

TYÖHYVINVOINTI- RAHASTO



OAJ:N TYÖHYVINVOINTIRAHASTON VUOSIKERTOMUS 2023

Sisällys

1. Johdanto
2. Rahaston tarkoitus
3. Hakukriteerit
4. Valmistelu ja päätöksenteko
5. Rahaston viestintä
6. Myönnettyt 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 2023 toteutettiin työhyvinvointirahaston kolmas hakukierros. Kolmen toimintavuoden aikana rahasto on myöntänyt 123 hankkeelle tai tutkimukselle yhteensä noin 3,3 miljoonaa euroa avustusta. Työhyvinvointirahastosta myönnettyjen hankkeiden sisältöä peilattiin yleisiin hakukriteereihin: työhyvinvointi, työturvallisuus, työsuojelu sekä työnantajien ja työntekijöiden työelämän laatua edistävä toiminta sekä yhtäaikaaisesti painotettuihin hakukriteereihin: yhteistoiminta, johtaminen ja esihenkilötyö, työelämän laatu, työyhteisön kehittyminen sekä työturvallisuuden, työympäristön ja osaamisen kehittyminen.

Hakemuksia tuli yhteensä 130. Euromääräinen yhteishakusumma oli noin neljä miljoonaa euroa.

OAJ:n puheenjohtajisto ja hallitus käsittelivät hakemuksia touko-kesäkuussa 2023. 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 29 hankkeelle, 2 väitöskirjatutkimukselle sekä 3 Pro gradu/YAMK-opinnäytetutkimukselle, joiden euromääräinen yhteissumma oli 780 000 euroa. Yli 50 000 euron hankkeita hyväksyttiin vuonna 2023 yhteensä 5.

Avustettavat hankkeet on esitelty tämän vuosikertomuksen kappaleessa 6.

2. Rahaston tarkoitus

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.

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 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

Hallitus käsitteli Vierumäen työseminaarissaan syyskuussa 2022 työhyvinvointirahaston kehittämis- ja linjaustarpeita.

Tarkennettuja linjauksia, jotka kirjattiin vuoden 2023 rahaston vuosisuunnitelmaan:

- **Työyhteisöjen hakemissa hankkeissa työnantajan osuus tulee olla vähintään 20 % hankkeen kokonaiskustannuksista.** Työnantajan osuus voi olla esimerkiksi työaika, rahaa, tiloja tai välineitä. Kustannusten tulee olla todellisia. OAJ:n yhdistyksillä ei ole omarahoitusvelvollisuutta.
- Vahvana suosituksena on, että avustettavien hankkeiden toteutus tapahtuisi pääsääntöisesti työajalla. Hankkeita on kuitenkin mahdollisuus toteuttaa myös työajan ulkopuolella.
- **Hankerahoitusta on mahdollista saada edelleen myös ryhmätyönohjaukseen** (ei kuitenkaan yksilötyönohjaukseen).
 - o Ryhmätyönohjauksen osalta työnantajan osuus tulee olla vähintään 50 % hankkeen kokonaiskustannuksista. Työnantajan osuus voi olla esimerkiksi työaika, rahaa, tiloja tai välineitä. Kustannusten tulee olla todellisia. Myös OAJ:n yhdistyksiltä edellytetään ryhmätyönohjausten osalta vähintään 50 %:n omarahoitusosuutta.
- **Hankerahoitusta ei myönnetä työajan ulkopuolella tapahtuvaan virkistystoimintaan.**
- Tarjoilujen ja tilavuokratkustannusten osalta voidaan hyväksyä vain hankkeen kannalta välttämättömät kustannukset.
- **Sijaiskustannuksia voidaan kattaa hankerahoituksesta tapauskohtaisesti.** Tällöin työnantajan osuus hankkeessa tulee olla todennettu.

4. Valmistelu ja päätöksenteko

Työhyvinvointirahaston asiamiehenä on toiminut OAJ:n kehitys- ja henkilöstöjohtaja Jari Cavernelis. Talousasioista on vastannut talousjohtaja Heikki Nykänen (1.6.2023 alkaen uusi talousjohtaja Heli Huhtala) ja viestinnästä viestintäpäällikkö Heikki Sahlman.

Työhyvinvointirahastolla on ohjausryhmä, jonka jäseninä vuonna 2023 olivat:

- kehitys- ja henkilöstöjohtaja Jari Cavernelis, ohjausryhmän puheenjohtaja
- talousjohtaja Heikki Nykänen (31.5.2023 saakka)
- talousjohtaja Heli Huhtala (1.6.2023 alkaen)
- viestintäpäällikkö Heikki Sahlman
- erityisasiantuntija Teija Golnick (30.9.2023 saakka)
- lakiasianjohtaja Ulla Walli (1.10.2023 alkaen)
- työhyvinvointityöryhmän puheenjohtaja Katri Juvonen
- työhyvinvointityöryhmän jäsen Marja Hänninen-Helin
- henkilöstöasiantuntija Mia Kadenius, ohjausryhmän assistentti

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

OAJ:n työhyvinvointirahaston toiminnasta sekä hakukierroksesta 2023 kerrottiin rahaston omilla sivuilla, uutissivulla oaj.fi, Opettaja-lehdessä sekä oaj ry:n sosiaalisen median kanavilla.

Rahaston nettisivua ja sen otsikointeja selkeytettiin, jotta sivustolta löytyisi helpommin kaikki rahastoon liittyvä oleellinen tieto, hakuohjeet, vuosittaiset painopisteet ja hanke-esittelyt. Hakuajan mainonnassa käytettiin myös Opettaja-lehteä. Hankkeiden esittelyä kokeiltiin Educassa.

Opetusalan työnantajajärjestöille vinkattiin rahaston työstä ja tarkoituksesta, jotta OAJ:n rahaston tekemä työ tulisi tutummaksi sekä keskustason että paikallisille työnantajille.

Avustuspäätöksiä esiteltiin uutisin ja mediatiedotteella. Tukea saaneita hankkeita ja niiden tuloksia esiteltiin sarjana nettisivuilla ja Instagramissa.

6. Myönnetyt avustukset ja hankkeiden tiivistelmät

OAJ:n puheenjohtajisto käsitteli kokouksessaan 25.5.2023 työhyvinvointirahaston hankkeita rahaston ohjausryhmän esityksen pohjalta.

Ohjausryhmän arviointikokouksessa 8.5.2023 hankkeita käsittelivät:

- Jari Cavernelis, ohjausryhmän puheenjohtaja
- Mia Kadenius, ohjausryhmän assistentti
- Teija Golnick, erityisasiantuntija
- Heikki Sahlman, viestintäpäällikkö
- Katri Juvonen, työhyvinvointityöryhmän puheenjohtaja
- Jarno Varteva, työhyvinvointityöryhmän jäsen

Työhyvinvointirahastolla oli sijoitustuottoja eli jaettavaa rahoitusta 780 000 euroa. Puheenjohtajisto päätti avustaa yhteensä 29 hanketta, joiden yhteissumma on yhteensä 399 000 euroa. Lisäksi puheenjohtajisto päätti esittää hallitukselle hyväksyttäväksi 5 hanketta, jotka ovat yli 50 000 euron hankkeita ja päätösvalta kuului näin hallitukselle.

Avustuksen saaneet hankkeet ja tiivistelmä hankkeiden sisällöstä.

Hallituksen 6.6.2023 tekemät avustuspäätökset

1. Yhteisön parhaaksi (YP)! Yhteisöohjautuvat tiimit ja vuorovaikutusta edistävä johtaminen korkeakoulun pedagogisen hyvinvoinnin ytimessä -hanke 2023-2025

Avustuksen saaja: Jäsenten muodostama yhteisö, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu
Haettu avustus: 180 000
Myönnetty avustus: 100 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Yhteisön parhaaksi -hankkeen toiminnan perustana on hankkeeseen osallistuneiden korkeakoulujen kanssa yhdessä tutkia ja kehittää pedagogisen hyvinvoinnin edistämistä ja vastavuoroista johtamistoimintaa. Kyseessä on osallistava tutkimus- ja kehittämisprosessi, jossa korkeakoulujen yhteisöt osallistuvat hankkeen toteutukseen. Osallistavalla otteella on tarkoitus tuottaa käytännön tietoa inhimillisten ongelmien ratkaisuun ja kehittämään käytäntöjä. Avainkysymykseksi nousee millainen vuorovaikutus edistää pedagogista hyvinvointia?

1. Miten korkeakoulussa rakennetaan vuorovaikutuskulttuuria ja mahdollistetaan yhteisöohjautuvuutta?
2. Miten korkeakoulussa tuetaan ja ohjataan keskijohdon vuorovaikutteista ja yhteisöllistä johtamista?
3. Miten korkeakoulussa tuetaan ja ohjataan henkilöstön työtä ja pedagogista hyvinvointia?

Pedagogisen hyvinvoinnin edistämisen kautta voidaan vaikuttaa korkeakoulu-yhteisön työn kuormittavuuteen ja muihin työyhteisöjen kuormitusongelmiin. Hanke sisältää viisi eri vaihetta, joiden toiminnan logiikka perustuu delfoi-menetelmään. Edellisen kierroksen tuotokset ja informaatio muokataan seuraavaan vaiheeseen sopivaksi tuottamaan uusia ratkaisuja ja tutkittua tietoa. Vaiheet sisältävät haastatteluja, teematyöpajaoja, psykofysiologisia mittauksia tunnetyöpajoissa sekä yhteenvetotyöpajan. Menetelmät ovat yhtä aikaa tutkimus- ja kehittämismenetelmiä, joiden avulla edistetään hankkeen

korkeakoulujen pedagogista hyvinvointia. Yhteisön parhaaksi hanke tuottaa hankkeeseen osallistuneille korkeakouluille sekä koko kansalliselle korkeakoulukentälle pedagogisen hyvinvointiin sekä vuorovaikutteiseen johtamiseen ratkaisuja ja työkaluja sekä pedagogisen hyvinvoinnin mittarin. Mittari jaetaan korkeakoulu yhteisöjen käyttöön. Sen avulla tunnistetaan pedagogisen hyvinvoinnin avainpisteet ja tarpeet.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Yhteisön parhaaksi -hankkeen toiminnan perustana on hankkeeseen osallistuneiden korkeakoulujen kanssa yhdessä tutkia ja kehittää pedagogisen hyvinvoinnin edistämistä ja vastavuoroista johtamistoimintaa. Kyseessä on osallistava tutkimus- ja kehittämisprosessi, jossa korkeakoulujen yhteisöt osallistuvat hankkeen toteutukseen. Korkeakoulut pääsevät määrittelemään kehittämiskohteensa hankkeen avainkysymysten suunnassa. Osallistavalla otteella on tarkoitus tuottaa käytännön tietoa inhimillisten ongelmien ratkaisuun ja kehittämään käytäntöjä. Avainkysymys on millainen vuorovaikutus edistää pedagogista hyvinvointia?

1. Miten korkeakoulussa rakennetaan vuorovaikutuskulttuuria ja mahdollistetaan yhteisöohjautuvuutta?
2. Miten korkeakoulussa tuetaan ja ohjataan keskijohdon vuorovaikutteista ja yhteisöllistä johtamista?
3. Miten korkeakoulussa tuetaan ja ohjataan henkilöstön työtä ja pedagogista hyvinvointia?

Pedagogisen hyvinvoinnin edistämisen kautta voidaan vaikuttaa korkeakoulu yhteisön työn kuormittavuuteen, akateemiseen häirintään ja muihin työyhteisöjen kuormitusongelmiin. Toiminta sisältää viisi eri vaihetta, joita yhdistää aina yhdessä korkeakoulujen kanssa tuotetun tiedon ja ratkaisujen analysointi tutkimusryhmällä eri vaiheiden välissä. Edellisen kierroksen tuotokset ja informaatio muokataan seuraavaan vaiheeseen sopivaksi tuottamaan uusia ratkaisuja ja tutkittua tietoa. Vaiheet sisältävät haastatteluja, yhteisöllisiä teematyöpajoja, psykofysiologisia mittauksia tunnetyöpajoissa sekä yhteenvetotyöpajan. Menetelmät ovat yhtä aikaa tutkimus- ja kehittämismenetelmiä, joiden avulla edistetään hankkeen korkeakoulujen pedagogista hyvinvointia. Yhteisön parhaaksi-hankkeen eri vaiheet edistävät korkeakoulutasolla ja kansallisesti vuorovaikutteisen johtamistyön kulttuuria ja toimintatapoja sekä löytää yhdessä korkeakoulujen kanssa toimivia tiimien yhteisöohjautuvuuden työskentelytapoja.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Hankkeen viimeinen vaihe on tulosten ja prosessin aikana syntyneiden työkalujen esittelyä valtakunnallisessa seminaarissa ja sosiaalisen median kanavissa. Tässä vaiheessa toteutetaan kaikille avoin työseminaari. Yhteistä tulosta ja työkaluja esitellään ja arvioidaan seminaarissa. Yhteisön parhaaksi hanke tuottaa hankkeeseen osallistuneille korkeakouluille sekä koko kansalliselle korkeakoulukentälle pedagogisen hyvinvointiin sekä vuorovaikutteiseen johtamiseen ratkaisuja ja työkaluja. Hankkeen tuloksista tehdään hankkeen aikana myös verkkomateriaalia. Pedagogisen hyvinvoinnin mittari jaetaan korkeakoulu yhteisöjen käyttöön. Sen avulla tunnistetaan pedagogisen hyvinvoinnin avainpisteet ja tarpeet kehittämistyötä varten. Hanke tuottaa korkeakouluille myös omia sisäisiä kehittämisaihioita. Hankkeesta työstetään korkeakouluopettajille ja esihenkilöille täydennyskoulutustuotteita ja johtamisen työkaluja. Hankkeen aikana kirjoitetaan tuoreista havainnoista ja tuotoksista

analyttisiä blogeja ja hankkeen tulosten pohjalta kirjoitetaan myös vastavuoroisen johtamisen opas tuloksia levittämään korkeakoulukentälle.

Hankkeen toimijat tekevät hanketta työajalla ja voivat käyttää Haaga-Helian tiloja ja työvälineitä hankkeen toiminnassa (mm. loppuseminaari, työpajat yms). Haaga-Helia sitoutuu maksamaan 20 % omarahoitusosuuden.

Miten hankkeesta saadut kokemukset hyödyntävät hankkeen päättymisen jälkeen

Hankkeen tulosten levittämisessä käytetään hanketoiminnassa hyväksi havaittua viesti, varioi, valtavirtaista ja vakiinnutua -prosessia (Katri Halonen 2019). Jo hankkeen alussa keskitytään ratkaisujen viestimiseen, korkeakoulukohtaiseen variointiin ja valtavirtaistamiseen. Juurruttaminen on muutosjohtamista, joka alkaa jo hankkeen alussa. Alusta lähtien mietitään erilaisten ratkaisujen hyviä ja huonoja puolia, vinkkejä ja ideoita yhdessä korkeakoulun kanssa. Tätä kautta löydetty ja testattu hyvä käytäntö voi juurtua. Kaikki ratkaisut eivät toimi kaikissa korkeakouluissa, siksi yhteistoiminnallinen kokeilu on välttämätöntä. Hyvän pedagogisen hyvinvoinnin käytäntöjen paikantaminen, levittäminen ja juurruttaminen ovat osoittautuneet myös aiemmassa hanketoiminnassa haastavaksi toiminnaksi. Siksi on välttämätöntä tunnistaa ensin hyvä pedagogisen hyvinvoinnin käytäntö, kyettävä arvioimaan sen siirrettävyyttä toiseen korkeakouluun tai toiselle koulutusalueelle. Tämän jälkeen on vakuutettava uuden korkeakoulun tai koulutusalan henkilöstö ja kyettävä arvioimaan käytäntöjen elinkelpoisuutta juuri heidän kannaltaan. Korkeakoulut on havaittu aiemmassa hanketoiminnassa (korkeakoulutuksen kärkihankkeet ja valtakunnalliset ESR-hankkeet) haastavaksi toimintaympäristöksi uusien käytäntöjen juurruttamisessa. Siksi viesti, varioi, valtavirtaista ja vakiinnutua otetaan käyttöön jo hankkeen alussa. Näin saadut kokemukset hyödyntävät hankkeen päättymisen jälkeen.

2. Hyvinvoiva Humak

Avustuksen saaja:	Yhdistys, OAJ Humak-opettajat
Haettu avustus:	128 000
Myönnetty avustus:	80 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Hyvinvoiva Humak – hanke koostuu toimenpiteistä, joita tehdään yhteisesti havaittujen tarpeiden ja kehittämiskohteiden pohjalta koko Humakin henkilökunnan työhyvinvoinnin ja laatua edistävän toiminnan eteen. Kehittämistyö mahdollistetaan koko henkilökunnalle yhteistyönä OAJ:n Humak-opettajien ja Humakin johdon toimesta. Hanke toteutuu 1.9.23-31.12.24 välisenä aikana. Hankkeen tavoitteena on koko työyhteisön kehittäminen. Humakin monipaikkaisuus ja hybridimäisyys tuo erityistarpeita nimenomaan yhteisöllisyyden kehittämiseen verkkovälitteisesti. Hankkeen kehittämistyön sisältö perustuu Humakin henkilöstön hyvinvointikyselyn 2022 pohjalle sekä tiiviiseen dialogiseen suunnittelutyöhön yhdessä henkilökunnan (opettajayhdistys) ja johdon välillä.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Hankkeemme tavoitteena on työhyvinvoinnin kehittäminen koko organisaation tasolla. Olemme myös antaneet painoarvoa sekä työnantajien että työntekijöiden laatua edistävälle toiminnalle ja koonneet toimenpiteet näiden yhteisesti laatimiemme tavoitteiden pohjalte.

Humakin erityisyytenä on sen monipaikkainen rakenne. Henkilöstö työskentelee eri puolilla Suomea toisaalta kiinnitettyinä kampuksiin, lähiopetukseen ja toisaalta verkkotutkintoihin. Samalla esimerkiksi eri opintojaksot muodostavat omia työskentelyryhmiään, samoin kuin tutkintojen erilaiset suoritusmuodot. Lisäksi henkilöstö osallistuu erillisten kehittämisryhmien työskentelyyn sekä TKI-toimintaan. Henkilöstölle on haasteellista hahmottaa itselleen työskentelynsä ensisijaista kotipesää. Tässä hankkeessa paneudutaan sekä tiimirakenteen että Humakin verkostomaisen rakenteen haasteisiin. Osa henkilöstöstä jää tiimien ulkopuolelle, osa pedagogisesta henkilökunnasta kuuluu useisiin eri tiimeihin, kehittämisryhmiin ja tutkintoihin. Hankkeessa selvitetään, miten hallinnollinen tiimi, fyysisen/digitalisen läsnäolon tiimi ja työn sisällöistä muotoutuvat tiimit tukevat tai haastavat toisiaan. Hankkeessa paneudutaan työn merkityksellisyyden kokemukseen. Tässä hankkeessa kirkastamme, mikä on Humakin henkilöstön käsitys oman toiminnan merkityksellisyydestä Humakin päämäärien saavuttamisessa ja siihen, miten merkitykselliseksi koetun työn osuutta työajan jakautumisessa voidaan kasvattaa. Keskitymme hankkeessa kestävä kehityksen sosiaaliseen ulottuvuuteen ja henkilöstön työssäjaksamiseen. Kognitiivinen kuormitus-siirtyminen asiasta ja teemasta, työtehtävästä toiseen nopeasti päivän aikana kuormittaa henkilöstöä. Hankkeessa pyritään selkeyttämään eri ohjelmien ja toiminta-alustojen käyttöä, vähentämään työpäivän aikaisia sisältöloikkia ja rajaamaan nyt monikanavaisen viestinnän välineitä tarkoituksenmukaisiksi ja selkeiksi.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Hankkeelle määritellään ohjausryhmä, jonka vastuulla on hankkeen suunnittelu ja seuranta. Ohjausryhmään kutsutaan Humakin opettajajyhdistyksen hallituksen jäseniä, johdon edustajia sekä henkilöstöhallinnon että talouden asiantuntija. Hanke rakentuu kolmen toimintalinjan kautta.

Kehittämislinjoiden painopisteet ovat:

1. Vuorovaikutusta tukevien rakenteiden ja tiimirakenteen haasteet
2. Yhteisöllisyyden ja osallisuuden vahvistamisen teemat
3. Kognitiivisen kuormituksen teemat

Jokaiseen niistä palkataan 50 %-kehittäjä Humakin organisaatiosta. Kehittäjän tueksi kootaan kehittäjäryhmät, joissa on edustusta mahdollisimman kattavasti Humakin eri toiminnoista. Kehittämisryhmien työtä sparrataan koko Humakin henkilöstön ja johdon yhteistyössä, jolloin voidaan ketterästi suunnata hankkeen toimenpiteitä uudelleen. Lopputuloksena Humakiin saadaan tuotettua uusia toimintatapoja, uudelleen organisoitua toimintoja, päätöksenteko selkiytyy ja humakilaisten kokemus oman työnsä merkityksellisyydestä vahvistuu. Lopputuotoksena tulee olemaan materiaaleja, jotka ovat myös muiden oppilaitosten hyödynnettävissä.

Miten hankkeesta saadut kokemukset hyödyntävät hankkeen päättymisen jälkeen

Hankkeen tuloksia arvioidaan Humakin seurantakyselyn avulla. Erityishuomiota kiinnitetään kohtiin, joissa käsitellään tämän hankehakemuksen pohjalla olevasta kyselystä nousseita teemoja. Hankkeen projektipäällikkö vastaa dokumentoinnista, seurannan ja arvioinnin toteutumisesta. Hankkeesta laaditaan loppuraportti, johon kootaan hankkeen aikana syntyneet hyvät käytänteet, jotka voidaan mallintaa ja levittää. Vuonna 2024 toteutettavan henkilöstön työtyyvinvointikyselyn tuloksista saadaan tietoa hankkeen vaikutuksista

verrattuna vuoden 2021 tuloksiin. Viestintä Hankkeelle luodaan oma kotisivu Humakin sivujen alle sekä oma tietopankki Humakin intraan. Hankkeesta viestitään koko työyhteisölle kuukausittaisella tiedotteella, sekä Humakin koko henkilöstön yhteisillä digitaalisilla aamukahveilla. Osana hankkeen tuloksia toteutetaan (Diakin saadessa hankerahoitus) vertaisarviointia yhdessä Diakin kanssa, jolloin kummassakin ammattikorkeakoulussa voidaan jo hankkeen aikana ottaa käyttöön uusia hyviä käytäntöjä. Hankkeessa tuotettuja materiaaleja julkaistaan, jotta niitä voidaan hyödyntää myös muissa oppilaitoksissa. Tuloksia myös esitellään työhyvinvointiin liittyvissä tilaisuuksissa ja koulutuksissa. Humakin osalta tulokset juurrutetaan käytäntöön jo hankkeen aikana ja hankkeen jälkeen niiden hyödyntämistä tullaan seuraamaan, sekä tarvittaessa jatkokehittämään. Hankkeessa kehitetyt hyvät käytänteet jalkautetaan ja otetaan käyttöön koko Humakin tasolla.

3. Ristiriidoista ratkaisuihin - epäasiallisesta kohtelusta kunnioittavaan kohtaamiseen ammattikorkeakoulussa

Avustuksen saaja: Yhdistys, OAJ Diakonia ammattikorkeakoulun opettajien paikallisyhdistys

Haettu avustus: 91 800

Myönnetty avustus: 70 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Ristiriidoista ratkaisuihin - epäasiallisesta kohtelusta kunnioittavaan kohtaamiseen ammattikorkeakoulussa - työhyvinvointihanke edistää rakentavaa ja toisia kunnioittavaa vuorovaikutusta koko Diakonia-ammattikorkeakoulun yhteisössä. Hankkeessa kartoitetaan epäasiallisen kohtelun ilmenemistä ja -muotoja sekä annetaan epäasiallisen kohtelun tilanteisiin ratkaisukeinoja. Tarkoituksena on kehittää menettelyohjeet epäasiallisen kohtelun tilanteisiin ja parantaa työyhteisön vuorovaikutustapoja. Hankkeen päätoteuttaja on OAJ:n Diakonia-ammattikorkeakoulun opettajien paikallisyhdistys ry. Hanke toteutetaan yhteistyössä Diakin ja opiskelijakunta O'Diakon kanssa.

Päätavoitteet:

1. Kerätä tietoa epäasiallisen kohtelun ilmenemisestä ja ilmenemismuodoista ammattikorkeakouluissa.
2. Vahvistaa Diakin työyhteisön (ml. opiskelijat) osaamista tunnistaa ja ottaa puheeksi epäasiallinen kohtelu sekä antaa menettelytapoja ja keinoja purkaa epäasiallisen kohtelun tilanteita ja ennaltaehkäistä niitä.
3. Levittää hankkeessa kerätty tieto ja osaaminen laajemmin ammattikorkeakoulujen ja opetusalan käyttöön.

Keskeiset toimenpiteet:

1. Kirjallisuuskatsaus ja kysely, jolla selvitetään epäasiallisen kohtelun muotoja ilmenemistä Diakissa ja muissa ammattikorkeakouluissa
2. Koulutukset ja ryhmämuotoinen toiminta, joista osa on avoimia, osa rajatulle kohderyhmälle suunnattuja
3. Vaikuttamiskampanja sekä muu sisäinen ja ulkoinen viestintä hankkeen tuloksista.

Hankkeen tuloksina ovat: epäasiallisen kohtelun ilmenemistä kartoittava kysely, avoimet koulutukset, pilotoitu vertaisryhmätoiminta, esihenkilökoulutus, vaikuttamiskampanja ja toimivat menettelytapaohjeet epäasiallisen kohtelun tilanteihin ja niiden ratkaisemiseen. Hankkeen tuloksista viestitään hankkeeseen luotavan viestintäsuunnitelman mukaisesti, ja kokemuksia levitetään ammattikorkeakoulujen verkostoissa. Hankkeessa tuotettua tietoa on mahdollista jatkokehittää myös muissa ammattikorkeakouluissa avoimen viestimisen ansiosta.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Hanke edistää rakentavaa vuorovaikutusta ja psykologista turvallisuutta koko työyhteisössä monella tasolla: Hankkeessa toteutetaan koulutuksia, joissa käsitellään muun muassa epäasiallisen kohtelun ja psykologisen häirinnän tunnistamista opetusallalla sekä annetaan menettelytapoja epäasiallisen kohtelun tilanteiden ratkaisemiseksi. Koulutuksissa nostetaan vahvasti esiin myös ennalta ehkäisevä näkökulma. Osa hankkeen koulutuksista on avoimia myös opiskelijoille ja muiden ammattikorkeakoulujen henkilöstölle. Hankkeessa parannetaan koulutuksen avulla myös esihenkilöiden valmiuksia tukea alaisiaan näiden kohdatessa epäasiallista kohtelua sekä luoda tiimiinsä toisia kunnioittavan vuorovaikutuksen käytännöt. Hankkeessa pilotoidaan vertaisryhmätoiminta. Sen tavoitteena on antaa kollegiaalista lisätukea epäasiallista kohtelua kokeneille silloin, kun esihenkilöiden tuki ja toiminta eivät ole riittäneet purkamaan negatiivisten kokemusten tunnekuormaa. Tavoitteena on myös vähentää epäasiallisen kohtelun ja psykologisen häirinnän kohteeksi joutumiseen liittyvää häpeän tunnetta. Toisaalta hankkeessa kehitetyt toimintatavat lähestyvät ristiriitaitilanteita rakentavasti – epäasialliselle käyttäytymiselle on usein joku syy, eikä kenenkään pidä jäädä yksin. Hanke tukee koko korkeakouluuyhteisön työhyvinvointia edistämällä sen jäsenten valmiuksia rakentavaan vuorovaikutukseen niin suullisissa kuin kirjallisissa vuorovaikutustilanteissakin. Hankkeessa tunnistetaan myös opiskelijoiden rooli työhyvinvoinnin kehittämisessä, ja opiskelijat otetaan mukaan epäasiallisen kohtelun ja sen ilmenemismuotojen tunnistamiseen sekä ratkaisumallien ja rakentavan vuorovaikutuksen kehittämiseen. Hankkeen avulla edistetään yhteistoiminnallista kehittämistä tältäkin osin.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Projektin alussa tehdään hankkeelle viestintäsuunnitelma, jota päivitetään tarpeen vaatiessa. Hankkeen tuloksia viestitään ja levitetään laajasti, ja viestintä onkin nostettu omaksi työpaketikseen. Toimenpiteiden jatkosuunnittelua varten hankkeessa toteutetaan kirjallisuuskatsaus, jossa kerätään tietoa epäasiallisesta kohtelusta erityisesti korkeakoulukontekstissa. Epäasiallisen kohtelun ilmenemistä ja ilmenemismuotoja selvitetään tarkemmin kyselyllä, jota lähetetään mahdollisimman laajasti Diakin ja muiden ammattikorkeakoulujen sisällä. Samalla tiedotetaan hankkeen alkamisesta ja tavoitteista. Kyselyn tuloksia ja myöhemmin hankkeen hyviä käytäntöjä levitetään sekä ammattikorkeakoulujen verkostoissa että OAJ:n paikallisyhdistysten kautta. Myös tietoa avoimista koulutuksista, joita hanke järjestää, levitetään varsinkin verkkoviestinnän avulla. Viestinnässä pyritään hyödyntämään mahdollisimman paljon olemassa olevia viestintäkanavia. Hankkeen tuloksista kirjoitetaan Diakin Dialogi-mediaan ja opetusalan julkaisuihin. Yksi keskeinen levittämiskeino on vaikuttamiskampanja, joka toteutetaan yhteistyössä työterveyden, työsuojelun ja O'Diakon kanssa. Vaikuttamiskampanjan tavoitteena on tuoda esiin epäasiallisen kohtelun ilmiötä ja rakentavan vuorovaikutuksen merkitystä koko työyhteisön hyvinvoinnille. Hankkeen osatoteuttajana Diak on sitoutunut sekä koulutuksen tulosalueen että esihenkilöiden kouluttautumiseen työajalla. Hankkeen

ohjausryhmässä on Diakin johdon edustajia. Siten varmistetaan tiedonkulku hankkeen ja johdon välillä hankeaikana. Toisaalta ohjausryhmässä johdon edustajat pääsevät mukaan juurrutustoimenpiteiden suunnitteluun ja toteutukseen sekä arvioimaan hanketiedon ja -kokemusten hyödyntämisen edellytyksiä. Johdon ja esihenkilöiden sitoutumisen merkitys on olennainen Diakiin organisaatiotasolla hankeaikana kehitettävien menettelytapaohjeiden integroimisessa osaksi Diakin käytäntöjä.

Miten hankkeesta saadut kokemukset hyödyntävät hankkeen päättymisen jälkeen

Hankkeen toteuttama kirjallisuuskatsaus ja kysely lisäävät tietoa epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ilmenemisestä ammattikorkeakouluissa. Hankkeen koulutukset ja viestintä (muun muassa vaikuttamiskampanja) lisäävät tietoutta ilmiöstä ja kehittävät opetusallalla toimivien pedagogista osaamista. Hankeaikana luodut menettelytapaohjeet vahvistavat korkeakoulu yhteisön osaamista epäasiallisen kohtelun tilanteissa ja niiden ennaltaehkäisyssä. Koulutuksista kerätyn palautteen avulla materiaaleja ja toimintatapoja kehitetään edelleen; hankkeen aikana kootaan epäasiallisen kohtelun ilmiöstä tietopankkia, jota voidaan hyödyntää Diakin sisäisessä kehitystyössä jatkossakin. Lisäksi hankkeen kehitystyön avulla muokataan Diakissa käytössä olevia palautteenantotapoja erityisesti opettaja-opiskelija- sekä opiskelija-opiskelijävälisissä, opiskeluun liittyvissä vuorovaikutustilanteissa. Hanke vahvistaa koko korkeakoulu yhteisön vuorovaikutusosaamista. Hanke tukee Diakin vuoden 2026 visiota olla arvostetuin kohtaamisen korkeakoulu pilotoimalla toimintatapoja ja kehittämällä oppilaitoksen menettelytapaohjeita epäasiallisen kohtelun tilanteissa. Työelämäyhteistyön ja opiskelijoiden työharjoitteluiden avulla hankkeen kokemukset jalkautuvat laajemmin työelämään, mitä tukee osaltaan Diakin valtakunnallinen rakenne (Helsinki, Oulu, Pori ja DiakHUB). Näin hanke hyödyttää laajasti työelämän laadun parantumista.

4. Samaan maaliin

Avustuksen saaja:	Jäsenten muodostama yhteisö, LAB ammattikorkeakoulu
Haettu avustus:	90 000
Myönnetty avustus:	70 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Hankkeen taustalla on 2020 toteutunut kahden ammattikorkeakoulun fuusioituminen LUT-konserniin. Muutoksen johtaminen on ollut haasteellista kulttuurillisista ja toimintaympäristöllisistä syistä johtuen: Uuden organisaation käynnistyminen tapahtui korona-aikana, mikä hidasti yhteistyön kehittymistä. Lisäksi korkeakoulujen kulttuurit ovat erilaiset. Kampukset sijaitsevat eri maakunnissa, ja henkilöstön yhteenkuuluvuuden kehittäminen edellyttää uutta motivaation ja tuloksellisuuden johtamista ja esihenkilötyötä. Hankkeella luodaan muotoutumassa olevaan toimintakulttuuriin rakenteita. Hyvinvointiyksikössä pureudutaan avoimeen jaettuun johtamiseen. Tavoitteena on löytää jokaisen sisäinen motivaatio, jotta tekeminen ja toiminta saadaan "samaan maaliin". Tähän päästään esihenkilötyötä ja tiimien toimintaa kehittämällä. Hanke käynnistyy alkuarvioinnilla (määrittää/ohjaa kehittämistyön suunnan): esihenkilövalmennukset ja tiimikohtaiset työpajat pohjautuvat tuloksiin. Yksikön yhteisiä tuloksia esitellään ja puretaan ensin yksikölle suunnatussa aloitustilaisuudessa. Tämän jälkeen prosessi koostuu esihenkilövalmennuksista, tiimikohtaisista työpajoista ja esihenkilöille suunnatuista pienryhmävalmennuksista/ohjauksista. Valmennuksissa on valittu teema, ja ne tarjoavat

välineitä esihenkilöiden henkilökohtaiseen kehittymiseen ja tiimikäytänteiden ja arjen johtamisen kehittämiseen. Esihenkilövalmennuskertojen jälkeen esihenkilöt saavat välitehtäviä, joilla varmistetaan teemojen siirtyminen myös tiimitasolle. Tapaamisissa on mahdollista keskustella arjen haasteista ja valmennusten oppien soveltamisesta. Lopuksi arvioidaan prosessin vaikuttavuutta ja reflektoidaan tehtyjä toimenpiteitä sekä valitaan tapa, jolla johtamista kehitetään lähitulevaisuudessa. Prosessi päätetään yhteiseen tilaisuuteen, jossa käydään läpi keskeiset tulokset, projektiryhmän opit ja tulevan kehittämistyön painopisteet. Valmennus ostetaan ulkopuolelta. Omarahoitus käsittää hankkeeseen vaadittavan työajan ja tilat.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Työnantajien ja työntekijöiden työelämän laatua edistävä toiminta edellyttää toimivaa työyhteisöä ja organisaatiokulttuurin kehittämistä. Tunnistetusti työntekijöiden osallistaminen ja kunnioittaminen sekä vastuunjako johtavat hyviin tuloksiin. Hyvin johdettu tiimi sitouttaa työntekijät yhdessä toimimiseen, kohti yhteisiä tavoitteita, ja siten, että yksilöiden osaaminen on parhaassa käytössä. Tutkimukset osoittavat, että sisäinen motivaatio johtaa entistä kokonaisvaltaisempaan vastuunottoon omasta työtehtävästä, parempiin oppimistuloksiin, luovempiin ratkaisuihin ja ylipäänsä parempaan sekä laadukkaampaan lopputulokseen. Sisäinen motivaatio tarkoittaa sitä, että työtehtävä itsessään innostaa ja kiinnostaa. Työntekijöiden sisäisen motivaation löytäminen edistää työhyvinvointia. Esihenkilötyön tulee rakentua tiimien ja yksilöiden sisäisen motivaation johtamiseen, joka on muuta kuin käskyjen ja ohjeiden antamista. On pystyttävä strategiseen työkykyjohtamiseen, jolla myötävaikutetaan siihen, että työntekijä yksilönä kokee olevansa osa kannustavaa ja turvallista työyhteisöä. Ja kun hän kokee organisaation reiluksi ja oikeudenmukaiseksi, myös työt sujuvat ja tapahtuu oppimista. Luottamusta ja avoimuutta herättävä esihenkilö luo ymmärrystä yhteistyön arvosta ja saa jokaisen kantamaan vastuuta tiimin onnistumisesta. Hyvälle työilmapiirille luovat pohjaa myös toisten tiimiläisten tunteminen ja kohtaaminen: Yhteisössä jaettu kuormitus helpottaa ja arvostus toinen toisistaan kasvaa ja tietoisuus tästä lisää mahdollisuuksia muutokselle. Koko yksikön turvallisen työympäristön onnistumiseen vaaditaan jokaisen tiimin ja tiimiläisten onnistumista.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Tämän hankkeen aikana hankittua osaamista levitetään LABin muihin yksiköihin eri yhteyksissä, kuten kokouksissa ja kokemusblogikirjoituksin. Hankkeessa kehitettyjä hyviä käytäntöjä, toimintamalleja, ideoita ja oppimiskokemuksia on tarkoitettu levittämään alueellisesti ja valtakunnallisesti opettajien koulutuksissa. Tavoitteena on jatkaa työyksikön pitkäjänteistä kehittämistä ja hyödyntää kokemuksia tulevaisuudessa mm. organisaation mahdollisissa muutoksissa. Työsuojeluvaltuutettu voi hyödyntää hankkeesta saatuja kokemuksia omissa verkostoissaan. Työnantajalla on strateginen työkykyä edistävä kiinnostus kehittää johtamista sekä koko henkilöstön osaamista ja työhyvinvointia. LABin Hyvinvointiyksikkö on sitoutunut hankkeen tavoitteisiin ja tulosten levittämiseen tulevaisuuden toimintoja suunnitellessaan.

Miten hankkeesta saadut kokemukset hyödyntävät hankkeen päättymisen jälkeen

Hankkeesta saaduilla kokemuksilla voidaan odottaa olevan kokonaisvaltainen vaikutus (osin samanaikainen ja osin peräkkäinen). Johtaminen ja tiimien vastuunotto vahvistuvat entisestään ja opetushenkilöstön työhyvinvointi kasvaa. Psykologinen turvallisuus ja

työntekijöiden voimavarat lisääntyvät, jolloin myös yksikön/tiimien koettu työilmapiiri kehittyy. Työnimu kasvaa ja siten myös monialainen tuottavuus paranee.

5. Työhyvinvointia Porvoon mitalla

Avustuksen saaja: Yhdistys, OAJ Porvoon paikallisyhdistys
Haettu avustus: 110 571
Myönnetty avustus: 60 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Porvoo on elinvoimainen ja muuttovoittoinen kaupunki. Haluamme pitää opetushenkilöstön ja uuden opettajat elinvoimaisina, ja siksi haemme nyt työhyvinvointia Porvoon mitalla. OAJ:n Porvoon paikallisyhdistys on tarjonnut jäsenilleen virkistystoimintaa, mutta yhdistys haluaisi nyt tukea myös työyhteisöjen työhyvinvoinnin kehittämistä sekä luoda pysyviä toimintamalleja parempaan työhyvinvointiin porvoolaisissa kouluissa. Työhyvinvointihankkeen tavoitteena on myös luoda pohjaa mentoritoiminnalle sekä antaa työkaluja mentoriopehtajille hyvinvoinnin vahvistamiseen.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Porvoon opettajien jaksaminen on noussut keskusteluihin paikallisyhdistyksen toiminnassa. Opettajia kuormittavat mm. työn sirpaloituminen ja työmäärän kasvu sekä työn vaativuuden lisääntyminen. Oppilaiden ja opiskelijoiden pahoinvointi on lisääntynyt ja se näkyy opettajien arjessa. Positiivisen psykologian työhyvinvointikoulutukset edistävät laajasti työhyvinvointia. Kun aikuiset voivat hyvin, kasvattavat he hyvinvoivia lapsia ja nuoria. Tutkimusten mukaan opettajien ja kasvattajien hyvällä työhyvinvoinnilla on vaikutusta mm. työn laatuun, työhön sitoutumiseen, työn merkityksen tunteeseen, työmotivaatioon, tunne- ja vuorovaikutustaitojen kasvuun sekä myös lasten ja nuorten oppimistuloksiin. Koulutusten ja valmennusten avulla lisätään henkilöstön kokonaisvaltaista hyvinvointia ja voimavaroja, myönteisyyttä ja kasvun ajattelua, taitoa oppia tunnistamaan omia ja muiden vahvuuksia, edistää yhteisiä tavoitteita, lisätä läsnäolotaitoja päivittäisissä kohtaamisissa. Kun työntekijä kehittää omia voimavarojaan, ajattelumallejaan sekä tapaansa tehdä työtä, näkyvät vaikutukset suoraan myös kohtaamisissa opiskelijoiden, heidän vanhempien, kollegoiden sekä muiden yhteistyötahojen kanssa. Työhyvinvointikoulutus tarjoaa opetushenkilöstölle tiiviin teoriapaketin positiivisen psykologian tieteenalasta ja tämän sovellettavuudesta omassa elämässä sekä konkreettisia työkaluja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tueksi/kasvattamiseen. Valmennusten ratkaisukeskeinen ja "tulevaisuuteen katsova" lähestymistapa avartaa osallistujien ratkaisukeskeistä ajattelua. Koulutukset/luennot pohjautuvat kasvatustieteen, positiivisen psykologian, ratkaisukeskeisyyden, työ- ja organisaatiopsykologian ja henkilöstöjohtamisen viitekehyksiin, kouluttajien pitkäaikaiseen kokemukseen opettamisesta ja ihmisten parissa tehtävästä työstä, työhyvinvoinnin kehittämisestä sekä kouluttamisesta & ratkaisukeskeisestä valmennuksesta.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Hanke koskee kaikkia kunnan suomenkielisiä opettajia ja hyödyttää kaikkia jäseniä. Hankkeessa tehtävä työ nähdään pitkäkestoisena työhyvinvoinnin ja kokonaishyvinvoinnin kehittämisenä. Koulutuksissa, työpajoissa ja mentorivalmennuksessa luodut käytänteet jalkautetaan koulujen arkeen tukemaan työhyvinvointia ja myös oppilaiden hyvinvointia.

Työhyvinvointihanke koostuu:

- Yhteinen aloitus-veso (3 h) kaikille Porvoon kaupungin opettajille positiivisesta psykologiasta ja työhyvinvoinnista
- Jokaiselle koululle puolikas vesokoulutus (3 h) omassa koulussa vahvistamaan työhyvinvoinnin kehittämistä (kuinka monta koulua/koulutusta)
- Kaksi (2) työhyvinvoinnin työpajaa (90 min) kouluille (kuinka monta koulua/työpajaa)
- Vapaaehtoisesta työhyvinvointivalmennuksesta pienryhmälle -mentorivalmennuksesta

Miten hankkeesta saadut kokemukset hyödyntävät hankkeen päättymisen jälkeen

Tutkimusten mukaan itsetuntemus, omien vahvuuksien tunnistaminen ja hyödyntäminen, kohtaamisen, läsnäolon ja vuorovaikutuksen lisääminen vahvistavat yksilöiden ja yhteisöjen hyvinvointia. Koulutuksista ja työpajoista saatu tieto-taito perustuu tutkimuksiin ja erilaisia harjoituksia jokainen työntekijä ja työyhteisö voi hyödyntää ja soveltaa myös jatkossa. Teoriaa ja harjoituksia voidaan hyödyntää myös oppilaiden kanssa. Yhteisillä koulutuksilla ja työpajoilla varmistetaan, että koko opetushenkilöstöllä on uusinta tietoa kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä sekä keinoja hyvinvoinnin tukemiseen omassa elämässä ja työssä. Koulutusten ja työpajojen välitehtävät takaavat prosessinomaisen kokonaisuuden ja auttavat teoriaa ja uusia käytänteitä jalkautumaan koulujen arkeen. Mentorivalmennus luo pohjaa Porvoon kaupungin uusien opettajien mentorointiin. Valmennuksessa luodut mallit hyödynnetään koulujen mentoritoiminnan kehittämisessä. Työhyvinvoinnin pienryhmävalmennus antaa työkaluja osallistujien oman henkilökohtaisen hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin lisääntymiseen. Valmennuksen tulevaisuuteen katsova lähestymistapa vahvistaa osallistujien ratkaisukeskeistä ajattelua ja itsensä johtamistaitoja.

Puheenjohtajiston 25.5.2023 tekemät avustuspäätökset

1. Kukaan ei ole kielelön - Moninaisten kommunikoinnin keinojen tunnistaminen ja tukeminen

Avustuksen saaja: Yhdistys, OAJ Spesian paikallisyhdistys
Haettu avustus: 41 060
Myönnetty avustus: 40 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Hankkeessa toteutetaan kaksiosainen koulutus kommunikoinnin ja vuorovaikutuksen kielellisistä ja ei-kielellisistä resursseista Spesian yksiköiden opettajille. Spesian toimipisteitä sijaitsee ympäri Suomen 11 paikkakunnalla. Koulutuksen työpajoista kerätystä tiedosta ja kokemuksista rakennetaan työkalu, jonka avulla Spesian opettajat voivat tarkastella ja tiedostaa oppilaiden kommunikoinnin resursseja uudesta näkökulmasta. Koulutuksen myötä Spesiaan jalkautetaan uutta, tutkimukseen perustuvaa näkemystä kielellisestä saavutettavuudesta. Koulutus ohjaa opettajia tarkastelemaan opiskelijoiden kommunikoinnin resursseja uudesta näkökulmasta kielen ja vuorovaikutuksen asiantuntijan johdolla. Huomio on kielellisesti haavoittuvassa asemassa olevissa opiskelijoissa, joilla on vähäiset kielelliset keinot itsensä ilmaisemiseen. Ongelma kommunikoinnin näkökulmasta on, että opiskelijoiden käyttämät muut keinot (esim. eleet/viittomat, katse ja kehon asennot) voivat olla vaikeasti tunnistettavissa, ellei opettajalla ole riittävää osaamista havaita ja tiedostaa kommunikoinnin moninaisia keinoja, joita opiskelija käyttää itsensä ilmaisemiseen. Tavoitteena on kehittää tietoisuutta kommunikoinnin moninaisista keinoista ja opettajan omasta vuorovaikutusosaamisesta. Koulutuksen myötä opettajilla on paremmat lähtökohdat 1) huomioida opiskelijoiden yksilöllisiä kommunikoinnin resursseja (esim. eleet) ja 2) tukea opiskelijoita syventämään ja laajentamaan keinoja, joilla ymmärtää muita ja tehdä itseään ymmärretyksi.

Koulutus on kaksiosainen: 1. Vuorovaikutuksen ja kommunikoinnin kielelliset ja ei-kielelliset resurssit, webinaari (2 h), 2. Kommunikoinnin yksilölliset työkalupakit ja toimivien ilmaisukeinojen tukeminen -työpaja (4 h, toteutetaan 4 pääpaikkakunnalla).

2. PALANSSI-työhyvinvointihanke

Avustuksen saaja: Yhdistys, OAJ Kempeleen paikallisyhdistys
Haettu avustus: 87 600
Myönnetty avustus: 40 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Saatavilla olevan tutkimustiedon ja kunnassa tehtyjen kyselyjen mukaan rehtoreiden ja opettajien hyvinvointiin on syytä panostaa. Samaa näkemystä tukee myös palaute työterveyshuollosta. OAJ:n Kempeleen paikallisyhdistys näkee ensiarvoisen tärkeänä rehtoreiden ja opettajien työhyvinvoinnin, johon haluamme ehdottomasti sitoutua. Hanke on ajankäytöllisesti napakka, näemme selkeästi kuitenkin sen myönteisen vaikuttavuuden Kempeleen koulujen yhteistyölle ja jatkuvalla itsensä sekä koko työyhteisön kehittämiseksi.

Tutkitusti vaikuttavuus tulee kohdentumaan välillisesti myös oppilaisiin. Hanke sisältää opettajien sekä rehtoreiden hyvinvointipolun sekä yhteisen polun yhteiseen vuoropuheluun.

3. Väistöiloissa väistämättä - kuule ja kohtaa

Avustuksen saaja: Jäsenten muodostama yhteisö, Apollon yhteiskoulu, Helsinki
Haettu avustus: 43 458
Myönnetty avustus: 35 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Apollon Yhteiskoulun koko henkilöstön työhyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden lisäämiseksi ja ylläpitämiseksi väistöiloissa, jatkuvasti vaihtuvissa olosuhteissa ja erityisen haastavissa työolosuhteissa työskentelemiseen.

4. Työstä iloa - projekti

Avustuksen saaja: Jäsenten muodostama yhteisö, Harjuniityn koulu, Nokia
Haettu avustus: 84 935
Myönnetty avustus: 35 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Työstä iloa - projekti Harjuniityn koulussa Harjuniityn koulun opettajista muodostuva OAJ:n jäsenyhteisö hakee johtoryhmän avulla OAJ:n työhyvinvointirahaston avustusta ajalle 1.8.2023 - 31.12.2024 työhyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen kehittämiseen. Tavoitteena on löytää hektisen, välillä jopa kaoottiselta tuntuvan, alati muuttuvan ja kehittyvän alan sisältä iloa tuottava perustyö, yhteisöllisyyden ja psykologisen turvallisuuden parantaminen sekä jaetun johtajuuden vahvistaminen. Vain hyvinvoiva työyhteisö kasvattaa hyvinvoivia lapsia ja nuoria. Työhyvinvoinnista ei siis tule tinkiä ja sen eteen tulee tehdä suuria satsauksia - se on meidän kaikkien etu.

5. Yhteinen yhtenäiskoulu - Järnefeltin yhtenäiskoulun rakentamispalikoita

Avustuksen saaja: Jäsenten muodostama yhteisö, Järnefeltin koulu, Lohja
Haettu avustus: 70 000
Myönnetty avustus: 30 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Hanke toteutetaan kahden lukuvuoden mittaisena. Hankkeella olisi koulussamme kolme kärkeä:

Tiimi-/yhteisopettajuus/pedagogiikka:

1. Positiivinen pedagogiikka lv 2023-2024 aloitus - aloitetaan lukuvuosi positiivisen pedagogiikan luennolla ja pyritään ottamaan aiheet osaksi luokan omia tunteja
2. Tilataan koulutussarja esim. yhteisopettajuus ja oppimisen tuki lv. 2023-2024 ja tarvittaessa jatkuu 2024-2025
3. Johtoryhmäkoulutus

Työhyvinvointi:

1. Kartoitetaan työsuojelun kanssa yhteistyössä suurimmat tarpeet työnohjaukseen
2. Työnohjaus toteutetaan tämän kartoituksen mukaisesti

Työturvallisuus:

1. Turvallisuustaitoja aletaan vahvistamaan esim. MAPA-menetelmän perusteilla
2. Jatkokoulutetaan ainakin osa henkilöstöstä.

Hankkeen myötä tarkoituksena olisi saada koulutettua sekä koko henkilöstö, että pienempiä ryhmiä sellaisilla taidoilla, jotka kantaisivat myös tulevaan. Hankkeen myötä henkilöstöllämme olisi työkaluja, joilla saisimme pedagogiikkaa, yhteisöllisyyttä, turvallisuutta ja työhyvinvointia parannettua sekä vietyä samaan suuntaan usealla eri osa-alueella.

6. Valmentavalla työpari -johtajuudella Vahvuutta Vakan arkeen

Avustuksen saaja: Jäsenten muodostama yhteisö, Kangasalan kaupunki
Haettu avustus: 41 100
Myönnetty avustus: 25 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Hankkeella rakennetaan vahvuutta varhaiskasvatyüksiköiden johtajuuteen ja sitä kautta yhteisöjen arkeen kehittämällä työparijohtajuutta varhaiskasvatyüksikön johtaja + apulaisjohtaja työparityötä rakentaen, valmentavan tiedolla johtamisen oppien avulla sekä jokaista työparia erikseen coachaten. Tavoitteena on kehittää sekä johtajuutta että varhaiskasvatyüksikön arjen sujuvuutta, työhyvinvointia ja työelämän laatua. Hanke koostuu sekä puolen päivän kestävästä yksikön johtajien, apulaisjohtajien ja hallinnon yhteisistä (12 + 12 + 4) koulutustilaisuuksista että työparien henkilökohtaisista coachauksista. Myös hallinnon väki saa oman coachauksensa työparijohtamisen vahvistamiseksi. Otamme käyttöön EPIC Everything DiSC Work of Leaders® - Johtajuusprofiilin tuottaman tiedon omasta johtamistyylistä sekä sen pohjalta työparityönrakentamisen kullekin parille sopivalla tavalla. Hanke toteutetaan normaalin työajan puitteissa.

7. Keljonkankaan yhtenäiskoulun työelämän laadun mittaaminen ja työhyvinvoinnin kehittäminen

Avustuksen saaja: Jäsenten muodostama yhteisö, Keljonkankaan yhtenäiskoulu, Jyväskylä
Haettu avustus: 30 000
Myönnetty avustus: 20 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Tavoitteenamme on rakentaa hankerahoitteen lukuvuoden aikana työelämän laadun mittaukseen perustuen työhyvinvoinnin rakenne yhtenäiskouluumme. Käytämme Quality of Working Life työelämän laadun mittaamiseen kehitettyä menetelmää, jonka avulla pyrimme tekemään näkyväksi henkilöstön kokeman työelämän laadun ja vaikutukset organisaatiomme toimintaan. Tämä hanke tukee myös Jyväskylän kaupungin kasvun ja oppimisen palveluiden kehittämisohjelmaa (2023-2025), jonka keskiössä ovat vuorovaikutustaidot,

toimintaympäristön rakenteet ja prosessit, osaavat ja hyvinvoivat ammattilaiset sekä yhteisöllinen johtaminen, tietoperustaisuus ja laadun arviointi.

8. Työhyvinvointihanke Siikalatvalla

Avustuksen saaja: Jäsenten muodostama yhteisö, Siikalatvan koulutoimi
Haettu avustus: 40 400
Myönnetty avustus: 20 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Siikalatva on pinta-alaltaan laaja, mutta väkiluvultaan pieni maalaiskunta. Kunnassamme toimii neljä perusopetuksen 1-6 kyläkoulua, yksi vuosiluokkien 7-9 yläkoulu Rantsilassa ja lukio Piippolassa. Laajamittainen organisaatiomuutos tehtiin syksyllä 2020 ja kouluverkkomuutos syksyllä 2022. Entiset kolme yläkoulua yhdistyi yhdeksi yläkouluksi Rantsilaan. Muutokset vaativat aina aikaa ja sopeutumista niin oppilaille kuin työyhteisöillekin. Muutostilanteet ovat kuormittaneet ja vähentäneet henkilöstön työhyvinvointia ja motivaatiota. Henkilöstön hyvinvointia tutkimaan on perustettu LYHTY-tiimi, joka tekee Siikalatvan koulutoimen työhyvinvointisuunnitelmaa. Henkilöstömme työnhyvinvointiin ei olla lähivuosina kunnassamme pystytty panostamaan taloudellisesti, eikä siihen ole jäänyt resursseja ajallisestikaan. Tiimin tekemästä työhyvinvointikyselystä on noussut esiin mm. seuraavia kehittämiskohteita: koulutuksia ja asiantuntijaluentoja, työprosessien selkeyttäminen ja johtajärjestelyjen selkeyttäminen, näkyväksi tekeminen ja tarve työelämävalmennuksille. Työhyvinvointia tukemaan ja työelämän laatua parantamaan tarvitaan työelämävalmennusta kouluille, työhyvinvointikoulutusta ja valmennusta ja johtamisen tukea koulujen esihenkilöille (rehtoritiimi).

9. Tukea työssä jaksamiseen pk- seudun uusille opettajille - työhyvinvointia ja ratkaisukeskeisiä menetelmiä arkeen

Avustuksen saaja: Jäsenten muodostama yhteisö, kaksi työnhajaajaa
Haettu avustus: 27 407
Myönnetty avustus: 20 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Koulutushanke tuo tukea työuransa alussa olevien opettajien työhyvinvointiin. Oaj:n 2022 julkaistun työolobarometrin mukaan, työstressin määrä oli kasvanut huolestuttavasti varsinkin nuorten opettajien ikäryhmissä (30-vuotiaista tai nuoremmista työstressiä koki 46 % vastaajista). Salmela-Aron ym. (2022) tutkimusten mukaan nuoremmat opettajat kokevat työuupumusta huomattavan paljon (Salmela-Aro ym.). Nuoret opettajat tarvitsevat tukea työssä jaksamiseen ja työhyvinvoinnin lisäämiseen sekä ratkaisukeskeisiä menetelmiä kuormittavaan arkeen. Haluamme koulutuksemme kautta myös vahvistaa uusien opettajien työhön sitoutumista ja työssä pysymistä. Koulutuksessa painottuvat työnhajaukselliset ja voimavara- ja ratkaisukeskeiset menetelmät. Näiden menetelmien avulla uudet opettajat pääsevät refleктоimaan työarkeaan, vahvistamaan työhyvinvointia sekä luottamusta kouluyhteisön kollegiaaliseen yhteistyöhön. Työhyvinvointirahaston apurahaa haetaan kuuden samansisältöisen koulutuskokonaisuuden toteuttamiseen. Koulutusta tarjotaan pääkaupunkiseudulla (Helsinki, Espoo, Vantaa) työuraansa aloitteleville uusille opettajille.

Yksi koulutuskokonaisuus koostuu kahdesta kuuden tunnin koulutuspäivästä (yht. 12 h). Tarjoamme koulutustamme Helsingin, Vantaan ja Espoon kaikille kouluille, joiden rehtorit arvioivat tarpeen oman koulunsa opettajien suhteen.

Kouluttajat ovat pk- seudulla työskenteleviä kasvatusalan ammattilaisia. Anne-Mari Kuusimäki on KT, luokan- ja aineenopettaja, kouluttaja, neuropsykiatrinen valmentaja, ratkaisukeskeinen yksilö- ja ryhmävalmentaja. Annukka Töyri on KM, erityisluokanopettaja, kouluttaja, ratkaisukeskeinen työnohjaaja ja neuropsykiatrinen valmentaja, erityispedagogiikan väitöskirjatutkija.

10. Yhdessä eteenpäin - Kohti toimivampaa työyhteisöä

Avustuksen saaja:	Jäsenten muodostama yhteisö, Eurajoen yhteiskoulu ja lukio
Haettu avustus:	20 000
Myönnetty avustus:	17 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Hankkeen tarkoituksena on parantaa koulujen yhteisöllistä toimintakulttuuria sekä antaa valmiuksia toimia erilaisissa vaara- ja uhkatilanteissa. Tavoitteena on luoda paremmat edellytykset työssäjaksamiselle ja työhyvinvoinnille. Haastavat tilanteet ja toimintakulttuurin puutteet nostetaan henkilöstön keskuudesta, jolloin henkilöstön oma osallisuus nousee suurempaan rooliin. Feel Ready -koulutuksen tarkoituksena on löytää ja parantaa opettajien henkisiä ja fyysisiä edellytyksiä toimia erilaisissa vaara- ja uhkatilanteissa. Koulutuksen käyneet ymmärtävät paremmin omia reaktioitaan ja oppivat reagoimaan paremmin mahdolliseen uhkaan. Turvallisuuden tunne paranee taitojen myötä. Ratkaisun portaat -valmennuksella pyritään löytämiään koulun toimintakulttuuriin toimivia, ratkaisukeskeisiä malleja. Ratkaisukeskeisyydellä suunnataan voimavarojen ja vahvuuksien avulla luomaan parempia ajatteluja toimintatapoja. Ongelmien sijaan keskitytään luomaan ratkaisuja, jotka vievät kohti toimivampaa ja yhteisöllistä työyhteisöä. Ratkaisukeskeisessä valmennuksessa vahvistetaan työniloa ja lisätään minäpystyvyyttä.

11. Quality of Working Life -pilotti Kuopion lukioille

Avustuksen saaja:	Yhdistys, OAJ Kuopion paikallisyhdistys
Haettu avustus:	14 500
Myönnetty avustus:	14 500

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Olemme lähdössä kokeilemaan Lapin Yliopistossa kehitettyä Quality of Working Life -menetelmää, jonka tarkoitus on parantaa työelämän laatua, johtamista ja työhyvinvointia. QWL:n idea on, että samalla kun kehitetään hyvinvointia, kehittyy myös tuottavuus. Kohderyhmänä ovat Kuopion lukiot - lukioden opettajat ja esihenkilöt. Menetelmällä on vahva tieteellinen perusta. OAJ:n Kuopion paikallisyhdistys hakee avustusta yhdessä Kuopion kaupungin lukioyksikön kanssa (lukio-opetuspäällikkö Jukka Sormunen).

<https://www.ulapland.fi/news/Lapin-yliopistossa-on-kehitetty-uusi-tyohyvinvoinnin-mittaamisenmenetelma/38013/4c8dbf4c-3c77-4c82-b973-bbb83a366c93>

Quality of Working Life -pilotissa on tarkoitus kokeilla toivottavasti opetusalan hyvinvointijohtamiseen soveltuvaa, tiedolla johtamista tukevaa työkalua. Toimenpiteinä mm.

- työelämän laadun (QWL) mittaus,
- henkilöstötuottavuuden analyysi,
- Tuottava esimies – valmennus,
- AIMO-tekoälypilotti,
- työelämän laadun verkkovalmennus esimiehille.

12. Yhteiskoulu yhteisvoimin - Yhteiskoulusta yhteiseksi kouluksi

Avustuksen saaja: Jäsenten muodostama yhteisö, Hämeenlinnan yhteiskoulu
Haettu avustus: 20 000
Myönnetty avustus: 12 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Olemme hämäläinen yhtenäiskoulu. Polullamme on ollut kohtalaisen suuriakin kiviä, meistä johtumattomista syistä. On ollut väistötiloja ja parakkeja jo kymmenisen vuotta. Työyhteisömme on sinnitellyt ja rämpinyt vastoinkäymisten läpi, kertaakaan unohtamatta työmme pääasiaa eli lapsia. Vihdoinkin toive yhteisestä koulusta ja sitä myötä yhteisestä opehuoneesta on käymässä toteen, uudisrakennuksen olisi määrä olla avoinna lapsille ja aikuisille tammikuussa 2025. Mutta minkälainen työyhteisö siirtyy yhteiseen opehuoneeseen, siitä olemme huolissamme. Hankkeemme tarkoituksena olisi tukea työyhteisöämme nousemaan tuhkasta Feeniks-linnun tavoin. Edessä uudessa rakennuksessa on yhtenäiskoulun työyhteisön yhdistämisen haasteet ja myös yhteisopettajuuden kulttuurin kehittäminen myös yläkoulun opettajille. Haemme hankerahoitusta pidemmälle aikavälille veso-koulutuksia varten. Tavoitteena olisi aloittaa yhteisön tavoitteellinen kehittäminen jo rakennusvaiheessa eli loppusyksyllä 2023 ja jatkaa rakennusvaiheen läpi aina uudisrakennuksessa työskentelyyn asti eli loppusyksylle 2025. Tarve ulkopuoliselle kouluttajalle on välttämätön ja toiveena olisikin ammattilaisen suunnittelema kehittämiskoulutus, räätälöitynä juuri meidän opettajillemme.

13. Vuorovaikutuksen keinot uhkaavan tilanteen ennaltaehkäisyssä sekä toimintatapoja väkivaltatilanteissa

Avustuksen saaja: Yhdistys, OAJ Samiedun paikallisyhdistys
Haettu avustus: 13 266
Myönnetty avustus: 10 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Ammattiopiston opetus- ja ohjaustyössä toimivalle henkilökunnalle suunnattu koulutus, joka toteutetaan yhden päivä koulutuksena. Kouluttajana toimii AVEKKI-kouluttaja. Koulutuksen tavoitteena on turvallisen työyhteisön vahvistaminen, yhteisten toimintatapojen omaksuminen ja ammatillinen kohtaaminen haastavissa tilanteissa. Koulutuksen sisällöt mukailevat AVEKKI-koulutusta, mutta ne kohdennetaan Ammattiopisto Samiedun tarpeisiin. Sisällöissä painottuu hyvän vuorovaikutuksen merkitys haastavien, aggressiivisten ja väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisyssä. Lisäksi selvitetään lait ja toimintatavat erilaisissa haastavissa tilanteissa sekä toimintatavat tilanteiden jälkikäsitelystä. Koulutus toteutetaan

yhden päivän aikana siten, että koko yhteisön opiskelijatyössä toimivat henkilöt osallistuvat kahden tunnin luennolle, jossa käydään läpi em. asioita luennoitsijan johdolla. Tämän jälkeen opetus- ja ohjaushenkilöstö osallistuu pienemmissä ryhmissä kahden tunnin mittaisiin harjoituksiin, joissa opetellaan ja harjoitellaan toimintatapoja haastavissa uhkaavissa tilanteissa. Työyhteisön yhteinen pohdinta ja toimintatapojen vakiinnuttaminen alkavat tästä työnantajan kanssa yhdessä toteutettavasta koulutuksesta. Jatkossa on tarkoitus vahvistaa osaamista ja luoda yhteistä toimintamallia juuri meidän ammattiopistollemme.

14. Työhyvinvoinnin ja yhteistoiminnan kehittäminen

Avustuksen saaja: Yhdistys, OAJ Isojoen paikallisyhdistys
Haettu avustus: 9 200
Myönnetty avustus: 9 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Isojoen Koulukolmio on yhtenäiskoulu, jossa on oppilaita vuosiluokilta 1–9. Lisäksi koulussa järjestetään esiopetusta. Hankkeen tavoitteena on löytää uusia tapoja tukea työntekijöiden työssäjaksamista, tarjota uusia ratkaisukeskeisiä työkaluja hyvään yhteistyöhön niin kollegoiden kuin myös oppilaiden sekä huoltajien kanssa. Hankkeen myötä tarjotaan osallistujille mahdollisuus kokeilla yhteisopettajuutta, tiimityöskentelyä sekä uusia toimintatapoja opetustyössä. Oman sekä työtoverin työn arvostaminen rakentaa lujan pohjan positiiviseen dialogiin ja luottamuksen syntymiseen. Ratkaisukeskeisyys ja positiivinen pedagogiikka luo mahdollisuuden koulumme toimintakulttuurin muutokseen, jossa kaikki yhteisömme jäsenet kokevat itsensä arvostetuiksi. Jokaisella on mahdollisuus vaikuttaa ja tulla kuulluksi, niin työyhteisön aikuisilla kuin myös oppilailla. Hankkeeseen sisältyy sekä positiiviseen pedagogiikkaan sekä ratkaisukeskeisyyteen painottuvat koulutuskokonaisuudet. Koulutuksiin sisältyy luento-osuus sekä käytännön harjoituksia niin pienryhmissä kuin myös yksilötasolla. Hanke toteutetaan lukuvuoden 2023–2024 aikana.

15. Koko Kukri vahvaksi, yhteisöllisyyttä saman katon alla

Avustuksen saaja: Jäsenten muodostama yhteisö, Kuopion kristillisen koulun ja päiväkodin kannatusyhdistys
Haettu avustus: 10 000
Myönnetty avustus: 7 500

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Hankkeen tarkoituksena on parantaa ja kehittää koko työyhteisön työhyvinvointia ja työsuojelun yhteistoimintaa Kuopion kristillisessä yhtenäiskoulussa ja päiväkotit Timantissa. Koulu ja päiväkotit ovat saaneet vuonna 2023 uuden, yhteisen toimitilan, johon on muuttanut koulu ja kahden päiväkodin väki. Hankkeen aikana nostetaan työhyvinvointi ja yhteisöllisyys keskiöön päiväkodin ja koulun arjessa. Olemme luomassa uutta, yhteistä toimintakulttuuria koko taloon. Hankkeen aikana luodaan toimivia, yhdessä sovittuja käytäntöjä kohtaavaan ja tauotettuun arkeen. Mm. koulutuksella ja asiantuntijavierailuilla jaetaan tietoa palautumisosaamisesta, positiivisesta kohtaamisesta ja aivoergonomiasta koko työyhteisölle. Hankkeen vaikutus ulottuu päiväkodin ja yhtenäiskoulun koko henkilökuntaan (n.40 hlö) sekä

vaikuttaa välillisesti positiivisesti päiväkotit Timantin ja Kuopion kristillisen yhtenäiskoulun lapsiin ja nuoriin.

16. Raaseporin hetipurkajat

Avustuksen saaja: Yhdistys, OAJ Raaseporin paikallisyhdistys
Haettu avustus: 7 720
Myönnetty avustus: 7 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Kaupungin sivistystoimen painopistealueet ovat oppilaiden ja henkilökunnan hyvinvointi, kestävä johtajuus ja kestävä kehitys. Suurten koulujen opettajille suunnatussa kyselyssä on noussut voimakkaana esille haastavien oppilaiden kohtaamiset ja siihen liittyvä osaaminen. Erityisopettajat nostivat vesopäivässä esille Mapa-koulutuksen ja HetiPurku-koulutukset hyvinä ja konkreettisina esimerkkeinä opettajille tarkoitetuista koulutuksista. Raasepori on kouluttamassa keväällä 2023 oman Mapa-kouluttajan ja hänen kautta Mapa-koulutus on tarkoitus aloittaa kaikille sitä toivoville opettajille syyslukukaudella 2023. Työhyvinvointirahastolta haemme tukea HetiPurku-koulutuksen toteuttamiseksi edellisen rinnalla lukuvuoden 2023–2024 aikana. Näin vastaisimme opettajien esittämiin tarpeisiin konkreettisesti ja edistäisimme hyvinvointia, kun opettajan osaamisen kautta turvallisuuden tunne oman työn haasteissa lisääntyy.

17. Hirveen ihana Hollola - työhyvinvointia työnohjauksen keinoin Hollolan perusopetuksen ja varhaiskasvatuksen opettajille

Avustuksen saaja: Yhdistys, OAJ Hollolan paikallisyhdistys
Haettu avustus: 6 500
Myönnetty avustus: 6 500

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Hirveen ihana Hollola - työhyvinvointia työnohjauksen keinoin Hollolan perusopetuksen ja varhaiskasvatuksen opettajille OAJ Hollolan paikallisyhdistys yhdessä Hollolan kunnan kanssa toteuttaa haettavalla rahoituksella työhyvinvointi- ja työnohjausvalmennusta Hollolan perusopetuksen ja esiopetuksen opetushenkilöstölle.

Teemoina työnohjausvalmennuksessa on

- työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen,
- työyhteisötaitojen ja toiminnan edistäminen,
- työssäjaksaminen ja työilmapiirin kehittäminen.

Hollolan kunnassa on lv. 2023–24 10 perusopetuksen koulua. Näistä kaksi on yhtenäiskouluja. Hollolassa esiopetus toteutetaan koulujen yhteydessä alkuluokkatoimintana. Lisäksi yksi koulu on vaativan erityisen tuen koulu. Hollolassa on tiivistetty ja tullaan tiivistämään kouluverkkoa lähivuosina. Tämä aiheuttaa henkilöstössä työilmapiirin ja työhyvinvoinnin laskua. Henkilöstö uupuu ja työ koetaan kuormittavaksi. Epävarmuus tulevaisuudesta ja koulujen yhdistymisistä on jatkuvasti läsnä. Opetusalalla opetushenkilöstö elää jatkuvan muutoksen keskellä, jossa myös työn vaatavuus on lisääntynyt. Lisäksi korona-ajan

vaikutukset näkyvät edelleen arjessa. Työnohjaus toteutetaan ryhmäohjauksena. Rahoitusta haetaan tiimeille ja ryhmille, joissa tapahtuu tulevana vuosina muutoksia, mm. koulujen yhdistymisen vuoksi. Ryhmät kokoontuvat n 7 krt lukuvuoden aikana. Kouluttajana toimii työyhteisöohjaaja ja työnohjaaja Kirsi Valto. Tämän hakemuksen tavoitteena on saada rahoitus, jolla tarjoaisimme kovasti toivotun työnohjausvalmennuksen yhdistyksen jäsenille ja kunta osallistuu rahoitukseen niin, että myös yhdistykseen kuulumattomilla olisi mahdollisuus päästä osallistumaan hankkeeseen. Työnohjausta pyydetään usein, mutta sitä on ollut vähän tarjolla.

18. Hyvinvoiva pomo pomottaa hyvin

Avustuksen saaja: Yhdistys, OAJ Pyhäjärven paikallisyhdistys
Haettu avustus: 7 210
Myönnetty avustus: 6 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Kun voi hyvin, on helpompi auttaa myös muita. Vain hyvinvoiva esihenkilö voi toteuttaa hyvää henkilöstöjohtamista. OAJ:n ajatus, että kaikessa johtamistyössä on sama ydin eli tulokset ja tavoitteet saavutetaan ihmisten avulla ja heidän kanssaan, ei pääse toteutumaan, ellei esihenkilöiden työssäjaksaminen ja työhyvinvointi ole kohdallaan. Hankkeessamme ajatuksena on kouluttaa opetuspuolen esihenkilöitä PoJo-aatteeseen pohjautuvan valmennuskokonaisuuden mukaisesti keskittyen positiivisen organisaation rakentamiseen positiivisen johtamisen tuella. Esihenkilöt oppivat hyödyntämään koko henkilöstön osaamisen lisäksi vahvuuksia ja kehittämään myönteisiä käytänteitä tukien näin työyhteisön hyvinvointia ja avoimen vuorovaikutuskulttuurin rakentumista. Tavoitteena on positiivisen kehän syntyminen – hyvästä seuraa hyvää, mikä vahvistaa koko organisaation työhyvinvointia. Hankkeemme koostuu kolmesta etapista. Ensimmäisessä etapissa PoJo-koulutus suunnataan esihenkilöille. Toisessa etapissa esihenkilöiden opit jalkautetaan koko opetushenkilöstölle kahdessa Me positiivisena organisaationa -työhyvinvointitapaamisessa. Tällöin koko henkilöstö työskentelee yhdessä yhden iltapäivän ja yhden veso-päivän ajan hyvinvointia koskevien tehtävien parissa. Tavoitteena on auttaa esihenkilöitä ja opetushenkilöstöä löytämään konkreettisia ratkaisumalleja sekä ottamaan ne osaksi omaa työtä. Viimeisenä etappina on palaute ja koonti, jossa käydään läpi, miten keinot ja käytänteet toimivat arjessa ja millaisia vaikutuksia niillä oli työyhteisöön. Hankkeen kouluttajana toimii erityisopettaja Lea Veivo. Työnantaja eli Pyhäjärven kaupunki osallistuu hankkeeseen mahdollistamalla esihenkilöille suunnattujen koulutustapaamisten lisäksi sekä opetushenkilöstön yhteisen koulutusiltapäivän että veso-koulutuspäivän.

19. Arjen hyvinvointia ja yhteisöllistä toimintakulttuuria kunnan kasvatusyhteisölle

Avustuksen saaja: Jäsenten muodostama yhteisö, Puumalan yhtenäiskoulu ja päiväkot, Puumala
Haettu avustus: 5 270
Myönnetty avustus: 5 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Hankkeessa on kaksi osiota: ryhmätyönohjaus ja pedagogiset kahvilat. Työnohjausryhmiä on kaksi: toinen varhaiskasvatuksessa, toinen perusopetuksessa. Perimmäiset tavoitteet ovat samat: löytää yhteisiä toimintamalleja työn arkeen uudessa tilanteessa ja sen kautta opettajien jaksamisen ja työhyvinvoinnin edistäminen. Pedagogiset kahvilat ovat varhaiskasvatuksen ja esi- ja perusopetuksen yhteisiä. Niiden avulla edistetään koko kasvatusyhteisön tunne- ja vuorovaikutusosaamista, hyvinvointitaitoja sekä yhteisöllisyyttä.

20. Vierivä kivi ei sammaloidu - yhteistyön kehittämällä hyvinvointia työyhteisöön

Avustuksen saaja: Jäsenten muodostama yhteisö, Lukkarin koulu, Nurmijärvi
Haettu avustus: 5 600
Myönnetty avustus: 5 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Koulussamme on vahvana yhteisopettajuuden toimintakulttuuri. Aikaisemmin jokaisella luokka-asteella oli yksi luokka, jossa yhteisopettajina toimivat luokanopettaja ja erityisluokanopettaja. Oppilaita luokassa jokaisella tuen portaalla, eli yleisessä, tehostetussa ja erityisessä tuessa. Koulussamme toimii kuusi alueellista oppimisen tuen erityisluokkaa. Syksystä 2022 alkaen olemme ryhtyneet toteuttamaan yhteisopettajuutta luokka-asteyhteistyön muodossa. Tässä mallissa kaikki luokka-asteen oppilaat (noin 40–50 oppilasta) ovat yhtenä ryhmänä eikä heitä jaotella erillisiin luokkiin. Tätä koko oppilasjoukkoa luotsaa kaksi luokanopettajaa ja yksi erityisluokanopettaja. Luokka-asteen aikuistiimiin kuuluu myös koulunkäynnin ohjaaja. Luokka-asteen aikuiset suunnittelevat, ryhmittelevät ja opettavat oppilaita erilaisissa, tarkoituksenmukaisissa ja oppilaita sekä oppimista hyödyntävissä kokoonpanoissa. Tämä luokka-asteyhteistyö vaatii paljon yhteistä suunnittelua ja opettajilta uudenlaista työskentelyotetta. Tähän inklusiota edistävään toimintamalliin tarvitsee työyhteisömme tukea ja koulutusta. Koulumme johtotiimi osallistui tammikuussa 2023 NMI:n (Niilo Mäki Instituutio) ja OPH:n järjestämään koko päivän kestävään webinaariin, jonka aiheena oli: Tiimitaidot inklusiivisen opetuksen työkaluna. Kouluttajina toimivat Valterista Tiina Heikkinen ja Sari Granroth-Nalkki. Koulutus oli erinomainen. Koulutus olisi erityisen tärkeää saada koko työyhteisöllemme esim. kahtena tai kolmena muutaman tunnin koulutuksena. Koko päivän koulutukseenhan emme saa irrotettua kaikkia opettajiamme, mutta voisimme käyttää tärkeään aiheeseen esim. kolme YS-iltapäivää. Koulutuksen teemoina ovat erityisesti: - erilaisia tapoja muodostaa oppimisryhmiä - tiimitaitojen kehittäminen - osallisuuden ja yhteisöllisyyden vahvistaminen tiimityöskentelyn keinoin Lisäksi järjestetään koulun johtotiimille omaa tiimin johtamiseen liittyvää koulutusta

21. Tukea työssä jaksamiseen Urjalan opetushenkilöstölle

Avustuksen saaja: Yhdistys, OAJ Urjalan paikallisyhdistys
Haettu avustus: 7 500
Myönnetty avustus: 5 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Urjalan kunnan opetusalan henkilöstön työhyvinvoinnin parantaminen kohdentaen toimenpiteet juuri niihin epäkohtiin, joita viimeisimmissä työpaikkaselvityksissä on noussut esiin.

22. Ala- ja yläkoulun nivelvaihetta opettavien opettajien (6. lk ja 7. lk) resilienssin lisääminen yhteistyötä tukevan koulutuksen ja keskinäisen vuorovaikutuksen avulla

Avustuksen saaja: Yhdistys, OAJ Tuusulan paikallisyhdistys
Haettu avustus: 7 000
Myönnetty avustus: 5 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Lisätä alakoulun 6. luokan opettajien ja yläkoulun (7. luokan) luokanohjaajien/luokanvalvojen sekä 6. luokan opettajien ja yläkoulun välineaineiden opettajien (AI, EN/RU ja MA) yhteistyötä, jotta oppilaan siirtyminen alakoulusta yläkouluun tapahtuisi mahdollisimman kitkattomasti:

1. Opettajalla olisi taito kohdata oppilas arvostavasti ja yksilönä, vaikka opettajan opetettava oppilasmäärä on suuri (100 -). Kouluttaja oppilaan arvostavaan kohtaamiseen (1): Jenni Kallio (Hyped.fi): Oppilaan arvostava kohtaaminen Yhden päivän koulutus: n. 1500-2000 € osallistujien määrästä riippuen Kahden päivän koulutus: n. 3000 € osallistujien määrästä riippuen 1,5 h:n luento: n. 1300 €

2. Oppilaiden opiskelutaidot sekä tieto- ja taitotasot välineaineissa (AI, EN/RU, MA) olisivat riittävät yläkoulun aloittamiseen. 6. luokan opettajien ja yläkoulun välineaineiden opettajien (AI, EN/RU ja MA) yhteistyön ja vuorovaikutuksen lisääminen: Ei ulkopuolista kouluttajaa, vaan kunnan oma(t) kouluttaja(t) ja keskusteluaikaa työajalla seuraavista asioista: Keskeisimmät sisältöalueet ja oikeansuuntaiset opiskelutavat, jotka oppilaan olisi hallittava välineaineissa yläkouluun siirtyessään. Koulutettavat jakaisivat koulutustiedon eteenpäin omassa koulussaan esimerkiksi YS-ajalla tai tiimeissä. Arvio kustannuksista: Luento/koulutuspalkkiot, ks. yllä Koulutettavien sijaiskulut Koulutettavien määrä n. 50 työntekijää. Sijaiskustannukset keskimäärin 100 €/koulutettava/päivä --> 5000 €

23. Hyvinvointia työyhteisötaitoja vahvistamalla

Avustuksen saaja: Yhdistys, OAJ Käpylän musiikkiopiston opettajayhdistys
Haettu avustus: 6 800
Myönnetty avustus: 5 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Hankkeen tavoitteena on parantaa Käpylän musiikkiopiston opettajien työhyvinvointia ja työyhteisötaitoja koulutuksen avulla. Hyvinvointihankkeelle on noussut tarve esimiehen vaihtumiseen liittyvän kriisin sekä uusiin tiloihin muuttamisen myötä. Nämä muutokset ovat aiheuttaneet ristiriitoja ja mielipiteiden jakautumista työyhteisössä. Työyhteisön keskinäinen luottamus on heikentynyt, ja sen korjaamiseksi tarvitaan työyhteisötaitojen vahvistamista,

yhteistä aikaa ja keskustelua. Musiikkiopiston opettajat kohtaavat arjessa melko harvoin, joten toimiva vuorovaikutus ja yhteistyö edellyttävät tilaisuuksia yhteiseen keskusteluun. Hanke toteutetaan lukuvuoden 2023–2024 aikana. Opettajille järjestetään kaksi koulutustilaisuutta, joiden aiheina ovat työyhteisötaidot, vuorovaikutustaidot ja työhyvinvointi. Koulutukset järjestetään työpäivinä ennen opetuksen alkua. Koulutustilaisuuksien tavoitteena on aktivoita osallistujia ja herättää yhteistä keskustelua. Koulutusten välillä keskustelua aiheista jatketaan henkilöstön kuukausipalaverien yhteydessä.

24. Yhdessä olemme enemmän - työhyvinvointi- ja työyhteisötaitoja oppimassa

Avustuksen saaja: Jäsenten muodostama yhteisö, Janakkalan lukio, Janakkala
Haettu avustus: 7 200
Myönnetty avustus: 5 000

Hankkeen/koulutuksen kuvaus lyhyesti

Janakkalan lukiossa on tavoitteena järjestää OAJ:n työhyvinvointirahaston tuella lukuvuoden 2023–2024 mittainen työyhteisövalmennus. Valmennuksen tavoitteena on vahvistaa opettajien työyhteisötaitoja, työhyvinvointia ja työssä jaksamista sekä kykyä lempeästi reflektoida omaa tapaa toimia työyhteisössä. Näin rakennamme myös koko työyhteisön hyvinvointia. Valmennus olisi lukuvuoden tärkein kehitystavoitteemme. Järjestämme valmennusta Veso-päivinä ja sijaisjärjestelyjen tuella opettajien työaikana. Valmennus toteutetaan osaavan kouluttajan tuella (Anna Lohman). Valmennus koostuu koko työyhteisön yhteisistä työpajoista, pienryhmien coaching-kerroista sekä rehtorien omista valmentavista reflektiokerroista. Sitoudumme Janakkalan lukiossa vaalimaan näitä työyhteisötaitoja tietoisesti myös tulevana lukuvuosina. Keskitymme edelleen työryhmissä reflektoidaan työhyvinvointitaitojamme ja järjestämme vähintään yhdessä VESO-koulutuksessa työyhteisötaito- tai työhyvinvointitaitoja tukevaa lisävalmennusta. Uskomme vakaasti, että opettajien hyvinvointitaidot näkyvät oppilaitoksen arjessa positiivisesti ja lisäävät myös lukiolaisten hyvinvointia.

25. Tulevaisuuden työelämätaidot, jatkuva oppiminen ja hyvinvointi

Avustuksen saaja: Jäsen, väitöskirjatyö
Haettu avustus: 5 000
Myönnetty tukistipendi: 5 000 (ehdollisena)

Tutkimuksen kuvaus lyhyesti

Kasvatus- ja opetushenkilöstön työntekijöiden sekä esihenkilöiden täytyy kyetä muokkaamaan työtään, jotta he eivät uuvu jatkuvien uusien vaatimusten, paineen ja työkuorman alle. Työelämän jatkuvasti kiihtyvien muutosten ja kasvavien vaatimusten takia on välttämätöntä tutkia työn vaatimusten ja resurssien tasapainottamista kestävästi hyvinvoinnin ja työelämätaitojen edistämiseksi sekä tutkimustiedon käytännön soveltamiseksi. Työn muokkaamista voidaan työpaikoilla hyödyntää monenlaisissa eri työtehtävissä henkilöstön työhyvinvoinnin ja työstä palautumisen edistämiseksi, työyhteisön toimintatapojen ja koulutuksen kehittämiseksi sekä työhön liittyvän pahoinvoinnin vähentämiseksi. Työn muokkaaminen ei vaadi paikallista sopimista tai muutoksia työehtosopimukseen ja sen takia tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää nopeasti. Soveltaminen kuitenkin vaatii systemaattista johtamista ja ymmärrystä työn muokkaamiseen liittyvistä strategioista ja

niiden edistämisestä organisaatiossa. Väitöstutkimukseni koostuu kahdesta eri tutkimusaineistosta, joista ensimmäiseen kuuluu eri ammattiryhmiä julkiselta sektorilta, mm. opettajia (N 200). Toiseen tutkimusaineistoon kuuluu suomalaisia rehtoreita (N 459) ja se on kerätty keväällä 2021, pitkittyneen COVID-19 pandemian aikana. Siinä selvitän rehtoreiden työn muokkaamisen profiileja sekä profiilien eroja suhteessa palvelemaan johtamiseen, koronaan liittyvään stressiin sekä työn merkityksellisyyteen. Tutkimuksen tuloksia työn vaatimusten ja resurssien tasapainottamisesta on sovellettavissa kasvatuksen ja koulutuksen eri ammattiryhmissä mm. työelämän laadun parantamiseksi, työyhteisöjen kehittämiseksi sekä sairauspoissaolojen vähentämiseksi. Tuloksia tulisi hyödyntää myös henkilöstön jatkuvassa perehdyttämisessä sekä kasvatus- ja koulutusalan johtamiskoulutuksessa.

26. Vertaisoppiminen digitaadoissa perusopetuksessa- oppilaiden sekä opettajien tutortoimintana, Collaboration in technology-enhanced reciprocal peer tutoring as an approach towards learning in primary school

Avustuksen saaja: Jäsen, väitöskirjatyö
Haettu avustus: 5 000
Myönnetty tukistipendi: 5 000 (ehdollisena)

Tutkimuksen kuvaus lyhyesti

VerDi-malli (vertaisoppiminen digitaadoissa) on ollut käytössä Pyörön koululla, Kuopiossa alkaen vuodesta 2017. Perusajatuksena on vertaisoppiminen, jossa osaavampi oppilas/opettaja tukee hyvien käytänteiden jalkauttamisessa koulun arkikäytänteisiin. Tutkimuksen pääohjaajana toimii Professori Sari Havu-Nuutinen ItäSuomen yliopistosta ja toisena ohjaajana yliopistolehtori Susanna Pöntinen. Ensimmäisessä artikkelissa perusopetuksen oppilaiden (4. ja 3. luokkalaisten) vertaisoppimista matematiikan sähköisen kirjoittamisen parissa on videoitu ja analysoitu oppilaiden yhteistoiminnallisuuden luonnetta. Matematiikan ja teknologian kommunikaatio lisääntyi selkeästi oppilaiden vertaistutoroinnin aikana. Väitöstutkimuksen ensimmäinen artikkeli:

Students' collaboration in technology-enhanced reciprocal peer tutoring as an approach towards learning mathematics on julkaistu lehdessä Education and Information Technologies, 20230177 <https://doi.org/10.1007/s10639-021-10799-3>

Väitöstutkimuksen pilottivaiheessa kerätyn opettajien haastatteluaineiston (2017-2023) perusteella näyttäisi siltä, että opettajat kokevat mielekkääksi omalla koululla annetun, oman koulun välineistöä hyödyntävän koulutuksen, jossa he voivat toimia tiimeinä yhdessä opiskellen. Haastatteluaineiston perusteella näyttäisi siltä, että erityisen tärkeää opettajille on integroida TVT-taidot pedagogisesti järkevällä tavalla opetukseen. Toisessa artikkelissa on tavoitteena kerätä kattava haastatteluaineisto Pohjois-Savon alueella toimivista digitutoreista/mentoreista ja luokanopettajista ja kartoittaa heidän näkemyksiään Pohjois-Savon perusopetuksen opettajien TPACK- taidoista ja koulutustarpeista. TPACK-malli perustuu opetuksen sisällön (mitä opetetaan) ja pedagogiikan (miten opetetaan) perustana olemisesta kaikessa teknologiassa, jota aiotaan käyttää opiskelijoiden oppimisen edistämiseksi. VerDi-mallin tavoitteena on yhteistoiminnan ja yhteistyön lisääntyminen sekä työyhteisön osaamisen kehittyminen.

27. Työhyvinvointi varhaiskasvatuksen työntekijöiden näkökulmasta

Avustuksen saaja: Jäsen, YAMK-opinnäytetyö
Haettu avustus: 1 500
Myönnetty tukistipendi: 1 500

Tutkimuksen kuvaus lyhyesti

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millaiseksi Pohjois-Pohjanmaalla olevan kaupungin varhaiskasvatuksen hoito- ja kasvatushenkilöstön kokevat työhyvinvoinnin tilan ja mitkä tekijät työhyvinvointiin vaikuttavat. Työn tavoitteena oli saada totuudenmukaista ja oikeaa tietoa henkilöstön työhyvinvoinnista, miten esimies ja työnantaja vaikuttivat työhyvinvointiin ja miten työntekijät kehittäisivät työhyvinvointia organisaatiossa. Tietoperustaosuudessa käsiteltiin varhaiskasvatusta, työhyvinvointia ja siihen liittyviä osa-alueita. Opinnäytetyö toteutettiin konstruktivisena tutkimuksena.

28. Sosiaali- ja terveystieteiden opettajien työolot työhyvinvoinnin näkökulmasta - kvantitatiivinen tutkimus

Avustuksen saaja: Jäsen, Pro gradu
Haettu avustus: 1 500
Myönnetty tukistipendi: 1 500

Tutkimuksen kuvaus lyhyesti

Työhyvinvointi voidaan kuvata neljänä osa-alueena, joita ovat työn ja työntekijän lisäksi työolot, työyhteisö sekä ammatillinen osaaminen. Työolot vaikuttavat opettajien työhyvinvointiin. Tällaisia työolotekijöitä ovat esimerkiksi sisäilma, valaistus, työasennot, työtilan pysyvyys ja ergonomia sekä ääniympäristö ja sopiva lämpötila. Opettajien työhyvinvointi ja sitä kautta opettajien työolot ovat nousseet valtakunnalliseksi puheenaiheeksi. Itä-Suomen yliopistolla on meneillään Sosiaali- ja terveystieteiden opettajien työhyvinvointi Suomessa -tutkimus ja kehittämishanke. Pro gradu -tutkielmani on osa tätä kehittämishanketta ja sen tarkoituksena on kuvailla sosiaali- ja terveystieteiden opettajien työoloja ja niiden yhteyttä työhyvinvointiin kvantitatiivisin analysointimenetelmin. Tutkielman tavoitteena on tuottaa näyttöön perustuvaa tietoa sosiaali- ja terveystieteiden oppilaitosten opettajille, henkilöstöhallinnolle ja terveyden edistämisen asiantuntijoille työolojen ja sitä kautta työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Mikä on Suomessa työskentelevien sosiaali- ja terveystieteiden opettajien kokemus heidän työolojensa tasosta?
2. Mikä yhteys työoloilla on suomalaisten sosiaali- ja terveystieteiden opettajien työhyvinvointiin?
3. Mikä yhteys valituilla taustamuuttujilla (ikä, työkokemus, koulutusorganisaatio ja etätyö) on sosiaali- ja terveystieteiden opettajien työoloihin?

Tutkimusaineistona on valmis poikkileikkaustutkimusaineisto, jonka pro gradu -tutkielman tekijä on saanut opinnäytetyöhönsä analysoitavaksi ja raportoitavaksi. Valmis kyselytutkimusaineisto on kerätty sähköisellä työhyvinvointi-indeksikyselyllä syksyllä 2020

Ammatilliset opettajat AO ry:hyn kuuluvilta sosiaali- ja terveysalan opettajilta, jotka työskentelevät ammattikorkeakouluissa ja ammatillisissa oppilaitoksissa. Tutkimusaineisto tullaan analysoimaan käyttäen SPSS (Statistical Package Social Sciences) 27.0 for Windows tilasto-ohjelmaa.

29. Trenditutkimus luokan- ja aineenopettajien työn vaatimuksista ja työn hallinnasta sekä niiden yhteydestä koettuun terveyteen

Avustuksen saaja: Jäsen, Pro gradu
Haettu avustus: 1 500
Myönnetty tukistipendi: 1 500

Tutkimuksen kuvaus lyhyesti

Tutkimuksessa tarkastellaan luokan- ja aineenopettajien työn hallinnassa ja työn vaatimuksissa tapahtuneita muutoksia vuosina 2014–2018 sekä niiden yhteyttä koettuun terveyteen. Lisäksi tarkoituksena on tarkastella, onko sukupuolten tai ikäryhmien välillä eroa edellä mainituissa tekijöissä. Kyseessä on kvantitatiivinen tutkimus. Aineistona käytetään Työterveyslaitoksen Kunta 10 -tutkimuksen pitkittäisaineistoa, jossa seurataan noin 103 000 kunta-alan työntekijää. Tutkimus toteutetaan kahden vuoden välein. Aineistosta poimitaan luokan- ja aineenopettajat. Aineisto analysoidaan todennäköisesti lineaarista, logistista tai multinomiaalista regressioanalyysia hyödyntäen.