



Sukupolvet yhdessä – mentoroinnilla työhyvinvointia

Ruskon kunnan
työhyvinvointihanke 2026–2027

ROVE
OP
NG
VATE
CHING

Miksi?

- Tavoite:
 - Vahvistaa työntekijöiden ja esihenkilöiden työhyvinvointia sekä varmistaa työurien jatkuvuus mentoroinnin avulla.
- Miksi hanke?
 - Nuorten työntekijöiden psyykkinen kuormitus on kasvanut COVID-19-pandemian jälkeen
 - Esihenkilöiden kuormitus ja johtamisen haasteet lisääntyneet
 - Tuleva eläköitymisaalto → tarve siirtää hiljaista tietoa
 - Pihlajalinnan työterveyshuollon raportit ja työhyvinvointikyselyt tukevat kehittämistarvetta

Mitä tehdään ja tavoitellaan?

- Keskeiset toimet
 - Mentorointiohjelman rakentaminen
 - Mentorointiverkoston rakentaminen (10 mentorointiparia)
 - Perehdytys- ja urapolun kehittäminen
 - Esihenkilöiden valmennusohjelma
 - Johtamisen aamukahvit & esihenkilö–luottamushenkilö-yhteistyön vahvistaminen
 - Vaikutusten mittaristo ja viestintä
- Odotetut tulokset
 - Sairauspoissaolot vähenevät 10 %
 - Työn kuormitus vähenee 20 %
 - Nuorten työntekijöiden pysyvyys paranee, eläköitymisikä nousee
 - Johtamisen avoimuus ja palautekulttuuri vahvistuvat
 - Yhteisöllisyys lisääntyy ja hiljainen tieto siirtyy
 - Mentorointimalli vakiintuu osaksi henkilöstöprosesseja

Hankkeen kesto ja budjetti

- Kesto: 01/2026 – 06/2027 (18 kuukautta)
- Kokonaisbudjetti: 30 000 €
- Rahoitus: Kevan kehittämisavustus (15 000 €) + kunnan omavastuu (15 000 €)
- Pääosa toiminnasta tarkoitus hankkia palveluostoina