

**FINFAMI –
UNELMIEN TYÖPAIKKA
JA JÄRJESTÖ
OMAISTEN ASIALLA**

Yhdessä enemmän.

**TUKEA.
TOIVOA.
MUKANA.**

Sinä voit vaikuttaa.

Työhyvinvointi on meidän jokaisen asia

FinFami on järjestö mielenterveysomaisten asialla. Haluamme olla unelmien työpaikka ja asiantuntijaorganisaatio. Mikä parasta, meistä jokainen voi vaikuttaa tähän tavoitteeseen toimenkuvasta riippumatta.

Nyt käsissäsi oleva henkilöstöstrategia on syntynyt yhteistyössä FinFamin jäsenyhdistysten kanssa. Suuri kiitos kaikille FinFami-perheen henkilöstöstrategian valmistumisesta!

Strategian seurannan apuna toimii pika-arviointi, joka on tehty kysymysten muotoon. Arviointikysymykset löydät jokaisen tässä vihkosessa luetellun arvon lopusta. Voit valita yhden tai useamman kysymyksen ja käydä ne läpi väliarviointi- tai ideointikeskusteluna. Keskustelun voit toteuttaa esimerkiksi työyhteisön toimistopalaverissa, hallituksen ja työntekijöiden kehittämispäivässä tai osana kehityskeskustelua.

Antoisia hetkiä unelmien työpaikassa! Teemme tärkeää työtä mielenterveysomaisten hyväksi – tehdään sitä ilolla.

Visio suuntaa FinFamin toimintaa

Olemme vuonna 2020 houkutteleva työnantaja, jolle työhyvinvointi on tärkeä prioriteetti.

Tarjoamme haasteellisen, kannustavan, tasa-arvoisen, hyvinvoivan, vastuullisen ja oppimista tukevan työpaikan. Innostumme yhteistyöstä ja kokeilusta.

FINFAMI- JÄRJESTÖLLE HYVINVOINTI ON TÄRKEÄ PRIORITEETTI.

Työtä tehdään ja kehitetään hyvän johtamisen ja henkilöstöhallinnon kautta järjestelmällisesti ja omaislähtöisesti.

Tavoitteemme ovat yhtenäisiä.

PIKA-ARVIOINTIKYSYMYKSET:

1. Olemmeko menossa visiota kohti?
2. Missä vision kohdissa olemme onnistuneet erityisen hyvin?
3. Missä vision kohdissa meidän tulisi kehittyä?





Kansalaisjärjestölähtöisyys pohjautuu yhteistyöhön

Toiminta perustuu aina mielenterveysomaisten tarpeisiin. Vapaaehtoiset muodostavat toimintamme perustan. Työntekijät ja vapaaehtoiset toimivat yhdessä mielenterveysomaisten hyväksi.

KOROSTAMME YHTEISTYÖN MERKITYSTÄ.

Korostamme yhteistyön merkitystä. Sopimamme yhteiset periaatteet ohjaavat toimintaamme tehtävästä riippumatta.

Hallitusten toiminta on helposti lähestyttävää. Järjestömme ovi on auki kaikille mielenterveysomaisten tilanteesta ja tuesta kiinnostuneille.

PIKA-ARVIOINTIKYSYMYKSET:

1. Perustuuko toiminta mielenterveysomaisten tarpeisiin? Minkälaisia uusia tarpeita on? Hyödynnetäänkö vapaaehtoisten osaamista? Miten vapaaehtoisten osaamista voitaisiin hyödyntää uudella tavalla?
2. Olemmeko sopineet yhteiset toimintaperiaatteet henkilöstöhallinnossa? Ovatko toimintaperiaatteet kaikkien tiedossa?
3. Teemmekö yhteistyötä järjestön sisällä ja ulkopuolella? Soveltuuko järjestömme toiminta kaikille?

Kunnioitus on toisten huomioimista ja erilaisuuden kääntämistä vahvuudeksi

Henkilöstöjohtaminen on tasa-arvoista ja erilaiset työntekijät huomioitava. Kunnioitamme asiantuntijuutta, ideoita ja erilaisia mielipiteitä. Kuuntelemme toisiamme ja noudatamme yhteisiä pelisääntöjä.

Olemme kiinnostuneita tehdystä työstä. Arvostamme toisiamme ja erilaisia tehtäviä tasapuolisesti.

Viestimme kunnioittaen. Annamme toisillemme asiallista ja kannustavaa palautetta.

PIKA-ARVIOINTIKYSYMYKSET:

1. Toteutuuko työpaikalla tasa-arvo? Huomioidaanko erilaiset elämäntilanteet? Miten tasa-arvoa ja erilaisia elämäntilanteita voitaisiin huomioida paremmin?
2. Huomioidaanko työntekijöiden kehittymis- ja kasvun mahdollisuudet? Käydäänkö läpi yhteisissä toimistopalavereissa henkilöstön kuulumisia? Tulevatko kaikki kuulluiksi? Miten osoitetaan arvostusta?

**ANNAMME TOISILLEMME
KANNUSTAVAA PALAUTETTA.
VIESTIMME KUNNIOITTAEN.**



KUNNIOITAMME ASiantuntijuutta, ideoita ja erilaisia mielipiteitä.

3. Onko meillä yhteiset pelisäännöt henkilöstöhallinnossa? Kiitämmekö hallitusta strategisista päätöksistä, työntekijöitä hyvästä työstä ja johtoa hyvästä henkilöstöhallinnosta?
4. Annetaanko palautetta? Annetaanko kiitosta? Annetaanko rakentavaa palautetta kehittävästi? Miten palautteen antoa tulisi kehittää?
5. Kuunnellaanko ja kunnioitetaanko erilaisia mielipiteitä? Huomioidaanko uusia ideoita? Voiko uusia ideoita toteuttaa rohkeasti?
6. Miten henkilöstön asiantuntijuuteen luottaminen ilmenee käytännössä?



**LUOTTAMUS
LISÄÄ
HYVINVOINTIA.**

Luottamus on avain vaikuttavaan järjestötoimintaan

Henkilöstöjohtaminen perustuu luottamukseen, kannustamiseen ja avoimuuteen. Luottamukselliset asiat tunnistetaan ja pidetään salassa.

LUOTTAMUKSELLISET ASIAT TUNNISTETAAN JA PIDetään SALASSA.

Päätöksenteko on läpinäkyvää ja tehtävistä informoidaan. Hallitus, esimiehet ja työntekijät ovat asiantuntevia ja luotettavia.

Epäoikeudenmukaiseen kohteluun puututaan heti. Työskentelemme avoimesti ja olemme lojaaleja työntekijää kohtaan.

Henkilöstön yrittämiseen luotetaan. Mahdollistamme työn suunnittelun, itsenäisen työn tekemisen ja itsenäiset päätökset. Annamme työrauhan ja ehkäisemme työn kuormitusta.

PIKA-ARVIOINTIKYSYMYKSET:

1. Pidetäänkö luottamukselliset asiat salassa? Mitkä asiat ovat luottamuksellisia? Miten epäasialliseen kohteluun puututaan?
2. Pysytäänkö tehtyjen päätösten takana? Ovatko päätökset läpinäkyviä ja perusteltuja?
3. Annammeko ulospäin luottamuksellisen kuvan järjestöstä? Millä keinoin luottamuksellisuutta voidaan lisätä?
4. Mahdollistetaanko itsenäinen työn suunnittelu ja itsenäiset päätökset työtehtävään liittyen? Luotetaanko asiantuntijuteen?
5. Annetaanko työrauhaa? Mitä keinoja on työn kuormituksen ehkäisyyn?



Lämpöä on aito ja ymmärtävä kohtaaminen

Henkilöstöhallinto on sallivaa ja arvostamme erilaisuutta.

KIITÄMME, PALKITSEMME HYVIN TEHDYSTÄ TYÖSTÄ JA HYVÄSTÄ YRITTÄMISESTÄ.

Kiitämme, palkitsemme hyvin tehdystä työstä ja hyvästä yrittämisestä.

Kannustamme kehittymään ja verkostoitumaan.

Kohtaamme toisemme aidosti, kuuntelemme ja olemme läsnä. Hyvä työilmapiirimme välittyy mielenterveysomaisille.

PIKA-ARVIOINTIKYSYMYKSET:

1. Minkälaisia työelämäjoustoja on käytössä? Sallitaanko etätö? Miten huomioidaan erilaisuutta?
2. Annetaan kiitosta? Minkälaisia palkitsemisen menetelmiä on käytössä? Minkälaisia palkitsemisen menetelmiä toivotaan?
3. Suvaitaan virheitä? Mahdollistaako yhdistys kehittymisen ja verkostoitumisen?

Vaikuttavuus on toimintaympäristön seuraamista ja peilaamista nykytilaan

Pysymme ajassa mukana. Tiedämme missä olemme nyt, mihin menemme ja mitä tuleman pitää.

TIEDÄMME, MISSÄ OLEMME NYT, MIHIN MENEMME JA MITÄ TULEMAN PITÄÄ.

Tuemme kehittymistä ja viemme hyvät ideat käytäntöön.

Muistamme oman roolimme.

Pidämme sovituista päätöksistä kiinni ja kannamme niistä vastuun.

Hallitus, operatiivinen johto ja työntekijät toimivat yhteistyössä tavoitteiden saavuttamiseksi.

Toiminnalla on selkeät rakenteet. Arvioimme toimintaa ja sen vaikutuksia säännöllisesti. Hyödynnämme kokemustoimijuutta toiminnan kehittämisessä.

PIKA-ARVIOINTIKYSYMYKSET:

1. Minkälaista osaamista yhdistyksessä on? Minkälaista osaamista yhdistykseen tarvitaan? Tuetaanko yhdistyksessä osaamisen kehittämistä? Minkälaisia osaamisen kehittämisen keinoja on olemassa? Ovatko työn vastualueet ja roolit selkeät?
2. Arvioidaanko toimintaa ja sen vaikutuksia säännöllisesti? Toimiiko hallituksen, esimiehen ja työntekijöiden välinen yhteistyö? Miten yhteistyötä tulee kehittää?
3. Mitkä toiminnan rakenteet vaativat kehittämistä? Missä rakenteissa olemme onnistuneet erityisen hyvin? Miten huomioimme toisemme työpaikalla? Tekevätkö kaikki työntekijät yhteistyötä toistensa kanssa? Vaihtuvatko työparit säännöllisesti?
4. Miten hyödynnämme kokemustoimijuutta toiminnan kehittämisessä? Miten kokemustoimijoiden asiantuntijuutta voitaisiin hyödyntää enemmän?

Uskallus muuttua, kokeilla ja innostua
on järjestyön kantava voima

Kannustamme muutosvalmiuteen, annamme mahdollisuuksia ja seuraamme toimintaympäristöä.

USKALLAMME MUUTTUA, INNOSTUA, KOEILLA JA IDEOIDA.

Uskallamme muuttua ja innostua, kokeilla ja ideoida. Päästämme irti vanhoista toimintamalleista.

Uskallamme puhua, kertoa mielipiteitä ja puuttua.

Uskallamme kokeilla uutta ilman epäonnistumisen pelkoa. Opimme ja kehitymme epäonnistumisista.

Kuuntelemme ja olemme läsnä.



PIKA-ARVIOINTIKYSYMYKSET:

1. Uskalletaanko muuttua ja kokeilla uusia toimintamalleja? Kartoitetaanko toimintaympäristön muutoksia? Miten yhdistyksen tulee muuttua? Miten valmistaudutaan tulevaisuuden järjestötoimintaan?
2. Miten tiedotamme tehdyistä päätöksistä?
3. Sallitaanko yhdistyksessä kokeilu? Kerätäänkö yhdistyksessä uusia ideoita? Myönnetäänkö vanhat, toimimattomat toimintamallit? Mitä uutta voidaan kokeilla henkilöstöhallinnossa tai toiminnassa?
4. Uskalletaanko puhua vaikeista ja arkaluotoisista asioista? Puhutaanko asioista oikeiden asianomaisten kanssa?
5. Uskalletaanko työyhteisössä myöntää virheet? Suvaitaanko virheitä? Hyödynnetäänkö virheitä toiminnan kehittämiseksi? Miten voidaan hyödyntää niitä paremmin?

UNELMIEN TYÖPAIKKA – MINULLE, SINULLE, HÄNELLE.

Mielenterveysomaisten hyväksi.

MIELENTERVEYSOMAISTEN
KESKUSLIITTO

Meritullinkatu 4 B 10
00170 Helsinki
www.finfami.fi

-  FinFami
-  FinFami
-  FinFami_omaiset
-  finfami

