

Mental Management

Malli, joka kuvaa, miten selviydymme meille asetetuista vaatimuksista ja miten kohtaamme parhaalla mahdollisella tavalla työtilanteiden muutokset, niin että voimat riittävät ja tunnemme työn iloa.

Lähtökohdat

Työpaikoilla tarvitaan uutta ammattilaista, mentaalista manageria, joka on koulutettu ohjaamaan uusiin ajatustapoihin.

Jokaisella, niin työntekijällä kuin esimiehellä, on oikeus viihtyä työpaikallaan.

Ongelmia tarkastellaan näkökulmasta, joka auttaa löytämään vaihtoehtoisia ratkaisuja ja parantamaan keskinäistä kommunikointia.

Miksi?

Kun ulkoinen maailma muuttuu, ihmisen sisäinen maailma ei muutu läheskään yhtä nopeasti. Tarvitaan uusia lähestymistapoja.

Tietotyössä ei ole enää työnjohtajia.

Jokainen joutuu itse omalla ammattitaidollaan hahmottamaan työn uusia käytänteitä ja miten ne kohdataan.

Mitä tehdään?

Kognitiiviset ongelmanratkaisun menetelmät yhdistetään mentaali-
valmennukseen ja rentoutukseen.

Miten se tehdään?

- 15 min. yksilöhaastattelu
- 1 tunnin keskustelu neljän hengen ryhmissä yksilöhaastatteluiden tuloksista sekä pohdinta siitä, miten varmistetaan uusien käytänteiden toteuttaminen.
- 1-2 tunnin esitys koko ryhmälle heidän omien ehdotuksiensa varmistamisesta = automaattinen sitoutuminen
- 3 x 1-2 tunnin koulutustapahtumia
- Seuranta noin puolen vuoden kuluttua

Mitä tapahtuu?

Intervention aikana työntekijät saavat osittain säätää omia ajatusmallejaan ja osittain dialogissa kehitellä uusia käytänteitä muutoksien kohtaamiseen.

Hyödynnetään työntekijöiden hiljaista ja/tai käsitteellistä tietoa niin, että työtehtävien suorittaessa syntyy tietty voimavaramarginaali tai pelivara.

Miten mitataan?

Mittaukset tapahtuvat työpaikan toivomuksien mukaan. Mitataan esimerkiksi

- Poissaolot
- Tuloksellisuuden kehitys
- Työntekijöiden työkykyindeksit
- Henkilöstön vaihtuvuus

Mental Management (Ajatusmallien käsittely) – lähestymistapa tai malli, joka tukee työntekijän jaksamista ja tuottavuutta

Ennakko-oletukset:

- Mental management –interventio vähentää sairauspoissaoloja ja
- vaikuttaa positiivisesti taloudelliseen tulokseen, koska työntekijöiden omatoimisuus lisääntyy ja heidän yhteistyönsä tiivistyy.
- Työntekijän työn ilo ja tyytyväisyys paranee, kun hänellä on hallinnan tunne.

Kenelle?

Kaikki työpaikat ja yritykset, tai julkisen sektorin toimijat, voivat osallistua hankkeeseen pilottina.

Yhteyshenkilöt ovat Tavastian aikuiskoulutusjohtaja Arto Ruhala (arto.ruhala@kktavastia.fi) ja hankkeen käytännön johtaja Rita Ahvenniemi (rita.ahvenniemi@kktavastia.fi)