

TYÖHYVINVOINTI- RAHASTO



OAJ:N TYÖHYVINVOINTIRAHASTON VUOSIKERTOMUS 2022

Sisällys

1. Johdanto
2. Rahaston tarkoitus ja tavoitteet
3. Hakukriteerit
4. Valmistelu ja päätöksenteko
5. Rahaston viestintä
6. Myönnetyt avustukset ja hankkeiden tiivistelmät

1. Johdanto

Työhyvinvointirahasto on perustettu valtuuston päätöksellä 19.8.2020. Samalla päätöksellä valtuusto päätti rahaston säännöistä.

Työhyvinvointirahaston sääntöjen (5 §) mukaan rahaston varoja käytetään OAJ:n hallituksen päättämän suunnitelman mukaisesti hallituksen myöntämin valtuuksin.

Vuonna 2022 toteutettiin työhyvinvointirahaston toinen hakukierros. Työhyvinvointirahastosta myönnettyjen hankkeiden sisältöä peilattiin yleisiin hakukriteereihin: työhyvinvointi, työturvallisuus, työsuojelu sekä työnantajien ja työntekijöiden työelämän laatua edistävä toiminta sekä yhtäaikaisesti painotettuihin hakukriteereihin: yhteistoiminta, johtaminen ja esihenkilötyö, työelämän laatu, työyhteisön kehittyminen, työturvallisuuden, työympäristön ja osaamisen sekä työhyvinvointia parantavien laitteiden ja järjestelmien kehittäminen.

Hakemuksia tuli yhteensä 210. Euromääräinen yhteishakusumma oli yli 6,2 miljoonaa euroa. Sisällöllisesti hankkeista yli 60 %:a kohdistui työajan ulkopuolella toteuttavaan liikunta-, virkistys-, kulttuuri- sekä matkustushankkeisiin. Työnantajan osuus hankesuunnitelmissa alkoi näkyä hieman paremmin kuin ensimmäisellä hakukierroksella.

OAJ:n puheenjohtajisto ja hallitus käsittelivät hakemuksia kesäkuussa 2022. Yli 50 000 euron avustukset myönsi OAJ:n hallitus, sitä pienemmät OAJ:n puheenjohtajisto. Osalle myönnettiin haettua pienempi määräraha tarkoituksena turvata hankkeen ydintavoitteen toteuttaminen, mutta ei kattaa kaikkia hankkeeseen mahdollisesti liittyviä toissijaisia kuluja. Yhteensä avustuksia myönnettiin 54 hankkeelle sekä 2 Pro gradu-tutkimukselle, joiden euromääräinen yhteissumma oli hieman yli 1,5 miljoonaa euroa. Yli 50 000 euron hankkeita hyväksyttiin vuonna 2022 yhteensä 9.

Avustettavat hankkeet on esitelty tämän vuosikertomuksen kappaleessa 6.

2. Rahaston tarkoitus ja tavoitteet

Työhyvinvointirahaston tarkoituksena on Opetusalan Ammattijärjestön jäsenten työhyvinvoinnin, työturvallisuuden ja työsuojelutyön edistäminen. Tarkoituksensa toteuttamiseksi työhyvinvointirahasto myöntää varoja työhyvinvoinnin, työturvallisuuden ja työsuojelun kehittämishankkeisiin ja koulutukseen, sekä työnantajien ja työntekijöiden työelämän laatua edistävään toimintaan. OAJ:n yhdistys voi hakea rahastosta tukea jäsenille suunnattuihin kehittämishankkeisiin ja koulutuksiin edellä mainittuihin tarkoituksiin. OAJ:n jäsenten muodostama koulutus-, kasvatus- tai tutkimusalan yhteisö voi hakea rahastosta tukea edellä mainittuihin tarkoituksiin. Työhyvinvointirahaston tarkoituksena on lisäksi tukea OAJ:n jäsenten tekemää tutkimusta ja alan kehittämistä edellä mainituissa asioissa stipendein.

OAJ:n hallitus asetti tammikuussa 2021 työhyvinvointirahaston tavoitteiksi:

- Jäsenet voivat työssään hyvin ja työhyvinvointia on lisätty työhyvinvointirahaston avulla.
- Jäsenet kokevat, että rahasto toimii tehokkaasti jäsenten hyvinvoinnin eteen.
- Rahasto on tuottanut hyviä, monistettavia ideoita.
- Työhyvinvointirahastolla on saavutettu todettua vaikuttavuutta.
- Työhyvinvointirahaston toiminta on lisännyt myös työnantajapuolen ymmärrystä työhyvinvoinnista.
- Hyvinvoiva esihenkilö luo hyvinvointia työyhteisöönsä: rahasto tarjoaa tukea myös esihenkilöille, jotka ovat OAJ:n jäseniä.

3. Hakukriteerit

OAJ:n hallitus vahvistaa vuosittain työhyvinvointirahaston vuosisuunnitelmassa rahaston hakukriteerit. Yleiset hakukriteerit on määritelty suoraan rahaston säännöissä ja ne ovat:

1. Työhyvinvoinnin kehittäminen
2. Työturvallisuuden kehittäminen
3. Työsuojelun kehittäminen
4. Työnantajien ja työntekijöiden työelämän laatua edistävä toiminta

OAJ:n hallitus määritteli kokouksessaan 16.11.2021 painotetuiksi hakukriteereiksi vuodelle 2022 seuraavat kriteerit:

1. Yhteistoiminnan ja yhteistyön lisääntyminen
2. Johtamisen ja esimiestyön kehittyminen
3. Työelämän laadun parantaminen
4. Työyhteisön kehittyminen
5. Työturvallisuuden, työympäristön ja osaamisen kehittyminen
6. Työhyvinvointia parantavien laitteiden ja/tai järjestelmien kehittäminen

4. Valmistelu ja päätöksenteko

Työhyvinvointirahaston asiamiehenä on toiminut OAJ:n kehitysjohtaja Jari Cavernelis. Talousasioista on vastannut talousjohtaja Heikki Nykänen ja viestinnästä viestintäpäällikkö Heikki Sahlman.

Työhyvinvointirahastolla on ohjausryhmä, jonka jäseninä vuonna 2022 olivat:

- kehitysjohtaja Jari Cavernelis, ohjausryhmän puheenjohtaja
- talousjohtaja Heikki Nykänen
- viestintäpäällikkö Heikki Sahlman
- erityisasiantuntija Teija Golnick
- työhyvinvointityöryhmän puheenjohtaja Marja Hänninen-Helin
- työhyvinvointityöryhmän jäsen Petri Karoskoski
- henkilöstökoordinaattori Mia Kadenius, ohjausryhmän assistentti

Syksyllä 2022 Karoskosken tilalle ohjausryhmään valittiin Katri Juvonen, joka aloitti myös uutena työhyvinvointityöryhmän puheenjohtajana.

Rahaston sääntöjen mukaisesti yksittäisten avustuksien myöntämisestä päättää OAJ:n puheenjohtajisto hallituksen erikseen päättämien euromääräisten valtuuksien mukaisesti. Vuonna 2022 hallitus valtuutti puheenjohtajiston tekemään päätökset alle 50.000 euron yksittäisistä avustuksista. Yli 50.000 euron avustuksista päätti hallitus puheenjohtajiston esityksestä.

5. Rahaston viestintä

Työhyvinvointirahaston avustusten hakumahdollisuudesta kerrottiin näkyvästi rahaston omilla sivuilla, OAJ:n uutissivulla, Opettajassa sekä sosiaalisen median kanavista Facebookissa, Twitterissä ja LinkedInissä. Rahastoa koskeva tieto ja ohjeet koottiin rahaston omalle verkkosivulle.

Mainonnassa käytettiin lisäksi Opettaja-lehden ilmoituksia. Tukea saaneita hankkeita varten on oma tunnus, jota voi käyttää rinnan rahaston logon kanssa.

Hakupäätöksiä esiteltiin uutisin ja tehtiin mediatiedote. Esimerkkejä tukea saaneita hankkeista esiteltiin Opettaja-lehdessä ja OAJ:n nettisivuilla. Vuoden 2022 lopussa varauduttiin viestinnällisesti 2023 hakukierrokseen.

6. Myönnetty avustukset ja hankkeiden tiivistelmät:

Avustuksen saaneet hankkeet ja tiivistelmä hankkeiden sisällöstä.

1) Kilo-malli – Opettajien työhyvinvoinnin tukiverkon ja verkoston rakentaminen

Avustuksen saaja:	Jäsenten muodostama yhteisö, Kilon koulu
Haettu avustus:	292 936
Myönnetty avustus:	150 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Kyseessä Kilon koulun opettajien jäsenyhteisön kehittämis- ja tutkimushanke “Opettajien työhyvinvoinnin tukiverkon ja -verkoston rakentaminen KILO-mallin avulla”. Hankkeen tarkoituksena on parantaa opettajien työhyvinvointia lähestymällä työssä uuvuttavaksi kokemia seikkoja neljän eri lähestymistavan kautta: konsultoimalla asiantuntijoita (K), innovoimalla ja kokeilemalla rohkeasti uutta (I), lujittamalla jo olemassa olevia, työssäjaksamista tukevia käytänteitä (L) sekä ottamalla vastaan ohjausta ja valmennusta (O). Hanke on kaksivuotinen. Ensimmäisessä vaiheessa (lukuvuosi 2022–2023) keskitytään Kilon

koulun opettajien työhyvinvoinnin parantamiseen lähtemällä liikkeelle niistä todellisista ongelmista, jotka opettajat itse nostavat esiin uuvuttavina tekijöinä. Ensimmäisenä hankevuonna on tavoitteena parantaa Kilon koulun opettajien työhyvinvointia 1) tarkistamalla ja uudistamalla koulumme toimintamalleja ja käytänteitä (kehittäjäopettajien, hankkeen ohjausryhmän ja koulun johtoryhmän yhteistyö), 2) kehittämällä opettajien stressinhallinta- ja hyvinvointitaitoja (hyvinvointivalmennus), 3) rakentamalla tukiverkoston (esimiehen tuki, kollegiaalinen tuki, opettajien tukikortit) ja 4) jalkauttamalla luokkiin sellaisia opetus- ja ohjausmenetelmiä, jotka edesauttavat oppilaiden kouluun kiinnittymistä sekä positiivisen oppimisilmapiirin rakentamista. Hankkeen toisessa vaiheessa (lukuvuosi 2023–2024) tarkoituksena on vakiinnuttaa yhdessä luodut toimintamallit kaikkien Kilon koulun opettajien käyttöön. Lisäksi tavoitteena on 1) jalostaa saatujen kokemusten pohjalta yleisempi toimintamalli, jota voidaan levittää hankkeen yhteistyötahojen kautta ja 2) tuottaa sähköistä materiaalia, jota koulut voivat hyödyntää ilman lisäkustannuksia.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Hankkeen avulla pyritään saavuttamaan mahdollisimman pitkäaikainen hyöty mahdollisimman suurelle joukolle (ns. 'Low cost' -malli). Hankkeen odotettuja tuloksia ovat ensimmäisenä hankevuonna (lukuvuosi 2022–2023)

- Toimintamallien ja käytänteiden uudistamisen myötä (rakenteelliset muutokset) rakentuu Kilon koulun opettajien työhyvinvoinnin tukemisen malli. Kokonaisuus sisältää erilaisia konkreettisia apuvälineitä, kuten opettajien työhyvinvoinnin tukikortit, materiaalipankki (erityisesti eriyttäminen), työssäjaksamisen työkalut (suojaavat voimavarat ja stressin hallinta) sekä oppiaineiden asiantuntijaopettajien verkosto (koulun sisällä olevan osaamisen hyödyntäminen).

- Kilon koulun opettajien työhyvinvointi lisääntyy, jolloin myös opettajien työtyytyväisyys lisääntyy.

Toisen hankevuoden (lukuvuosi 2023–2024) odotettuja tuloksia ovat:

- Opettajien työhyvinvointia tukevien käytänteiden vakiintuminen osaksi Kilon koulun toiminta-arkea.

- Koulun opettajien suurempi työtyytyväisyys / vähäisempi työuupumus kuin hankkeen alussa.

- Kokemusten ja löydösten pohjalta jalostettu yleisempi versio opettajien työhyvinvoinnin rakentamisen mallista.

- Opettajien työhyvinvointia suojaavien voimavarojen vahvistamiseen kehitetty Hyvinvoinnin työkalupankki, joka on ilmaiseksi ladattavissa koulujen omaan käyttöön hankkeen sivustolta.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Hankkeen toisessa vaiheessa (lukuvuosi 2023–2024) tarkoituksena on vakiinnuttaa yhdessä luodut toimintamallit kaikkien Kilon koulun opettajien käyttöön. Lisäksi tavoitteena on 1) jalostaa saatujen kokemusten pohjalta yleisempi toimintamalli, jota voidaan levittää hankkeen yhteistyötahojen (Espoon kaupunki ja HY+) kautta ja 2) tuottaa sähköistä materiaalia, jota koulut voivat hyödyntää ilman lisäkustannuksia. Hanke tuottaa myös tutkimustietoa, jonka pohjalta voidaan julkaista artikkeleita yhteistyössä Jyväskylän yliopiston Stressi ja vuorovaikutus luokassa (TESSI) -hankkeen asiantuntijoiden kanssa. Hankkeesta saatuja kokemuksia ja tuloksia levitetään aluksi hankkeelle perustettavan nettisivuston kautta. Lisäksi tavoitteena on julkaista artikkeleita tieteellisissä ja/tai opettajantyön ammatillisissa julkaisuissa. Olemme keskustelleet mahdollisista, muille kouluille tarjottavista pilottikoulutuksista ja tietoisuuksista (esim. Pedagogiset iltapäivät) Espoon kaupungin opetustoimen kanssa. Asian käsittely on kesken, mutta nämä suunnitelmat etenevät

rehtorimme kautta rehtoreiden Hyvinvointiryhmään ja kaupungin koulutussuunnittelijoille (opetuksen kehittämisen palvelualue). HY+ on jo lupautunut alustavasti yhteistyökanavaksi mallin levittämistä ja koulutusten tarjoamista varten toisena hankevuonna.

2) Tunnetaidoistatukea työhyvinvointiin, työssäjaksamiseen ja tiimin vuorovaikutukseen

Avustuksen saaja: Yhdistys, OAJ Jyväskylän paikallisyhdistys
Haettu avustus: 81 964
Myönnetty avustus: 81 964

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Tunne ja Taida oy järjestää Jyväskylän kaupungin varhaiskasvatuksen henkilöstölle tiimeittäin kahdeksan samansisältöistä koulutuskokonaisuutta Zoom-etäyhteydellä, puolet koulutuksista järjestetään syksyllä 2022 ja puolet keväällä 2023. Yhden koulutuskokonaisuuden pituus on 4x2h. Koulutusosiot sisältävät luento-osuuksia, tiimi- tai pienryhmätyöskentelyä ja kokemuksellisia harjoitteita, jotka tukevat työssäjaksamista ja vankistavat keinoja tiimityön vuorovaikutuksen ja yhteisöllisyyden vahvistamiseen, työssäjaksamiseen ja siten työhyvinvointiin niin yksilön kuin koko tiimin tasolla.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Koulutuksen tavoitteena on vahvistaa osallistujien työhyvinvointia ja työssäjaksamista tunteiden ja tunnetaitojen näkökulmasta. Osallistuminen tiimeittäin koulutukseen vankistaa tiimin keskinäisiä tunne- ja vuorovaikutustaitoja, jotka tutkitusti vaikuttavat merkittävästi työhyvinvointiin. Opettajan hyvinvointi lisää myös tiimin hyvinvointia ja välittyy lopulta ryhmän lapsiin. Näin työelämän laatu voi parantua monella tasolla. Koulutuksessa syvennyttään osallistujan omiin tunnetaitoihin, lisätään tunteiden kanssa toimimisen minäpystyvyyttä ja tuodaan tietoa ja itsemyötätuntoa tunteiden vaikutuksesta toimintaamme ja toimintakykyymme. Samalla koulutus voimaannuttaa osallistujaa omassa työssäjaksamisessa näiden taitojen kehittymisen myötä. Opettajien emotionaalinen kuormitus poikkeusvuosien ajalta huomioidaan myös koulutuksen sisällössä ja toteutustavassa. Koulutuskokonaisuus on tiimeille voimaannuttava ja antaa myös kollegiaalisia keinoja vuorovaikutukseen, uupumuksen ehkäisyyn, emotionaalisesta palautumisesta huolehtimiseen ja kuormittumisen vähentämiseen. Koulutuksen sisältö pohjautuu työhyvinvoinnin ja tunnetaitojen tutkittuun tietoon ja kokemukselliseen oppimiseen. Sisältöä aletaan tarkemmin suunnitella, kun rahoituspäätös saadaan ja toteutus varmistuu.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Aiemmin Jyväskylän kaupungissa on koulutettu jo päiväkodinjohtajat tällä samantyyppisellä mallilla Tunne ja Taida Oy:n koulutuksella, joten tämä jatkaa edellisestä seuraavaa pykälää alaspäin. Lisäksi koulutuksen anti nivotaan työssäjaksamista tukemaan myös lasten tunteiden käsittelyä tukevan materiaalin koulutuksen kanssa. Vaikuttavuusseurannalla kerätään alku- ja loppukyselyn kautta tietoa paitsi koulutuksen vaikuttavuudesta, myös niistä koulutuksessa opituista keinoista, jotka parhaiten ovat tukeneet osallistujien ja tiimien hyvinvointia. Tulokset toimitetaan tilaajalle työhyvinvoinnin tukemiseksi ja jatkotoimien suuntaamiseksi.

3) VAAOsyke – yhteistyötä ja pedagogista hyvinvointia strategian toimenpanolla

Avustuksen saaja:	Jäsenten muodostama yhteisö, Valkeakosken seudun koulutuskuntayhtymä
Haettu avustus:	75 000
Myönnetty avustus:	75 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Valkeakosken ammattiopisto, VAAO, on kiihtyvän muutoksen keskellä. Muutosvoimia ovat muun muassa ammatillisen koulutuksen lainsäädännön jatkuva, nopeasyklinen uudistuminen, jatkuvan haun osuuden merkittävä kasvu, digitaalisuuden tuomat vaateet toimintatavan muutoksille ja osaamiselle sekä kilpailun kiristyminen alueellisesti – ja digitaalisuuden vuoksi laajemminkin. Oman erityisvaateensa ovat tuoneet koronavirus ja sen aiheuttamat rajoitukset. Lisäksi vuonna 2021 on toteutettu organisaatiomuutos, joka on vaikuttanut lähiesihenkilöiden ja opetushenkilöstön toimintadynamiikkaan. Perinteinen tapa organisoida koulutustoimintaa ei enää riitä, vaan tarvitaan uusia toimintamalleja, prosesseja ja ennen kaikkea tiimityötä. VAAOssa on 1/2022 toimeenpantu uusi strategia, joka luotsaa organisaatiota läpi muutoksen. VAAOsyke-hankkeessa kehittämistoimet kohdistetaan strategian neljästä päämäärästä yhteen, ”Sujuva arki”, jossa avainasemassa ovat tiimiorganisaation kehittäminen ja hyvinvointi. Hankkeessa tavoitteena on varmistaa

- tiimien jäsenten roolitukset ja vastuut,
- tiimien muodostavien yksilöiden tiimitoimintaosaaminen,
- tiimien tietoinen kehittyminen kohti yhteisöohjautuvuutta,
- tiimien sisäinen ja tiimien välinen tiedonkulku,
- arvostava vuorovaikutus ja keskustelukulttuuri,
- työyhteisön motivaation ja innostuksen sekä psykologinen turvallisuus ja yhteisöllisyys,
- organisaation johdon ja tiimien välisen vuorovaikutuksen kehittyminen.

Tavoitteet saavutetaan tiimien yhteisillä suunnittelu- ja koulutustilaisuuksilla, asiantuntijoiden sekä tiimien sisäisen sparraajan tuella. Lisäksi hyvinvoinnin kokonaisvaltaista kehittymistä ohjaa hyvinvoinnin ohjausryhmä, joka nimetään hankkeen alussa. VAAOn strategiassa määritetyt arvot varmistavat arvopohjan työhyvinvoinnin ja turvallisen ilmapiirin muodostamiselle. Tiimiorganisaation toimeenpanolla ei tavoitellakaan vain toiminnan ja prosessien kehittymistä, vaan myös yhteisön kokonaisvaltaista tukea.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

VAAOsyke-hankkeella edistetään erityisesti VAAOn strategista päämäärää, "1. Sujuva arki", jossa avainasemassa ovat tiimiorganisaation suunnitelmallinen toimeenpano ja sitä seuraava tavoitteellinen kehittyminen tiimitoiminnassa. Toimivalla tiimiorganisaatiolla mahdollistetaan puitteet opettajien yhteistyölle niin tiimien sisällä kuin tiimien kesken. Yhteistyön lisääntyminen vähentää päällekkäistä työtä ja mahdollistaa resurssien kohdistamisen kriittisiin toimiin. Tiimien toimivat menetelmät, roolitukset ja vastuunjako tehostavat arjen prosesseja ja ohjaavat kohti itse- ja yhteisöohjautuvaa tiimitoimintaa. Toimivissa tiimeissä yksilöiden osaamisprofiilit täydentävät kokonaisuutta, ja toisaalta yksilötkin kehittyvät yhteistyön lomassa. Tiimiorganisaation kehittämisessä huomioidaan

lisäksi myös psykologinen turvallisuus, viestintä, vuorovaikutus, arvostus, työhyvinvointi, kukoistus ja työn imu. Edellisten yhdistelmä sujuvoittaa arjen prosesseja ja tuo psykologista turvaa, jotka välillisesti ja suoraan tukevat henkilöstön työhyvinvointia. Tiimiorganisaation onnistunut toimeenpano toimiikin työhyvinvoinnin kehittämisen suorana ja välillisenä menetelmänä - mikä osaltaan tukee myös opiskelijoiden hyvinvointia ja hyviä oppimistuloksia. Lisäksi välillisinä vaikutuksina tavoitellaan strategian kokonaisvaltaista toimeenpanon tehostumista ja siten myös taloudellista ja ekologista kestävyttä. VAAOn strategiassa määritetyt arvot luovat pohjan kehittämiselle, toiminnalle, johtamiselle - ja siten toimintakulttuurille. Arvoilla on myös suora yhteys työhyvinvointiin ja turvalliseen ilmapiiriin.

Hankkeen tavoitteet kohdistuvat seuraaviin yleisiin hakukriteereihin: •Työhyvinvoinnin kehittäminen •Työnantajien ja työntekijöiden työelämän laatua edistävä toiminta.

Hankkeen tavoitteet kohdistuvat erityisesti seuraaviin vuoden 2022 painotettujen hakukriteerien teemoihin: •Työyhteisön kehittyminen •Työelämän laadun parantaminen

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Opetushenkilöstölle järjestetään asiantuntijan tukemana kolme yhteiskehittämistilaisuutta. Aiheita ovat: 1. Varmistetaan henkilöstön yhteinen näkemys tavoitteista, turvallinen ja arvostava suhtautuminen tiimiorganisaation toimeenpanoon ja roolituksiin 2. Toimeenpanon peruselementtien, kuten itse- ja yhteisöohjautuvuuden tuntemus, tiimien työvälineiden ja menetelmien määrittäminen ja omaksuminen, hyvinvoinnin, arvostuksen ja motivaation huomioiminen osana tiimien arkea 3. Tiimien suunnitelmallisen, uusia toimintatapoja omaavan arjen toimeenpano, dokumentointi ja seuranta Tiimien arkea tukee sisäinen tiimiparraaja, jonka tehtävänä on 1) tukea tiimien toimeenpanossa yhteiskehittämistilaisuuksissa suunniteltujen raamien mukaisesti sekä 2) tukea tiimien toiminnan, viestinnän ja vuorovaikutuksen säilymistä tavoitteiden mukaisena. Myös teemakohtaisia koulutuksia/infoja järjestetään asiantuntijoiden tuella esille nousevien tarpeiden mukaisesti, ja työnohjausmahdollisuuksia organisoidaan erillisen kartoituksen perusteella. Asiantuntijapalvelut kartoitetaan erikseen hankkeen alkaessa. Hyvinvoinnin kokonaisvaltaista kehittymistä ohjaa hyvinvoinnin ohjausryhmä, joka nimetään hankkeen alussa. Hanketoimijat verkostoituvat koulutusorganisaatioiden kanssa ja pyrkivät yhteiskehittämiseen. Hankkeen toteutumista seurataan opettajayhdistyksen ja työnantajan yhteistyönä VAAOn hankeprosessien mukaisesti. Hyvinvoinnin ja tiimimäisen toiminnan seurantaan hyödynnetään kvartaaleittain toteutettavaa VAAOsyste-kyselyä, joka on yksi strategian toimeenpanon mittareista. Hankkeesta tiedotetaan VAAOn tiedotuskanavissa. Hankkeen seuranta on osa hankekokonaisuuden hallinnollista ja toteutumien seuranta. Hankkeen toimintaan osallistuu koko opetushenkilöstö, jolloin hanke tavoittaa suuren osan henkilöstöstä toiminnan yhteydessä. Opettajayhdistys ja VAAO sitoutuvat levittämään tietoa OAJ:n alueellisissa ja laajemmissa tilaisuuksissa sekä VAAOn tiedotuskanavissa.

4) Itsensä ja tiimien johtaminen tarvelähtöisessä tiimiorganisaatiossa

Avustuksen saaja:	Jäsenten muodostama yhteisö, Varalan urheiluopisto
Haettu avustus:	67 764
Myönnetty avustus:	67 764

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Varalassa on kolme asiantuntijatiimiä: koulutus, urheilu sekä yritykset/hyvinvointi ja vapaa-aika. OAJ jäsenet ovat edustettuna kaikissa näissä tiimeissä. Koulutuksessa jäsenistössä on ammatillisia opettajia, tutkintovastaavia, apulaisrehtori sekä tiimiä johtava rehtori. Urheilussa työnkuvat rakentuvat valmennuksen kokonaisprosessiin, asiantuntijatehtäviin, esimiestyöhöntiimiä sekä tiimiä johtava valmennuskeskusjohtaja. Yritykset / hyvinvointi ja vapaa-aika tiimiä johtaa hyvinvointipäällikkö ja työtä tehdään opetus-, ohjaus- ja asiantuntijatyössä. Tiimien työ kohdentuu ammatilliseen koulutukseen ja vapaan sivistystyön koulutukseen sekä maksulliseen palvelutoimintaan. Varalassa kehitetään johtamis- ja organisoitumistapaa linjaorganisaatiosta tarvelähtöiseen tiimiorganisaatioon. Tavoitteena on muodostaa pysyvien tiimien sijaan tiimejä tarpeen äärelle, joilla on yhteiset pelisäännöt toimien autonomisesti. Tiimejä johtavat liiderit. Kuka tahansa henkilöstöstä voi toimia tiimin liiderinä. Tiimin johtaminen edellyttää liideriroolin ja johtajuuden omaksumista. Tämän hankkeen tavoitteena on tukea työntekijöitä tässä muutoksessa pääteemalla johtamisosaamisen kehittyminen, kohdentuen tarvelähtöisen tiimin liiderinä toimimiseen ja itsensä johtamiseen. Liiderinä toimisessa sisältönä ovat vuorovaikutuksen oppiminen sekä hyvä vertaisjohtaminen ja itsensä johtamisessa teemana: jatkuva, aktiivinen oppiminen, resilienssi ja elämänhallinta, jossa palautuminen ja oman jaksamisen tunnistaminen on keskiössä. Johtamisosaamisen kehittyminen edistää koko organisaatiokulttuurin kehittymistä. Tahtotila on sanoitettu: tuemme toisiamme, kehitymme, opimme ja onnistumme yhdessä tiimityön avulla, teemme työtä sovittujen tavoitteiden saavuttamiseksi, ymmärrämme työn merkityksen ja vaikutamme Varalan menestykseen, kunnioitamme toisiamme, puhumme suoraan ja uskallamme olla eri mieltä. Saavutetun tahtotilan myötä Varala on huippu työpaikka, jossa edistetään työhyvinvointia osaamisen kehittämällä.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Oman itsensä johtaminen on erityisen tärkeä työelämätaito. Muutoksen omaksuminen edellyttää pitkäjänteistä uuden oppimista ja aikaa. Ja toisaalta muuttuneen ammatillisen identiteetin suunnassa työntekeminen vaatii hyvää arjen organisointia, resilienssiä ja kykyä johtaa oman kuormituksen ja palautumisen suhdetta. Itsensä johtaminen on sitä, että osaa suunnitella ja tehdä elämästään omannäköistä ja omasta näkökulmasta tuloksellista. Oman itsensä johtaminen on edellytys muiden johtamiselle. Tarvelähtöisten tiimien johtaminen edellyttää systeemiajattelua: kokonaisvaltaista tapaa tarkastella asioita asiakastarpeen näkökulmasta ja oleellisten suhteiden näkemistä. Systeeminen johtaminen on vuorovaikutusprosessien kehittämistä ja olosuhteiden rakentamista sellaisiksi, jossa ihmiset voivat kytkeytyä, synnyttää yhteisiä ajatuksia ja itseohjautua fiksulla tavalla. Tiimin liideri ymmärtää vuorovaikutuksen merkityksen dialogissa, jossa opimme toistemme malleja ja luomme uusia tapoja ajatella. Hankkeen vaikuttavuutta mitataan aloitus- ja päättökyselyn perusteella. Kyselyn pääteemat ovat johtamisosaaminen ja itsensä johtaminen sekä organisaatiokulttuurin tila. Laadullinen työhyvinvoinnin arviointi toteutuu kaksi kertaa vuodessa toteutettavissa esihenkilön ja työntekijän välisissä kehityskeskusteluissa. Kehityskeskustelun rakenne on vakioitu ja keskiössä on työntekijän ja työnantajan välinen yhteistyö ja vuorovaikutus.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Varalan Urheiluopisto muodostaa useita ekosysteemejä kolmen asiantuntijajyksikön eri työtehtävien suunnassa. Asiakkaat ja heidän kauttansa luodut kumppanuudet kattavat laajan

kirjon liikunnan ja urheilun toimijoita alueellisesti ja valtakunnallisesti liikunta- ja urheiluseuroissa, lajiliitoissa ja kunnissa. Hankkeen kautta saavutettujen tavoitteiden tuloksilla on siis vaikuttavuutta laajalla kentällä Varalan eri kumppanuuksissa. Työnantaja toimii keskeisesti tässä hankkeessa. Yksiköiden esihenkilöt toimivat Varalan johtotiimeissä sekä tiimiläisinä että liidereinä. Johtotiimejä ja koko Varalan Urheiluopistoa johtaa toimitusjohtaja. Hankkeessa saavutetut tulokset vaikuttavat läpileikkaavasti näin koko Varalan organisaatiokulttuuriin. Hankkeen tuloksia sovelletaan Varalan Urheiluopiston kaikkien tiimien toimintaan, yhtenäistämällä tiimien toimintaa ohjaavia arvoja ja käyttäytymistä ohjaavia normeja. Laaja osallistaminen mahdollistaa myös Varalan Ison kuvan vaikuttavuuden työntekijöiden toimintaa ohjaavaan perusfilosofiaan ja tätä kautta koko työpaikan tunnelmaan ja ilmapiiriin. Strategisella tasolla tämä hanke edistäisi Varalan strategiaan kirjoitettuja tavoitteita: Varalan henkilöstö ja asiakkaat ovat tasapainossa sekä toiminnalliseksi tavoitteeksi asetettua organisaatiokulttuurin sekä oppivan organisaation kehittämistä. Varalassa on esimiesliidereitä ja liidereitä, joilla ei ole esimiesvastuuta. Kaikkia liidereitä yhdistää samanlaiset osaamisen kehittämisen tarpeet. Lisäksi esimiestyö vaatii erilaista lähestymistapaa vertaisryhmä huomioiden. Siksi valitut koulutukset kohdentuvat erillisinä koulutuskokonaisuuksina edellä kuvattujen liiderien johtamisosaamisen kehittämiseen.

5) Yhteistyöverkostosta avaimia työhyvinvointiin – työnantajat mukaan kehitystyöhön!

Avustuksen saaja:	Yhdistys, SKO, AKOL ja TOOL
Haettu avustus:	83 000
Myönnetty avustus:	67 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Tarjoamme valtakunnallisen yhteistyöverkoston (AKOL, SKO, TOOL) toteuttamana korkealaatuisen työhyvinvointikoulutuspaketin jäsenistöllemme yhteistyössä koulutuksenjärjestäjien, kuten Arene ja AMKE, ja työnantajien edustajien KT:n ja Sivistan kanssa. Koulutuksen tavoitteena on lisätä opetus- ja esihenkilöstön jaksamista ja löytää keinoja työhyvinvoinnin ja uusien toimintamallien kehittämiseksi toimintaympäristön voimakkaasti muututtua. Opetushenkilöstön psykososiaalinen kuormitus on kasvanut ja valtakunnalliset yhdistykset voivat omalta osaltaan olla tarjoamassa työnantajatahon kanssa yhteistyössä keinoja henkilöstön kuormituksen vähentämiseen. Koulutus tukee myös ammatillisen koulutuksen jäsenpitoa ja jäsenhankintaa mm. koulutuksen sisällön, markkinoinnin ja näkyvyyden sekä koulutuksesta saatavien tulosten ja työpajamateriaalien avulla. Tarkoituksena on järjestää yhteisiä asiantuntijaluentoja/-koulutusta ja työpajoja koulutukseen osallistuville erilaisia kanavia ja sähköisiä alustoja hyödyntäen. Työpajojen tulosten perusteella on mahdollista julkaista työhyvinvointiin liittyviä artikkeleita ja pienimuotoisia tutkimustuloksia. Koulutus on tarkoitus järjestää kerran tai kaksi kertaa vuodessa. Tulosten ollessa hyviä, mallia on mahdollisuus hyödyntää myös laajemmalti työyhteisöissä ja tarjota koulutusmallia sisältöineen ja tuloksineen myös muiden valtakunnallisten yhdistysten ja piirien hyödynnettäväksi. Koulutuskokonaisuutta on tarkoitus jatkaa ja kehittää tulevaisuudessa säännöllisesti.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Kehitämme valtakunnallisessa yhteistyössä jäsenkenttämme työhyvinvointia ammatillisen koulutuksen jatkuvassa muutoksessa ja haastavassa toimintaympäristössä. Teemme tämän koulutuksen avulla yhteistyötä yli koulutusala- ja koulutusasterajojen, kehitämme keskinäistä verkostoyhteistyötä, tuemme vertaismentorointia, parannamme työhyvinvointiasioista tiedottamista ja sitoutamme jäsenkuntaamme ja työnantajatahoa huolehtimaan työhyvinvointiasioista omissa oppilaitoksissaan. Pystymme koulutuksen avulla myös kehittämään moniammatillista yhteistyötä, jossa saavutamme win win-tilanteen työntekijä- ja työnantajaosapuolten kesken. Kohderyhmämme on hyvin laaja, koska koulutusvastuumme ulottuu ns. vauvasta vaariin. Koulutuksen kohderyhmänä ovat ammatillisen toisen asteen, ammattikorkeakoulun ja vapaan sivistystyön opetus- ja esihenkilöstö. Pandemia, ammatillisen koulutuksen muutokset (mm. oppivelvollisuuden laajentaminen ja toisen asteen kehittämishanke), etä- ja hybridityöskentely, digitalisaation voimakas kasvu sekä vallitseva Euroopan geopoliittinen tilanne ja sen seuraukset koulutuksen toteuttamiseen ovat aiheuttaneet opetushenkilöstön työhyvinvoinnin osalta haasteita jäsenkentässämme. Pedagogisen osaamisen kehittäminen nopealla aikataululla on myös vaatinut paljon, mikä on vaikuttanut opettajien jaksamiseen ja sitä kautta työhyvinvointiin. Työurien pidentämiseen vaaditaan jatkuvasti toimenpiteitä tulevaisuuden ennakoitu työvoimavaje huomioiden, ja tämän koulutuksen avulla on mahdollista vaikuttaa ja löytää työvälineitä mm. työuransa loppuvaiheessa olevien, mutta myös uraansa aloittavien opettajien työelämässä jaksamiseen ja hyvän työmotivaation saavuttamiseen ja ylläpitämiseen.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Saavutamme koulutuksen avulla kolmen valtakunnallisen yhdistyksen jäsenistön ja kehitämme samalla moniammatillista yhteistyötä yhdessä työnantajatahon kanssa. Saamme koulutuksen avulla levitettyä tärkeää osaamista ja tietoa työhyvinvointiasioista sekä paikallis- että aluetasolle. Koulutukseen osallistuvien on mahdollista käyttää koulutuksessa saatavaa materiaalia ja osaamista esim. työnantajakohtaisissa paikallisyhdistyksissä järjestettävissä koulutuksissa ja jäsentilaisuuksissa. Koulutukseen sisällytettävien työpajojen ja pienimuotoisten tutkimusten tuloksiin pohjautuvissa artikkeleissa esitellään ammatillisen koulutuksen opetus- ja esihenkilöstön työhyvinvointiin ja jaksamiseen liittyviä tuloksia esim. ammatillisissa julkaisuissa ja blogeissa. Näitä julkaisuja voidaan levittää myös jo olemassa oleviin kansainvälisiin yhteistyöverkostoihin ja saada koulutusmallia markkinoitua myös Suomen rajojen ulkopuolelle. Lisäksi koulutus tuottaa tärkeää taustatietoa OAJ:n työhyvinvointi- ja työturvallisuusasioista vastaaville tahoille tutkimusta ja vaikuttamistyötä varten. Koulutuksesta saatavien tulosten kautta mallia (sisältöineen, materiaaleineen ja työskentelymetodeineen) on mahdollista myös hyödyntää muiden valtakunnallisten yhdistysten ja piirien järjestämissä työhyvinvointihankkeissa ja -koulutuksissa.

6) Ratkaisukeskeistä työyhteisösovittelua Lahden kouluihin

Avustuksen saaja:	Yhdistys, OAJ Lahden opettajien ammattiyhdistys
Haettu avustus:	132 060
Myönnetty avustus:	66 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Hankkeella tarjotaan työyhteisösovittelijakoulutusta kaikkien lahtelaisten peruskoulujen (25) ja lukioiden (2) opettajille ja muulle henkilökunnalle sekä sivistyksen palvelualueen toimihenkilöille. Jokaisesta koulusta voi osallistua kaksi henkilöä. He voivat olla opettajia, koulunkäynnin ohjaajia tai esimiehiä. Koulutettavilla on työyhteisössä sovitut omat sparraajat, jotka tukevat prosessia ja edistävät koulutuksen annin jalkautumista. Hankkeen onnistumisen kannalta olisi hyödyllistä, että koulutukseen osallistuu edustaja myös hallinnosta. Hanke toteutetaan lukuvuoden 2022-23 aikana Lahdessa. Koulutuspäiviä on kaikkiaan 8 per ryhmä. Prosessikokonaisuudesta vastaa Helsingin Psykoterapiainstituutti. Vastuukouluttajina toimivat koulutusjohtaja John Pihlaja ja työyhteisösovittelun asiantuntija Harri Väisänen. Hankkeeseen sisältyy myös mentorointijärjestely ja vaikuttavuusseuranta. Esimiehille on oma tilaisuutensa hankkeen päätteeksi keväällä 2023, jossa vielä arvioidaan toteutusta ja syntyneen mallin disseminaatiosuunnitelmaa. Koulutuksen jälkeen jokaisessa koulutyöyhteisössä on organisaation sisäinen ratkaisukeskeisesti työskentelevä sovittelijapari. He voivat toimia tehtävässä yksin tai yhdessä. Hankkeen avulla työyhteisöjen työhyvinvointi paranee, sillä välittömien vaikutusten lisäksi erittäin tärkeätä on pitkäaikaisvaikutus. Työyhteisö oppii käsittelemään orastavia ristiriitoja ratkaisukeskeisesti, jolloin pahenevilta konflikteilta voidaan useimmiten välttyä. Ratkaisukeskeisyys leviää koulutettujen sovittelijoiden kautta muuhun työyhteisöön, koska malli tarjoaa mahdollisuuden oppia käsittelemään ristiriitoja ratkaisukeskeisesti ilman syyllistämistä ja syyllisen etsimistä. Koulutetut sovittelijat tarjoavat työyhteisön jäsenille mahdollisuuden nopeaan ja helposti lähestyttävään tapaan lähteä ratkaisemaan ristiriitoja jo niiden alkuvaiheessa. Kynnys ottaa asiat esille madaltuu paljon, kun tietää, että omassa työyhteisössä on sovittelija helposti saatavilla.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Hankkeen tarkoituksena on luoda peruskouluihin ja lukioihin ratkaisukeskeinen työyhteisön sisäisen työyhteisösovittelun malli ja kulttuuri. Jokaisessa työyhteisössä toimii koulutuksen jälkeen kaksi koulutettua työyhteisösovittelijaa, joiden kautta malli leviää myös muuhun työyhteisöön ja sen kautta lapsiin ja nuoriin. Työyhteisöissä on aina ristiriitoja, jotka on ratkaistava, jotta työyhteisö voi toimia mahdollisimman hyvin sille asetettujen tavoitteiden suuntaisesti. Kouluissa tavoitteita asettavat työyhteisön lisäksi koulutuksen järjestäjä sekä perusopetuksen ja lukioiden opetussuunnitelmat. Ylimmällä tasolla lainsäädäntö määrittelee toimintaa. Ristiriitojen ja konfliktien syntymistä ei aina voida estää, mutta niihin suhtautumiseen voidaan vaikuttaa. Parhaimmillaan ratkaisukeskeisyys toimii ennaltaehkäisevänä mallina siten että työyhteisö käsittelee erimielisyydet jo niiden alkuvaiheessa. Yhteisön sisäinen sovittelija on nopeasti ja helposti saatavilla. Asioiden käsittelyssä päästään heti etsimään ratkaisuja, koska tausta ja toimintaympäristö ovat kaikille tuttuja. Ratkaisukeskeisen toimintatavan oppiminen osaksi työyhteisön toimintatapaa parantaa työhyvinvointia. Työyhteisösovittelija toimii yhteisesti sovittujen periaatteiden mukaisesti rehtorin kanssa. Rehtorilla on esimiehenä lain mukainen velvollisuus huolehtia työpaikan työturvallisuudesta, niin henkisestä kuin fyysisestä. Hankkeen luoman mallin olemassaolo ja tunteminen lisää työturvallisuutta, koska mahdollisia riskitekijöitä voidaan pienentää. Työntekijöiden psykososiaalinen kuormittuminen voi johtaa ristiriitoihin, joista pahimmillaan seuraa työuupumusta ja pitkiä sairauslomia. Sovittelijan apua voidaan pyytää nopeasti, ja hänen avullaan etsiä ratkaisua tilanteeseen. Ristiriidan tunnistaminen johtaa asian prosessointiin jo ennen varsinaista sovittelua. Sovitteluhenkilön keskustelutapa muodostuu osaksi yhteisön arkea.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Sovittelu on työyhteisöissä vielä suhteellisen uusi ja tuntematon menetelmä. Konflikteja on yleensä totuttu ratkaisemaan esimiehen ohjauksessa tai ulkopuolisten asiantuntijoiden konsultointina – ja ajateltu, että kai ne ajallaan lutviutuvat. Sovittelussa keskeisenä tavoitteena on puuttua työyhteisössä esiintyviin ristiriitoihin, lisätä työyhteisön vuorovaikutustaitoja, palauttaa työrauha ja parantaa työhyvinvointia. Konfliktien ”hallinnalla” tarkoitetaan tässä yhteydessä nimenomaan yhteisen oppimisen prosessia, jossa jokainen säilyttää kasvonsa ja arvonsa. Ideana on, että osapuolet ratkaisevat konfliktin itse sovittelijaksi koulutetun henkilön ohjaamina. Työyhteisösovittelu muuttaa työyhteisön toimintakulttuuria. Hankkeeseen kuuluu koulutuksen lisäksi myös pitkäkestoista vaikuttavuus arviointia, joka pohjalta voidaan tarvittaessa kehittää toimintaa. Koska hankkeen koulutukseen osallistuu noin 50 opettajaa ja sen vaikutuspiirissä on yli tuhat opettajaa ja muuta kouluyhteisöjen ammattilaista, voidaan kokemuksista vetää yleispäteviä johtopäätöksiä. Niiden perusteella mallia voidaan monistaa sellaisenaan tai soveltaa paikallisen tarpeen mukaan kaikenlaisiin työyhteisöihin. Työyhteisösovittelutoiminta on parhaillaan lyömässä läpi suomalaisilla työpaikoilla, esim. valtiolla, ja työyhteisösovittelija koulutusta on tarjolla monella taholla. Hanke on siis vahvasti ajan hermolla tai jopa edelläkävijä, joten kokemuksilla tulee olemaan kysyntää ja mallilla seuraajia. OAJ:n oman työsuojeluverkoston kautta mallista voidaan kertoa opettajayhteisöille eri puolella Suomea. Koulutuksesta ja sen jälkeen sovittelun juurtumisesta työyhteisöihin tehdään seuranta, jonka tuloksista voidaan myös kertoa laajemmin.

7) Ammatillinen hyvinvointi osana opettajan ammattitutkintoa

Avustuksen saaja:	Jäsenten muodostama yhteisö, Uskelan koulu, Salo
Haettu avustus:	64 180
Myönnetty avustus:	56 700

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Koulujen toimintaympäristöissä on tapahtunut viime vuosina runsaasti sekä oppimista että opetuksen järjestämistä koskevia muutoksia, kuten tiimiopettaminen, inklusiivinen toimintakulttuuri ja moniammatillinen työskentely osana oppilashuoltoryhmää. Oppiaineiden opettamisen lisäksi opetukseen sisällytetään oppiainerajoja ylittävää laaja-alaisempaa sisältöä. Opettajan työ vaatii epävarmuuden ja muutoksen sietämistä sekä jatkuvassa muutoksessa toimimista. Tämän hankkeen tavoitteena on vahvistaa opettajien yksilöllistä ja yhteisötason ammatillista hyvinvointia tutkimustietoon pohjautuen. Ammatillinen hyvinvointi koostuu 1) työhyvinvoinnista, 2) stressinhallintakeinoista ja 3) resilienssistä. Näitä pyritään vahvistamaan mahdollistamalla yksilö- ja ryhmätason dialoginen keskustelu ja tutkiva ote oman ammatillisen työhyvinvoinnin kehittämiseen. Työskentelyissä yhdistyvät vuorovaikutuksellinen oppiminen, psykoedukaatio ja reflektiivinen ammatillisen minäkuvan vahvistaminen, ja keskeisimmässä osassa keskustelun ja reflektion mahdollistajana toimii työnohjaus. Hanke toteutetaan Salon perusopetuksessa; opettajien ammatillista hyvinvointia tuetaan kahden eri palvelumuodon kautta. Ensimmäisessä palvelumuodossa ”Työkaluja ammatilliseen hyvinvointiin työuran alussa” tukea halutaan tarjota uransa alussa oleville opettajille (enintään viisi vuotta työkokemusta) ennaltaehkäisevästä näkökulmasta työnohjauksen avulla. Aloittelevan opettajan työhyvinvoinnin, stressinhallintakeinojen ja

resilienssin vahvistuminen on erittäin merkityksellistä uupumisen ja alanvaihdon ennaltaehkäisemiseksi. Toisessa palvelumuodossa "Vahvaa osaamista opettajuuteen ja työhyvinvointiin" ammatillisen hyvinvoinnin tukea tarjotaan kaikille opettajille työkokemuksen määrästä riippumatta. Tässä palvelumuodossa yhdistetään ammatillisen hyvinvoinnin eri osa-alueiden vahvistamiseksi workshoptapaamisia ja ryhmätyönohjausta. Hankkeen loppupuolella toteutetaan teemoja syventävä työhyvinvointiseminaari.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Hankkeen tavoitteena on vahvistaa opettajien työhyvinvointia, stressinhallintakeinoja ja resilienssiä. Tavoitteiden saavuttaminen näkyisi opettajien koettuna työhyvinvoinnin lisääntymisenä ja sitoutumisena työhön, lisääntyneinä stressinhallintakeinoina ja kyvykkyytenä säädellä omaa kuormitusta. Näiden avulla voidaan vähentää työhön liittyvää kuormituksen kokemusta ja työuupumusta. Ammatillista hyvinvointia lisäämällä tämän hankkeen työskentelymallien avulla pyrimme siihen, että opettajat voivat kokea työnsä merkitykselliseksi, oman ammatillisen kompetenssin riittäväksi ja kyvyn sopeutua muutoksiin riittäväksi. Työtyytyväisyys lisääntyy, kun koettu ammatillinen hyvinvointi vahvistuu. Pitkän aikavälin tavoitteena on ennaltaehkäistä opettajien työuupumusta, sairauslomia ja halua vaihtaa ammattia tai työympäristöä. Hankkeen tuloksia ja vaikutuksia mitataan ammatillista hyvinvointia arvioivilla kyselyillä hankkeen alussa, lopussa ja puoli vuotta hankkeen toteutuksen jälkeen.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Hankkeessa luotavia toimintamalleja on mahdollisuus hyödyntää myös muissa kunnissa ja oppilaitoksissa sekä varhaiskasvatuksen puolella. Aloittavien opettajien työnohjausryhmä ja workshop -työskentelyä ja työnohjausta yhdistävä työskentelymalli ovat toimintatapoina käyttöön otettavissa muissakin organisaatioissa. Taustateoria, johon työskentelymallien teemat ja sisällöt pohjautuvat, ovat myös laajalti opettajien työhyvinvointiin liittyviä ja koskevat myös muita ammattiryhmiä kuin opettajia. Hankkeessa luotuja toimintamalleja voidaan edistää viestinnällä ja markkinoinnilla hankkeen aikana sekä osallistujien kokemuksesta hankkeen päättyessä raportoimalla. Hankkeen toimintamalleja on mahdollista ottaa käyttöön pysyvinä osina opettajien työhyvinvoinnin tukea kustannusten ollessa yhtä työnohjausryhmää kohden vähäiset, suhteessa sen tarjoamaan tukeen opettajien työhyvinvoinnille. Näin ollen kuntien on mahdollista ottaa toimintamalli osaksi opettajille tarjottavaa tukea, kuten esimerkiksi kunnan sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöille on ollut jo pitkään tarjolla. Opettajien ammatillisen hyvinvoinnin teorian pohjalle rakennettu workshop -työskentely ja seminaarin luennot sekä työnohjaajien perehtyneisyys näihin teemoihin ja työskentelyn arviointimittarin käyttöön on levitettävissä muihin toimintaympäristöihin hankkeessa luodun materiaalin ja esimerkiksi koulutuksellisten videotallenteiden avulla muiden organisaatioiden tai työnohjaajien käyttöön.

8) Hajaannuksesta hallittuun hyvinvointiin

Avustuksen saaja:	Jäsenten muodostama yhteisö, Laurentius-koulu
Haettu avustus:	80 000
Myönnetty avustus:	54 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Hankkeen tavoitteena on uuden yhtenäiskoulun työhyvinvoinnin lisääminen rakenteita, työyhteisötaitoja ja yhteisöllisyyttä kehittämällä. Taustalla on kolmen eri toimintakulttuurin yhdistäminen haastavissa olosuhteissa. Uusi koulu toimii ensimmäistä vuotta ja kuluvana lukuvuonna olemme pyrkineet saamaan arjen pyörimään luomalla välttämättömät rutiinit, kehittämis- tai työhyvinvointia lisäävää työtä emme ole pystyneet toteuttamaan. Toimiva yhteisö edellyttää sitä, että yhteisön jäsenet tuntevat toisensa, tietävät työtehtävänsä ja tiedostavat roolinsa yhteisössä. Tällä hetkellä yhteisö on hyvin hajallaan ja eri työyksiköistä ja toimintakulttuureista tulleilla työntekijöillä ei ole ollut mahdollisuutta tutustua toisiinsa. Tavoitteena on pysyviksi jäävät työhyvinvointia tukevat ja ylläpitävät käytänteet. Lukuvuonna 2022–2023 kehittämistyön painopisteinä ovat johtamisen ja esimiestyön sekä työyhteisön toiminnan strukturointi ja kehittäminen. Lukuvuonna 2023–2024 keskitymme yhteistoiminnan ja yhteistyön lisäämiseen sekä työelämän laadun parantamiseen. Hanke toteutetaan yhdessä Lohjan kaupungin työsuojelun kanssa.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Toimivat rakenteet ovat yksi työhyvinvoinnin edellytys. Hankkeen avulla selkeytämme koulumme johtamisrakennetta ja vastuualueita. Yksi tärkeä tavoite on yhteisöllisyyden lisääminen, toimivilla rakenteilla on tässäkin suuri merkitys. Kun työyhteisön jäsenellä on selkeä käsitys työ- ja vastuualueista, vaikuttaa se positiivisesti hänen työssä jaksamiseensa. Hankkeen tavoite on myös lisätä yhteisiä kohtaamisia ja tätä kautta luoda jokaiselle työntekijälle tunne siitä, että hän on osa Laurentius-koulun yhteisöä.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Kun hankkeen kautta on kehitetty toimivat rakenteet ja käytänteet, tavoitteena on esitellä kehitettyä mallia Lohjan muille yhtenäiskouluille ja kouluttaa koulujen toimijoita. Meillä käy myös paljon vierailijoita eri puolilta Suomea ja myös ulkomailta, luonnollisesti esittelemme mallia myös heille.

9) Hyvinvointihanke Voimaksi

Avustuksen saaja:	Yhdistys, OAJ Oulun paikallisyhdistys
Haettu avustus:	104 954
Myönnetty avustus:	52 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Hanke sisältää kolme asiantuntijaluentoa paikallisyhdistyksen jäsenille työelämän ja työhyvinvoinnin aiheista. Ensimmäisen luennon jälkeen käynnistyy noin 20 kpl työnojausryhmää, jotka kokoontuvat lukuvuoden aikana noin 7–8 kertaa. Ryhmiin on kerätty ennakolta kiinnostuneet, ja ne täydennetään ja vahvistetaan ensimmäisen luennon jälkeen. Luentojen yhteydessä paikallisyhdistyksen varoista korvataan vuokra- ja ruokailukulut osallistujille. Mikäli ryhmämuotoisessa työnohjauksessa tulee tarve yksilötyönohjaukselle, siihen on varattu pieni osuus hakemussummasta. Työnohjaus on suunnattu perusopetuksen, lukion ja varhaiskasvatuksen opettajille mukaan luettuna esihenkilöt.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Ohjauksella pystytään vaikuttamaan myönteisesti esimerkiksi opettajan voimien vapautumiseen, stressin hallintaan, työn rajaamiseen ja työn merkityksellisyyden löytämiseen. Työnohjaus lisää resilienssiä ja työn imua. Ryhmätyönohjauksessa opettajat pääsevät jakamaan kokemuksiaan ja puhumaan mieltä kuormittavista asioista, sekä yhdessä luomaan palvelevia toiminta/ajatusmalleja työhönsä. Kaikille jäsenille suunnatut luennot käsittelevät työelämän ilmiöitä ja siinä jaksamista monipuolisesti.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Hanke lisää opettajien tietoisuutta sekä kokemuksellisuutta itseensä ja työyhteisöönsä vaikuttamisesta. Psykologisen turvallisuuden lisääntyminen omassa työssä ja työyhteisössä tapahtuu psyykkisiin toimintamalleihin vaikuttamalla, ja näihin tarvitaan usein ulkopuolista ammattimaista ohjausta. Psykologisen turvallisuuden tunteen vahvistuminen työnohjausprosessin aikana parhaimmillaan leviää työntekijään itseensä, työyhteisöön, oppilaisiin ja oppilaan lähipiiriin. Hanketta edistetään ORS-mittareita hyödyntäen, ja tulokset julkaistaan yhdistyksen tiedotuskanavissa sekä mahdollisuuksien mukaan paikallisissa medioissa.

10) Lomautuksista kohti työhyvinvointia - työnohjaus työssäjaksamisen voimavaraksi Iitin kunnassa

Avustuksen saaja:	Yhdistys, OAJ Iitin paikallisyhdistys
Haettu avustus:	56 090
Myönnetty avustus:	48 154

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Kyseessä Iitin kunnassa toteutettava työnohjaushanke, jonka teemoina ja tavoitteina ovat työhyvinvoinnin kehittäminen, työyhteisöjen yhteistyön ja -toiminnan edistäminen, työssäjaksaminen ja työilmapiirin sekä työhyvinvoinnin edistäminen. Työnohjaus toteutetaan pienryhmätapaamisina 3 kertaa syyslukukaudessa + 3 kertaa kevätlukukaudessa / ohjausryhmä. Jokaisen ryhmän tavoitteet kirjataan aloitusvaiheessa ryhmän yksilöllisten tarpeiden mukaan ja niitä tarkastellaan prosessin edetessä. Lähestymistapa työnohjauksessa on ratkaisu- ja voimavarakeskeinen. Työnohjaajana toimii ulkopuolinen reteaming-coach / työyhteisövalmentaja. Työnohjauksen lisäksi toivotaan järjestettävän VESO-koulutusta vahvuusperustaiseen toimintakulttuuriin, pedagogiseen tukemiseen sekä työhyvinvointiin. Koulutukset järjestetään erikseen alakoulun ja yläkoulun opettajille. Kouluttajana toimii KT Erja Sandberg. Työnohjaus, työhyvinvoinnin edistäminen sekä täydennyskoulutus ovat teemoja, joiden tarve on tullut esiin hyvin vahvasti opettajilta sekä varhaiskasvatuksen henkilökunnalta. Iitin kunnassa on tällä hetkellä perusopetuksessa kolme alakoulua, yksi yläkoulu sekä yksi erityisen tuen oppilaitos. Toisen asteen oppilaitoksia on yksi. Varhaiskasvatuksessa on tällä hetkellä neljä päiväkotia. Kunnan asukasluku oli vuonna 2020 noin 6700 henkeä. Viime vuosien taloudellisten haasteiden vuoksi kunnan säästötoimet ovat olleet jatkuvia ja perusopetuksesta sekä varhaiskasvatuksen resursseista on leikattu hyvin paljon. Tällä hetkellä yhdistyksellä on menossa neuvottelut kunnan edustajien kanssa työnohjauksen tarjoamisesta koko kunnan opetus- ja varhaiskasvatuksen henkilöstölle. Tämän hakemuksen tavoitteena on saada rahoitus, jolla tarjoaisimme kovasti toivotun

työnohjauksen yhdistyksen jäsenille ja neuvotteluilla pyrimme saamaan kuntaa osallistumaan rahoitukseen niin, että myös yhdistykseen kuulumattomilla olisi mahdollisuus päästä osallistumaan hankkeeseen.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Työnohjauksessa työn ja työyhteisön haasteita sekä voimavaroja käsitellään luottamuksellisesti. Osallistujat sitoutetaan hankkeeseen, jotta työyhteisöstä tulisi mahdollisimman eheä ja työnohjaus olisi merkityksellistä. Työnohjaus on opettajakunnan lukuisista pyynnöistä huolimatta ollut useita vuosia olematonta, vaikka se olisi koettu erittäin tarpeelliseksi työhyvinvoinnin kannalta. Koronakevät 2020 ennen näkemättömine haasteineen koettiin erittäin raskaana niin varhaiskasvatuksen kuin perusopetuksen/lukiokoulutuksen puolella. Koko opetushenkilöstö joutui etäopetuksen vastaamaan haasteisiin, johon ei kuntatyönantaja tarjonnut tarpeellisia välineitä eikä jaksamiseen tukea. Työssäjaksamista eivät myöskään ole edesauttaneet kuntamme säästötalkoiden aiheuttamat lomautukset, jotka kunnassamme toteutettiin lukuvuonna 2020-2021. Varhaiskasvatuksen henkilöstö oli lomautettuna kahden viikon ajan ja opettajat olivat lomautettuna yhteensä 10 työpäivää lukuvuoden aikana. Yhdistyksemme teki syksyllä 2021 jäsenille kyselyn lomautusten vaikutuksista työhön. Lomautukset koettiin poikkeuksetta jaksamista ja työhyvinvointia merkittävästi alentavina. Lomautusten myötä työmäärän koettiin lisääntyneen ja työmotivaation kärsineen. Vastauksissa raportoitiin riittämättömyyden tunteista, oppilaiden rauhattomuudesta ja jopa vaaratilanteista. Kyselyn tulokset saatettiin työnantajan tietoon, mutta korjaavia toimia työhyvinvoinnin edistämiseksi ei tästä huolimatta ole tehty. Huoltajien pahoinvointi heijastuu ja näkyy lasten käyttäytymisessä ja hyvinvoinnissa jo varhaiskasvatuksesta alkaen. Lapset tarvitsevat entistä enemmän huomiota, tukea, opetusta ja kasvatusta. Huolten kohtaamiseen suunnattavia voimavaroja tarvitaan arjessa lisääntyvissä määrin. Varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa joudutaan päivä päivältä kohtaamaan entistä enemmän tilanteita, jotka lisäävät merkittävästi työn psyykkistä kuormittavuutta.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Tämän hankkeen avulla pystymme luomaan mallin työhyvinvoinnin huomioimiseen ja tukemiseen Iitin kunnassa. Aiomme neuvotella työnantajan kanssa jo hankkeen toteutumisen aikana jatkuvuudesta, sillä työnohjaus on asia, joka tulisi saattaa kuntoon Iitin kunnassa. Hankkeen jälkeen osallistujille pidetään palautekysely, jonka avulla saadaan tarpeellista palautetta hankkeesta sekä sen hyödystä sekä myös kehitysehdotuksia, jotka välitetään työnantajalle. Uskomme, että voimavarakeskeisestä työnohjauksesta saadaan apua ja malleja myös työpaikoilla tapahtuvaan omaehtoisen työhyvinvoinnin ylläpitämiseen.

11) Pääasia, ettei ruveta mököttämään – Hyvinvointi kaustislaisissa opetus- ja kasvatustyöyhteisöissä varhaiskasvatuksesta lukioon

Avustuksen saaja:	Yhdistys, OAJ Kaustisten paikallisyhdistys
Haettu avustus:	61 000
Myönnetty avustus:	47 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

OAJ:n Kaustisen paikallisyhdistys ry:n hallitus on vahvasti huolissaan hyvinvoinnista kaustislaisissa opetus- ja kasvatustyöyhteisöissä varhaiskasvatuksesta lukioon. OAJ:n Kaustisen paikallisyhdistys ry haluaa yhdessä työnantajan kanssa tukea opetus- ja kasvatushenkilöstön hyvinvointia ja työssäjaksamista. Työhyvinvointihankkeellamme on voimaannuttava tarkoitus. Haluamme luoda jokaiseen työyhteisöömme jäsenen uskoa siihen, että minä osaan, riitän ja olen hyvä työssäni opettajana ja kasvattajana. Ajatuksena on, että työntekijän on ensin voitava hyvin, jotta hän voi kasvattaa oppijan siivet vahvoiksi. OAJ:n Kaustisen paikallisyhdistys ry:n tavoitteena on toteuttaa yhdessä työnantajan kanssa työhyvinvoinnin sekä yhteistoiminnan, yhteistyön ja osaamisen kehittämiseen tähtäävä luentosarja. Luentosarjan teemaksi on kiteytynyt ”Haastavat tilanteet opetus- ja kasvatustyössä”. Luentosarjan kohderyhmänä on koko kunnan opetushenkilöstö varhaiskasvatuksesta lukioon ja se on tarkoitus toteuttaa lukuvuosina 2022-2025. Luentosarjassa pyritään huomioimaan eri kouluasteet, jotta jokainen opetus- ja kasvatustyön ammattilainen kokee saavansa työlleen uusia näkökulmia ja merkitystä. Lisäksi OAJ:n Kaustisen paikallisyhdistys ry:n hallitus haluaa jakaa kaustislaisille opetus- ja kasvatusalan ammattilaisille positiivisen pedagogiikan ja laaja-alaisen hyvinvointiopetuksen käsi- ja tehtäväkirjan. Samoin tämän hankkeen myötä mahdollistamme säännöllisen työnohjauksen eri kasvatusta- ja opetusyksiköissä. OAJ:n Kaustisen paikallisyhdistyksen ry:n hallitus kokee erittäin tärkeäksi vahvistaa opetus- ja kasvatushenkilöstön osaamista toimia NEPSY-lasten kanssa. Siksi koemme tärkeänä, että vahvistaisimme NEPSY-verkoston rakentumista eri yksikössä täydennyskouluttamalla henkilöstöä. Luentosarjan, positiivisen pedagogiikan oppimateriaalilla, työnohjauksella sekä NEPSY kouluttautumisella tuemme työhyvinvointia sekä työssäjaksamista kaustislaisissa opetus- ja kasvatustyöyhteisöissä.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Hankkeemme tavoitteena on vahvistaa ja lujittaa varhaiskasvatuksen, perusopetuksen ja lukiokoulutuksen toimintakulttuuria myönteisemmäksi ja enemmän hyvinvoivaksi. Tarkoituksenamme on tarjota opetus- ja kasvatushenkilöstölle lisätietoa ja ymmärrystä lapsen ja nuoren käyttäytymisen taustalla olevista asioista. Toivomuksena olisi jakaa ja oppia ennen kaikkea myös käytännön menetelmiä, kuinka kohdata kasvatusta- ja opetustyötä haastava NEPSY-lapsi ja nuori. Ajatuksena on mahdollistaa opetus- ja kasvatushenkilöstön avoin keskustelu ja ajatusten vaihtaminen asiantuntijoiden johdolla ja työnohjauksessa ja saada näin tukea ja ohjausta juuri omaan työhön.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Työhyvinvointihankkeemme tavoitteena on pysähtyä tärkeiden asioiden äärelle ja tehdä ne näkyviksi. Meille on tärkeää, että työyhteisöt tulevat huomaamaan ilmapiirin vaikutuksen työn ja oppimisen iloon. Samoin hankkeemme haluaa vahvistaa koko henkilöstön monitahoista sujuvaa yhteistyötä sekä myönteistä ja avointa toiminta- ja keskustelukulttuuria vaikeiden asioiden äärellä. Tavoitteenamme on jakaa työkaluja arjen sujuvuuteen, haastavien tilanteiden kohtaamiseen ja hyvän huomaamiseen. Hankkeemme tähtää jatkuvan täydennyskoulutuksen merkityksen ja tarpeellisuuden huomaamiseen. On tärkeää, että henkilöstö oppii jakamaan oppinsa kollegoilleen ja jakamaan hyvää eteenpäin. Hankkeemme myötä pyrimme asenteiden ja ajatusmallien muuttuvan myönteisemmiksi ja jäävän pysyväksi osaksi toimintakulttuuria. Innostava, kannustava ja rohkaiseva ilmapiiri vaikuttaa henkilöstön myötä myös lasten ja nuorten hyvinvointiin.

12) Samalle kartalle – uuden yhtenäiskoulun kehittämisprosessi toiminnan tavoitteiden, rakenteiden ja prosessien selkeyttämiseksi

Avustuksen saaja:	Jäsenten muodostama yhteisö, Roukon yhtenäiskoulu, Valkeakoski
Haettu avustus:	71 000
Myönnetty avustus:	46 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Ensimmäinen askel kohti hyvinvoivaa yhtenäiskoulua otetaan työhyvinvointiristeilyllä, johon osallistuvat koulun opettajat, ohjaajat, koulusihteerit, rehtorit (n.100 hlö). Tapahtumassa ryhmäydytään, tutustutaan paremmin työkavereihin ja perehdytään kehitysprosessiin. Kouluttaja Anna-Mari Laulumaa: 1. Havainnoi, osallistuu sekä haastattelee etukäteen henkilökuntaa koulupäivien aikana 2. Suunnittelutyö 3. Yhteinen tilaisuus työyhteisölle, mitä nyt ollaan tekemässä 4. Henkilökunnan yhteinen päivä, risteilyllä tai muussa koulun ulkopuolisessa kohteessa 5. Työyhteisövalmennusta pienryhmissä 6. Johdon sparraus 7. Hankkeen päätösseminaari

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Roukon yhtenäiskoulun koon kasvaessa ja toimintamallien muuttuessa kaikki ei ole vielä lähtenyt toimimaan kitkattomasti. Korona on entisestään lisännyt hankaluutta rakentaa yhteisöä ja yhteisiä pelisääntöjä. Keskenäisessä on raskasta toimia. Tämä näkyy arjessa henkilöstössä ja myös huolestuttavana piikkinä työhyvinvointikyselyssä. Terveystalon toteuttamassa työhyvinvointikyselyssä yksi alue painui kohtaan 4/5 joka tarkoittaa merkittävää riskiä. Tämä osa-alue oli psykososiaaliset tekijät työssä. Hankkeen tavoitteena on auttaa koulun henkilöstöä käsittelemään tapahtuneet muutokset ja tuoda selkeyttä arkeen: tehdä prosessit ja tavoitteet kristallinkirkkaiksi ja näkyviksi, jotta jokainen tietää miten toimitaan. Hankkeessa keskitytään kättilöimään keskenäiset muutokset loppuun saakka ja edistämään erityisesti opetuksen laadun rakenteellista puolta. Työn tauottaminen ja kiireen katkaiseminen, oman jaksamisen varmistaminen. Hierovat tuolit eri puolilla laajaa koulurakennusta rauhallisissa taukotiloissa auttavat pitämään pienen tauon ja edistävät palautumista.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Työhyvinvointihanke toteutetaan työyhteisössä, jonka jälkeen kehitettyjä toimintatapoja jatketaan ja kehitetään eteenpäin.

13) Vakaopen keskiviikkokeskustelu – Varhaiskasvatuksen opettajien mentorointiohjelma

Avustuksen saaja:	Jäsenten muodostama yhteisö, Itä-Suomen yliopisto
Haettu avustus:	40 000
Myönnetty avustus:	40 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Tämän projektin tavoitteena on laajentaa varhaiskasvatuksen opettajien valtakunnallisia verkostoja, lisätä yhteisöllisyyttä ja tukea opettajien ammatillista kasvua organisoimalla pienryhmäkeskusteluja, joihin kuka vain varhaiskasvatuksen opettaja voi osallistua. Tarkoituksena on luoda järjestelmä, jossa opettajat voivat saada kollegiaalista tukea ympäri Suomen. Keskusteluihin osallistutaan etänä ja työryhmä organisoii pienryhmien toteutusta. Varhaiskasvatukseen kohdenneet mentorointiohjelmat ovat saaneet paljon positiivista palautetta, mutta niiden jatkuvuus on ollut haasteellista. Yliopistojen ollessa toiminnan järjestäjinä on huomattu ohjelmien projektiluonteisuus, eivätkä ohjelmat ole hyvistä tuloksista huolimatta jatkuneet. Onnistuessaan tästä pilotoinnista pyritään luomaan pysyvä järjestelmä tarjoamalla konseptia esimerkiksi ammattijärjestöille.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Opettajan ensimmäiset työvuodet vaikuttavat olennaisesti siihen, millaista ammatti-identiteettiä he itselleen rakentavat ja millaiseksi suhde työhön muodostuu (ks. Onnismaa ym. 2017). Työkokemuksen kertyminen on näyttänyt tukevan opettajien pedagogista toimintaa merkittävästi (mm. Ranta 2020). Myös kollegiaalisen tuen nähdään vaikuttavan myönteisesti opettajien ammatilliseen kehittymiseen ja pedagogiseen johtamiseen (esim. Heikka, Halttunen & Waniganayake 2018). Erilaisten mentorointiohjelmien on koettu olevan varsin tehokkaita ja hyödyllisiä tuettaessa opettajien hyvinvointia ja ammatillista kehittymistä varhaiskasvatuksen kontekstissa. Mentoroinnin on todettu lisäävän mentoreiden ja työuransa aloittavien opettajien työtyytyväisyyttä sekä pedagogista kompetenssia (esim. Doan 2013). Kollegiaalinen sekä johtajien tarjoama tuki on todettu erityisen merkitykselliseksi vasta työuransa alkutaipaleella oleville opettajille (esim. Heikka, Halttunen & Waniganayake 2018). Mentoriohjelmien ongelmaksi voidaan kuitenkin nähdä niiden projektiluonteisuus, ja niihin on pystytty luomaan jatkumoa vain heikosti tai ei ollenkaan (esim. Rinnalla-hanke).

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Tämän projektin tarkoituksena on luoda valtakunnallinen mentorointiohjelma, joka toimii etäyhteyksillä. Haemme apurahaa projektin pilotoimiseen. Ohjelmassa rekrytoidaan valtakunnallisesti halukkaita opettajia liittymään 3–5 hengen keskusteluryhmiin, jotka kokoontuvat kerran kuukaudessa toimintakauden 2022–2023 (syyskuu–toukokuu) ajan. Jokaisessa ryhmässä on koollekutsuja, joka organisoii keskustelut ja kutsuu osallistujat paikalle. Koollekutsuja opastetaan tehtävänsä ja hänen kautta hoidetaan tiedottaminen keskusteluryhmiin. Jokaiselle kuukaudelle on annetta keskustelua herättäviä kysymyksiä, joita osallistujat voivat halutessaan hyödyntää ryhmissä. Ryhmien toiminnan tarkoitus ei kuitenkaan ole pohjautua näihin kysymyksiin, vaan niiden on ainoastaan tarkoitus toimia keskustelun avaajina. Samuli Ranta koordinoi ja organisoii ryhmiä koollekutsujien kautta. Halukkaat osallistujat rekrytoidaan sosiaalisen median kautta, mutta myös lähestymällä työnantajatahoja. Mahdollisesti myös ammattijärjestöjen kanssa tehdään yhteistyötä. Tarvittavat tiedot osallistujilta kysytään webropol-kyselylomakkeen avulla. Toiminta perustuu osallistujien vapaaehtoisuuteen. Ohjelman esipilotointi toteutetaan keväällä 2022. Osallistujilta kerätään alku- ja loppukysely. Palautteessa opettajien ammatillista kehittymistä tarkastellaan kolmella eri tasolla: meta-, ammatillisten ja praktisten kompetenssien näkökulmasta. Ranta ym. (tulossa) tutkimusta hyödynnetään kyselylomakkeen laadinnassa. Näiden avulla tarkastellaan, kuinka opettajat kokevat ohjelman edistäneen heidän pedagogista kompetenssiaan ja mihin taitoihin opettajat kokevat eniten saaneen hyötyä. Ohjelman

odotetaan vahvistavan opettajien ammatillista identiteettiä ja sitä kautta tukevan heidän pedagogista kompetenssiaan. Loppuraportti julkaistaan Itä-Suomen yliopiston Internet-sivuilla sekä sitä tarjotaan OAJ:lle. Kyselyt toteutetaan tieteen tekemisen eettisiä käytänteitä noudattaen vastausten tutkimuskäytön mahdollistamiseksi.

14) Buustia opeen ja työyhteisöön

Avustuksen saaja: Yhdistys, OAJ Euran Opettajien paikallisyhdistys
Haettu avustus: 38 500
Myönnetty avustus: 37 500

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

“Buustia opeen ja työyhteisöön” -hankkeella on tavoitteena 1. Vahvistaa työnohjausta osana kunnan opettajille tarjottavia palveluita, lisätä työnohjauksen tunnettuutta ja positiivista mielikuvaa sekä tehdä työnohjauksesta yleisesti opettajien keskuudessa käytetty työhyvinvointia kehittävä toimintatapa. 2. Aloittaa mentorointi opettajille. 3. Edistää työyhteisöjen sujuvan arjen toimintamallien kehittymistä.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

OAJ Euran paikallisyhdistys katsoo, että työnohjauksen edistäminen Eurassa edellyttää erillistä hanketta, jotta isolle osalle opettajista voidaan osoittaa työnohjauksen hyödyllisyys työssä jaksamisen edistämiseksi, sairauspoissaolojen vähentämiseksi, työurien pidentämiseksi sekä ammatilliseksi kehittämiseksi. Hankkeen tavoitteena on, että onnistuneen toteutuksen seurauksena sekä osoitettujen tuloksien myötä, osataan Eurassa hyödyntää työnohjausta nykyistä paljon paremmin hyvinvoinnin ja jaksamisen edistämiseksi. Mentorointi on jo pitkään ollut OAJ:n tavoitteena saada lakisääteiseksi osaksi kuntien toimintaa. OAJ Euran paikallisyhdistys katsoo, että mentoroinnille on erityinen tilaus nuorten uraansa aloittavien opettajien keskuudessa ja yhdistys haluaa edistää OAJ:n valtakunnallisten tavoitteiden toteuttamista Eurassa. Paikallisyhdistys katsoo, että tämä hanke on hyvä mahdollisuus aloittaa mentorointitoiminta hankkeen tarjoamalla tuella. Näin mentorointi voitaisiin juurruttaa osaksi Euran kunnan toimintaa, jossa etenkin uudelle henkilökunnalle ja vähäisen työuran omaaville opettajille tarjotaan mentoroinnin kautta koulutettu mentori tukemaan ammatillista kasvua, työhön sitoutumista ja työhyvinvoinnin kestävästä kehitystä. Erityisen pienen kunnan osalta on tärkeää, että uudet sekä nuoret opettajat onnistutaan sitouttamaan työskentelemään pitkäjänteisesti. Tämä tukee myös pidempään työskentelevien työssä jaksamista, koska henkilökunnan vaihtuvuuden vähentyminen vähentää esimerkiksi työhön perehdytystä sekä erilaisia vaihdoksista johtuvaa epävarmuutta työpaikoilla. Kolmanneksi OAJ Euran paikallisyhdistyksen tavoitteena on hankkeen avulla luoda eri työyhteisöihin tapoja kehittää omaan arkeen sopivia keinoja arjen sujuvoittamiseksi. Hankkeen toteuttajat näkevät, että sujuva arki on yksi keskeisimpiä tapoja edistää työhyvinvointia kaikkien työntekijöiden keskuudessa.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Hanketta toteutetaan yhteistyössä Euran kunnan ja OAJ:n Euran Opettajien paikallisyhdistyksen kanssa. Hankkeen kohderyhmänä ovat kaikki Euran kunnalla työskentelevät opettajat, joita on yhteensä n. 150. Työnohjauksen osalta hankkeen tavoitteena

on, että siihen osallistuu vähintään 20 opettajaa. Mentoroinnin kohderyhmänä ovat 0–5-vuotta opettajana työskennelleet opettajat. Lisäksi mentoroinnin kohderyhmänä ovat yli viisi vuotta opettajana toimineet opettajat, joista 2–5 koulutetaan OAJ:n ohjeiden mukaisesti mentoreiksi. Työyhteisöjen kohderyhmänä ovat kaikki opettajat. Toimipisteitä on kunnassa yhteensä 16 varhaiskasvatuksesta lukiokoulutukseen. Hankkeen tarjoama työnohjaus hankitaan ulkopuoliselta asiantuntijapalveluntarjoajalta. Työnohjausta tarjotaan hankkeen kautta niin yksilöllisesti kuin ryhmässä. Hankkeessa kokeillaan molempia työnohjauksen muotoja ja samalla selvitetään kummalle mallille on opettajien keskuudessa enemmän kysyntää ja kumpi toteutustavoista on työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta toimivampi. Työnohjauksen osalta panostetaan myös viestintään, jossa kerrotaan opettajille työnohjauksen sisällöistä, hyödyistä ja puretaan mahdollisia vääriä ennakkoluuloja työnohjausta kohtaan. Potentiaaliset mentorit rekrytoidaan hankkeen alussa. Mentorit koulutetaan hankkeen ensimmäisen toimintavuoden aikana. Mentorointi jatkuu koko hankkeen ajan. Työyhteisöjen kehittämistä toteutetaan eri toimintatapojen avulla. Kaikille opettajille järjestetään hankkeen aikana tarvittava määrä luentoja siten, että asiantuntijatiedolla osataan ohjata työyhteisöjä ottamaan käyttöön toimivia toimintamalleja. Lisäksi kaikille toimipisteille järjestetään erilliset työpajat, joissa keskitytään työyhteisön arjen toiminnan positiiviseen kehittämiseen. Hankkeen tuloksia mitataan kyselyillä ja haastatteluin. Kyselyt laaditaan jokaisen hankkeen tavoitteen osalta erikseen, jotta voidaan seurata tarkemmin eri toimenpiteiden vaikutuksia ja arvioida niitä.

15) Työhyvinvointipaja Turku – kasvatus- ja opetusalan työhyvinvoinnin kehittämishanke 2022–2023

Avustuksen saaja:	Yhdistys, OAJ Turun paikallisyhdistys
Haettu avustus:	49 270
Myönnetty avustus:	35 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Työhyvinvointipaja TURKU on työhyvinvoinnin edistämiseen tähtäävä prosessimallinen kehittämishanke. Hankkeen tavoitteena on työhyvinvoinnin kehittäminen sekä työntekijöiden ja työnantajan yhteistoiminnan lisääminen työyhteisössä. Hanke huomioi työyhteisöiden erilaiset tarpeet, löytäen ratkaisukeskeisesti uusia toimintamalleja työyhteisön voimavarojen lisäämiseksi. Hankkeen keskiössä on työntekijöiden ja työnantajien palautuminen työn aiheuttamasta kuormituksesta lisäten näin työyhteisön voimavaroja työn arjessa. Hanke sisältää kaksi työhyvinvointipajapäivää, jossa yhteistyökumppanioppilaitokset suunnittelevat, toteuttavat ja arvioivat oman yksikkönsä työhyvinvointitoimet vuodelle 2023. Ensimmäisessä pajapäivässä tarkennetaan menetelmät, mahdolliset hankinnat sekä seurantavälineet, mitä oppilaitos tarvitsee työhyvinvointitoimien toteuttamiseksi ja onnistumiseksi. Toisessa pajapäivässä, kehittämisvuoden keskivaiheilla, saadaan ensimmäisiä seurantamittausten tuloksia ja mahdollisia jatkokehittämisehdotuksia loppuvuoteen. Toisen pajapäivän tarkoituksena on tuoda yhteisiä kokemuksia esille eri oppilaitoksilta hyödyntäen myös asiantuntijaluennoitsijoita. Työhyvinvointipaja toimii tässä prosessissa oppilaitosten tukena vuoden 2023 aikana. Pajatoiminta tarjoaa 1) koulutusta tavoitteellisten kehittämistoimien aloittamiseksi, 2) työkaluja kehittämistoimien etenemisen seurantaan sekä 3) arvioi kehittämistoimien vaikuttavuutta sekä jatkokehittämismahdollisuuksia yhteistyössä oppilaitosten kanssa. Työhyvinvointipaja-hanke pilotoidaan Turun Kaupungin kasvatuksen ja opetuksen palvelukokonaisuuden alueella, jossa mukana on oppilaitoksia eri koulutusasteilta:

varhaiskasvatus, peruskoulun ala- ja yläkoulu, lukio ja ammatillinen toinen aste. Oppilaitoksista on mukana nimetyt opettajat sekä lähijohtaja.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Hanke edistää työhyvinvointia kolmesta eri näkökulmasta. 1) Hanke edistää työntekijöiden ja työnantajan yhteistoiminnan lisääntymistä työyhteisössä. Työhyvinvointipajassa on mukana eri oppilaitosten lähijohtajat yhdessä työntekijöiden kanssa yhteisenä tavoitteenaan löytää tasapaino työn kuormituksen ja voimavarojen välillä. 2) Antaa mahdollisuuksia keskittyä tavoitteellisesti oman työyhteisön työhyvinvointitoimien kehittämiseen oppilaitoksen omat tarpeet huomioiden. Työhyvinvointipajassa oppilaitosten työntekijät ja lähijohtajat saavat keskittyä täysipainoisesti kehittämistoimien suunnitteluun. Työhyvinvointipajassa mahdollistetaan konkreettisesti työhyvinvointitoimien eteneminen sekä sen vaikuttavuus. 3) Antaa mahdollisuuden eri koulutusasteilta olevien oppilaitosten yhteistoiminnalliseen oppimiseen. Työhyvinvointipajassa on ainutlaatuinen mahdollisuus reflektoida hyviä käytänteitä eri oppilaitoksista löytäen uusia toimintatapoja omaan työyhteisöön.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Työhyvinvointipaja Turku- hankkeessa keskitytään etsimään työhyvinvointia edistäviä toimintamalleja työyhteisön omista tarpeista lähtien. Samalla on tarkoitus saada ideoita toisilta eri koulutusasteen työyhteisöiltä. Voidaan katsoa, että työhyvinvointihanke sisältää eri koulutusasteille soveltavan rakenteen. Toisissa työyhteisöissä hyväksi todettuja ideoita voidaan reflektoiden muokata muiden työyhteisöiden kokeiltaviksi. Hankkeessa kerättyä aineistoa ja tuloksia jaetaan Turun kaupungin muille työyhteisöille erikseen järjestetyssä hankkeen tiedotustilaisuudessa hankkeen päätyttyä kevään 2024 aikana. Tilaisuus järjestetään etäyhteyden avulla, mahdollistaen usean kiinnostuneen osallistumisen. Tilaisuudessa varataan aikaa esittelyn jälkeiseen keskusteluun. Tämä tilaisuus tallennetaan ja tallenne sekä materiaali on katsottavissa yhdistyksen kotisivulla vuoden 2024 aikana. Hankkeen jatkokehittämissideana on laajentaa työhyvinvointipaja- ajatusta myös korkeakoulutyöyhteisöön sopivaksi.

16) Hyvinvointia yhdessä

Avustuksen saaja:	Jäsenten muodostama yhteisö, Haukiputaan koulu, Haukipudas
Haettu avustus:	35 000
Myönnetty avustus:	35 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Hyvinvointia yhdessä! Haukiputaan koulun hyvinvoinnin vuosi sisältää, työyhteisön valmennusta sekä johtotiimin valmennusta. Työyhteisövalmennuksessa paneudutaan lukuvuoden varrella hyvinvoivaan aikuiseen, hyvinvoivaan työyhteisöön ja hyvinvoivaan tiimiin. Johtotiimin valmennus perustuu yhteisöllisen hyvinvoinnin johtamiseen.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Prosessin tavoitteena työhyvinvoinnin kehittäminen: tukea ja lisätä yhteistoiminnallisuutta ja yhteistyötä, vahvistaa ja kehittää johtamis- ja esimiestyötä erityisesti hyvinvoinnin

johtamisen näkökulmasta sekä vahvistaa ja tukea niin yksilön kuin yhteisön hyvinvointitaitoja.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Hankkeen kautta saatuja tietotaitoa voimme soveltaa, jatkokehittää ja pitää yllä myös tulevana lukuvuotena koulussamme. Hanke antaa vahvan pohjan yhteisölliselle hyvinvoinnille koulussamme. Tietotaitoamme ja kokemuksia voimme levittää myös muille kouluille ja kannustaa myös muita kouluja työhyvinvoinnin kehittämiseen uudenlaisin keinoin.

17)Työnohjaus (yksilö-/ryhmätyönohjaus sekä esimiestyönohjaus) sekä koulutus, jolla tuemme kunnan opetushenkilöstöä kouluverkkouudistuksen aiheuttamassa muutoksessa

Avustuksen saaja:	Yhdistys, OAJ Nakkilan paikallisyhdistys
Haettu avustus:	35 000
Myönnetty avustus:	35 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Työnohjauksen tarjoaminen kunnan opetushenkilöstölle sekä koulutus, jossa käsitellään lähestymistapoja muutokseen sekä annetaan työkaluja muutoksen kohtaamiseen ja käsittelemiseen. Taustalla on kunnassa meneillään oleva suuri kouluverkkouudistus, joka mullistaa työntekijöiden työolosuhteita.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Toiveena on, että saisimme vastata työnohjauksen puutteeseen tarjoamalla henkilöstölle ohjausta ja tätä kautta vaikuttaa suoraan työntekijöiden hyvinvointiin, vähentämällä uupumusta ja stressiä sekä työpoissaoloja. Koulutuksen taustalla on ajatus kunnan opetustyöntekijöiden yhdistämisestä, yhteisen vision luomisesta, sillä aikomuksena on lähitulevaisuudessa rakentaa kuntaan viiden koulun sijaan yksi koulurakennus. Muutos on osalle iso, jo pelkkään työtoimenkuvan muuttumiseen liittyen sekä työpaikan vaihtumiseen vuosikausien totutun ympäristön muuttuessa. Tukea ja työkaluja muutoksen kohtaamiseen tarvitaan sekä siihen, että monen työyhteisön sijaan tulee yksi iso työyhteisö.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Koulutukseen osallistuisi koko opetushenkilöstö. Mikäli kaikki eivät voisi osallistua, tietoa jaettaisiin eteenpäin kaikissa yksiköissä. Asiaa tullaan kuitenkin työstämään jatkossa, joten koulutuksessa saatua tietoa voidaan hyödyntää vielä jälkeinkin päin.

18) Mitä, jos opettajien työelämä olisikin hyvinvoinnin keidas?

Avustuksen saaja: Jäsenten muodostama yhteisö, Koiviston koulu, Pirkkala
Haettu avustus: 45 880
Myönnetty avustus: 32 488

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Itsestään huolehtiminen tarvitsee työyhteisön tuen ja voiman. Vain välittämällä paitsi itsestämme myös yhdessä toisistamme saadaan aikaan hyvinvoivaa työelämää. Hankkeessa lähdemme tältä pohjalta rakentamaan yhteisöllistä työelämää, jossa jokainen voi voida hyvin. Hanke toteutetaan noin kerran kuukaudessa toteutettavin työpajoin kooten työyhteisön yhteen mukaan lukien esimiehenä toimivan rehtorin. Yhteisen prosessin rinnalla toteutetaan yksilövalmennuksia, jotka muotoutuvat tarpeesta ja vapaaehtoisuudesta käsin.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Hankkeen sisältämä kokonaisuus lisää yhteisiä vuorovaikutushetkiä ja suo mahdollisuuden itsereflektioon yksilövalmennuksin. Se mahdollistaa meille yhteisen ajan ja paikan sekä asiantuntijoiden hyödyntämisen meidän parhaaksi. Työssä hyvinvointi haastaa meitä uusiutumaan ja oppimaan. Hankkeen suomen yhteisen ajan ja tilan avulla ruokimme työyhteisössämme luovuutta, iloa, rohkeutta ja hulluttelua kohden turvallista ja entistä toimivampaa ja jaksavampaa työyhteisöä.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Hanketta voisi kuvata koelaboratorioksi. Hankkeessa luodaan yhdessä Design Councilin System Design Framework -prosessia mukaillen tarvetta palveleva kokonaisuus. Tätä yhdessä luotua ja omaa oppimista edistävää kokonaisuutta on tarkoitus hyödyntää mahdollisuuksien mukaan myös toisissa työyhteisöissä. Tarkoituksena on myös saattaa itse taustalle muotoiltava prosessi hyödyksi ja iloksi meidän opettajien omaan työhön oppilaittemme kanssa. Työpaja työskentelyn ja vapaaehtoisien yksilövalmennuksien rinnalle kehitetään sähköinen järjestelmäalusta sparraamaan omaa työhyvinvointiamme ja tukemaan luovasti työelämän laadun edistämistä.

19) Eettinen työkuorma yhdessä hallintaan

Avustuksen saaja: Yhdistys, OAJ Ylöjärven paikallisyhdistys
Haettu avustus: 36 000
Myönnetty avustus: 30 668

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

OAJ:n Ylöjärven paikallisyhdistys ry. järjestää yhteistyössä työnantajan, Ylöjärven kaupungin, kanssa hankkeen, jossa kartoitetaan opetushenkilöstön eettistä kuormitusta ja kartoituksen pohjalta tehdään toimenpidesuunnitelma työnohjauksesta. Työnohjaus toteutetaan pienryhmäohjauksena ja sen vaikuttavuus todennetaan uusintakyselyllä. Uusintakyselyn pohjalta henkilöstö koulutetaan yhteistyössä työnantajan kanssa. Koulutuksessa käydään läpi

työkyvyille aiheutuvia riskejä sekä työkykyä tukevia tekijöitä eettisen työkuormituksen näkökulmasta. Lisäksi kerrotaan työnohjausprosesseissa löydettyjä oivalluksia ja käydään läpi työkaluja eettisen työkuormituksen vähentämiseksi. OAJ:n Ylöjärven paikallisyhdistyksen hanke kohdistuu Ylöjärven kaupungin varhaiskasvatuksen, perusopetuksen ja lukion opetushenkilöstön työssä jaksamiseen. Lähtökohtana hankkeelle on opettajien kuormittuneisuus työssään viimeisten vuosien myllerryksessä. Eettisyys, eli oikean ja väärän pohtiminen on keskeinen osa ammatillisuutta. Henkilöstö on joutunut venymään monin tavoin sekä koronan että opetuksen kentällä tapahtuvan murroksen ja useiden, myös lainsäädännöllisten muutosten johdosta. Yhä useampi jäsen viestittää työuupumuksesta ja siitä, etteivät viikonloput ja lomat riitä työstä palautumiseen. Aihe on noussut esiin myös työsuojeluvaltuutetun ja luottamusmiesten saamassa palautteessa sekä OAJ Pirkanmaan hallituksen kokouksissa. Henkilöstön hyvinvointi vaikuttaa oleellisesti työyhteisöön ja sen toimintakulttuuriin. Hyvinvoivat opettajat jaksavat toimia tavoitteellisesti ja kannustavasti yhdessä toisiaan tukien ja kuunnellen. He myös jaksavat kehittää työyhteisöään hyvässä yhteishengessä. Hyviä työntekijöitä on siirtynyt toisiin tehtäviin. Olisi ensiarvoisen tärkeätä, että työolosuhteet ja viihtyvyys ovat sellaisia, että työntekijät pysyvät työssään. Eettisen kuormituksen selvittäminen on osa työn vaarojen arviointia. Tilanteen kartoittamiselle ja selvittämiselle on tässä ajassa tarvetta.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Hankkeen avulla kartoitetaan henkilöstön työhyvinvoinnin tilanne ja puututaan esiinnouseviin ongelmakohtiin. Hanke edistää työntekijöiden ja työnantajan yhteistoimintaa, koska hanketta viedään koko ajan läpi yhteistyössä työnantajan kanssa. Hankkeen toteuttamiseen liittyvässä pientyönohjauksessa työnohjausryhmät viedään läpi ratkaisukeskeisin menetelmin siten, että ohjaukseen osallistuvat voivat hyödyntää vertaistukea ja ideoida yhdessä uusia toimintamalleja sekä jakaa myös hiljaista tietoa. Kyselyillä ja työnohjauksella saatua yleisesti hyödynnettävissä olevaa tietoa jaetaan koko henkilöstön käyttöön yhteisillä luentotilaisuuksilla. Hankkeen avulla työnantajalle pystytään viestittämään ongelmakohtia ja etsimään ongelmakohtiin ratkaisuja. Työelämän laadun parantuminen on tavoitteena henkilöstön jaksamisen ja palautumisen, uusien toimintatapojen ja eettisyyden parantumisen kautta. Työturvallisuutta parannetaan nostamalla esiin henkiseen työsuojeluun liittyviä kuormittumistekijöitä, joita ei ilman tätä hanketta ole mahdollista nostaa näkyviin, ja joihin puuttumisella voidaan ennaltaehkäistä työuupumusta ja ylläpitää työhyvinvointia. Hankkeen aihe on erittäin tärkeä.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Hankkeen avulla on tavoitteena kehittää toimintamalli, jota voidaan soveltaa missä tahansa organisaatiossa niin julkisella kuin yksityisellä puolella eettisen työkuorman kartoittamiseen, työnohjaukseen ja koulutukseen. Toimintamallia voidaan käyttää sellaisenaan kokonaispakettina tai sen erillisiä osa-alueita yksittäin hyödyntäen.

20) Turvallisuustaitoja opettajille

Avustuksen saaja:	Jäsenten muodostama yhteisö, Ounasrinteen koulu, Rovaniemi
Haettu avustus:	30 000
Myönnetty avustus:	30 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Hankkeen tavoitteena on parantaa opettajien työhyvinvointia ja työturvallisuutta lisäämällä heidän opetustyössään tarvittavia turvallisuustaitoja. Valitettavan usea opettaja kohtaa työssään väkivaltaa tai sen uhkaa. Opettajilla ei ole riittäviä valmiuksia kohdata kyseisiä tilanteita. Kohdattu väkivalta tai koettu uhka heijastuvat sairaspöissaoloina ja työkyvyn laskuna. (esim. Veteläinen 2018) Tavoitteenamme on parantaa lappilaisten koulujen opettajien valmiuksia kohdata väkivaltaa ja sen uhkaa työssään. Olemme kouluttaneet Rovaniemen kaupungin opettajia tämän lukuvuoden aikana ja palaute on ollut kannustavaa. Kouluttajilla on pitkä ja monipuolinen turvallisuusosaaminen, jota haluaisimme jakaa kaikille opettajille.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Hankkeessa järjestetään turvallisuuskoulutuksia Lapin kuntien opettajille. Koulutuksen sisällöt antavat opettajille keinoja toimia uhkaavissa tilanteissa ja keinoja, miten käsitellä väkivaltaisesti käyttäytyvää henkilöä. Tavoitteena on nostaa opettajan kykyä toimia psyykkisesti kuormittavissa tilanteissa opetustyössä, joka parantaa opettajan työhyvinvointia. Tavoitteena on myös antaa opettajille keinoja käsitellä haastavia tilanteita. Hankkeen tavoitteena on kehittää opetusalan työturvallisuuskulttuuria. Koulutuksen sisällöt: Kuinka kohdata aggressiivisesti käyttäytyvä lapsi/nuori. Lähiopetusta kahden luennoitsijan kanssa. Aggressiivisen oppilaan kohtaaminen - teoriaosuudet Aggressiivisen oppilaan kohtaaminen - käytännönharjoitukset Toiminnallinen turvallisuuskävely Turvallisuustarkastukset Koulun turvallisuuskäytäntöjen läpikäyminen ja niiden kehittäminen Turvallisuus-workshopit Kouluttajilla on pitkä kokemus turvallisuusosalta ennen opettajan työtä. Allekirjoittanut on toiminut poliisin ammatissa noin 10 vuotta ennen opettajan ammattia. Pro gradu tutkimus käsitteli opettajien kokemuksia väkivallasta ja sen uhasta. Poliisin työssä kokemusta on hyvin haastavista tilanteista, joista parhaiten selviää puhumalla. Koulutuksen pääpaino onkin ennalta ehkäisevissä työtavoissa, miten hankalia tilanteita voidaan hoitaa kaikkien turvallisuus huomioiden.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Olemme järjestäneet koulutuksia Rovaniemen kaupungissa. Rehtorit ja opettajat ovat ilmaisseet tarpeen saada lisää turvallisuuskoulutusta. Ongelmana on usein raha, joka rajoittaa koulutusten järjestämistä. Kouluilla ei ole rahaa järjestää opettajille laadukasta koulutusta. Tämän hankkeen puitteissa koulutus olisi kuntien ja koulujen opettajille ilmaista ja kuluja kouluille syntyisi ainoastaan mahdollisista sijaiskuluista, ruokailuista ja tilavarauksista. Koulutukset kuitenkin pyritään järjestämään kouluilla autenttisissa olosuhteissa. Hankkeen puitteissa olisi mahdollista järjestää 15 koulutuspäivää Lapin kunnille. Koulutusta tarjotaan Lapin kuntien kouluille ja heille räätälöidään heidän tarpeistaan lähtevät sisällöt, joissa pääteema on väkivaltaisen/uhkaavan oppilaan kohtaaminen ja käsittely. Yhteen koulutuspäivään voi osallistua kerrallaan 30 opettajaa.

21) Työvireen vahvistaminen rehtoreille ja opettajille Limingan kouluissa – sparrausohjelmalla hyvinvointia, laatua ja itsensä johtamisen taitoa työyhteisöjen toimintaan

Avustuksen saaja:	Jäsenten muodostama yhteisö, Tupoksen koulu, Liminka
Haettu avustus:	60 110
Myönnetty avustus:	29 650

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Hankkeen tarvetta on lisännyt se, että koronapandemian haasteet ja vaatimukset ovat lisänneet opetusalaalla työhönsä tyytymättömien määrää ja moni harkitsee alan vaihtoa. Tarvitsemme muutoksen hallintaan keinoja, joilla selviämme haasteista ja jaksamme työssä. Haluamme vahvistaa tällä hankeprosessilla Limingan koulujen rehtoreiden ja opettajien voimavaratekijöitä ja tukea työyhteisön toimivuutta. Hanke on rakennettu huomioiden opettajien ja rehtoreiden tarpeet ja hankkeen suunnittelussa on hyödynnetty tutkittua tietoa vaikuttavista tuen muodoista. Välilliset myönteiset vaikutukset heijastuvat koko koulun henkilökuntaan. Sparrausohjelmassa yhdistyvät henkilökohtaisen hyvinvoinnin ja palautumisen vahvistaminen, oman työn hallinnan parantaminen ja sujuvoittaminen, yhteisöllisyyden ja vertaistuen rikastaminen sekä rehtoreiden osalta myös työkykyjohtamisen keinovalikoiman kasvattaminen, oman johtamisotteen kehittäminen ja esihenkilönä kasvu. Rehtoreille ja opettajille tarjotaan myös omia osuuksia, jotta pääsemme käsittelemään esihenkilöiden arkeen liittyviä asioita. Sparrausohjelma käynnistyy opettajien hyvinvointikyselyllä, joka tehdään alussa ja lopussa mitaten samalla prosessin vaikuttavuutta. Sen jälkeen on rehtorien ja opettajien starttitapaaminen. Starttitapaamisessa selkeytetään ryhmän tavoitteet ja käydään läpi ohjelman sisältö ja toteutus. Rehtoreiden virepolku sisältää Quick 360 -kyselyn ja siihen liittyvän yksilöllisen palautekeskustelun. Halukkaille tarjotaan mahdollisuutta tarkastella työstressistä palautumista Hyvinvointianalyysi First Beat-mittauksella ja siihen liittyvällä henkilökohtaisella palautteella. Yhteisöllisyyttä lisätään yhteisillä hyvinvointiteemaisilla webinaareilla. Webinaariteemat räätälöidään tarvelähtöisesti sen mukaan, mitä teemoja nousee kyselyjen ja mittausten perusteella. Teemoja voivat olla esim. ajan hallinta. Lisäksi ohjelmaan kuuluu rehtoreiden ja opettajien oma ryhmäcoaching sekä rehtoreille työkykyjohtamisen sparraus.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Hankeprosessiin kuuluvilla opettajien hyvinvointikyselyllä, rehtoreiden Quick 360 -kyselyllä sekä First Beat -mittauksilla saadaan tietoa henkilökunnan hyvinvoinnin tilasta ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Tulosten perusteella voidaan valita oikeita toimenpiteitä, joiden avulla työhyvinvointia kehitetään. Webinaareilla lisätään esihenkilöiden ja työntekijöiden yhteistä ymmärrystä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Samalla myös työn hallinnan tunne ja itsensä johtamisen taito kasvavat, kun ymmärretään, että omalla toiminnallaan voi vaikuttaa jaksamiseensa. Ryhmäcoaching lisää yhteisöllisyyttä ja antaa vertaistukea, jota ihmiset tarvitsevat, jotta heillä olisi voimavarjoja saavuttaa itselleen asettamiaan hyvinvointiin liittyviä tavoitteita. Rehtoreiden työkykyjohtamisen sparraus antaa käytännön työkaluja ennakoiwaan ja aktiiviseen työkyvyn tukeen. Erityisesti keskitytään siihen, miten työpaikan keinoin voidaan vähentää psykososiaalista kuormitusta ja miten tunnistetaan ja tartutaan mielen työkyvyn haasteisiin entistä varhemmin. Tiivistetään yhteistyötä työterveyshuollon kanssa.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Limingan kunnan opetuspalveluihin kohdistettavan hyvinvointihankkeen toteutustapoja ja tuloksia käsitellään koulujen hyvinvointitiimeissä. Kohdennettujen hyvinvointitoimenpiteiden vaikuttavuudesta kerätään osallistujilta palautetta, ja parhaimmat konseptit ja toimenpiteet voidaan osin tai kokonaisuudessaan sijoittaa oppilaitosten hyvinvoinnin vuosikelloihin vuosittain toteutettavaksi. Palautteen perusteella kerätään osallistujilta tietoa, mihin hyvinvoinnin osa-alueisiin tulisi jatkossa panostaa enemmän, toisin sanoen, mistä toiminnallisuudesta tuntuu olevan eniten apua työssäjaksamisen edistämässä. Näiden osa-alueiden työstämiseen ja jatkoperehtymiseen järjestetään aikaa ja lisäkoulutusta. Hankkeelle laaditaan oma nettisivu Limingan kunnan sivulle Kasvatus ja koulutus -osioon. Sivustolle päivitetään hankkeen tiedot, rahoittajan tiedot ja kohderyhmä. Sivusto päivittyy ajankohtaisella tiedolla. Sivustolla julkaistaan hankkeessa järjestettävään koulutukseen, sparrauksiin ja tapaamisiin liittyviä blogikirjoituksia. Blogikirjoituksia ja hankkeeseen liittyviä artikkeleita jaetaan paikallisiin lehtiin ja tehdään nostoja kunnan nettisivulle ja someen. Hanketta ja sen tuloksia levittää OAJ:n paikallisjärjestön kautta muihin OAJ:n piirijärjestöihin. Lisäksi työstetään artikkeli Opettaja-lehteen. Hankkeessa mukana olevat rehtorit ja opettajat levittävät hanketta omissa verkostoissaan, kuten ainejärjestöt, luokanopettajien järjestöt, seudun lukioirehtoreiden tiimi, Lakeuden tutoropettajat, VIP-verkosto, Suomen rehtorit ry jne. Sivistysjohtaja levittää hanketta Pohjois-Pohjanmaan sivistysjohtajien tapaamisissa, muissa kuntajohtajien tapaamisissa, hyvinvointialueen toimijoiden parissa ja Karvin verkostoissa. Limingan työterveyspalveluita järjestävä Pihlajalinna, joka tuottaa mm. FirstBeat-osion hankkeeseen, levittää hanketta omissa verkostoissaan. Kaikessa tiedottamisessa ja levittämisessä on näkyvillä rahoittaja eli OAJ:n logo.

22) Vertaistuessa on voimaa! Työnohjausta ja täydennyskoulutusta työhyvinvointia tukemaan

Avustuksen saaja:	Yhdistys, OAJ Liperin paikallisyhdistys
Haettu avustus:	32 000
Myönnetty avustus:	28 936

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Paikallisyhdistyksemme työhyvinvoinnin kehittämishanke edistää jäseniemme työhyvinvointia ja työelämän laatua keskittymällä opettajien työnohjauksen kautta esille tuleviin voimavaroihin ja työn merkityksellisyyden näkymiseen sekä nepsy-valmentajakoulutuksen kautta pedagogisen osaamisen ja ymmärryksen lisäämiseen. Kehittämishankkeella saatava hyöty on laadullisesti mitattavissa, ja se hyödyttää paikallisesti koko kouluyhteisöä.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Työhyvinvoinnin näkökulmasta pysyviä tuloksia saadaan kehittämällä inhimillisiä voimavaroja ja tukemalla työorganisaatioita toimintatapojen uudistamisessa. Työhyvinvointia edistää henkilöstön työn hallinnan tukeminen ja sen sovittaminen yhteen työn vaatimusten kanssa. (Kunta- ja hyvinvointialueuetyönantajat 2022.) Työhyvinvoinnin määritelmän mukaan sekä työnohjaus että täydennyskoulutus ratkaisukeskeisen neuropsykiatrisen valmentajan

muodossa tukevat opettajan työhyvinvointia ja työelämän laatua. Opettajat kokevat oppilaiden yksilöllisten tarpeiden huomioonottamisen suurissa opetusryhmissä yhä haastavammaksi, mikä lisää opettajan työn kuormittavuutta. Tämän myötä opettajat ovat yhä kiinnostuneempia vertaistuesta ja opettajien välisen yhteistyön kehittämisestä. Vertaistuellalla on todettu olevan myönteinen vaikutus opettajien työssä jaksamiseen ja kokemukseen työn mielekkyydestä. (Takala & Vartiainen 2014.) Työhyvinvoinnin kehittämishankkeessa haluaisimme tukea jäseniemme työhyvinvointia työnohjauksen ja koulutuksen avulla. Työnohjaus on oman työn arviointia ja kehittämistä, yhdistävänä tekijänä ovat työ ja työyhteisö. Se on työhön, työyhteisöön ja omaan työrooliin liittyvien kysymysten, kokemusten ja tunteiden yhdessä tulkitsemista ja jäsentämistä. Työnohjaus sopii henkilöille, jotka haluavat oppia ja kehittyä työssään. (Suomen työnohjaajat ry 2022.) Työnohjauksen lisäksi hankkeen myötä haluaisimme tarjota jäsenillemme mahdollisuuden kouluttautua ratkaisukeskeisiksi neuropsykiatrisiksi valmentajiksi, jonka myötä pedagoginen osaaminen ja ymmärrys opetusryhmien monimuotoisuudesta lisääntyy. Koulutuksen saaneet voivat toimia neuropsykiatrisina valmentajina omassa työtehtävässään sekä alan asiantuntijoina ja tukena työyhteisössään. Ratkaisukeskeiset menetelmät auttavat myös työntekijää löytämään työniloa omaan työhönsä. (Kirsi Consulting 2022.)

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Tutkimusten mukaan organisaatioissa, joissa työnohjausta on toteutettu, on voitu todeta, että työnohjauksen myötä työnlaatu ja työssä jaksaminen paranee, koska omien kokemusten jakaminen vahvistaa ja voimaannuttaa, työntekijän ammatillinen identiteetti vahvistuu ja työyhteisön ilmapiiri paranee. Lisäksi työnohjaus mahdollistaa oppimisen muilta sekä työyhteisön muutoskyky ja oppiminen lisääntyvät. (Suomen työnohjaajat ry 2022.) Nepsy-valmentaja koulutuksen tavoitteena on saada opettajan omaan arkiseen työhön uusia myönteisiä, konkreettisia käytännön työkaluja sekä monipuolista tietoa, joiden avulla voidaan ohjata ja opastaa tukea tarvitsevaa oppilasta ja opiskelijaa uuden myönteisen elämänpolun rakentamiseen ja uusien myönteisten toimintatapojen kehittymistä. Nepsy-ohjauksesta hyötyvät oppilaat ja opiskelijat, joilla on toiminnanohjauksen taitojen vaikeuksia ja/tai neuropsykiatrisen oireyhtymä (mm. ADHD/ADD, Aspergerin oireyhtymä). (Kirsi Consulting 2022.) Paikallisyhdistyksemme vaikuttaa Pohjois-Karjalassa kahden kunnan alueella, Liperissä ja Polvijärvellä. Työnohjausta tullaan tarjoamaan molempiin kuntiin kahden ryhmän verran. Nepsy-valmentajakoulutuspaikat tullaan jakamaan samalla periaatteella eli neljä paikkaa molempiin kuntiin. Hanketyöryhmä valmistaa ja lähettää jäsenilleen ennakoilmoittautumislomakkeen, jossa kysytään halukkuutta ja sitoutuneisuutta osallistua työnohjaukseen (5 kertaa/ryhmä) ja/tai nepsy-valmentajakoulutukseen. Mikäli sitoutuneita työnohjaukseen on enemmän kuin paikkoja, hanketyöryhmä valitsee osallistujat huomioiden tasa-arvon virkaiän ja kunnan suhteen. Nepsy-valmentajakoulutuksen osalta, mikäli halukkaita on enemmän kuin paikkoja, hanketyöryhmä järjestää erillisen haun, jonka perusteella koulutuspaikat jaetaan (max. 4/kunta). Erillishaussa hakijan tulee esittää yhteistyössä rehtorin kanssa tehdyn suunnitelman, miten koulutusta tullaan hyödyntämään työympäristössä (kuten koulun kehittämistyö, koulukohtainen oppilashuoltoryhmä).

23) Lapin AMK:n Opettajan Korona Exit 2.0 eli OKE2.0

Avustuksen saaja:	Yhdistys, OAJ Lapin ammattikorkeakoulun paikallisyhdistys
Haettu avustus:	56 960
Myönnetty avustus:	28 262

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Covid-19 pandemian seurauksena tullut laajamittainen etätyöskentely on vaikuttanut laajasti opettajien jaksamiseen ja yhteisöllisyyden heikkenemiseen sekä koetellut etätyöläisen ergonomisia työskentelytapoja. Opettajan Korona Exit 2.0 OKE2.0-hanke keskittyy työhyvinvoinnin ja työelämän laadun parantamiseen Lapin ammattikorkeakoulun toimipisteissä kolmessa kaupungissa: Kemissä, Rovaniemellä ja Torniossa. Hankkeen tavoitteena on kehittää uusia, konkreettisia toimintatapoja ja välineitä jaksamisen ja palautumisen tueksi osana organisaation pysyvää toimintakulttuuria työhyvinvoinnin lisäämiseksi.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Hankkeen tavoitteena on edistää työhyvinvointia, kehittää sosiaalisen vastuullisuuden näkökulmaa, vähentää sairastavuutta ja lisätä työtyytyväisyyttä. Hankkeessa luodaan toimintamalleja, jaetaan tietoa ja verkostoidutaan. Hankkeen avulla lisätään Lapin amkissa käytössä olevan fiilismittarin tunnettuutta. Tarkoitus on aktivoida sen käyttöä koko hankkeen ajalle, jotta voidaan mitata työntekijän kokemusta työelämän laadusta. Osallistujille järjestetään mahdollisuus osallistua hankkeen aloitusvaiheessa Firstbeat-hyvinvointikartoitukseen, jotta saadaan osallistujien lähtötilanne selville ja näkyväksi myös osallistujalle itselleen. Hankkeessa toteutetaan asiantuntijoiden pitämä työhyvinvointia käsittelevä webinaarisarja rytmitettyä koko hankkeen ajalle. Osallistujille tarjotaan mahdollisuutta saada kaksi ohjauksetta, joissa selvitetään tarvetta konkreettisiin toimiin ja tavoitesuunnitelmaan. Osallistujat etenevät kukin oman tavoitteellisen suunnitelmansa mukaisesti ja osallistuvat samalla yhteisiin asiantuntijoiden pitämiin webinaareihin, väliohjauksiin sekä hyvinvointikartoituksen mittauksiin. Tarkoitus on lisätä työyhteisön yhteisiä vapaamuotoisia, hyvinvointia tukevia toimintoja ja erilaisia tapahtumia. Hankkeen lopussa suoritetaan osallistujien hyvinvointia tukevat loppumittaukset ja järjestetään asiantuntijapäätöswebinaari, joka vahvistaa ja sitouttaa osallistujia työhyvinvointia edistävien toimenpiteiden ylläpitämiseen ja edelleen kehittämiseen. Tämän tuloksena on Hyvinvoiva opettaja, joka jaksaa ja voi työssään paremmin. Näin myös sairastavuus vähenee ja työn mielekkyys ja hyvinvointi työssä kasvaa. Teemme työhyvinvointia yhdessä joka päivä ja tärkeintä on se, millaista meidän arkemme työyhteisössä on.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Yhteistyö työnantajan kanssa edesauttaa käytänteiden kehittämistä ja toiminnan edistämistä hankkeen aikana ja sen jälkeen. Tavoitteena on jo hankkeen aikana yhteistyössä työnantajan kanssa arvioida hankkeen etenemistä ja toiminnan vaikuttavuutta työhyvinvointiin. Hyvinvoiva opettaja siirtää hyvinvointitietämystään myös opiskelijoille omalla esimerkillään. Hankkeesta julkaistaan artikkeleita eri julkaisukanavissa. Hanketta voidaan mallintaa käytettäväksi myös muissa koulutusorganisaatioissa. Hankkeen tuloksista hyötyvät kaikki Lapin amkin henkilöstöryhmät.

24) Tasapainoista työhyvinvointia Nokian lukion opetustyöhön ja työyhteisöön

Avustuksen saaja:	Jäsenten muodostama yhteisö, Nokian lukio
Haettu avustus:	31 374
Myönnetty avustus:	27 369

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Nokian lukion opettajat kokevat työn imua ja panostavat työhönsä. Samaan aikaan työmäärän koetaan kuormittavana ja palautumisen työpäivän aiheuttamasta raskuudesta koetaan jäävän vaillinaiseksi. Opettajat toivovat saavansa tukea ajankäyttöön ja hallinnan tunteen vahvistumiseen, työkaluja stressinhallintaan ja palautumiseen sekä vahvistusta työyhteisön vuorovaikutuksen. Työhyvinvoinnin kehittämishankkeen tavoitteena on tukea opettajien työssä jaksamista ja työstä palautumista sekä vahvistaa työyhteisön myötätuntoista vuorovaikutusta ja psykologista turvallisuutta. Hyvinvointihankkeen aikana opettajille tarjotaan ryhmätyönohjausta, stressinhallintavalmennusta sekä toteutetaan työyhteisövalmennusta myötätuntoisen ja psykologisesti turvallisen yhteisön vahvistamiseksi.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Työhyvinvoinnin kehittämishankkeessa edistetään niin yksilö- kuin yhteisötason työhyvinvointia. Työnohjauksella, stressinhallintavalmennuksella sekä työyhteisön valmennuksella tuetaan ja vahvistetaan opettajien työhyvinvointia ja auttaa kehittymään uudistuvan työelämän tarpeisiin. Ryhmätyönohjaus kokoaa opettajakollegat yhteen ja mahdollistaa kokemustiedon jakamisen ja oppimisen yhdessä muiden opettajien kanssa. Ryhmätyönohjauksessa jaetaan työn arkea, tutkitaan opetustyön - ja työelämän ilmiöitä sekä käsitellään yhteisesti merkityksellisiä asioita. Ymmärrys omaa ja muiden toimintaa kohtaa vahvistuu. Työnohjaus auttaa löytämään uusia näkökulmia ja rakentavia toimintatapoja haastaviin tilanteisiin. Säännöllisen työnohjauksen avulla on mahdollisuus vahvistaa myötätuntoista ja kannustavaa työkuultuuria sekä luoda enemmän tilaa hyvän mielen työelämälle. Stressinhallintavalmennuksessa opettajat saavat työkaluja omaan stressin hallintaan, kumulatiivisen kuormituksen ennaltaehkäisyyn, aktiivisen palautumiseen, henkisten ja inhimillisten resurssien vahvistamiseen sekä toimintakyvyn kohottamiseen. Myötätuntoa ja psykologista turvallisuutta vahvistetaan työyhteisön valmennuksella, jossa opetellaan tietoisesti kiinnittämään huomiota iloon ja innostukseen, toisten tunteiden huomaamiseen sekä tekoihin toisten parhaaksi. Myötätunnon on tutkimuksissa todettu kytkeytyvän mm. luovuuteen, työhyvinvointiin, sitoutuneisuuteen ja palautumiseen. Psykologisen turvallisuuden kasvaessa yhteenkuuluvuuden tunne vahvistuu, työyhteisön jäsenet uskaltavat oppia, osallistua ja haastaa käsityksiä vallitsevasta tilanteesta pelkäämättä, että sinua nolataan, syrjäytetään tai rangaistaan tavalla tai toisella. Psykologisesti turvallinen työyhteisö vähentää psykososiaalista stressiä, madaltaa avun pyytämistä kollegoilta, lisää sitoutumista, avointa ilmapiiriä sekä työn iloa.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Hankkeessa kehitettäviä taitoja ja toimintatapoja kuten stressinhallintaa, myötätuntoa ja psykologista turvallisuutta vaalitaan ja vahvistetaan työyhteisössä liittämällä ne osaksi

työyhteisön jokapäiväistä toimintakulttuuria. Hankkeesta saatuja hyviä toimintamalleja jaetaan muille kouluille ja työyhteisöille.

25) Kohti yhteisiä toimintatapoja ja -malleja ryhmätyönohjauksen avulla

Avustuksen saaja:	Yhdistys, OAJ Saarijärven paikallisyhdistys
Haettu avustus:	25 600
Myönnetty avustus:	25 600

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Kohti yhteisiä toimintatapoja ja -malleja ryhmätyönohjauksen avulla -hankkeella pyritään kehittämään Saarijärven uuden koulu- ja kulttuurikeskuksen valmistumiseen ja uuden työyhteisön rakentamiseen ja yhteisen jaetun asiantuntijuuden kehittämiseen liittyviä yhteisiä toimintamalleja ja -käytäntöjä syksyn 2022 alusta lähtien. Kaikille opettajille varhaiskasvatuksesta lukioon ja vapaaseen sivistystyöhön tarjotaan mahdollisuutta osallistua ryhmätyönohjaukseen 6 h työajalla. Työnohjauksissa kehitellään yhdessä keskustellen toimintamalleja esimerkiksi haastaviin oppilastilanteisiin ja opettajan työtä kuormittaviin tekijöihin kunkin työyksikön omien tarpeiden mukaan. Ryhmätyönohjauksessa pystytään tarttumaan moniin kuormittaviin tekijöihin. OAJ Saarijärvi teetti opetushenkilöstölle kyselyn 2/2022. Siinä nousi esiin monenlaista työn kuormittuvuutta koronan keskellä. On todettu, että asioita jää liaksi yksittäisen työntekijän osaamisen ja toiminnan varaan. Kuitenkin kyselyssä todettiin, että aggressiivisten ja ahdistuneiden lasten määrä on kasvanut viime vuosina merkittävästi. Henkilöstö tarvitsee uusia yhteisiä toimintamalleja haastavien oppilastilanteiden hallintaan ja oman ammatillisen pystyvyyden ylläpitämiseen. Tämän kehittelyn tueksi osa henkilöstöstä osallistuu Avekki-koulutukseen työajalla.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Tammikuussa 2023 Saarijärven uusi koulu- ja kulttuurikeskus otetaan kokonaisuudessaan käyttöön ja alakoulu muuttaa fyysisesti yläkoulun ja lukion kanssa samoihin tiloihin. Uudenlainen oppimisympäristö solutoreineen vaatii uudenlaista ajattelua opettamisesta ja oppimisesta sekä yhteisopettajuudesta. Kaiken tämän kehittäminen vaatii avointa ja sallivaa keskustelua, rohkeutta yrittää ja erehtyä turvallisessa työyhteisössä. On tärkeää, että jokainen pääsee vaikuttamaan yhteisiin pelisääntöihin ja toimintatapoihin, jotta jokainen työyhteisön jäsen tietää yhteiset suuntaviivat ja pystyy myös sitoutumaan niiden toteuttamiseen. Eri tilanteissa jokaisella työyhteisön jäsenellä on selkeä kuva siitä, kehen voi ottaa yhteyttä ja miten tilanteessa edetään. Ryhmätyönohjaus edistää yhteisen toimintakulttuurin luomista ja työhyvinvointia, ja sen avulla pääsee tutustumaan toisten opettajien tapaan ajatella ja toimia ja hyväksyä toisenlaisia tapoja toimia. Korona-ajan jälkeen on valtava tarve yhteiselle keskustelulle ja toisen ihmisen kohtaamiselle ja ajatusten vaihdolle. Kaikki nämä edellä mainitut tekijät edistävät opettajien työturvallisuutta ja työssä jaksamista.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Työnohjausryhmät (n.4-5 hengen ryhmät) suunnitellaan aihealueiden ympärille niin, että ryhmässä on osallistuja useasta työpaikasta. Työnohjausryhmissä keskustellaan ja kehitetään toimintatapoja, joita tuodaan kuhunkin työyksikköön. Työyksiköissä opettajat keskustelevat ja sopivat sekä soveltavat toimintatapoja itselleen sopivaksi rehtorin/ johtajan tuella ja

sitoutumisella. Haastavien tilanteiden yhteiset toimintatavat esitellään koulujen oppilashuoltoryhmille. OAJ Saarijärvi kerää osaltaan koosteen jokaiselta työnohjausryhmältä niiden aikaansaannoksista ja levittää tietoa toimivista käytännöistä omilla Facebook sivuilla ja henkilökunnan sähköpostin kautta. Hanketta ja tuloksia käsitellään koulunjohtajien tapaamisissa, kaupungin johtoryhmässä, sivistyslautakunnassa ja muissa luottamushenkilötoimielimissä. Hankkeesta tehdään mahdollisesti lehtijuttu paikallislehteen ja siitä kerrotaan kaupungin nettisivuilla. Tavoitteena tällä tiedottamisella on luoda Saarijärven koulutoimesta vetovoimainen työnantaja, joka houkuttelee ammattitaitoista henkilökuntaa. Toiveena on lisäksi, että henkilökunta voi hyvin ja pysyy kunnassamme työssä.

26) Työhyvinvoinnin lisääminen Friisilän koulussa

Avustuksen saaja: Jäsenten muodostama yhteisö, Friisilän koulu, Raisio
Haettu avustus: 35 000
Myönnetty avustus: 25 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Friisilän koulu Raisiossa on keskustassa sijaitseva kaksisarjainen koulu. Oppilaista on tehostetun tuen oppilaita n. 20 %, erityisen tuen oppilaita 19 %, maahanmuuttajataustaisia oppilaita yli 33 %. Koulussa on Raision alakoulujen valmistava opetus sekä suurin osa järjestettävistä oman äidinkielen opetuksesta. Vaativan erityisen tuen luokkia Friisilässä on neljä. Friisilän koulussa henkilökunnan työssä jaksamiseen vaikuttaa erilaisten oppijoiden määrät luokissa. Nepsy oireisia oppilaita on paljon, joten ryhmien hallinta tuo henkilökunnalle oman haasteensa. Haemme tukea Friisilän koulun henkilökunnan työssä jaksamiseen kolmiosaisella suunnitelmalla: 1. Opetuksen tuki ja uudet toimintatavat Opetuksen haasteisiin pyritään hakemaan apua tuomalla opettajille henkilökohtaista tukea luokan kanssa toimimiseen Valterin ryhmänohjauspalveluja hyödyntäen. 2. Henkilökunnan työhyvinvointi Lisäksi koulun henkilökunnan työhyvinvointia ja työssä jaksamista tuetaan työaikajärjestelyillä, joissa koulun tiimien yhteissuunnittelu-aika palkitetaan maanantaiaamuun jokaisella vuosiluokkatasolla. Ajatuksena on tarjota aamupala 1krt/kk. Avustusta haetaan myös kahteen tyhy -päivään, joissa henkilökunnalla on mahdollisuus päästä rentoutumaan työtovereiden kanssa erilaisissa ympäristöissä. Kahden koronavuoden jälkeen tällä on suuri merkitys yhteishengen vahvistamiseen ja työssäjaksamiseen. Henkilökunnalla olisi myös mahdollisuus osallistua kerran kuukaudessa ”harrasteklubiin”, jossa olisi lajikokeilujen lomassa mahdollista viettää aikaa yhdessä ja vaihtaa kuulumisia työtovereiden kanssa. 3. Koulutukset Nepsy-valmentajakoulutuksen järjestämiseen haetaan tukea. Koulutus voidaan toteuttaa siten, että järjestettäviin koulutuksiin osallistuu 6-8 opettajaamme (a`2.500,00). Olemme hakeneet mukaan Yhteispelihankkeeseen, mikäli Niilo Mäki -instituutti pystyy sitä järjestämään ja pääsemme siihen mukaan. Tämä on maksuton koulutus koko henkilökunnalle.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Suunnitelma edesauttaa sekä työhyvinvointia että työturvallisuutta tarjoamalla konkreettisia keinoja saada apuja luokan tilanteiden hallitsemiseen ja tilanteiden hoitamiseen. Apua tarjotaan kohdistetusti jokaiselle luokkatasotiimille ja juuri jokaisen luokan tilanne huomioiden toisin kuin koulutuksissa, joissa jaetaan tietoa ja vinkkejä yleisesti. Jokaiselle vuosiluokkatasolle sekä erityisluokille on varattu päivä Valterin ryhmänohjauksessa, jossa on

mukana ohjaavan opettajan lisäksi aina kuntouttava taho, esimerkiksi toimintaterapeutti tai psykologi, jolloin saamme kouluun moniammatillisen osaamisen lasten kohtaamisessa. Tuohon päivään sisältyy myös työnohjauksellinen purku tiimin ja Valterin henkilöstön kanssa. Koulussamme haasteena on se, etteivät välitunnit ole kovinkaan palauttavia, koska monesti ne menevät työasioita pyöritellessä ja eri toimijoiden / työparien kanssa työn suunnitteluun. Yhteistyötahoja on monia. Olemme työyhteisössä kokeneet, ettemme ehdi jakaa henkilökohtaisia tuntemuksia tai ajatuksia ja tarvitsisimme työyhteisönä tällaiselle mahdollisuuden. Motivoiva tekeminen ja liikunta lisäävät työhyvinvointia. Arjen asioiden purkaminen on myös tärkeää, joka lisää ymmärrystä työyhteisön kokonaistilanteesta. Kiireen tuntua pyritään poistamaan lukujärjestyksen rakennemuutoksella, jossa kaikilla luokkatiimeillä kouluviikko alkaisi yhteisellä suunnittelutunnilla. Yhteinen aamupala toisi rennompaa oloa suunnitteluun.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Suunnitelman tavoitteena on organisoida luokkatiimien työtä ja auttaa heitä huomaamaan erilaisia vaihtoehtoisia tapoja toimia luokassa ja kohdata oppilaat. Ideoita vaihdetaan ryhmänohjauksien jälkeen yhteisissä palavereissa ja arjen keskusteluissa. Lisääntynyt työhyvinvointi antaa voimia kehittää tyhy-toimintaa edelleen ja kunnan alkusysäys avaa tietä, jotta kuukausittaisesta tyhy-toiminnasta tulee tapa samoin kuin kiireettömyyden tunnun maadoittamisesta työyhteisöön. Koulutuksilla pyritään mentoroinnin kehittämiseen koulun sisällä ja koko kaupungin tasolla samalla vakinaistaen uusien toimintatapojen ja ajatusmallien juurtumista koulun ja luokkahuonetasolla. Hankkeella pyrimme vastaamaan niihin haasteisiin, jotka ovat nousseet esiin 3 x/vuosi tehtävissä hyvinvointikyselyissä. Vanhempien ja oppilaiden hyvinvointikyselyssä nousi esiin luokan työrauhaan puuttuminen ja siihen etsimme tällä hankkeella uusia keinoja.

27) Niskalenkki uupumuksesta - työnohjauksella tukea opettajien hyvinvointiin

Avustuksen saaja:	Yhdistys, OAJ Ilmajoen paikallisyhdistys
Haettu avustus:	23 000
Myönnetty avustus:	23 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Hankkeen tarkoituksena on tukea Ilmajoen kunnassa toimivien opettajien hyvinvointia. Opettajien jaksaminen vähenee ja halu vaihtaa alaa kasvaa. Suunta on selkeä ja huolestuttava useilla mittareilla mitattuna. Ilmajoella - tunnetussa painipitäjässä - me emme halua jäädä katselemaan tilannetta sivusta, vaan haluamme ottaa uupumuksesta ja heikentyvästä jaksamisesta NISKALENKIN. Koska työhyvinvoinnin väheneminen on tapahtunut pitkän ajan kuluessa, ei myöskään sen ratkaiseminen tapahdu ihan nopeasti. Siksi hyvinvoinnin tukemisen tulee olla pitkäkestoista, prosessinomaista ja keskittyä sekä jokaisen työntekijän että työyhteisöjen hyvinvointiin. Näemme opettajien ryhmätyönohjauksen merkittävimmäksi keinoksi työhyvinvoinnin parantamisessa ja jaksamisen tukemisessa. Työnohjaus voisi edistää opettajien työhyvinvointia laaja-alaisesti, kokonaisvaltaisesti ja pitkäkestoisesti. Koska työnohjaus toteutetaan ryhmissä, voisi ajatella myös yhteistoiminnallisuuden ja yhteistyön lisääntyvän työnohjauksen tuloksena.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Työnohjauksen vaikuttavuutta on opettajan kaltaisessa ammatissa luonnollisesti melko hankala arvioida, mutta yleisellä tasolla tutkimusten mukaan organisaatioissa, joissa työnohjausta on toteutettu, on löydetty yhteyksiä työnohjauksen ja seuraavien tekijöiden välillä:

- työn laatu ja tehokkuus sekä asiakastyytyväisyys parantuvat
- työntekijän ammatillinen identiteetti vahvistuu
- työssä jaksaminen paranee, koska omien kokemusten jakaminen voimaannuttaa
- työnohjaus mahdollistaa oppimisen muilta
- työyhteisön ilmapiiri paranee ja poissaolot vähenevät
- esimiestyö ja johtaminen kehittyvät
- perustehtävä kirkastuu
- moniammatillinen toiminta jäsentyy.

Näihin pohjaten voisi ajatella, että työnohjaus voisi edistää opettajien työhyvinvointia hyvin laaja-alaisesti ja kokonaisvaltaisesti. Koska työnohjaus toteutetaan ryhmissä, voisi ajatella myös yhteistoiminnallisuuden ja yhteistyön lisääntyvän työnohjauksen tuloksena. Tarkoituksena on, että myös koulujen rehtorit osallistuvat ryhmiin, jolloin vuorovaikutus työntekijöiden ja esimiesten välillä on mahdollisimman välitöntä ja myös esimiestyön on mahdollista kehittyä. Näin työnohjaus voisi vaikuttaa mahdollisimman laajasti ja pitkäkestoisesti.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Hankkeesta saatujen kokemusten perusteella voidaan arvioida, millainen merkitys työnohjauksella voi olla opettajan ammatti-identiteetin vahvistajana ja jaksamisen tukena. Jos kokemukset ovat hyviä, hankkeesta kerrotaan eteenpäin ja mahdollisesti kuntatasolla työnantaja kiinnittää jatkossa huomiota tämän hankkeen kaltaiseen resurssointiin.

28) Apua, tukea ja ratkaisuja – Työnohjausta pääluottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille

Avustuksen saaja:	Yhdistys, OAJ Pohjois-Pohjanmaa alueyhdistys
Haettu avustus:	20 000
Myönnetty avustus:	19 608

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut toimivat Pohjois-Pohjanmaalla enimmäkseen pienissä ja keskisuurissa kunnissa ja muilla työnantajilla, jolloin heidän tehtäviinsä annettu laskennallinen työaika on erittäin pieni. Kuitenkin he joutuvat työssään kohtaamaan samanlaiset ongelmat ja kysymykset kuin suurissakin kunnissa, joissa luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut toimivat enimmäkseen kokoaikaisesti. Neuvottelut ja sovittelut sekä työnantajan että opettajien kanssa voivat olla psyykkisesti erittäin haastavia ja hankalia, ja kokemusten mukaan taidot ja keinot ongelmien ratkaisussa ja niiden jälkityössä ovat isolla osalla toimijoista puutteelliset. Hyvin usein luottamusmiehiltä ja työsuojeluvaltuutetuilta puuttuu myös kollegiaalinen tuki. Haemme rahoitusta hankkeeseen, jossa työnohjauksen

avulla luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut saavat työkaluja, tukea, ideoita ja jaksamista vaatimaan työhönsä. Tavoitteenamme on, että edellä mainittujen asioiden lisäksi hanke edesauttaa työhyvinvointia ja jaksamista myöskin varsinaisessa virka- ja työtehtävässä opettajana. Tavoitteena on myös saada työnantajat osallistumaan hankkeeseen siten, että työnantaja myöntää ohjaukseen tarvittavan työajan ja alueyhdistys maksaa työnohjauksesta aiheutuvat kulut. Arvioimme, että hankkeeseen osallistuvia luottamusmiehiä ja työsuojeluvaltuutettuja olisi n. 30, jolloin työnohjausryhmiä muodostuisi 5.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Ammattitaitoisella ja asiantuntevalla työnohjauksella pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut saavat keinoja ratkoa ongelma- ja ristiriitatilanteita. Lisäksi ohjaus antaa työkaluja, joilla toimijat lisäävät omaa työssä jaksamistaan ja työhyvinvointiaan. Työnohjaus edesauttaa myös kollegiaalisen tukiverkoston rakentumista. Hanke parantaa onnistuessaan myös työnantajan kanssa tehtävää yhteistyötä ja tuo työnantajalle näkyväksi luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työn vaativuuden. Työnohjauksella on myös vahvoja ja myönteisiä heijastusvaikutuksia luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun jaksamiseen opetus- ja kasvatustyössä.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Hankkeen edistymisestä ja kokemuksista kerrotaan OAJ Pohjois-Pohjanmaan luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen sekä muiden ryhmien kesken. Lisäksi hankkeesta kerrotaan säännöllisesti alueyhdistyksen verkkosivuilla ja sosiaalisessa mediassa. Jos hanke toteutuu, pyritään saamaan myös Opettaja -lehti kiinnostumaan asiasta.

29) Me raholaiset – kohti kokonaisvaltaista työhyvinvointia ja yhteisöllistä toimintakulttuuria

Avustuksen saaja:	Jäsenten muodostama yhteisö, Raholan koulu, Tampere
Haettu avustus:	16 930
Myönnetty avustus:	16 930

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Koulutuksen tavoitteena on luoda Raholan kouluun yhtenäistä ja myönteistä toimintakulttuuria, joka tukee työhyvinvointia sekä positiivista työilmapiiriä. Kouluttajana toimivat Reetta Yrittiaho ja Susanna Posio Openminds Oy:sta. Koulutusten viittekehyyksenä hyödynnetään kasvatustieteitä, positiivista psykologiaa, ratkaisukeskeistä valmennusta sekä työhyvinvoinnin ja työ- ja organisaatiopsykologian tutkimusta. Koulutukset kestävät 1,5 lukukautta alkaen elokuussa 2022 ja päättyen joulukuussa 2023. Koulutuskokonaisuus muodostuu yhteensä neljästä koulutuskerrasta, johtoryhmätapaamisista sekä vapaaehtoisesta työhyvinvointivalmennuksesta. Koulutukset ja valmennukset jakautuvat kolmelle lukukaudelle tasaisesti, niin, että koulutuksia järjestetään ys-ajalla sekä veso-koulutuksina.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Raholan koulussa on kaksi vuonna 2018 yhdistynyttä koulutaloa. Tavoitteemme on lisätä yhteisöllisyyden kokemusta eri koulutalojen opettajien välillä, sekä tukea jokaisen opettajan hyvinvointia. Työhyvinvointikyselyissä on noussut esiin tarve työssäjaksamisen tukemiseen ja yhteisöllisyyden kehittämiseen. Koulutuksessa tutustutaan myönteisyyden vaikutuksiin hyvinvointiin, terveyteen, ihmissuhteisiin ja resilienssitaitoihin. Se tarjoaa positiivisen psykologian tutkittua tietoa ihmissuhteiden merkityksestä hyvinvoinnille sekä tarjoaa vinkkejä ihmissuhteiden vahvistamiseen työyhteisössä. Koulutus keskittyy myös tunnetaitoihin. Kun tunteet saavat olla osa työpäivää ja niiden kanssa osataan olla sekä yksin että yhdessä, voidaan luoda psykologista ja sosiaalista turvallisuutta työympäristöön. Saamme vinkkejä, kuinka pienillä arjen innovaatioilla voidaan tuunata työtä ja päästä kohti työn imua. Keskitymme palautumisen ja työn voimavaratekijöiden merkitykseen työhyvinvoinnissa sekä kehitämme itsemyötätuntoa ja itsensä johtamisen taitoja osana kestävästä muutoksesta kohti kokonaisvaltaista hyvinvointia.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Koulutuksessa saatuja ideoita ja käytäntöjä tuodaan osaksi työyhteisön ja koulun arkea. Myös luokissa voidaan ottaa käyttöön koulutuksessa opittuja positiivisen psykologian työtapoja. Koulutusten välissä teemme yhteisiä välitehtäviä, jotka tukevat työhyvinvoinnin kehittymistä. Koulutuksessa tuottamamme materiaalin (hyvät käytänteet ja ideat) keräämme sähköiseen pilvipalveluun (O365), jossa ne ovat koulun käytössä jatkossakin. Johtoryhmän tapaamisissa arvioidaan hankkeen etenemistä. Johtoryhmäläiset saavat tukea koulun yhtenäisen ja työhyvinvointia tukevan toimintakulttuurin kehittämiseen sekä koulutuksista nousseiden ideoiden jalkauttamiseen. Hankkeen alussa osallistujat vastaavat PERMA+H-hyvinvointikyselyn. Kysely tehdään uudelleen hankkeen päätyttyä. Koulu vastaa mahdollisista sijaiskuluista opettajien ja johtotiimin koulutusten ajalta.

30) Hyvinvoiva minä, hyvinvoiva opettaja

Avustuksen saaja:	Yhdistys, OAJ Nokian paikallisyhdistys
Haettu avustus:	19 000
Myönnetty avustus:	15 500

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

OAJ:n Nokian paikallisyhdistys järjestää yhdeksänsarjaisen työhyvinvointiin, henkiseen jaksamiseen, positiiviseen ajatteluun ja ihmisen resilienssiin liittyvän koulutuskokonaisuuden, joka sisältää luentoja sekä harjoituksia. Luennot järjestetään syyskuu- toukokuu välisenä aikana ja niihin ovat tervetulleita kaikki jäsenemme. Luentojen välissä osallistujat saavat kotiin ja työpaikalle tehtäväksi harjoitteita, joiden tavoitteena on havainnollistaa mielen hyvinvoinnin työkaluja ja tuoda ne osaksi opettajien arkea. Koulutuskokonaisuuden aikana on mahdollisuus osallistua myös liikunnallisiin lajikokeiluihin.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Yksi tärkeä osa työhyvinvointimme muodostamaa kokonaisuutta on kykymme palautua työpäivän hektisyydestä sekä jokaisen henkilökohtaisesta resilienssistä. Ihmisen resilienssi muovautuu koko eliniän ajan. Sitä voi vahvistaa myönteisellä toiminnalla, joka ylläpitää toimintakykyä ja tukee sopeutumista haastavissa olosuhteissa. Resilienssi kasvaa iän myötä, kun ihmiselle kehittyy taitoja, joiden avulla useimpia jatkuvasti toistuvia vastoinkäymisiä on helpompi käsitellä. Näitä ovat esimerkiksi ongelmanratkaisukyky, joustavuus, itsesäätelykyky ja optimismi. Mielen hyvinvointia voi kehittää ja voimme oppia käyttämään kehoamme, ajatuksia ja tunteita stressin tehokkaampaan, mukautuvampaan ja kestävämpään hallintaan. Vahva mieli ja oikeat työvälineet itsesäätelyyn ja stressin käsittelyyn lisäävät työssä jaksamista ja työhyvinvointia. Luentosarjalla osallistujat pääsevät erilaisten harjoitusten kautta tarkastelemaan omaa palautumistaan sekä harjoituttamaan palautumiseen ja työssäjaksamiseen liittyviä osa-alueita, saaden välineitä myös muun muassa itsesäätelyyn ja stressin käsittelyyn.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Luentojen välissä osallistujat saavat kotiin ja työpaikalle tehtäväksi harjoitteita, joiden tavoitteena on havainnollistaa mielen hyvinvoinnin työkaluja ja tuoda ne osaksi opettajien arkea. Näin eri työyhteisöjen on mahdollista löytää juuri heille sopiva tapa käsitellä työhyvinvointia ja sen eri osa-alueita.

31) Segregaatiosta inklusioon

Avustuksen saaja:	Jäsenten muodostama yhteisö, Kirkonkylän koulu, Laukaa
Haettu avustus:	15 100
Myönnetty avustus:	15 100

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Laukaan kirkonkylän koulu rakennettiin 1972 ja siellä työskenteli n.10 opettajaa. Monien vaiheiden, kuten sisäilmaongelmien ja myös viipalekoulussakin työskentelyn jälkeen olemme vihdoinkin saaneet uuden ison, tiloiltaan toimivan koulun, johon muuttavat viimeistään ensi syksynä kaikki opettajat ja ohjaajat, joita tällä hetkellä on 42 opettajaa ja 24 ohjaajaa. Meille on tietysti ehtinyt vakiintua erilaisia toimintamalleja eri toimipisteisiin ja nyt meidän olisi tarkoitus siirtyä tästä segregaation tilasta hallittuun inklusioon, jossa huomioidaan moniammatillisesti kaikkien tarpeet ja riittävät tukitoimet. Riittäviksi tukitoimiksi katsomme koulutuksen, jossa pääsemme syventymään muutoksen tuomiin vaikutuksiin työyhteisössä sekä koko yhteisön, että yksittäisen henkilön kannalta. Työhyvinvointikyselyssä esiin tulleiden asioiden pohjalta kehittämiskohteiksi työyhteisössä nostettiin yhteistyötaidot ja omat voimavarat muutosten ja haasteiden keskellä. Haluamme tarjota mahdollisuutta työohjaukseen, jossa keskitytään omien voimavarojen tarkasteluun ja itsensä voimaannuttamiseen. Lisäksi koulunjohdolle järjestetään kolme koulutusta. Tavoitteenamme on aloittaa uusi yhteiselo positiivisella mielellä, yhteen hiilen puhaltamalla ja yhteisesti sovituilla pelisäännöillä, joihin koko työyhteisön on helppo sitoutua. Osallistaminen, ratkaisukeskeisyys ja avoin keskusteluyhteys ovat keskiössä.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Työnohjaus ja koulutus antaa meille eväitä kohdata paremmin uudet haasteet uusien ihmisten kanssa. Samalla se parantaa työhyvinvointia, kun kenenkään ei tarvitse yksin miettiä ja pohtia työelämän haasteita, vaan voimme yhdistää voimamme tässäkin asiassa kunnolla.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Hankkeen edetessä voimme antaa vinkkejä myös muille kouluille TYHY-päivien yhteydessä tai kuntakohtaisessa VESO-koulutuksessa. Voimme pyytää myös paikallislehteä tai opettaja lehteä, tekemään asian tiimoilta juttua.

32) Kaikkien lasten Laru – erillistä väistöyksiköistä hyvinvoivaksi kouluyhteisöksi

Avustuksen saaja:	Jäsenten muodostama yhteisö, Lauttasaaren ala-asteen koulu, Helsinki
Haettu avustus:	18 452
Myönnetty avustus:	13 152

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Lauttasaaren ala-asteen koulu on toiminut useammassa eri rakennuksessa vuosikymmeniä. Tämä on vaikuttanut yhteisöllisyyteen vahvasti jakamalla työntekijät kahden tai useamman rakennuksen väkeen. Viimeiset kolme lukuvuotta pääkoulu on ollut perusparannuksen alla ja olemme työskennelleet kahdella kampuksella ja viidessä eri rakennuksessa. Keväällä 2022 perusparannuksen valmistuessa pääsemme vihdoin muuttamaan kaikki saman katon alle. Osa työntekijöistämme ei ole edes tavannut toisiaan väistötiloissa työskentelyn ja koronan kokoontumisrajoitusten takia. Tässä tilanteessa on mielestämme juuri oikea ajankohta rakentaa yhteisöllisyyttä ja käyttää kaikki paukut yhteisöllisyyden luomiseen. Koulun opettajat ovat taitavia, työhön sitoutuneita ja kunnianhimoisia. He ovat valmiita antamaan paljon työlleen, ja työn rajaaminen on monelle haastavaa. Jaksamisen ongelmat huolettavat koulun johtoa, ja henkilökunta toivoo johdolta vahvaa tukea työssä jaksamiseen. Tämä hankesuunnitelma on syntynyt vastaukseksi koulun tilanteeseen. Nyt suuren muutoksen keskellä on mahdollisuus rakentaa uudenlaista meidän koulumme hyvinvointia. Hyvinvoiva henkilökunta luo hyvinvoivaa koulua. Työhyvinvointikyselyissä (Kunta10 ja Fiilari) työyhteisön erityisvahvuudeksi ja voimavaraksi nousee hyvä ilmapiiri. Se on myös toinen kehityskohde työssä jaksamisen lisäksi. Pyrimme löytämään keinoja työssä jaksamiseen ja hyvän ilmapiirin vahvistamiseen. Toimintatavoiksi olemme valinneet kaikille opettajille suunnatun vertaismentoroinnin, Larun uusien opettajien mentoroinnin, Anna Lohmanin työhyvinvointia tukevan koulutuskokonaisuuden koko työyhteisölle ja positiivisen pedagogiikan lisäämisen opetuksessa. Työnantajan tuen ansiosta mentorointi ja koulutukset pystytään toteuttamaan työajalla (yhteissuunnittelujaksolla ja Veso-päivinä). Hankkeen tarkoituksena on tukea Lauttasaaren ala-asteen henkilökunnan työhyvinvointia osana hyvinvoivaa, inklusiivista kaikkien lasten Larua.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Vertaismentorointi lisää yhteisöllisyyttä, lisää pedagogista keskustelua ja tukee työssäjaksamista. Larun uusien opettajien mentorointi antaa vastauksia uusien opettajien kysymyksiin ja avaa koulun toimintatapoja. Työhyvinvointia tukeva koulutuskokonaisuus työpajoineen vahvistaa opettajien hyvinvointia sekä yleistä jaksamista ja arjenhallintaa, auttaa stressinhallintataitojen omaksumisessa, auttaa opettajia tunnistamaan omia voimavaroja, jaksamista ja itselle merkityksellisiä keinoja arjen hallitsemisessa, auttaa opettajia refleктоimaan omaa tapaa toimia työyhteisössä, parantaa tietoisuutta vuorovaikutuksen tärkeydestä suhteessa toisiin työpaikalla, vahvistaa kunkin osallistujan vuorovaikutustaitoja osana työryhmää ja systeemiä, auttaa osallistujia käsittelemään haastavia tilanteita, sekä löytää uusia näkökulmia ja työvälineitä haastavien tilanteiden ratkaisemiseksi. Positiivisen pedagogiikan materiaalit kannustavat opettajia positiivisen pedagogiikan käyttämiseen. Vahvuuksien sanoittaminen ja hyvän huomaaminen on konkreettinen hyvinvointia parantava tapa ja taito, jonka toivomme vahvistuvan koko yhteisössä.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Tarkoitus on luoda malli, jolla Lauttasaaren ala-asteella luodaan ja ylläpidetään työhyvinvointia. Osa hankkeen toimintatavoista jää toivottavasti elämään koulun toimintaan. Hanketta esitellään alueen muille kouluille ja mahdollisuuksien mukaan muille samantyyppisiin haasteisiin ratkaisuja hakeville kouluille. Hanketta esitellään koulun kotisivuilla, Instagramissa ja Facebookissa.

33) Työhyvinvointimatinea – teemasta kolmen luennon kokonaisuus – tavoitteena on opettajan työssä jaksamisen ja työstä palautumisen tukeminen ja metodologisten menetelmien hyödyntäminen työhyvinvoinnin tunnistamisessa

Avustuksen saaja:	Yhdistys, OAJ Pääkaupunkiseudun paikallisyhdistys
Haettu avustus:	12 600
Myönnetty avustus:	12 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Työhyvinvointimatinea (syksy 2022 ja kevät 2023) alueyhdistyksen jäsenille: - teemasta kolmen luennon koulutuskokonaisuus/ lukukausi -osa 1: Omien voimavarojen tunnistaminen opetustyössä ja jaksaminen - osa 2: Työhyvinvoinnin haasteet- itsemyötätunnon vahvistuminen ja työstä palautuminen -osa 3: Työhyvinvoinnin edistämisen aakkoset opetustyössä (metodologiset menetelmät työhyvinvoinnin tunnistamisessa)

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Osa 1. ja Osa 2. koulutuspäivien välissä: Koulutukseen osallistujien työssä jaksamisen haasteita tarkastellaan yksilön oman tarkastelun avulla (kyselykaavake, joka osallistujille suunnataan/ käytetään tieteellisen tutkimuksen hyviä käytänteitä kaavakkeen tulosten analysoinnissa, luotettavuuden kriteerit kaikissa käsittelyvaiheissa huomioiden ja

osallistujien anonymiteettiä suojellen). Kyselykaavakkeen vastaukset toimivat osana koulutuksen sisältöä toisena koulutuspäivänä (Osa 2). Osa 3. Vahvistetaan osallistujien työhyvinvointia ja työssä jaksamista metodologisten menetelmien avulla.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Työhyvinvointimatinea on rakennettu niin, että sitä voi toistaa em. koulutuksena, kuten jo anomuksesta se seuraavalle lukukaudella on jo suunniteltukin. Jatkossakin sitä voi toistaa ja näin hyödyntää laajasti em. luentokokonaisuutena.

34) Hyvinvoiva ja yhteisöllinen kouluverkko

Avustuksen saaja: Yhdistys, OAJ Pyhäjoen paikallisyhdistys
Haettu avustus: 47 325
Myönnetty avustus: 11 904

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Hyvinvoiva ja yhteisöllinen työpaikka- kokonaisuuden tavoitteena on kehittää uuden kouluverkon toimintakulttuuria positiiviseksi, ratkaisukeskeiseksi ja yhteistyöhön kannustavaksi. Työhyvinvoinnin edistämiseen tähtäävä kokonaisuus jakaantuu kahteen osaluueeseen, joiden teemana ovat; TYÖHYVINVOINTI ja YHDESSÄ TEKEMINEN. Työhyvinvointia lisätään työnohjauksella, koulutuksissa saatavilla työkaluilla työhyvinvoinnin lisäämiseksi sekä virkistystoiminnalla koulutuspäivien yhteydessä. Yhdessä tekemiseen kuuluvat koulutuspäivät, joissa keskitytään kouluverkon uudelleen organisointiin, toimintakulttuurin luomiseen ja koulujen välisen yhteistyön kehittämiseen. Lisäksi olennaisena osana yhdessä tekemistä toimii koulutuspäivien ohessa oleva ryhmäyttävä toiminta.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Hankkeen tavoitteena on kehittää uudistuvan kouluverkon toimintakulttuuria, jonka myötä syntyvä toimiva arki, tekemisen ilo ja me yhdessä- henki tulisivat luontevaksi arjen osaksi tukemaan opetushenkilökunnan työssä jaksamista ja työhyvinvointia. Yhteisellä selkeällä toimintakulttuurilla ja toimivilla käytänteillä luomme hyvinvoivan työyhteisön. Jokaisen henkilökohtaista työhyvinvointia pyritään lisäämään työnohjauksella ja koulutuksessa annettavilla työkaluilla. Henkilöstön yhdessä kouluttautuminen ja virkistäytyminen ryhmäyttää uutta työyhteisöä ja luo positiivista työilmapiiriä, jossa jokainen uskaltaa tuoda omia vahvuuksiaan esille ja on halukas kehittymään.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Koulutuksien avulla työstämme koulujemme arvopohjaan perustuvaa käsikirjaa kohti käytännön toimintakulttuuria. Käsikirjan on tarkoitus toimia oppaana kaikessa koulutyössä ja on helposti hyödynnettävissä muidenkin käyttöön. Koulujen väliseen yhteistyöhön toivotaan löytyvän luontevia käytänteitä aina johtoportaasta oppilaisiin saakka. Hankkeen tarkoituksena on myös luoda kuntaamme työhyvinvointia edistäviä käytänteitä, joita voisi hyödyntää myös hankkeen päätyttyä. Lisäksi huomioidaan kyselyjen avulla hankkeen vaikutus työhyvinvoinnin edistäjänä ja luodaan arvostusta työhyvinvointiin panostamiseen sivistystoimessa.

35) Hyvinvointitaitoja työyhteisölle

Avustuksen saaja:	Jäsenten muodostama yhteisö, Karhunmäen koulu, Joensuu
Haettu avustus:	11 176
Myönnetty avustus:	11 076

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Karhunmäen koulu on vuonna 2017 toimintansa aloittanut alakoulu laajenevalla alueella Joensuussa. Alun perin kaksisarjaiseksi suunniteltu koulu jäi jo parin ensimmäisen toimintavuoden jälkeen liian pieneksi vuosittain kasvavalle oppilasmäärälle. Lukuvuonna 2022–2023 koulu tulee työskentelemään kolmessa eri rakennuksessa, mikä vähentää henkilökunnan ja oppilaiden yhteisten kohtaamisten määrää. Tämä vaikeuttaa yhteisöllisyyden rakentumista ja yhteisten pedagogisten toimintamallien toteuttamista. Koronarajoitukset ovat lisänneet henkilökunnan työtaakkaa ja kuormittaneet sekä opettajien että oppilaiden jaksamista. Tämän päivän elämänhallinta ja työelämä edellyttävät laaja-alaista hyvinvointitaitojen hallintaa, ja näitä taitoja haluamme työyhteisöllemme tarjota. Positive Education Oy (positiivinenoppiminen.fi) on kouluttanut yli 15 vuoden ajan positiivista psykologiaa ja ratkaisukeskeistä valmennusta sekä kotimaassa että ulkomailla. Yrityksen tarjoaman laaja-alaisen koulutuksen avulla pyrimme jalkauttamaan positiivisen pedagogiikan ja hyvinvointiopetuksen oppeja työyhteisöömme ja sitä kautta myös oppilaidemme hyväksi. Pyrimme läsnäolo-, vuorovaikutus- ja itsesäätelytaitojen kehittämiseen erilaisten työtapojen, toimintamallien ja harjoitusten avulla. Toiminnan tavoitteena on yhteisöllisyyden kehittäminen sekä henkilökunnan ja oppilaiden hyvinvoinnin tukeminen. Työhyvinvointirahaston avustuksella haluamme tarjota työyhteisöllemme koulutusta näihin äärimmäisen tärkeisiin taitoihin. Hyvinvointitaitojen koulutus antaa työkaluja työyhteisöemme lisäksi myös oppilaille.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Koulutuksen kautta työyhteisöemme jäsenet saavat hyvinvointitaitoja, jotka tukevat työssäjaksamista monipuolisesti. Erilaiset taidot antavat työkaluja vaativassa työarjessa jaksamiseen ja tätä kautta työuupumisen ehkäisemiseen. Läsnäolo- ja vuorovaikutustaitojen harjoittelemisen myötä uskomme myös työyhteisöemme yhteisöllisyyden, yhteistyön ja -hengen kehittyvän toivottuun suuntaan.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Koulutus antaa tulevan lukuvuoden aikana käytännön eväitä arkeemme koulussa. Kun koulun henkilökunta koulutetaan hyvinvointia edistävien taitojen harjoittamiseen, on sitä helppo viedä eteenpäin ja toteuttaa myös oppilastasolla. Lukuvuoden 2022–2023 teemana koulussamme on hyvinvointitaidot, joita harjoitellaan monipuolisin tavoin koko lukuvuoden ajan. Teemavuosi huipentuu keväällä 2023 henkilökunnan yhdessä suunnittelemaan ja toteuttamaan monialaisen oppimiskokonaisuusviikon toteuttamiseen hyvinvointitaitojen ympärille. Hyvinvointivuoden lankoja käsissään pitää koulumme positiimi, joka on toiminut koulussa positiivisen pedagogiikan jalkauttajana sekä työhyvinvoinnin edistäjänä. Positiimin kaksi jäsentä on tämän lukuvuoden aikana kouluttautumassa positiivisen pedagogiikan ja hyvinvointiopetuksen opettajiksi. Tämä koulutus on vakuuttanut jäsenemme siitä, että hyvinvointitaidot ovat juuri niitä tulevaisuuden taitoja, joita työyhteisöemme ja oppilaamme

tarvitsevat. Karhunmäen koulun on tarkoitus toimia hyvinvointikoulutuksen pilottikouluna Joensuun kaupungissa, minkä jälkeen toimintamallia on mahdollista mallintaa myös kaupungin muissa oppilaitoksissa.

36) Apuna arjessa, tukena työssä: perehdyttämisen ja mentoroinnin avulla voimaa ja virtaa työuraansa aloittaville

Avustuksen saaja:	Yhdistys, OAJ Joensuun paikallisyhdistys
Haettu avustus:	23 000
Myönnetty avustus:	11 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Joensuun kaupunki on uudistamassa osaamisen kehittämisen kokonaisuutta osana henkilöstöohjelmaa. Tässä hankkeessa OAJ Joensuu ja Joensuun kaupunki työnantajana haluavat yhdessä kehittää osaamisen kehittämisen kokonaisuutta perehdyttämisen, johtamisen ja mentoroinnin osalta. Yhdessä olemme havainneet, että työuransa alussa olevien opettajien jaksaminen sekä kuormittuminen ovat huolestuttavalla tasolla. Haluamme löytää yhdessä keinoja, kuinka voimme systemaattisemmin tukea heidän osaamistaan ja työhön perehtymistä sekä samalla parantaa työhyvinvointia. Olemme OAJ Joensuun ja Joensuun kaupungin kanssa yhteisesti aloittaneet Tervetuloa taloon-tilaisuudet koulutuspalveluiden uusille työntekijöille, jossa kerromme oman kaupunkimme käytänteistä ja paikallisista sopimuksista. Tämä käytäntö on tavoitteena laajentaa myös varhaiskasvatuksen toimialalle tämän hankkeen myötä. Tarkoitus on hankkeen aikana kehittää mentorijärjestelmää siten, että järjestelmä saadaan otettua pysyvään käyttöön kasvatus- ja opetuslalla. Haemme sekä varhaiskasvatuksen että yleissivistävän opetuksen toimialoilta 15-20 henkilöä osallistumaan mentorikoulutukseen. Varhaiskasvatuksen esihenkilöt (20 hlöä) pääsevät testaamaan henkilöarviointityökalua osana johtamisen kehittämisen prosessia. Työkalun testaamisen tavoitteina on oman osaamisen vahvistaminen, vahvuuksien ja johtamisen kehittämiskohteiden tunnistaminen.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

OAJ Joensuussa ja Joensuun varhaiskasvatus- ja koulutuspalveluissa on tunnistettu, että ammattiuran alkuvaiheessa opettajilla on epävarmuutta osaamisen, jaksamisen ja itsensä johtamisen osalta. Lisäksi tunnistamme ja arvostamme jo pidempään opetustyötä tehneiden opettajien osaamista ja taitoa tukea kollegoja arjen tilanteissa. Mentorikoulutuksella ja syntyvällä verkostolla katsotaan olevan hyötyä myös kokeneempien opettajien omaan jaksamiseen. Koulutus lisää taitoja kollegiaaliseen reflektointiin, itsensä johtamiseen ja työn rajaamiseen. Perehdyttäminen ja mentorointi tuovat työuran alussa olevalle opettajalle varmuutta, osaamista ja myös konkreettisen henkilön, jonka puoleen kääntyä hyvinkin matalalla kynnyksellä. Johtamisen kehittäminen ja esihenkilöiden oman osaamisen vahvistaminen osana hanketta edistää esihenkilöiden osaamista pedagogiseen- ja henkilöstöjohtamiseen. Parempi johtaminen vaikuttaa toivottavasti myös henkilöstön työhyvinvointiin positiivisesti.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Perehdyttäminen tasalaatuistuu ja sen toteutuminen varmistetaan vuosittaisilla paikallisyhdistyksen ja työnantajan yhdessä järjestämällä tilaisuuksilla. Mentoroinnista tulee osa perehdyttämisen ja työuran alkuvaiheen tukemisen jatkumoa varhaiskasvatuksen ja koulutuksen toimialoilla. Henkilöstöarviointityökalun käyttöä laajennetaan esihenkilöiden keskuudessa, mikäli tulokset varhaiskasvatuksen toimialalla ovat positiiviset. Tulevaisuudessa perehdyttämisen, johtamisen ja mentoroinnin kokonaisuus toteutuu kaikilla toimialoilla Joensuun kaupungissa.

37) Kaarnalaivan matkassa

Avustuksen saaja: Yhdistys, OAJ Parkanon paikallisyhdistys
Haettu avustus: 30 924
Myönnetty avustus: 10 598

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Kaarnalaivan matkassa-hankkeen tavoitteena on vahvistaa yhteenkuuluvuuden tunnetta uudessa työyhteisössä, lisätä työhyvinvointia työnohjauksen keinoilla sekä järjestää yhteisöllisiä tapahtumia Koulu- ja kulttuurikampus Kaarnan työntekijöille. Hankkeen avulla toteutettu työnohjaus voisi vastata erityisesti henkisen kuormituksen keventämiseen ja näin ollen hyvinvoinnin parantamiseen. Ratkaisukeskeisen työnohjauksen avulla voitaisiin vahvistaa työntekijöiden keskinäistä ja esimiesten välistä vuorovaikutusta. Virkistystoiminta tarjoaisi Kaarnassa työskenteleville yhteistä tekemistä. Tiimien työnohjauksella kehitetään myös hyvällä alulla olevaa yhteisopettajuutta siten, että se olisi toimivaa ja työhyvinvointia lisäävää.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Kaarnan valmistumisen jälkeen (2019) on eletty haastavia koronavuosia. Yhteistyö talon sisällä ei ole päässyt kehittymään ja eri solut kokevat olevansa erillisiä yksiköitä. Yhteisen toimintakulttuurin luominen on vielä kesken ja henkilökunta kaipaa yhteisöllisyyden ja yhteisten toimintatapojen vahvistamista. Koulukampus Kaarnassa työskentelee noin 85 työntekijää. Kaarnassa toimii esiopetusryhmä, perusopetuksen 1.- 9.- luokat sekä lukio. Hankkeen tarkoituksena on lisätä yhteistyötä eri kouluasteiden välillä koulukampus Kaarnan (esiopetus, peruskoulu, lukio) sisällä. Työhyvinvointikyselyissä on noussut esille kuulluksi tulemisen tarve, oman työn arvostus ja vaikutusmahdollisuudet sekä epätasa-arvo eri yksiköiden välillä. Hankkeen avulla toteutettu työnohjaus voisi vastata kuulluksi tulemisen tarpeeseen sekä oman työn vaikutusmahdollisuuksiin. Virkistystoiminta tarjoaisi Kaarnassa työskenteleville yhteistä tekemistä. Tiimien työnohjauksella kehitetään myös yhteisopettajuutta, joka on avoimissa oppimisympäristöissä isossa roolissa.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Hanketta edistetään sekä Kaarnan oman johtoryhmän toimesta että Parkanon kaupungin johtoryhmässä. Hanke esitellään myös laajennetussa johtoryhmässä. Hyvät käytännöt voidaan laajentaa käyttöön koko kaupungilla ja niitä on tarkoitus jakaa opetushenkilöstön omissa

verkostoissa seudullisesti. Tavoitteena on jatkaa hankkeen jälkeen työnohjausta säännöllisenä hyvinvointia edistävänä toimena.

38) Tukea työssä jaksamiseen pd-rahoitusta saavien helsinkiläisten koulujen opettajille ja työyhteisöille – työhyvinvointia ja ratkaisukeskeisiä menetelmiä arkeen

Avustuksen saaja: Jäsenten muodostama yhteisö, työnohjaajat Helsinki OAJ:n jäsenet
Haettu avustus: 30 000
Myönnetty avustus: 10 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Koulutushanke tuo toivottua lisätukea työhyvinvointiin pd-rahoitusta saavien helsinkiläisten koulujen opettajille ja työyhteisöille. Haastavimmiksi arvioiduilla alueilla ja toimintaympäristöissä työtään tekevät opettajat ja työyhteisöt tarvitsevat erityisesti tukea työssä jaksamiseen ja työhyvinvoinnin lisäämiseen sekä ratkaisukeskeisiä menetelmiä kouluarkeen. Koulutuksessa painottuvat työnohjaus ja ratkaisukeskeiset menetelmät. Työnohjauksen avulla lisätään työssä jaksamista ja ratkaisukeskeisten menetelmien avulla lisätään opettajien työhyvinvointia ja itsetuntemusta sekä uusien toimintamallien tuomista kouluarkeen ja koko työyhteisölle. Koulutus lisää vuorovaikutusta ja luottamusta yhteiseen toimintaympäristöön ja yhteistyöhön. Työhyvinvointirahaston apurahaa haetaan kolmen samansisältöisen koulutuskokonaisuuden toteuttamiseen. Koulutusta tarjotaan pd-rahoitusta saavien helsinkiläisten koulujen opettajille. Koulutukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja koulutukseen osallistuvien opettajien sijaiskulut korvataan hankkeen rahoituksella. Yksi koulutuskokonaisuus koostuu kahdesta neljän tunnin koulutuspäivästä (yhteensä 8 h). Koulutuspäivissä painottuu työnohjauksellinen työskentely, jonka avulla lisätään työssä jaksamista. Ratkaisukeskeisten menetelmien harjoittelun avulla lisätään opettajien työhyvinvointia ja itsetuntemusta sekä uusien toimintamallien tuomista kouluarkeen ja koko työyhteisölle. Kouluttajat ovat pk-seudulla työskenteleviä opetusalan ammattilaisia, mm. Anne-Mari Kuusimäki KT, luokan- ja aineenopettaja, neuropsykiatrinen valmentaja, ratkaisukeskeinen yksilö- ja ryhmävalmentaja sekä Annukka Töyri KM, työnohjaaja, erityisluokanopettaja ja neuropsykiatrinen valmentaja.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Hanke tuo toivottua lisätukea työhyvinvointiin pd-rahoitusta saavien helsinkiläisten koulujen opettajille ja työyhteisöille. Kaupungin haastavimmiksi arvioiduilla alueilla ja toimintaympäristöissä työtään tekevät opettajat tarvitsevat erityisesti tukea työssä jaksamiseen ja työhyvinvoinnin lisäämiseen sekä ratkaisukeskeisiä menetelmiä kouluarkeen. Koulutuksessa painottuvat työnohjauksellinen työskentely ja ratkaisukeskeisten menetelmien harjoittelu. Työnohjauksen avulla lisätään työssä jaksamista ja ratkaisukeskeisten menetelmien oppimisen avulla lisätään opettajien työhyvinvointia ja itsetuntemusta sekä uusien toimintamallien tuomista kouluarkeen ja koko työyhteisölle. Koulutus lisää vuorovaikutusta ja luottamusta yhteiseen toimintaympäristöön ja yhteistyöhön.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Opettajille tarjottavan koulutuskokonaisuuden tavoitteena on työssäjaksamisen vahvistaminen ja ratkaisukeskeisten menetelmien tuominen pd-rahoitusta saavien koulujen arkeen. Koulutukseen osallistuvilla opettajilla on mahdollisuus tuoda esiin toiveita ja erityisiä painotusalueita ennen koulutusta. Näitä toiveita etukäteen huomioimalla voidaan siltäkin osin lisätä ja edistää koulutuksen soveltamista koulun arjessa ja henkilöstön työhyvinvoinnissa sekä työssäjaksamisessa. Vaikuttavuutta mitataan koulutuksen päätteeksi sähköisellä kyselylomakkeella, jossa osallistujat saavat arvioida koulutuksen sisällön sekä toteutuksen onnistumisen työhyvinvoinnin vahvistajana. Keräämme jokaisesta koulutuskokonaisuudesta palautteita, kokemuksia, ajatuksia ja reflektointeja työssäjaksamisen vahvistamisen keinoista ja ratkaisukeskeisten menetelmien käyttämisestä arjen haastavissa tilanteissa. Tavoitteena on saada vaikuttavuutta koulun arkeen sekä keinoja toimivaan sekä turvalliseen työyhteisöön. Palautteista tehdyt koosteet voidaan julkaista OAJ:n sivuilla.

39) Jokaisella on oikeus turvalliseen työympäristöön ja myönteiseen kohteluun

Avustuksen saaja:	Yhdistys, OAJ Karstulan paikallisyhdistys
Haettu avustus:	10 000
Myönnetty avustus:	10 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

MAPA-koulutus eli Management of Actual or Potential Aggression eli haasteellisen käyttäytymisen ennaltaehkäisy ja hallinta. Koulutus auttaa henkilökuntaa välttämään ja hallitsemaan eteen tulevia konflikteja ja kriisitilanteita, koulussa. Koulutuksen myötä vähenee tarve rajoitustoimien käytölle. Maksimoi turvallisuuden ja minimoi henkilöstölle aiheutuvia haittoja. Koulutus luo turvallisuuden tunnetta ja vapauttaa energiaa pedagogiseen työhön. Edesauttaa kehittämään yhteistyöhön perustuvaa lähestymistapaa kollegoiden, henkilökunnan, oppilaiden ja vanhempien välillä. Positiivinen pedagogiikka eli ratkaisukeskeisen opetuksen menetelmät. Positiivisen pedagogiikan kautta päästään toinen toisensa hyväksyvään ilmapiiriin ja sen avulla on mahdollista kehittää työhyvinvointia. Positiivinen ilmapiiri luo hyvinvointiin keskittyvää koulukulttuuria ja yhteisöllisyyttä. Hyvä synnyttää hyvää ja näin syntyy positiivinen kehä.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

MAPA-Koulutus antaa työkaluja, joiden avulla erilaista haasteellista käytöstä voidaan hallita. Koulutuksen avulla henkilökunta oppii tekemään riskien arviointia niin, että huolenpito ja riskien minimointi ovat etusijalla. Koulutus tukee työhyvinvointia siten, että kaikkien oikeuksia kunnioitetaan ja kohdellaan yksilöllisten tarpeiden edellyttämällä tavalla. Tästä seuraa kohtaamisen ja vuorovaikutuksen merkityksen korostuminen. Toinen toistensa kunnioittaminen johtaa hyvää toimivaan vuorovaikutukseen, joka osaltaan luo edellytyksen turvalliseen työympäristöön. Koulutuksen avulla mahdollistetaan turvallisen vuorovaikutuksen toimintakulttuuri, jota tullaan kehittämään koko ajan eteenpäin. Positiivinen pedagogiikka vahvistaa vahvuuksia oppilaissa ja kollegoissa. Koulutus tarjoaa konkreettisia pedagogisia käytänteitä ja toimintamalleja, näiden asioiden edistämiseksi

kouluarjessa. Tämän koulutuksen avulla tuetaan hyvinvointia koulutyössä sekä edistetään kaikkien kykyä vahvistaa omia voimavarojaan ja työiloaan positiivisen psykologian keinoin.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

MAPA- koulutus viedään arjen keskiöön ja otetaan työkaluksi jokapäiväiseen arkityöhön. Uuden yhtenäiskoulun haasteet ovat tulleet lukukauden aikana enemmän näkyviksi. Turvallisuusilmoituksia on kuntaorganisaatiossamme ylivoimaisesti eniten tullut koulusta ja tähän tarpeeseen pitää reagoida. Pyrimme kouluttamaan koko henkilökunnan, jotta heillä olisi välineitä kohdata kunnioittavasti ja ennalta ehkäisten aggressiivinen käyttäytyminen. Positiivinen pedagogiikka antaa loistavia eväitä kollegiaaliseen tiimityöhön. Uuden yhtenäiskoulun työyhteisönä olemme luomassa uutta toimintakulttuuria ja rakentamassa kaikille turvallista työympäristöä. Oppilaiden ilon ja hyvinvoinnin vaaliminen vahvistaa itsetuntoa, kannustaa yrittämään ja vahvistaa itsetuntoa. Positiivinen ilmapiiri näkyy oppimistuloksissa ja vaikutus ulottuu myös oppilaiden koteihin ja huoltajiin.

40) Osaavalla johtamisella voimavaroja varhaiskasvatukseen – hengähdä, kehitä ja vahvista!

Avustuksen saaja:	Yhdistys, OAJ Kanta-Häme
Haettu avustus:	18 350
Myönnetty avustus:	9 700

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Hankkeen tavoitteena on tarjota kantahämäläisille päiväkodin johtajille ja varhaiskasvatuksen asiantuntijatehtävissä toimiville henkilöille työkaluja laadukkaaseen itsensä ja työyhteisön sekä organisaatiossa johtamiseen. Koulutuksen aikana vahvistetaan henkilöstöjohtamisen osa-alueiden hallintaa ja tuetaan osallistujien itsensä johtamista sekä annetaan työkaluja työhyvinvoinnin vahvistamiseen ja ylläpitämiseen siten, että osallistuja pystyy siirtämään koulutuksessa saamansa tietotaidon suoraan työelämään. Osaava esihenkilö on työyhteisön etu. Koulutuksen aikana harjoitellaan esim. palautteen antamista, haastavien tilanteiden selvittämistä, kehityskeskustelujen käymistä, hyvin toimivia vuorovaikutussuhteita, joustavuuden kehittämistä ja käyttäytymistyylien johtamista. Osana koulutusta osallistujat saavat henkilökohtaisen analyysin. Sen avulla perehdytään omaan luontaiseen toimintatapaan, yhteistyökykyyn ja vuorovaikutustaitoihin. Koulutus sisältää osallistavia luentoja sekä aktiivisia harjoituksia, joita tehdään koulutuspäivien aikana pareittain ja pienryhmissä. Verkostoituminen maakunnan muiden varhaiskasvatuksen esihenkilöiden ja asiantuntijoiden kesken luo edellytykset vertaisoppimiselle ja -tuelle, myös tulevaisuudessa koulutuksen päättymisen jälkeen. Vertaistoimijoiden keskinäinen tunteminen lisää luottamusta, mahdollistaa uudenlaisten toimintatapojen kehittämisen ja jalkauttamisen käytäntöön. Tämä myös edistää esihenkilöiden ja työyhteisöjen jaksamista. Koulutukseen osallistuvien henkilöiden työnantajat suhtautuvat asiaan positiivisesti, ja osallistujat voivat käyttää työaika osallistuakseen siihen, ja työnantaja vastaa osallistujan matkakuluista. Koulutuksen aikana edistetään osallistujien hyvinvointia myös liikunnan ja rentoutusharjoitusten kautta, jotka ovat sovellettavissa työpaikoilla. Tavoitteena on tuoda päiväkoteihin luontaisia tapoja edistää työpäivän aikaista palautumista.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Helmikuussa julkaistu OAJ:n Työolobarometri 2021 vahvistaa käsitystä, että hyvä esihenkilötyö vähentää työntekijöiden kokemaa työstressiä, johon myös tällä koulutuksella pyritään vaikuttamaan. Suunniteltu koulutuskokonaisuus tukee myös KARVIN Varhaiskasvatuksen moninaiset johtamisrakenteet ja johtaminen - selvityksen kehittämissuosituksista varhaiskasvatuksen johtamisosaamisen kehittämistä. Hyvinvoivalla esihenkilöllä on osaamista ja voimavaroja johtaa työyhteisön hyvinvointia. Koulutuksen avulla vahvistetaan esihenkilöiden vuorovaikutustaitoja, yhteisöllisyyttä ja omaa jaksamista. Koulutuspäivien aikana annetaan työkaluja laadukkaaseen esihenkilötyöhön, mikä tukee voimavarakeskeistä johtamista. Koulutuksen jälkeen osaava esihenkilö kykenee johtamaan työyhteisöä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Laadukas palautteen antaminen, haastavien tilanteiden selvittäminen, vuorovaikutteiset rakentavat kehityskeskustelut sekä joustavat ja oikeudenmukaiset ratkaisut lisäävät hyvinvointia työyhteisössä. Hyvällä johtamisella edistetään myös työn imua, työhön sitoutumista ja työn tuottavuutta. Koulutuksen avulla kehitetään työyhteisön yhteistyötä toimivammaksi ja työtä sujuvammaksi. Tällöin esihenkilölle jää enemmän aikaa keskittyä pedagogiseen johtamiseen. Resilientti työyhteisö pystyy paremmin kohtaamaan erilaiset kriisitilanteet, kuten kaksi vuotta jatkunut koronapandemia, sekä selviämään niistä pienemmillä vaurioilla kuin hauras ja muutoskyvytön työyhteisö. Koulutuksen aikana vahvistetaan esihenkilön taitoa kehittää työyhteisöä kestävästi ja varautumaan poikkeustilanteisiin. Työyhteisön resilienssin kehittäminen vahvistaa työyhteisön ennakkoluulottomuutta ja kekseliäisyyttä. Resilientti työyhteisö kykenee toimimaan myös kriisitilanteessa innovatiivisesti, sitoutuneesti ja yhteistyökykyisesti. Sen sisällä kyetään osoittamaan empatiaa ja inhimillisyyttä, myös asiakkaille ja yhteistyökumppaneille.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Koulutuksen aikana esihenkilöiden johtamistaidot vahvistuvat niin, että osallistuja pystyy siirtämään koulutuksissa saamansa tietotaidon suoraan työelämään, jolloin varmistetaan kehittyvä, joustamiskykyinen, yhtenäinen ja hyvinvoiva työyhteisö. Kun koulutuksen aikana saadut tiedot ja taidot siirtyvät käytäntöön, työnantajien on helppo jatkaa tulevaisuudessa vastaavanlaista kehittämis- ja työhyvinvointitoimintaa. Verkostoitumisen kautta jaetaan osaamista varhaiskasvatuksen johtamisessa, mikä luo edellytykset paremmalle työhyvinvoinnille koko Kanta-Hämeessä. OAJ-läiset aktiivitoimijat, joiden työnantaja järjestää varhaiskasvatusta, ovat yhteydessä työnantajaan ja esittelevät hanketta ja sen sisältöä. Alueasiantuntija toimii yhteyshenkilönä ja aktiivihenkilöiden tukena. Hankkeesta tiedotetaan alueyhdistyksen Facebookissa, Instagramissa, Twitterissä ja verkkosivulla. Tavoitteena on saada maakunnan mediat kiinnostumaan maakunnallisesta kasvatus- ja opetusalan työhyvinvoinnin kehittämishankkeesta niin, että toimittajat tekevät aiheesta juttuja lehtiin ja alueuutisiin. Tarkoituksena on tarjota aiheesta kirjoituksia myös Varhaiskasvatus- ja Opettaja-lehteen. Alueyhdistys kutsuu koulutuksen päättymisen jälkeen osallistujat ja paikallisyhdistysten edustajat yhteiseen tapaamiseen. Tilaisuuden tavoitteena on tuoda jäsen ja paikallisyhdistys yhteen ja näin edistää päiväkodin johtajina, varhaiskasvatuksen esihenkilöinä ja asiantuntijoina toimivien OAJ:n jäsenten edunvalvontaa ja työhyvinvointia.

41) Työhyvinvoinnin lisääminen työnohjauksen kautta

Avustuksen saaja:	Yhdistys, OAJ Keravan opetusalan paikallisyhdistys
Haettu avustus:	10 000
Myönnetty avustus:	8 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Hankkeen tarkoituksena on järjestää lukuvuoden 2022–2023 mittainen työnohjaus, jossa opettajien työhyvinvointia lisättäisiin työnohjauksen avulla pienryhmissä. Tavoitteena on perustaa eri opettajaryhmille työnohjausryhmät, jotka kokoontuisivat, säännöllisesti, esimerkiksi kymmenen kertaa lukuvuoden aikana. Lisäksi työnohjauksessa olisi mahdollisuus lisätä myös fyysistä hyvinvointia henkilökohtaisen kunto-ohjelman avulla. Kunto-ohjelma toteutettaisiin yhteistyössä paikallisen toimijan kanssa. Työnohjaukseen osallistuvia olisi noin 50 ja siten pienryhmiä perustettaisiin 8–10, riippuen osanottajien määrästä ja kouluasteesta.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Opettajien työmäärä on kasvanut ja moninaistunut viime vuosina. Työhyvinvointiin ei ole viime vuosina ohjattu rahaa, mikä vähentää opettajantyön mielekkyyttä. Opettajien työn kuormittavuuden kasvun myötä tarve työnohjaukselle on lisääntynyt. Työnohjauksen kautta vahvistettaisiin opettajien vertaisverkostoa ja oman työn hallintaa. Hankkeen aikana kehitetyt vertaistukiverkostot auttavat jaksamaan työssä myös hankkeen päättymisen jälkeen. Työnohjauksesta saatavat keinot tukevat opettajaa oman työnsä hallinnassa, rajaamisessa ja itsensä johtamisessa.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Tiedotetaan työnantajaa hankkeen alkuvalmistelusta, osallistetaan Keravan kaupungin eri opettajaryhmiä ja parannetaan heidän välistä yhteistyötään. Tiedotetaan hankkeesta paikallisyhdistyksen somekanavien ja yhteysopettajien kautta ja haastetaan eri toimipaikkojen opetushenkilöstö osallistumaan työnohjaukseen. Pyritään saamaan paikallislehteen artikkeli hankkeesta. Pyritään saamaan työnantaja jatkamaan hanketta sen päättymisen jälkeen.

42) Työnohjauksella virtaa ja välineitä arkeen

Avustuksen saaja:	Yhdistys, OAJ Pirkkalan paikallisyhdistys
Haettu avustus:	17 000
Myönnetty avustus:	8 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Pirkkalan kunta haluaa painottaa opettajien työhyvinvointia uran kaikissa vaiheissa. Riittäväällä tuella ja ohjauksella voidaan varmistaa opettajien kiinnittyminen työyhteisöön sekä turvata heidän riittävä jaksaminen ja palautuminen. Työnantajalla on tahtotila auttaa hyvinvoinnin syntymistä työssä ja työstä. Rahaston tuella toivomme mahdollisuutta järjestää matalan kynnyksen työnohjausta, johon pääsee nopeasti. Yhtenä keinona työhyvinvoinnin

tukemiseksi Pirkkalan kunta on päättänyt kouluttaa kaksi opettajaa työnohjaajaksi. Haemme avustusta projektille, jossa kaikille työsuhteessa oleville opettajille tarjotaan mahdollisuutta viiden kerran työnohjaukseen koulutettavien työnohjaajien ohjauksessa. Työnohjauksessa työntekijällä on mahdollisuus yhdessä ohjaajan kanssa löytää ratkaisuja työn sujuvuuden parantamiseksi, jäsentää työhön liittyviä tilanteita sekä oppia niistä. Haettava summa antaisi mahdollisuuden 30 opettajan yksilötyönohjaukseen ja 10 ryhmän työnohjaukseen. Yhdessä ryhmässä voi olla korkeintaan 8 opettajaa. Tässä hankkeessa kunta tarjoaa mahdollisuutta osallistua työnohjaukseen työhyvinvoinnin tukemiseksi. Työnohjauksen mahdollisuudesta tiedottavat varhaiskasvatuksen ja koulutoimen esihenkilöt rahoituksen mahdollisen varmistumisen jälkeen. Työnohjaajat tulevat pyydettäessä yksiköihin kertomaan työnohjauksesta ja siihen hakeutumisesta. Hankesuunnitelmassa kuvataan tarkemmin ohjaukseen hakeutumisen menettelytavat. Mikäli ohjaukseen on halukkaita enemmän kuin rahoitus sallii, työryhmä tekee päätöksen osallistujista. Ohjaukseen valitut tekevät ennen työskentelyn aloittamista kirjallisen sopimuksen, jossa sitoutuvat projektiin alusta loppuun mukaan lukien palautteen antamisen sekä vaitiolon ohjauksessa käsitellyistä asioista.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Pirkkalaan valmistui ensimmäinen yhtenäiskoulu 2019 ja toinen on rakenteilla. Yhtenäiskouluissa ei ole uudistunut ainoastaan oppilaiden ikäjakauma vaan olemme halunneet kehittää koulujen toimintaa opettajien vahvaan yhteistyöhön pohjautuen. Yhteistoiminnalliset oppimistavat eivät synny itsestään, niiden rakentaminen osaksi arkea vaatii tietoa, taitoa ja tukea. Työnohjauksella voisimme tarjota työtiimeille arjen keinoja avuksi yhteistyön vahvistamiselle. Merkityksellistä on myös aikuisten omien työtapojen tarkastelu ja niiden yhteen sovittaminen. Työnohjaus voi toimia yhtenä työelämän mielekkyyden ja laadun parantajana. Se voi auttaa sekä työn onnistumisten turvaamisessa ja kehittämisessä että työkokemuksen pirstaloitumisen ehkäisyssä ja korjaamisessa. Työnohjaukseen voi osallistua yksin tai koko työtiiminä. Työnohjauksessa tavoitteena on ammatillinen kasvu, jossa keskeisenä välineenä on vuorovaikutuksellinen oppimisprosessi työnohjaajan ja ohjattavan välillä. Työnohjauksessa kehitetään kykyä reflektoida omaa toimintaa ja arvioida sen vaikutuksia muihin ihmisiin. Työnohjaus selkiyttää työn tavoitteita ja kehittää keinoja päästä niihin. Työnohjaus tukee ammatillista käyttäytymistä työpaikalla, luo valmiuksia kohdata muutostilanteita ja auttaa selviämään stressaavissa tilanteissa. Tavoitteena on vahvistaa jokaisen työnohjaukseen osallistuvan yksilön tai ryhmän omaa vahvaa toimijuutta ja siten lisätä tietoisuutta omista toimintamahdollisuuksista sekä lisätä halua kantaa vastuuta niistä asioista, joihin pystyy itse työssään vaikuttamaan.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Toivomme työnohjauksesta tulevan luonteva osa opettajien työuraa. Sitä ei kuitenkaan voi laajamittaisesti mahdollistaa työnantajan puolesta, rahaston tuki on välttämätön tämän projektin toteuttamiselle. Jokainen työnohjaukseen osallistunut opettaja on veloitettu antamaan palautetta ja arvioimaan ohjauksen vaikutuksia työhönsä. Saadun palautteen perusteella voimme lähteä edistämään työnohjausta kunnassa. Projektin jälkeen työryhmä kokoontuu pohtimaan saatua palautetta. Koulutettavat työnohjaajat tekevät osana koulutustaan kuntaan työnohjaussuunnitelman. Tästä projektista saatu kokemus, tieto ja palaute ovat merkittävässä osassa työnohjauksen soveltamisessa tulevaisuudessa yhtenä kunnan työhyvinvoinnin edistäjänä. Työnohjaus on aina ohjaajan ja ohjattavan yhteinen prosessi mutta myös sen kehittäminen vaatii pitkäjänteistä kehittämistä ja jatkuvaa reflektointia sen kehittämiseen osallistuvilta. Paikallisyhdistyksen somekanavilla

Instagramissa ja Facebookissa tehdään päivityksiä ja tietoja projektista, tuodaan läpinäkyvyyttä jäsenille ja seuraajille. Työnohjaajat vierailevat mielellään kouluissa ja varhaiskasvatuksen yksiköissä kertomassa projektista sen kaikissa vaiheissa, alkutiedotuksesta aina kokemusten yhteenvedon asti. Kerättyämme saadut kokemukset yhteen jaamme niitä mielellämme oman kunnan ulkopuolelle. Annamme kokemuksemme mielellämme ammattiyhdistyksen käyttöön sen työskennellessä opettajien työssä jaksamisen parantamisen eteen. Työnohjaajat ovat valmiita viemään prosessia eteenpäin ja tarjoamaan työpanostaan yhä useamman opettajan työhyvinvoinnin tueksi.

43) NEPSY-koulutus

Avustuksen saaja:	Jäsenten muodostama yhteisö, Tammelan koulukeskus, Tammela
Haettu avustus:	7 650
Myönnetty avustus:	7 650

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Tehostettua ja erityistä tukea tarvitsevien nuorten määrä tuntuu kasvavan jatkuvasti. Monissa tapauksissa taustalla on erilaisia neuropsykologisia haasteita. Koulumme opettajistolta saadun palautteen perusteella näiden nepsy-nuorten tukeminen, heidän haasteensa, auttamisensa konkreettisesti ja pedagogisesti järkevästi vie merkittävän paljon voimavaroja, ja siten heikentää työhyvinvointia ja työssäjaksamista. Työyhteisömme jäsenillä on suuri tahtotila auttaa näitäkin nuoria mutta tarvitsemme sitä varten tietoa ja käytännön toimintamalleja, jotta työn kuormittavuus vähenee. Tätä varten aiomme hankkia ulkopuolista koulutusta. Asiantuntevan koulutuksen kautta työssäjaksaminen paranee, kun tietotaidon lisääntyminen vähentää kuormitusta. Voimme saada uusia toimivampia toimintatapoja, kehittää sekä pedagogista että sosiaalista osaamistamme sekä lisätä yhteistyötä ainerajojen sisällä ja yli. Suunnitelma on koulutuksesta, josta saadaan laaja tulokulma NEPSY-menetelmän soveltamiseen koulun arjessa. Tarkoitus on saada tietoa ja tukea arjen toimintaan, erilaisiin toimintamalleihin sekä käytännön ideoihin ja toteutuksiin oppitunneilla ja opetuksessa. Koulumme on yhtenäiskoulu ja yhteisen osion jälkeen koulutus eriytetään alakoulun ja yläkoulun opettajille. Koulutuspaketti sisältää 5 koulutuspäivää (6 h/päivä): 1 yhteinen päivä + 2 päivää sekä alakoulun että yläkoulun opettajille erikseen. Työnantajamme on sitoutunut antamaan kaikille työyksikön opettajille mahdollisuuden osallistua koulutukseen työajalla. Koulutukseen käytetään veso-aikaa tai opetuksesta vapautuvaa työaikaa, ja mahdollisella muulla ajalla tapahtuvalle koulutukselle järjestetään opettajille sijaiset. Työnantaja myös tarjoaa tilat ja mahdolliset ruokailut. Käytännössä työyksikkömme opettajat muodostavat jäsenistä koostuvan yhteisön. Vakituksia opettajia työyksikössämme on 36, joista OAJ:n jäseniä on 35.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Kun tietotaito ja ymmärrys lisääntyvät ja uusia toimintatapoja ja opetuksellisia keinoja saa valmistella työajalla asiantuntijan ohjauksessa yhdessä kollegojen kanssa, vähenee työnkuormitus ja näin ollen työhyvinvointi paranee, kun työssäjaksaminen kasvaa. Henkisen kuormituksen väheneminen voi olla hyvinkin merkittävää, kun opettajat saavat konkreettisia auttamisen keinoja auttamishalunsa tueksi. Ajanpuutteesta ja työn määrästä syntyvä kuormitus vähenee, kun asiantuntija neuvoo ja antaa tukea ja vinkkejä, ja kun toimintatapoja ja pedagogisia ratkaisuja ideoidaan ja harjoitellaan yhdessä sen sijaan, että jokainen

valmistelisi asioita itsekseen ilman ohjausta. Sosiaalinen kuormitus vähenee, kun ymmärrys nepsy-nuorista ja heidän haasteistaan lisääntyy ja arjen toimintamallit ja kohtaamiset tulevat luontevimmiksi.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Koulutus itsessään tähtää tarjoamaan tietoa ja konkreettisia toimintamalleja eli koulutuksen oppeja sovelletaan suoraan koulun arkeen ja opetukseen. Koulutuksen aikana saatua tietoa kerätään ja tallennetaan, luomme uutta ja kirjaamme ylös toimivat tavat. Opettajien työn ja dokumentoinnin kautta tieto siirtyy tarvittaessa luontevasti eteenpäin.

44) Joukosta tiimiksi – pikkutiimien ja koko tiimin yhteistyön kehittäminen

Avustuksen saaja:	Jäsenten muodostama yhteisö, Suomen Diakoniaopisto
Haettu avustus:	8 000
Myönnetty avustus:	7 500

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Suomen Diakoniaopiston (SDO) organisaatio rakentuu tiimeistä, jotka kehittyvät ja kehittävät toimintaa yhdessä työtä tehden. SDO:ssa on 23 tiimiä, jotka ovat hyvin eri kokoisia ja tiimiytyminen on eri vaiheissa. Itseohjautuva työkuulttuuri kaikilla organisaation tasoilla edellyttää tiimin pelisääntöjen ja sitä kautta luottamuksen rakentamista sekä asenteiden ja ajattelutapojen muutosta. Tiimimäinen työskentely edellyttää jokaisen tiimiläisen vastuunottoa. Toimiva vuorovaikutus ja hyvä johtaminen edistävät sekä työnantajan että työntekijöiden työelämänlaatua ja työhyvinvointia. Hankkeessa tavoitteena on kehittää työhyvinvointia sekä edistää työnantajan ja työntekijöiden työelämän laatua SDO:ssa ja erityisesti Helsingin kampuksen Sosiaali- ja terveystieteiden perustutkintotiimissä (SOTE-tiimi). SOTE-tiimi muodostettiin 1.1.2020 kahdesta erillisestä tiimistä. Ison SOTE-tiimin (24 tiimiläistä) tiimimäinen toiminta vaatii kehittyäkseen erilaisia toimintamalleja verrattuna pienempiin tiimeihin. Tiimiytyminen jäi tuolloin alkaneen pandemian jalkoihin ja voimavarat keskitettiin arjen uusiin haasteisiin vastaamiseen. Syksyllä 2021 tiimin toiminta kriisiytyi ja tuli tarve miettiä tiimin rakenteisiin ja toimintoihin uusia malleja. Hankkeessa tehdään tiimin toiminnan lähtötilanteen kartoitus ulkopuolisen fasilitaattorin avulla SOTE-tiimissä. Työhyvinvointia kehitetään laadullisesti ja mitattavasti niin, että se hyödyttää työntekijää ja työyhteisöä. SOTEtiimissä testaamme ison tiimin jakamista pienempiin tiimeihin, jolloin tiimityöskentelyn periaatteiden on mahdollista paremmin toteutua. Hankkeessa muodostuneen mallin toimivuutta testaamme myös muissa isoissa tiimeissä. Toimintamalli on mallinnettavissa tiimimäisesti organisoituneissa ammatillisissa oppilaitoksissa. Hankkeessa on mukaan työnantaja tiimioppimisen taustaviitekehyksen näkökulmasta. Tiimioppiminen SDO:lla

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Hankkeessa tavoitteena on kehittää SOTE-tiimin jäsenten työhyvinvointia rakentamalla toimiva, tiimin työskentelyä tukeva ja sitä kautta tiiminjäsenten työhyvinvointia vahvistava tiimimalli toimintatapoineen. Ison tiimin toimintarakenteen mallintaminen edistää työnantajan ja työntekijöiden työelämän laatua koko SDO:ssa.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Toimintamallin kehittämisen lähtökartoitus tapahtuu SOTE-tiimissä ja hankkeessa muodostuneen mallin toimivuutta testaamme myös muissa isoissa tiimeissä. Toimintamalli on mallinnettavissa tiimimäisesti organisoituneissa ammatillisissa oppilaitoksissa. Hankkeessa on mukaan työnantaja tiimioppimisen taustaviitekehyksen näkökulmasta.

45) Mentoroinnilla työssäjaksamista ja työhyvinvointia – Uran alussa olevien varhaiskasvatuksen opettajien ja erityisopettajien mentorointi

Avustuksen saaja: Yhdistys, OAJ Tampereen Varhaiskasvatuksen Opettajat
Haettu avustus: 10 000
Myönnetty avustus: 7 472

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Tämän hankkeemme tavoitteena on tukea työuransa alussa olevien varhaiskasvatuksen opettajien ja erityisopettajien työssä pysymistä ja työssä jaksamista sekä tarjota vertaistukea ja mahdollistaa uusien kollegojen tapaamisen. Yhdistyksen on tarkoitus järjestää hankkeen avulla mentorointia kuudesta kahdeksaan tapaamiskertaa lukuvuoden aikana. Yhteen mentorointiryhmään osallistuisi mentorin lisäksi 5-6 opettajaa. Mentorointiryhmiä perustettaisiin kolme. Mentorointi tapahtuu työajalla, jonka kaupunki mahdollistaa. Mentorointikerroille palkataan ulkopuolinen mentori. Suunnittelemme yhdessä mentorin kanssa jokaiselle tapaamiskerralle tietyn teeman mentorointiryhmän tarpeisiin perustuen. Lukuvuoden lopussa mentorointitapaamisten jälkeen järjestetään pienimuotoiset loppujuhlat, joissa mentoroitavat pääsevät jakamaan yhdessä ajatuksiaan ja rentoutumaan sekä verkostoitumaan.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Mentorointi vahvistaa nuorten opettajien uskoa siitä, että he ovat ammattilaisia. Näin voidaan vahvistaa heidän ammatti-identiteettiään. Mentorointi mahdollistaa myös oman asiantuntijuuden kehittämisen peilattaessa omia kokemuksiaan muiden kokemuksiin. Tutkimuksen mukaan (Kupila 2007) mielipiteiden jakaminen, omien näkemysten sanominen ääneen ja toisten kuunteleminen syventävät omaa ymmärrystä ja ajattelua. Oman työn reflektointi auttaa vahvistamaan käsitystä omasta osaamisesta ja vahvuuksista sekä mahdollisista kehittymistarpeista, jonka kautta mahdollistuu työssä kehittyminen. Tapaamiskertojen teemat myös linkittyvät näiden aiheiden ympärille (esim. opettajan jaksaminen ja hyvinvointi, tiimityö, tiimin johtaminen, pedagogiikka). Mentori on mentoroitavien tukena ja apuna, mutta ei tarjoa valmiita vastauksia. Tällöin olennaista on osallistujien omakohtainen ajattelu- ja kehittämisprosessi. Näiden lisäksi on mahdollista käsitellä konkreettisia työelämän käytänteitä (esim. asiakirjojen kirjaaminen), joihin opinnoista on saanut teoriapohjan, mutta joista käytännön kokemus on vielä vähäistä. Vertaistuen avulla saa pystyvyyden tunnetta. Uskoessaan työelämässä pärjäämiseen, ihminen usein kokee jaksavansa paremmin ja työ tuntuu mielekkäältä. Mentoroinnin kautta voi löytää uusia kollegoita, joiden kanssa jakaa ajatuksia myös varsinaisten tapaamiskertojen jälkeen.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Ideaalitilanteessa mentorointia tarjottaisiin työnantajan toimesta automaattisesti kaikille vastavalmistuneille työuransa aloittaville. Haluammekin tällä hankkeella osoittaa mentoroinnin tarpeellisuuden ja hyödyn ja kannustaa työnantajaa mentoroinnin järjestämiseen jatkossakin. Viimeisessä mentorointitapaamisessa jokaiselta osallistujalta kerätään kyselylomakkeen avulla palautetta. Tarkoitus on toimittaa koonti kyselyn tuloksista työnantajan edustajalle. Mentorointia markkinoidaan sähköpostitse kaupungin sähköpostilistan kautta ja yhdistyksen viestintäkanavissa. Mentorointikokemuksiin perustuvaa koostetta voitaisiin hyödyntää myös mentorointiryhmien markkinoinnissa myöhemminkin.

46) Työhyvinvointia sujuvalla työyhteisöviestinnällä - tehdään viestintää yhdessä

Avustuksen saaja: Yhdistys, OAJ Sasky paikallisyhdistys
Haettu avustus: 7 396
Myönnetty avustus: 7 396

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Hankkeen tarkoituksena on työnantajien ja työntekijöiden työelämän laatua edistävä toiminta ja työyhteisön kehittyminen. Lähtökohtana on tehdä viestintää yhdessä. Koulutusorganisaatiossa viestintä on monesti hyvin monikanavaista. Tiedottamista ja viestintää tapahtuu intrassa, sähköpostissa, teamissa, wilmassa jne. Keskeisen ja tarpeellisen viestinnän löytäminen luo monesti haasteita ja sen kautta kuormitusta opetushenkilöstön jokapäiväiseen arkityöhön. Toisen asteen koulutus on myös jatkuvassa muutostilassa ja uutta informaatiota ja uusia velvoitteita vистиä tulee jatkuvasti. Tämän arkipäiväisen tiedon jakaminen täsmällisesti ja ajantasaisesti vaatii yhteisiä pelisääntöjä ja yhdessä luotua rooleja. Viestintäosaaminen on ihmisen parasta pääomaa työelämässä. Työnantajat saavat olla kiitollisia niille työntekijöille, joilla on hyvät viestintätaidot. Työhyvinvointirahaston rahoituksella toteutetaan valmennusprosessi, jonka tavoitteena on sisäisen viestinnän prosessien selkiyttäminen ja tiedonkulun parantaminen. Prosessissa luodaan yhteinen ymmärrys tulevan viestinnän suunnitteluun, tavoitteiden asettamiseen ja saavuttamiseen sekä lisätään viestinnän vaikuttavuutta ja sen kautta luodaan parempaa työelämää yhdessä oppien, oivaltaen ja työyhteisön jäsenten viestintä valmiuksia parantaen. Valmennuksen tuloksia voidaan mitata koulutusorganisaation sisäisenvalvonnan ja riskienhallinnan kyselyllä sekä henkilöstökyselyllä. Valmennuksen teemoista syntyy opas SASKY:n työyhteisöviestintään.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Valmennus on SASKYN viestinnän kehittämisen tueksi suunniteltu prosessi, jonka tavoitteena on - sisäisen viestinnän prosessien selkiyttäminen ja tiedon kulun parantaminen - luoda yhteistä ymmärrystä ja lisätä motivaatiota tulevaan viestinnän suunnitteluun, tavoitteiden asettamiseen ja saavuttamiseen sekä - lisätä viestinnän vaikuttavuutta ja luoda parempaa työelämää yhdessä oppien ja oivaltaen ja työyhteisön jäsenten viestintävalmiuksia parantaen Ajatuksena on tehdä viestintää yhdessä. Kukaan yksittäinen ihminen ei rakenna minkään verkoston viestintää yksin. Onnistunut viestintä ei myöskään synny väkisin. Se ei synny

pakottamalla eikä ylhäältä päin käskien. Miten viestiä niin innostavasti, että ihmiset saadaan toimimaan, tekemään jotakin? Miten viestiä niin, että ihminen aktivoituu tekemään jotakin, mitä hän ei olisi muutoin hoksannut tehdä? Siinä kulkee hyvän ja erinomaisen viestin raja. Yksin viesti ei tätä asiaa ratkaise. Viestinnän merkityksen luomisella on myös hyvin tärkeä rooli. Jos ihminen kokee jonkun asian niin tärkeäksi, että hän on valmis itse toimimaan muuttaakseen asioita, ollaan oikealla tiellä.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Valmennuksen teemoista syntyy ”opas SASKY:n työyhteisöviestintään” ja kyseinen asiakirja toimii apuna uusien työntekijöiden perehdytysmateriaalina ja voidaan lisätä liitteeksi esimerkiksi SASKY:n viestintäohjelmaan tai -strategiaan. Oppaassa avataan SASKYN sisäisen viestinnän kanavat ja eritellään niiden sisällöntuotannon roolit ja vastuut. Mallinnetulla työyhteisöviestinnän oppaalla voidaan esitellä työyhteisöviestinnän toimia koulutusorganisaatiossa. ja sitä kautta levittää tietoa valtakunnallisesti OAJ:n erilaisissa foorumeissa.

47) Uuden Ylämyllyn yhtenäiskoulun opetushenkilöstön hyvinvoinnin edistäminen

Avustuksen saaja:	Jäsenten muodostama yhteisö, Ylämyllyn koulu, Liperi
Haettu avustus:	13 000
Myönnetty avustus:	7 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Johtotiimin työskentelyn kehittäminen uudessa yhtenäiskoulussa. Työhyvinvoinnin edistäminen monipuolisella toiminnalla, jossa huomioidaan erillisten ala- ja yläkouluyksiköiden yhdistyminen yhtenäiskouluksi. Tavoitteena on luoda yhtenäiskoululle yhteiset arvot, toimintakulttuuri ja luottamuksellinen ilmapiiri opetushenkilöstön kesken. Työssä jaksamista tuetaan työhyvinvoinnin kautta ja koulutuksilla.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Ylämyllyn yhtenäinen peruskoulu aloitti syksyllä 2021 toimintansa. Yläkoulu siirtyi Liperin keskustasta Ylämyllylle uusiin koulutiloihin. Alakoulun yksiköt työskentelevät v.2004 ja 2009käyttöön otetuissa armeijan entisistä tiloista kunnostetuissa yksiköissä. Yläkoululta alakouluyksiköille on matkaa n. 1 km ja alakouluyksiköiden välimatka on 200 m. Yhtenäiskoulussa työskentelee opetushenkilöstöä 107 ja oppilaita 949. Samassa yhteydessä koulun johtamisjärjestelmää muutettiin; jokaisella kouluyksiköllä on oma apulaisrehtorinsa ja yksi yhteinen hallinnollinen rehtori. Rehtoreiden apuna on johtotiimi. Tiimijohtajat kuuluvat johtotiimiin. Tänä lv.21-22 tiimejä on ollut 10 ja ensi lukuvuonna tiimejä tulee olemaan 6, joissa on kaksi tiimijohtajaa (ala- ja yläkoulusta). Hankkeella edistettäisiin 1) rehtoreiden, johtotiimin osaamista ja työnjakoa: koulutukset, mentorointi/tutorointi, benchmarkkaus 2) Työhyvinvoinnin osalta tarkoitus olisi järjestää opetushenkilöstölle sellaista toimintaa, jossa he saisivat itse valita oman mielenkiintonsa mukaisesti koulutusta, jolla täydentää omaa osaamistaan. Esimerkiksi pajapäiväidealla toteutettu veso-iltapäivä, jossa olisi ulkopuoliset kouluttajat tarjoamassa mm. musiikki-, liikunta-, kädentaito-, ilmaisutaito- ja kulttuurityöpajoja. 3) Lisäksi koko työyhteisön yhteistyötaitoja voitaisiin

kehittää mm. kutsumalla asiantuntijoita kouluttamaan kohtaamisen merkityksestä ja työyhteisötaidoista. 4) Mietinnässä olisi sellaista toimintaa, jolla voitaisiin lisätä yhteenkuuluvuuden tunnetta esim. yhteiset retket, järjestetään toisen työhön tutustumisen päivät (alakoulusta yläkouluun ja päinvastoin), 5) yhtenäisyyttä lisäävät koulunhupparit/koulupaita tilataan kaikille opetushenkilöstön jäsenille. (omavastuu 50%) 6) Aloitetaan yhtenäiskoulun pedagogiset kahvilat, jolloin kahvilan pitäjälle maksetaan palkkio sekä tarjotaan kahvit ja kahvileipää.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Työpajakoulutusidea voidaan laajentaa koko Liperin kuntaa koskevaksi veso-iltapäivän koulutukseksi. Lisäksi jatkossa pedagogiset kahvilat ovat avoimia kunnan kaikille opettajille.

48) Uusiutuva työyhteisö ja tulevaisuuden tavoitteet

Avustuksen saaja:	Jäsenten muodostama yhteisö, Puolimatkan koulu, Hyvinkää
Haettu avustus:	7 400
Myönnetty avustus:	6 850

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Tarkoituksena on käyttää suunnittelupäivät merkittävästi uudistuvan työyhteisömme tutustumiseen, arvokeskusteluun ja koulumme tulevaisuusyön jatkamiseen siten, että kaikki edellä mainittu tukee työhyvinvointia. Tarkoituksena on myös löytää modernit tavat kokousta ja kehittää koulun ja työyhteisön toimintaa juuri edellä mainittu työhyvinvointi etusijalla. Hankkeen myötä tapaamme koulurakennuksen ulkopuolella, ja päivään kuuluvat aamiaistarjoilun ja lounaan lisäksi kouluttajat.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Hanke edistää työyhteisömme yhteenkuuluvuutta (koulussamme aloittaa elokuussa 2022 8-10 uutta opettajaa, opettajia yhteensä 50), ratkaisukeskeisyyttä ja työhyvinvointia. Samalla asetamma työyhteisönä tavoitteita tuleville vuosille työhyvinvointi etusijalla.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Hanke antaa merkittävässä määrin uusiutuvalle työyhteisölle mahdollisuuden tutustua toisiinsa turvallisesti ja ohjatusti, sekä välineitä ratkoa eteen tulevia asioita, ristiriitoja ja asettaa työhyvinvointiin liittyviä tavoitteita.

49) Takaisin työyhteisöksi koronahajaannuksen jälkeen

Avustuksen saaja:	Jäsenten muodostama yhteisö, Pomarkun yhteiskoulu ja lukio
Haettu avustus:	6 175
Myönnetty avustus:	6 175

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Tavoitteena on järjestää kuukausittain työnohjausta joko säännöllisesti koko yhteisöllä tai ohjaajan kanssa sovittavalla tavalla pienemmille ryhmille kerrallaan. Tuloksena olisi siis 10 x 3 t istunto kuukausittain, tai mahdollisuuksien mukaan osa istunnoista jaetuille ryhmille, rahoituksen tasosta riippuen. Hankkeeseen otetaan mukaan työnantajan kustannuksella muu henkilöstä, jotta yhteisön kaikki jäsenet saadaan mukaan toimintaan.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Henkilöstölle annetaan tilaisuus parantaa yhteistyötä ja suunnitella tulevaa. Tällä hetkellä koko yhteisön kohtaamisia on todella vähän.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Hankkeesta saadut hyvät kokemukset välitetään opyn kautta kaikkiin Pomarkun kunnan opetusyksiköihin.

50) Pidä huolta työkaverista!

Avustuksen saaja:	Jäsenten muodostama yhteisö, Kivirannan koulu, Tornio
Haettu avustus:	7 922
Myönnetty avustus:	6 172

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Hankkeen päätavoitteena on parantaa Kivirannan koulun opettajien työhyvinvointia, työn imua ja työn pitovoimaa. Hyvinvoiva opettajakunta on yhteydessä työn tuloksellisuuteen ja laadukkaaseen opetukseen ja sitä kautta vaikuttaa myös oppilaiden hyvinvointiin ja heidän menestymiseen opinnoissaan. Työssään hyvinvoiva opettaja jaksaa tehdä laadukasta työtä, sietää muutosta ja epäonnistumisia sekä kykenee ratkaisemaan haasteita rakentavasti. Hankkeen toimenpiteillä haluamme edistää yksittäisten jäsenten hyvinvointia ja työssä jaksamista sekä koko työyhteisön yhteisöllisyyttä ja tiimitaitoja. Painotettuna tavoitteenamme on siis työyhteisön kehittäminen. Käytännössä haluamme kehittää työnohjauksella opettajien vuorovaikutustaitoja, jotta tiimimme toimisivat tasa-arvoisemmin ja tuloksellisemmin ja ennen kaikkea työomme olisi voimaannuttavaa eikä veisi viimeisiäkin voimiamme. Konkreettisesti haluamme kehittyä siinä, miten keskustelemme ja kuuntelemme. Ääni on yksi työkaluistamme ja siitä on pidettävä huolta. Hankkeessa kehitämme yhdessä työnantajan kanssa käytänteitä niin, että tiedämme työnkuvamme ja että yhteistyö esimiehen kanssa on entistä innovatiivisempaa. Haluamme myös kehittää uusien opettajien mentorointia, jotta he

saavat tukea ammatinvalintaansa ja heissä pysyy halu jatkaa opetustyössä pitkään. Samoin konkarimmekin tarvitsevat kannustusta ja positiivista palautetta jaksakseen eteenpäin.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Koulumme pitkäaikaiset teemat ovat olleet ”avoimena inhimillisyydelle”, positiivinen pedagogiikka ja vahvuusperusteinen lähestymistapa. Nyt on aika toteuttaa näitä teemoja myös meihin itseemme. Hankkeessa päätavoitteemme on työhyvinvoinnin lisääminen ja painopisteenä työyhteisön jatkuva kehittyminen, yhteistoiminnan sekä yhteistyön lisääntyminen työpaikallamme monilla eri tasoilla. Työhyvinvointi näkyy arjen parempana sujuvuutena. Haluamme kehittää edelleen opettajien vuorovaikutustaitoja niin, että avoin vuorovaikutus ja luottamuksen ilmapiiri vahvistavat hyvinvointiamme. Haluamme ratkoa eteen tulevia ongelmia yhdessä. Tätä varten tarvitsemme ulkopuolista kouluttajaa ohjaamaan tiimiämme toimimaan tavoitteiden mukaisesti. Tämä vähentää myös työn psykososiaalista kuormittavuutta ja näin parantaa työturvallisuutta.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Koska hankkeella on tarkoitus saada toiminta aluilleen ja käyttää myöhemmin jo olemassa olevia resursseja, hankkeen toiminnat voivat jatkua hankerahoituksen jälkeenkkin. Koettuja hyviä käytänteitä voidaan soveltaa myös muihin kaupunkimme kouluihin/ organisaatioihin. Työnantaja on esittänyt toiveensa, että hyvät käytännöt jalkautetaan koko kaupungin perusopetukseen. Kaupunkimme kuntastrategiassa on nostettu tavoitteeksi hyvinvoivat työntekijät. Tornion kaupunki on myös mukana Kestävää kasvua ja työtä (ajalla 1.9.2020 - 30.5.2023) Suomen rakennerahasto-ohjelman hankkeessa, jossa osatavoitteena on työhyvinvointi organisaation tasolla. Hanke tukee mm. esimiesten työhyvinvointia ja sitä kautta tietenkin myös työyhteisön hyvinvointia. Tämä hanke siis tukee suurempaa kokonaisuutta.

51) Vanhasta voimaantuen ja uutta mahdollistaen, työyhteisön hyvinvointi- ja kehittämishjelma

Avustuksen saaja:	Jäsenten muodostama yhteisö, Patastenmäen koulu, Riihimäki
Haettu avustus:	6 599
Myönnetty avustus:	5 814

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Koulussamme 15-17 opettajaa. Meillä on kaksi taloa, yksi sydän, loistava lähiluonto sekä paljon luontevaa liikuntaa. Tartumme hetkeen sekä hyvätahtoiseen hassutteluun, ja meillä on hyvä yhdessä tekemisen positiivinen asenne, #teampatsku. Tähän viitekehykseen nojaten haluamme päästä koronan ja tiukkojen rajoitusten jälkeen viettämään yhteisiä lähihetkiä, joissa voitaisiin myös hiukan hemmotella opettajia. Koulutuksellinen ja valmennuksellinen osuus on tärkeä, jotta kukin saa jaksamisen eväitä ja työkaluja oman työn ja esimerkiksi aikataulutuksen muokkaamiseen, ja sitä kautta työhyvinvoinnin lisäämiseen. Henkilöstökyselyn vastaustemme perusteella valitsimme helmikuussa 2022 kehittämiskohteiksemme (ote): 1. Koronan jälkihoito, hyvinvointi, yhteisöllisyys. Toimenpiteet: Pysähtymisen hetkiä, yhteisiä asioita, lempeitä ajatuksia. 2. Oman työn ohjaaminen. Toimenpiteet: Omien vahvuuksien hyödyntäminen ja voimavarojen

tunnistaminen. Tässä valmennusohjelmassa lähdetään viemään hyvinvointia yksilön tasolta kohti hyvinvoivaa kouluuyhteisöä. Valmennusohjelmassa lähdetään kehittämään työyhteisön yksilöiden itsensä johtamisen taitoja, hyvinvointia, itsetuntemusta ja positiivisen pedagogiikan perusteiden oppimista omassa itsessä. Valmennusohjelma käynnistää tunne- ja tietoisuustaitoharjoittelun, joka tulee olemaan osana valmennusohjelmaa alusta loppuun. Valmennusohjelma jatkaa yksilön taidoista kohti työyhteisön uutta identiteettiä koronan jälkeen. Pohdimme olemassa olevaa identiteettiämme ja sitä, mitkä ovat työyhteisömme identiteetin kulmakivet ja mitä haluamme olla tulevaisuudessa? Lopulta valmennusohjelma suuntaa uusin hyvinvointi ja positiivisen pedagogiikan taidoin kohti hyvinvoivaa kouluuyhteisöä. Haluamme rakentaa ja ylläpitää hyvinvointia kouluuyhteisössämme nyt ja tulevaisuudessa. Hyvinvoivat aikuiset kasvattavat hyvinvoivia lapsia.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Oman porukan lähitilaisuudet, joissa on sekä koulutuksellinen, oman työn johtamiseen ja omien voimavarojen tunnistamiseen liittyvä, osuus, että suoraa mielihyvää ja samalla hyvinvointia ja hyvää fiilistä tuova aspekti, ovat niin paljon innostavampia kuin Teamsit, että oksat pois. Se, mikä suoraan houkuttaa kuuntelemaan asiaa, on tilaisuuteen liittyvä kahvitus tai ruokailu tai uusi paikka. Opettajien arkeen kuuluu niin paljon luokkahuonetilanteiden lisäksi muitakin hommia, että erillinen luennolle lähteminen ei yleensä kiinnosta, ainakaan ilman porkkanaa, joten aikataulutus on tärkeä. Kunnan määrärahoista ei isompiin tarjoiluihin riitä juuri koskaan euroja, joten vaikutus olisi välitön positiivinen humaus. #teampatsku - paidat tms. olisivat ympäri kuntaa näkyvä iloisen fiiliksen signaali. Valmennuksen kautta opettajan saavat pohdittavikseen näkökulmia, joilla voivat itse muokata työn tekemisensä tapoja. He voivat oppia toisiltaan, opettajataustaiselta valmentajalta ja tietopohjaisista esityksistä. (Hakijoina eivät tässä vaiheessa ole kaikki opettajat, vaan vararehtorin kanssa haemme hankerahoitusta koko koululle "salaa" ilman ylimääräistä stressiä ja harmia, jos ei asia etenekään.)

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Opetuspäällikkö Pasi Jalonen on mukana hankkeessa taustasparraajana, joten onnistuneen hankkeen soveltaminen ja levittäminen Riihimäen sivistyneen ja osaamisen toimialueelle olisi hyvin luontevaa. Hankkeen oppeja viedään arkeen ja niistä luodaan pysyviä toimintamalleja nyt ja tulevaisuudessa. Hanke rakentaa koulumme uutta identiteettiä ja yhteisöllisyyttä ankeiden ja yksinäisten koronavuosien jälkeen. Valmennusohjelman opit jalkautuvat henkilökunnan kautta oppilaille ja oppilaiden kautta lasten koteihin.

52) Avoimet opet – puhumalla paremmaksi kollegaksi

Avustuksen saaja:	Jäsenten muodostama yhteisö, Hatanpään lukio, Tampere
Haettu avustus:	6 000
Myönnetty avustus:	5 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Lukiomme on pieni, toimelias ja aktiivinen yhteisö. Järjestämme paljon koulun ulkopuolisia tapahtumia ja yhteishenki opettajien kesken on ollut pääsääntöisesti hyvä. Viime vuosien aikana työyhteisömme on kuitenkin kokenut suuria muutoksia muun muassa

koulurakennuksen saneerauksesta esimiesten vaihtumiseen, valtakunnallisen musiikin erityisen koulutustehtävän saamisesta lukioomme ja uuden lukion opetussuunnitelman tekemiseen ja käyttöönottoon. Ja nyt edessä on vielä muutto uusiin toimitiloihin vuonna 2025. Näistä tulevista ja menneistä muutoksista johtuen rakentava vuorovaikutus on ollut toisinaan hukassa. Stressi ja muutokset ovat aika-ajoin heikentäneet työntekijöiden työssä jaksamista ja viihtymistä. Haemme rahoitusta lukuvuodelle 2022–2023. Pääajatuksena on saada rahoitusta toiminnalliseen yhdessä tekemiseen vuorovaikutuksen ja työssä jaksamisen parantamiseksi. Toiveissa on saada koulutusta syksyille 2022 ja toinen keväälle 2023. Olemme ajatelleet seuraavia mahdollisia koulutuksia/kouluttajia: <https://tampereenteatteri.fi/koulutukset-jaohjeisohjelma/> (Tampereen teatterin näyttelijät Karoliina Blackburn ja Elisa Piispanen) Esimerkiksi: TYÖHYVINVOINTIPAJA - Hyvinvointityöpajassa tutustutaan helppojen harjoitusten kautta omiin ja työyhteisön voimavaroihin. Tässä työpajassa on mahdollista sukeltaa syvemmälle työyhteisön hyvinvointiin, haasteisiin tai uusiin toimintatapoihin ja löytää niihin yhdessä ratkaisuja teatterin keinoin. Sopii syventämään seminaaripäivän ohjelmaa tai tukemaan uusien toimintatapojen käyttöönottoa.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Koemme, että ulkopuolisesta kouluttajasta olisi hyötyä keskustelun ja vuorovaikutuksen tukemiseksi ja parantamiseksi niin opettajien ja muiden työntekijöiden kesken kuin opettajien ja esimiehen välillä. Koulutukset ennaltaehkäisevät jatkossa työuupumuksen lisääntymistä ja auttavat palauttamaan keskustelevan ja myötälävän työilmapiirin. Yhdenkin opettajan pitkä sairausloma uupumuksen vuoksi on liikaa. Näillä koulutuksilla haluamme siis saada uusia näkökulmia ja lähestymistapoja kouluarjen haasteiden kohtaamiseen. Työhyvinvointikyselyjen tuloksissa yhteisössämme toistuvat samat haasteet; kommunikaation ongelmat ja tasa-arvoisuuden lisääminen. Koulutus edistää kuuntelu- ja keskustelutaitoja, toisen huomioon ottamista, asiallista käytöstä ja demokratian lisäämistä. Nämä taidot lisäävät turvallista tunnetta työyhteisössä, jossa saa olla oma itsensä, tulee kuulluksi ja nähdyksi juuri sellaisena kuin on.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Tarkoituksena on saada erilaisia työkaluja vaikeiden vuorovaikutustilanteiden varalle työtovereiden kesken. Opettajia ja muita työntekijöitä kohdanneet muutokset ovat osa opiskelijoidenkin arkea. Tarjoamalla opettajille lisätukea ja -koulutusta saamme myös valmiudet auttavat opiskelijoita samanlaisissa tilanteissa. Koulutuksessa oppimiamme taitoja ja harjoituksia voimme käyttää eri oppiaineiden tunneilla.

53) Itseohjautuvuutta ja hyvinvointia työhön

Avustuksen saaja:	Yhdistys, OAJ Etelä-Savon ammattiopiston paikallisyhdistys
Haettu avustus:	5 000
Myönnetty avustus:	5 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Tämän hankkeen tavoitteena on vahvistaa johdon, päällikön ja henkilöstön valmiuksia ja osaamista oman työn suunnitteluun, organisointiin ja työhön sitoutumiseen

itseohjautuvuuden periaatteella. Hankkeessa kehitetään edelleen Etelä-Savon Koulutus Oy:ssä aiemmin käyttöön otettua työuupumuksen ennaltaehkäisyn toimintamallia työntekijöiden henkisen hyvinvoinnin tukemiseksi. Hankkeessa luodaan malli itseohjautuvuuteen siirtymisestä osana oppilaitoksen johtamista sekä testataan mallin toimivuutta jatkuvan oppimisen lähtökohdista siten, että se tukee henkilöstön työssä jaksamista työuran eri vaiheissa. Tulosten saavuttamiseksi hankkeessa järjestetään mm. työpajoja johdolle, yhteisiä kehittämispäiviä ja -työpajoja, ennaltaehkäisevää työnohjausta sekä toteutetaan kyselyitä ja analyyseja, jotka toimivat pohjana tehtäville mallinnuksille.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Hankkeen avulla organisaatiossa uudistetaan työn organisoinnin toimintatapoja uudella tavalla työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen lähtökohdat huomioiden.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Hankkeessa tehdään myös yhteistyötä kumppaniorganisaatioiden kanssa työkykyjohtamiseen ja itseohjautuvuuteen liittyvien hyvin käytäntöjen jakamisessa. Hankkeen vaikutuksesta organisaation johto on omaksunut ulkopuolelta tulevien uudistusten vaikutukset työn organisointiin ja ottaa ne huomioon työn suunnittelussa oppilaitoksen eri tehtävätasoilla. Henkilöstön itseohjautuvuus oman työn suunnittelussa ja organisoinnissa on kehittynyt ja heidän valmiutensa palvella oppilaitoksen asiakkaita on parantunut. Hankkeen seurauksena työntekijät kykenevät sopeutumaan entistä paremmin erilaisiin muutostilanteisiin ja heillä on aiempaa paremmat valmiudet kohdata työssä koettuja haasteita. Oppilaitosten välillä on testattu ja jaettu hyviä toimintamalleja, mikä tukee valtakunnallisesti opetusalan työkykyjohtamisen kehittymistä ja itseohjautuvuuteen siirtymistä. Tässä hankkeessa mallinnettavat johtajuuden kehittämisen uudistukset sekä henkilöstön työn organisoinnissa ja suunnittelussa tavoiteltavat muutokset ovat pohjana hankkeen jälkeen edelleen jatkuvalla organisaation sisäiselle kehittämistyölle.

54) Työhyvinvointikoulutusta ilon kautta

Avustuksen saaja: Yhdistys, OAJ Kolarin paikallisyhdistys
Haettu avustus: 5 000
Myönnetty avustus: 5 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Työyhteisömme kaipaa kipeästi rahoitusta työhyvinvoinnin edistämiseksi. Kunnassamme ei ole ollut pitkiin aikoihin koulutuksia, joilla tähdittäisiin henkilöstön työhyvinvoinnin parantamiseen ja yhteisöllisyyden muodostumiseen. Olemme OAJ:n paikallisyhdistyksenä olleet useamman vuoden huolissamme työntekijöidemme jaksamisesta erityisesti korona-aikana, mutta myös muuttuneiden työolojen vuoksi. Työyhteisössämme ei ole ollut parhain työilmapiiri ja -henki viime vuosina monien tekijöiden summana. Olemme siitä yhdistyksenä tehneet kannanoton sivistystoimeen. Kunta on työnantajana tuolloin lupailut koulutustilaisuutta asian tiimoilta. Nyt rahoitustilanne on kuitenkin huono. Kolarin kunta työnantajana ei tällä hetkellä kykene eikä ole useampaan vuoteen kyennyt satsaamaan meidän työhyvinvointiimme juurikaan isojen hankkeiden vuoksi. Kolarin kunnassa on ollut usean vuoden ajan koulutus- ja sivistyspuolella rahoituskentarve rakennuspuolella. Olemme saaneet

tunturi- ja järvikyliimme uusia koulurakennuksia ja nyt vuorossa on kirkonkylän monitoimitalo. Hankkeen arvioitu kustannus on 17 miljoonaa. Sen summan jälkeen ei työhyvinvointiin jää juurikaan pennosia. Olemme yhdistyksenä keskustelleet työnantajatahon kanssa, jolla on kiinnostusta olla osana koulutustapahtumaamme. Koulutustapahtuma on mahdollinen OAJ:n avustuksen myötä. Olemme suunnitelleet, että syksyllä 2022 järjestämme työhyvinvointipäivän, jonne pyydämme asiantuntijan (esim. Puhujatorin kautta) auttamaan meitä luomaan yhtenäistä hyvää vuorovaikutusta toisiimme ja palauttaisi luottamustamme työyhteisöömme sekä antaisi keinoja hyvään yhteistoimintaan jatkossakin. Työyhteisöemme kaipaa naurua ja iloa. Koulutuspäivä voisi sisältää kouluttajan pitämän esityksen lisäksi työpajoja, joissa paikalliset tekijät opastaisivat esimerkiksi erilaisiin palautumiskeinoihin työssä jaksamisen vastapainoksi.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Koulutuksen tarkoituksena on avata avoin keskusteluyhteys työyhteisössämme sekä antaa meille hyviä vinkkejä työssä jaksamiseen. Toivomme, että koulutus antaa meille työkaluja ylläpitää työyhteisössämme hyvää henkeä henkilöstön ja esimiesten välillä. Haluamme koulutuksella muistuttaa työnantajaamme työhyvinvoinnin tärkeydestä. Ajatuksena on, että tämänkaltaisen työntekijöistä huolehtiminen tulisi pysyväksi toimintamalliksi. Henkilöstö kokisi olonsa tärkeäksi, mikä on oleellinen asia työhyvinvoinnissa. Olemme saaneet osallistua kunnan maksamana tällaisiin työhyvinvointia edistäviin tapahtumiin vuosia sitten. Nyt rahahanat kohdentuvat monitoimitalohankkeeseen ja työyhteisöemme joutuu tässä taloustilanteessa joustamaan. Jos pystymme nyt avustusrahoituksen kautta järjestämään henkilöstölle piristävän poikkeuspäivän, uskomme sen kantavan hedelmää iloisempana työyhteisönä sekä auttamaan aikaisemman kireän ilmapiirin unohtamisessa.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Koulutus on esimerkki työnantajalle henkilökunnan työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi. Koulutus on muistutus siitä, miten henkilöstölle tulee aika ajoin järjestää piristävää, mutta myös hyvää yhteistyötä ja toimintakulttuuria tukevaa toimintaa. Työntekijöiden hyvinvoinnista on pidettävä huolta ja se pitäisi olla ykkösprioriteetti työpaikoilla. Koulutuksen antia pyritään soveltaa jatkossa säännöllisellä työhyvinvoinnin arvioinnilla sekä kannustaa työntekijöitä ilmaisemaan huolensa/tarpeensa avoimesti työyhteisössä. Koulutus avaisi ovet työyhteisöemme ja paikallisten toimijoiden mutkattomalle yhteistyölle myös jatkossa.

55) Miten varhaiskasvatuksen yksikön johtaja voi toiminnallaan edistää työntekijöidensä työhyvinvointia? (Pro Gradu -tutkielma)

Avustuksen saaja:	Jäsen
Haettu avustus:	1 500
Myönnetty avustus:	1 500

Tutkimuksen kuvaus lyhyesti

Avustus kohdentuu varhaiskasvatuksen henkilökunnan työhyvinvointia edistävään tutkimukseen. Pro gradu - tutkielman aiheena on "Miten varhaiskasvatuksen yksikön johtaja voi toiminnallaan edistää työntekijöidensä työhyvinvointia?" Tutkimuksessa keskitytään tarkastelemaan johtajan toimintatapoja henkilöstöjohtamisessa varhaiskasvatuksessa

yksikkötasolla. Varhaiskasvatuksen johtajan vastuu on suuri ja johtajuutta voisi tarkastella mitä erilaisimmista näkökulmista, mutta teoriataustaan ja tutkimusartikkeleihin pohjautuen tarkastelemme “hyvää” johtamista johtajan käytänteiden ja toimintatapojen kautta johtajan näkökulmasta. Hyvän ja tehokkaan johtamisen käytänteet ovat vaihdelleet historian aikana, mutta keskitymmekin lähdeaineiston mukaan lähinnä siihen, millaiset johtamiskäytännöt koetaan nykyaikana hyväksi ja mitkä edistävät työtyytyväisyyttä, sitoutumista ja työhyvinvointia. Tutkimuksen tavoitteena on löytää keinoja johtamisen tueksi työhyvinvoinnin edistämiseksi ja siten lisätä varhaiskasvatuksen opettajien ja muun henkilöstön hyvinvointia ja alalle sitoutumista.

Miten tutkimus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Varhaiskasvatusalan vetovoimaisuus on heikkoa ja alalle opiskelleet opettajatkin vaihtavat alaa. Tarvitaan erilaisia keinoja sitoutumisen vahvistamiseksi, johon työhyvinvointi on lähdekirjallisuutemme mukaan merkittävästi vaikuttavassa roolissa. Gradun aihe on ajankohtainen ja tarjoaa konkreettisia keinoja johtajille työhyvinvoinnin ilmiön ymmärtämisessä ja johtamisen vahvistamisessa. Tutkimus tarjoaa päiväkotien johtajille toimintakeinoja, joilla työntekijöiden hyvinvointia voi edistää.

Miten tutkimusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Tutkimusaineistonkeruun aikana pyrimme herättämään johtajien kiinnostusta aiheeseen. Lisäksi teemme mahdollisesti tiiviin ja helppolukuisen raportin tuloksista, jota voimme levittää esimerkiksi sosiaalisessa mediassa, kuten Facebookin varhaiskasvatusryhmissä. Toivomme erityisesti, että gradun tulokset voisivat olla seuraavan vuoden Educa-messuilla esillä, jotta yhä useammat johtajat voisivat inspiroitua sekä saada kehitysideoita omaan työhönsä.

56) Pedagoginen johtajuus monikulttuurisissa varhaiskasvatuksen työyhteisöissä (Pro Gradu -tutkielma)

Avustuksen saaja:	Jäsen
Haettu avustus:	1 500
Myönnetty avustus:	1 500

Tutkimuksen kuvaus lyhyesti

Turun yliopistoon tehtävä Pro gradu -tutkimus käsittelee monikielisissä työyhteisöissä työskentelevien ihmisten näkemyksiä pedagogiseen johtamiseen varhaiskasvatuksessa. Tutkimuksessa nostetaan esille työntekijöiden ääni pedagogisen johtamisen määrittelyssä. Pedagogista johtamista on tutkittu tähän asti lähinnä esihenkilöiden näkökulmasta, joten tämä tutkimus tuottaa uutta tietoa työntekijän osallisuuden merkityksestä varhaiskasvatuksen ydinosaamisen, pedagogiikan, johtamiseen. Tutkimuksessa on haastateltu päiväkodin työntekijöitä, jotka työskentelevät monikulttuurisissa työyhteisöissä. Haastattelut on toteutettu kevään 2022 aikana puhelin- tai videohaastatteluina. Aineisto analysoidaan sisällönanalyysin keinoin ja narratiiveja jaetaan tutkimuskysymyksen teemoihin. Tätä kirjoittaessa aineistonkeruuvaihe on päättymässä ja analyysivaihe alkamassa, joten tarkempaa luokittelua ei ole vielä tehty. Tarkoitus on tuottaa laajemmin tietoa työntekijöiden tärkeäksi kokemista pedagogisen johtamisen käytännöistä ja ratkaisuista. Tutkimuksen

tarkoituksena on nostaa esille niitä vahvuuksia, joita monikulttuurinen työyhteisö tuottaa varhaiskasvatuksen pedagogiikkaan ja sen johtamiseen. Pidettyjen haastattelujen perusteella tuntuma tavoitteiden saavuttamiseksi on hyvä. Haastattelut vahvistivat myös tutkijan ajatusta pedagogisen johtamisen yhteydestä työhyvinvointiin. Kevään aikana tehtävä analysointi jää näyttämään tuleeko lopullisessa työssä tämä yhteys esille ja kuinka vahvasti monikulttuurinen näkökulma liittyy siihen.

Miten tutkimus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Tutkimuksen asetelma antaa tietoa yhteistyöstä ja sen mahdollisuuksista työyhteisöissä. Tavoitteena on saada tietoa johtamistyön kehittämisen tueksi, ja tätä kautta uskon tutkimuksen mahdollistavan työhyvinvoinnin edistämisen laajemmin. Yksittäisissä haastatteluissa käy ilmi ylpeys ja kiinnostus omaa työtä kohtaan. Työn ydinsisällön reflektointi ja pilkkominen tuntui olevan kaikille haastateltaville mielekäästä ja jopa voimaannuttavaa. Tästä syystä koen, että suora työhyvinvointia edistävä vaikutus syntyy siitä, että työntekijöitä kuunneltiin ja heidän ajatuksiaan arvostettiin työnsä asiantuntijoina. Omaan työhön vaikuttaminen ja osallisuuden tunne lisää työhyvinvointia, samoin auttavainen ja yhteisöllinen toimintakulttuuri. Tähän perustuen koen, että tutkimus antaa tärkeää tietoa niistä perustyön elementeistä, joilla voidaan vahvistaa työhyvinvointia ja työssä viihtymistä. Analysointivaiheen edistyessä on myös mielenkiintoista nähdä, miten vahvasti monikulttuurinen näkökulma liittyy työhyvinvoinnin ja osallisuuden näkökulmiin.

Miten tutkimusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Tutkimuksenteon prosessi itsessään oli mielekäs, vaikka tämän laajuisessa tutkimuksessa otos ei voi olla laaja. Kapean otannan avulla voi kuitenkin jo edistää ja tuottaa tietoa mukana olleiden työyhteisöjen tarpeisiin. Tutkimusta voidaan käyttää tapaustutkimuksen tapaan esimerkkinä ja taustana päätöksenteon tukena, kun tehdään päätöksiä johtamisjärjestelmästä, pedagogisen johtamisen tavoista ja vastuun jakamisesta päiväkodeissa. Toisaalta tutkimusta voidaan käyttää suoraan esimerkkinä myös monikulttuuristen työyhteisöjen toiminnasta ja osallisuudesta. Pedagogiikka on varhaiskasvatuksen ydinosaamista ja sen kehittämiseen ja johtamiseen etsitään tässä tutkimuksessa työyhteisön toimintakulttuuria vahvistavia keinoja. Tutkimuksen tuloksia voi mielestäni tästä toimintakulttuurin näkökulmasta soveltaa muillakin opetuksen ja kasvatustoimialoilla. Varsinaista tilaajaosapuolta tutkimuksella ei ole, joten tutkitun tiedon levittäminen jää tutkijan vastuulle. Tutkijalla on laajat yhteistyöverkostot, jota kautta tietoa levittää. Pedagoginen johtajuus ja monikulttuuriset työyhteisöt ovat olleet viime aikoina kiinnostavia tutkimusaiheita, mutta yhdessä niitä on vielä tutkittu vähän. Koen, että tämä tutkimus avaa ovia esimerkkinä niistä vahvuuksista mitä monikulttuurisuus pedagogiikan kehittämiseen voi tuoda.