

TYÖHYVINVOINTI- RAHASTO



OAJ:N TYÖHYVINVOINTIRAHASTON VUOSIKERTOMUS 2021

Sisällys

1. Johdanto
2. Rahaston tarkoitus ja tavoitteet
3. Hakukriteerit
4. Valmistelu ja päätöksenteko
5. Rahaston viestintä
6. Rahoitetut hankkeet

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 2021 toteutettiin työhyvinvointirahaston ensimmäinen hakukierros. 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 esimiestyö, työelämän laatu, työyhteisön kehittyminen, työturvallisuuden, työympäristön ja osaamisen sekä työhyvinvointia parantavien laitteiden ja järjestelmien kehittäminen.

Näin hakemuksista siivilöityi kaikkiaan 35 hakemusta, jotka hankesuunnitelmansa mukaan haetuista parhaiten toteuttaa rahaston sääntöjä ja kriteereitä. Osa hankesuunnitelmista toteuttaa myös neuvottelutoiminnan sisältötavoitteita ja ne toimivat näin ollen myös toimialan työelämän kehittämisen pilotteina. Työnohjaus ja sen tyyppinen toiminta jäsenten työhyvinvoinnin edistäjänä on hyvä esimerkki toiminnasta.

Hakemuksia tuli kappalemäärällisesti runsaasti, yli 300. Myös euromääräinen yhteishakusumma oli yli seitsenkertainen myönnettävään eurosummaan (miljoona euroa) verrattuna. Sisällöllisesti hankkeista valtaosa yli 80 %:a kohdistui työajan ulkopuolella toteuttavaan liikunta-, virkistys-, kulttuuri- sekä matkustushankkeisiin. Osa hakemuksista kohdistui alueyhdistyksen järjestämän jäsenten virkistystoiminnan tukemiseen. Hakemuksissa oli keskeneräisiä ja avoimia sekä toimintaan vielä kohdentamattomia hakemuksia, joskin sisältö niissä oli kehittymässä. Hakemusten joukossa oli vaikutuspiiriltään suppeita alle kymmeneen henkilöön vaikuttavia hakemuksia. Harvoissa hankesuunnitelmissa oli työnantajan osallistumista mukana.

Ensisijainen työsuojeluvastuu tunnetusti on työnantajalle. Myös työntekijällä on vastuu työpaikan työsuojelusta. Hänen on tehtävä yhteistyötä työnantajan ja työntekijöiden edustajien kanssa työturvallisuuden ylläpitämiseksi ja tehostamiseksi työpaikalla. Noudatettava työnantajan antamia määräyksiä ja turvallisuusohjeita. Velvollisuutena on huolehtia omasta ja muiden turvallisuudesta työskennellessään työpaikalla sekä ilmoittaa havaituista turvallisuuspuutteista työnantajalle, lähimmälle esihenkilölle tai työsuojeluvaltuutetulle. Myönnettyissä hankkeissa näkyikin yhteistoiminnan ja työsuojelutyön kehittäminen. Viestinnän ja työyhteisöjen kehittämistä, sekä erilaisten menettelyjen ja ohjeiden vaikuttavuutta työsuojelun kehittämisessä tullaan myönnettyjen hankkeiden toteutumisen myötä kokeilemaan sekä monistamaan myös muille mahdollisuutena käyttää työhyvinvoinnin parantamiseen.

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-, kasvatustai 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 16.2.2021 painotetuiksi hakukriteereiksi vuodelle 2021 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.

Valmistelusta on vastannut työhyvinvointirahaston ohjausryhmä, jonka jäseninä vuonna 2021 olivat kehitysjohtaja Jari Cavernelis, talousjohtaja Heikki Nykänen, viestintäpäällikkö Heikki Sahlman, erityisasiantuntija Teija Golnick, työhyvinvointityöryhmän puheenjohtaja Marja Hänninen-Helin, työhyvinvointityöryhmän jäsen Jouni Kaipainen sekä henkilöstökoordinaattori Mia Kadenius. Syksyllä 2021 Jouni Kaipaisen tilalle ohjausryhmään valittiin Petri Karoskoski.

Rahaston sääntöjen mukaisesti yksittäisten avustuksien myöntämisestä päättää OAJ:n puheenjohtajisto hallituksen erikseen päättämien euromääräisten valtuuksien mukaisesti. Vuonna 2021 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 ensimmäisestä 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 sivulle, jonne lisättiin myös esittelydiat.

Mainonnassa käytettiin lisäksi Opettaja-lehden ilmoituksia. Tukea saaneita hankkeita varten suunniteltiin 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 2021 lopussa varauduttiin viestinnällisesti 2022 hakukierrokseen.

6. Rahoitettavat hankkeet

OAJ:n puheenjohtajisto ja hallitus käsittelivät hakemuksia elokuussa 2021.

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 kuten tarjoiluja.

Rahoitettavat hankkeet ja tiivistelmä hankkeiden sisällöstä.

1) Ratkaisun portaat – työnohjauksellinen ratkaisukeskeinen koulutus

Avustuksen saaja: Jäsenten muodostama yhteisö,
Kalevan koulu, Kerava
Avustuksen määrä: 15 000 euroa

Kaikille Keravan perusopetuksen erityisopettajille ja erityisluokanopettajille räätälöity kaksipäiväinen (2x6h) Ratkaisun portaat -koulutus toteutetaan kuudessa pienryhmässä (max 10 osallistujaa/ryhmä) syksyn 2021 aikana. Koulutus sisältää ratkaisukeskeisten menetelmien opiskelua ja käytännön harjoittelua sekä menetelmien soveltamista omassa työssä koulutuspäivien välissä. Menetelmiin tutustutaan vahvasti työnohjauksellisista näkökulmista käsin, ja tätä näkökulmaa ylläpidetään myös reflektiossa. Koulutus sisältää paljon pienryhmässä tapahtuvaa työnohjausta ja vertaismentorointia. Koulutuksessa käsitellään koulutettavien esille tuomia haasteita ja hankalia tilanteita ja harjoitellaan tilanteeseen sopivia ratkaisukeskeisiä menetelmiä ja ajattelumalleja. Koulutuksen tavoitteena on lisätä työhyvinvointia, antaa uusia näkökulmia, tehdä henkilöstö tietoiseksi omista voimavaroistaan sekä antaa työkaluja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja vahvistamiseen.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Ratkaisukeskeisyys on voimavarasuuntautunut, vahvuuksiin nojaava ajattelu- ja toimintatapa, joka vahvistaa uskoa ja tuo toivoa tulevasta. Ongelmien sijaan keskitytään luomaan ratkaisuja, jotka vievät kohti tavoitteita. Ratkaisukeskeinen ote työnohjauksen työkaluna vahvistaa työniloa, voimauttaa ottamaan vastuuta ja lisää minäpystyvyyttä. Koulutus on vahvasti työnohjauksellinen. Koulutuksessa käsitellään koulutettavien esille tuomia haasteita ja hankalia tilanteita ja harjoitellaan tilanteeseen sopivia ratkaisukeskeisiä menetelmiä ja ajattelumalleja. Koulutuksella pyritään myös vahvistamaan erityisopettajien verkostoa ja vertaismentorointia.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Hankkeella vaikutetaan koulujen toimintakulttuuriin, jonka kehittämiseksi ja vahvistamiseksi koulutettavat oppivat itse luomaan toimivia ratkaisukeskeisiä malleja. Tavoitteena on, että koulutettavat levittävät oppimiaan hyviä käytänteitä omaan työyhteisöön, jolloin työyhteisössä alkaa toteutua ratkaisukeskeinen toimintakulttuuri. Osaavat ja ratkaisukeskeiset erityisopettajat ovat keskeisessä asemassa koulujen toimintakulttuurin kehittämisessä, ja erityisopettajien työote on konsultatiivinen suhteessa muuhun koulun opetushenkilökuntaan. Koulutuksen vaikuttavuudesta kerätään kyselyn avulla palautetta koulutukseen osallistuneilta. Palautteen pohjalta suunnitellaan mahdollista jatkokoulutusta tai koulutuksen tarjoamista muulle perusopetuksen henkilöstölle ja johdolle.

2) Älykästä itsensä ja organisaation johtamista

Avustuksen saaja: Jäsenten muodostama yhteisö,
Kalevan lukio, Tampere
Avustuksen määrä: 15 000 euroa (haettu 25 869 euroa)

Hankkeen tavoitteena on tarjota Kalevan lukion työyhteisölle työkaluja hyvään yhteistyöhön sekä itsensä johtamiseen ja hyvinvointiin. Keskeinen tavoite on parantaa vuorovaikutusta ja toimintatapoja työyhteisössä. Kiinnitämme huomiota näihin asioihin sekä työyhteisössä että yksittäisissä tiimeissä. Kokonaisuuteen kuuluu pienryhmävalmennusta ja koko työyhteisön yhteistyön kehittämistä. Tiimien ja työyhteisön yhteisöllisyys, vuorovaikutustaidot ja toimintakulttuuri ylipäättään ovat tarkastelun ja kehityksen kohteena. Hanke toteutetaan yhteistyössä Hälsan työhyvinvoinnin asiantuntijoiden kanssa. Koulussamme toimii työhyvinvointiryhmä, joka vastaa työhyvinvoinnin kartoittamisesta ja kehittämisestä työyhteisössämme. Keskeiset sisällöt tälle työhyvinvointihankkeelle on poimittu henkilöstölle 2018 teetetystä työhyvinvointikyselystä ja sen myötä tehdystä työhyvinvointisuunnitelmasta. Keväällä 2021 henkilökunnalle teetetään psykososiaalista kuormitusta mittaava kysely, jonka tulosten valossa lukuvuoden 2021–22 työhyvinvointia kehittävää hanketta tarkennetaan. Keväällä 2022 uusitaan koko henkilökunnan työhyvinvointikysely, jotta voidaan arvioida hankkeen vaikuttavuutta myös sitä kautta. Hankkeen myötä koko työyhteisön hyvinvointi ja työkyky paranee, ja työntekijät saavat työkaluja oman hyvinvointinsa tukemiseen. Lähtö- ja lopputilanteen kartoitus tehdään kyselyin, ja erilaisten mittareiden käyttö on oleellinen osa hankkeen kehitystyötä. Tiimien ja työyhteisön kehittämisessä hyödynnämme esimerkiksi Workplace Big Five -työkalua.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Kalevan lukiossa teetetyn työhyvinvointikyselyn mukaan yhteisöllisyyden olemassa oleviksi vahvuuksiksi nähdään opettajainhuone, joka koetaan kohtaamispaikaksi koko koulun työntekijöille. Työyhteisön yleisilmapiiri koetaan ystävälliseksi ja helposti lähestyttäväksi. Kehityskohteita pohdittaessa haasteina nousee esiin yksin tekemisen kulttuuri, työn kireät aikataulut ja kiire. Työn ilon ja myönteisen motivaation syntyyn voi vaikuttaa organisaation toimintatavoilla, johtamiskulttuurilla, ilmapiirillä ja itse työllä. Tärkeitä tavoitteita on tarjota työyhteisön jäsenille näkökulmia ja välineitä työssä jaksamiseen ja työtehtävistä suoriutumiseen. Asiantuntijoiden muodostamassa työyhteisössä myös sujuvat yhteistyökäytännöt tukevat työssä jaksamista ja hyvinvointia, ja siksi ne ovat myös kehittämisen keskiössä. Toiminnan ja kulttuurin kehittäminen tehdään yhdessä työntekijöiden kanssa, joten työhyvinvointi syntyy organisaation ja työntekijöiden myönteisestä vuorovaikutuksesta. Työhyvinvoinnin johtaminen on myös jaettava johtamista: työhyvinvointia ei voi yksin jättää esimiehen harteille, vaan jokainen työyhteisön jäsen on omalta osaltaan vastuussa omasta työhyvinvoinnistaan. Niinpä jo hanke itsessään kehittää vuorovaikutus- ja johtamiskulttuuriamme myönteisesti.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Koulutukset ja valmennukset palvelevat laajasti ja monipuolisesti Kalevan lukion työyhteisöä. Hanketta koordinoi työhyvinvointiryhmä, jonka tehtävänä on kehittää koulun toimintaa työhyvinvoinnin näkökulmasta. Projektin myötä syntyviä hyviä käytänteitä on mahdollista jakaa toisillekin organisaatioille.

3) Oivaltava esihenkilö- työhyvinvointivalmennus Kangasalan kaupungin varhaiskasvatuksen esihenkilöille sekä rehtoreille

Avustuksen saaja: Yhdistys,
OAJ:n Kangasalan paikallisyhdistys
Avustuksen määrä: 29 686 euroa

Tässä koulutuksessa lähdetään vahvistamaan esihenkilöiden työhyvinvointia ja työhyvinvoinnin johtamista. Koulutuksen keskiössä on esihenkilön itsetuntemuksen, itsensä johtamisen ja läsnäolotaitojen vahvistaminen. Koulutus toteutetaan ryhmämuotoisena Kangasalan perusopetuksen rehtorien ja varhaiskasvatustyöyksikön johtajien kanssa. Tavoitteena on vahvistaa rakentavan ja rikastavan vuorovaikutuksen merkitystä osana työyhteisön kehittymistä ja työhyvinvointia sekä tukea esihenkilöä tämän edistämisessä. Lisäksi tuodaan ohjaava ja valmentava työote osaksi esihenkilön asiantuntijuutta ja ammatillista vuorovaikutusta.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Jotta voi johtaa yhteisön työhyvinvointia, täytyy ensin johtaa itseään ja omaa työtään. Itsensä tunteva ja hyvinvoiva esihenkilö kykenee johtamaan paremmin työntekijöitään ja luomaan yhteisöllistä ja ihmiskeskeisempää kulttuuria. Hänellä on työkaluja työntekijöiden onnistumisen, kasvun ja hyvinvoinnin tukemiseen ja esteiden poistamiseen näiden tieltä. Tällä on vaikutusta työn tuottavuuteen ja työvähytyvyyteen, sairauspoissaoloihin ja työuupumuksen ennaltaehkäisemiseen. Kun esimies pystyy tukemaan opettajia heidän työssään, opettajan työhyvinvointi paranee. Tällä on suora vaikutus opettajan työn pedagogiseen laatuun ja vuorovaikutukseen lasten ja nuorten kanssa. Kun kasvatus- ja opetusalan ammattilaisilla on voimavaroja, iloa ja innostusta, heillä on myös resursseja kehittää suomalaista koulutusta myös vastaamaan tulevaisuuden haasteisiin.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

- Ensimmäisessä vaiheessa Kangasalan perusopetuksen rehtoreille ja varhaiskasvatustyöyksiköiden johtajille
- Toisessa vaiheessa toisen asteen oppilaitosten rehtoreille
- Koulutus laajennetaan perusopetuksen ja toisen asteen sekä varhaiskasvatuksen opettajille vaihe kerrallaan
- Koulutus on toteutettavissa myös koulunkäynninohjaajille ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajille
- Koulutus on monistettavissa ja laajennettavissa valtakunnallisesti pilotoimalla
- Koulutuksen rinnalle voidaan kehittää digitaalinen oppimisolusta, joka mahdollistaa verkostoitumisen, vertaistuen ja materiaalien jakamisen

4) Kohti hyvinvoivaa tiimiorganisaatiota

Avustuksen saaja:	Jäsenten muodostama yhteisö, Varalan urheiluopisto
Avustuksen määrä:	87 349 euroa

Uudistuneessa ammatillisessa koulutuksessa ja muuttuneessa opettajuudessa painottuu ohjaava ja valmentava ote. Opiskelijat kohdataan yksilöinä ja opinnot henkilökohtaistetaan. Ammatillisen opettajan työ on jaettava asiantuntijuutta eri oppimisympäristöissä. Työelämäyhteistyön tiivistäminen käytännössä jalkauttaa opettajan työpaikoille ohjaamaan opiskelijaa. Varalan Urheiluopistossa, liikunta-alan ammatillisessa koulutuksessa, on muutokseen vastattu tiimioppimisen pedagogiikalla. Tiimioppiminen on oppimista yhdessä toisten kanssa ja tiimi on oppimisen väline. Ammatillinen opettaja on tiimivalmentaja. Tiimivalmentajuus on läsnäoloa arjessa: opiskelijan kohtaamista ja kuuntelua. Valmentaja tukee opiskelijaa omien vahvuuksien löytämisessä ja innostaa kehittymään. Tässä hankkeessa tavoitteena on kouluttaa ammatillisia opettajia tiimivalmentajiksi. Muuttuva opettajuus ammatillisessa koulutuksessa edellyttää ammatillista kehittymistä. Opettajan ammatti-identiteetin muutos vaatii tukea ja asiantuntijuutta kasvussa opettajasta valmentajaksi sekä kehittymistä valmentajatiimin jäsenenä, jossa vuorovaikutusosaaminen ja yhteistyötaidot korostuvat. Hankkeessa on opettajien lisäksi esihenkilöitä. Varalan tavoite on johtaa tiimejä kohti oppivan organisaation toimintaperiaatteita: systeemiajattelu, mielen mallit, jaettu visio, henkilökohtainen mestaruus ja tiimioppiminen. Tavoite saavutetaan valmentavalla johtamisella. Johtamisessa keskitytään vaikuttamaan ihmisiin arjen vuorovaikutustilanteissa, korostaen yhteisöllisyyttä. Valmentaja auttaa löytämään oman innostuksen oppimiseen ja kehittymiseen. Tavoitteena on kehittää ja kouluttaa esihenkilöitä valmentavaan johtajuuteen. Tässä hankkeessa on tavoitteena osaamisen kehittämisen lisäksi työtilojen suunnittelu ja muokkaaminen vastamaan tiimioppimista ja tiimissä toimimista. Muutoksessa on tavoitteena luoda edellytykset vuorovaikutukselle, yhteistyölle ja yhdessä oppimiselle sekä edistää työhyvinvointia.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Opettajien osaamisen kehittyminen tiimivalmentajina tuo työhön kyvykkyyden tunteen. Uudistuneen ammatillisen koulutuksen tavoitteiden ja opettajien ammattitaidon kohtaaminen rikastuttaa jokapäiväistä työtä. Lähtökohtana tässä kehittämisessä on oman työn tekeminen uudella tavalla. Myös se, että omalla osaamisella on merkitystä ja työ on arvokasta, edistetään työhyvinvointia. Onnistuminen valmentajana mahdollistaa opiskelijoiden kasvun ihmisinä ja ammattilaisina. Ja kasvun myötä opiskelija valmistuu ammattiin ja on valmis kohtaaminen työelämän haasteet. Koko työyhteisön toimivuus lisää työhyvinvointia. Hyvin valmennettu tiimi sitouttaa jokaisen työntekijän yhdessä toimimiseen, kohti yhteisiä tavoitteita. Luottamusta ja avoimuutta herättävä tiimivalmentaja luo ymmärrystä yhteistyön arvosta ja saa jokaisen kantamaan vastuuta tiimin onnistumisesta. Läheisyys ja yhteenkuuluvuuden tunne lisää motivaatiota. Motivoitunut työntekijä on edellytys hyvinvoinnille työssä. Valmentava ote johtamisessa luo psykologista turvallisuutta työyhteisöön ja on edellytys hyvinvoivalle yhteisölle ja tiimille. Korona pandemian aiheuttamat muutokset työssä vahvistivat käsitystä siitä, että valitsemamme tiimioppimisen pedagogiikka ja valmentava johtamistapa ovat oikeita valintoja myös etäopetuksessa ja -työskentelyssä. Valmentaminen etänä edellyttää tiimivalmentajilta digitaatioita. Uudenlainen opiskelijoiden kohtaaminen ja

opettaminen verkossa edellyttää osaamisen kehittämistä. Ja toisaalta esihenkilöillä tulee olla arkeen keinoja rakentaa luottamusta tiimissä ja motivoida etätöissä. Varalan Urheiluopistossa työhyvinvointia seurataan Ennakoiva pulssi -työhyvinvointikyselyllä kolme kertaa vuodessa yhteistyössä Mehiläinen työterveyden kanssa. Tässä kyselyssä kartoitetaan seuraavia asioita: innostus, tiedonkulku, arvot, tiimityöskentely, Varalan iso kuva - strategia, vaikuttaminen, työtehtävät, työterveyspalvelut ja johtaminen. Työhyvinvointikysely on yksi mittari asetetuille tavoitteille.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Varalan Urheiluopiston ammatillisen koulutuksen toteutuksessa työelämäkumppaneilla on merkittävä rooli. Yhteistyössä työelämäkumppaneiden kanssa kehitämme ammatillisen koulutuksen toteutusta edistämään opiskelijoiden työelämäosaamista. Tiimioppimisen ja tiimi-valmentajuuden kehittäminen tässä hankkeessa lisää laatua työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa. Tiimioppimista sovelletaan työpaikoilla ja erilaisissa työelämäprojekteissa. Tässä hankkeessa jalkautetaan toimintatapaa työelämäkumppaneille ja suoraan työpaikkaohjaajille heitä kouluttamalla. Varalan Urheiluopistossa tiimissä oppiminen, tiimitoiminta ja valmentava johtaminen toteutuvat läpileikkaavasti kaikissa Varalan henkilöstötiimeissä. Tämän hankkeen aikana hankittua osaamista sovelletaan koko henkilöstön toimintatavaksi hyvästä arjen esimiestyöstä, tavoitteelliseen ja tasapuoliseen tiimityöhön. Varalan henkilöstö tukipalvelutiimeistä asiantuntijatiimeihin muodostaa näin kehittyvän, tiiviin, yhtenäisen ja hyvinvoivan työpaikan. Osaamisen kehittymistä sovelletaan myös työympäristön kehittämiseen. Tiimeissä työskentely, valmentava johtaminen ja digitalisaatio määrittelevät työlle uusia tarpeita myös työtilojen osalta. Varalan Urheiluopistossa vaatimuksena on erityisesti tilojen muunneltavuus opiskelijoiden sekä eri henkilöstötiimien tarpeiden, tavoitteiden ja toiminnan suunnassa. Tilojen muokkaamisella vastataan tiimeissä toimimisen muutokseen edistäen koko Varalan Urheiluopiston henkilöstön hyvinvointia.

5) Tukea luottamusmiehille ja opettajataustaisille työsuojeluvaltuutetuille!

Avustuksen saaja: Yhdistys,
OAJ:n Uudenmaan alueyhdistys
Avustuksen määrä: 15 000 euroa

Päälouottamusmiehille sekä työsuojelulle työehtosopimusten hallitseminen on arkipäivää. Kuitenkin neuvottelut työnantajan kanssa voivat olla hankalia ja haastavia. Sovittelijana toimiminen voi olla henkisesti raskasta, jos ei ole oikeita työkaluja ja osaamista, millä toimia. Luottamusmiehen on tärkeä saada tukea tilanteissa, joissa hänestä tuntuu ettei aika riitä oikein luottamustehtävän ja muiden työtehtävien hoitamiseen. Tähän haemme rahoitusta, jotta saamme luottamusmiehille ja työsuojelulle työnohjausta pitkäkestoisesti ja säännöllisesti. Tavoitteena saada heille tukea, työhyvinvointia sekä edunvalvonnan ideoita ja jaksamista työhön. Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut jaksavat näin palvella jäseniämme sydämellä ja asiantuntevasti. Työnohjaukseen osallistuvia tulisi olemaan noin 60. Koska suositeltu työnohjauksen ryhmäkoko on noin 6-8, ohjausryhmiä tulisi olemaan noin 10.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Päälouottamusmiesten on mahdollista pitää huolta omasta jaksamisestaan työnohjauksen avulla. Luottamustehtävässä kehittämiseen tarvitaan tukitoimena työnohjausta. Tärkeää on oppia hahmottamaan työelämän ja työpaikan ilmiöitä ja omaa suhdetta niihin. Tavoitteena on luottamustehtävän päämäärien selkiytyminen ja itselleen sopivien tapojen löytäminen niiden saavuttamiseen. Työnohjaajalla on myös tiedossa erilaisia menetelmiä, joiden avulla luottamushenkilöä ja työsuojeluvaltuutettua voidaan auttaa kehittämään arkeen liittyviä yhteistoiminnan muotoja, erityisesti jäsenien, työnantajan ja ei-jäsenien välillä. Työnohjauksen yksi tärkeä tehtävä on lisätä vuorovaikutustaitoja, jotka auttavat työssä onnistumista.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

OAJ uusimaan työsuojelun vertaisryhmä sekä päälouottamusmieskollegio jakavat tietoa henkilöille, jotka täyttävät työnohjaukseen osallistuvien kriteerit. Opettaja-lehteen yritämme saada artikkelin. Somekanavat ovat käytössämme.

6) Kohti astetta parempaa työhyvinvointia Gradiassa

Avustuksen saaja: Yhdistys,
OAJ:n Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradian paikallisyhdistys
Avustuksen määrä: 72 000 euroa

Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia järjestää sekä lukiokoulutusta että ammatillista koulutusta. Gradiassa on opiskelijoita noin 21 000 ja henkilöstöä 1100 eli kyseessä on iso työyhteisö. Useiden organisaatiouudistusten myötä sekä työyhteisöt että rakenteet ovat menneet uusiksi ja yhdentymisprosessit ovat vielä osin kesken. Hankkeessa pyritään lisäämään yhteistyötä, yhteisöllisyyttä ja vuorovaikutusta Gradian opettajien kesken sekä vahvistetaan lähiesimiesten ja opetushenkilöstön välistä yhteistyötä ja käytänteiden rakentamista kunkin toimialan tarpeet ja näkökulmat huomioiden. Hankkeessa kehitetään opettajien keskinäistä kummitoimintaa yli oppiainerajojen ja koulumuotorajojen. Hankkeessa vahvistetaan opettajien tiimityöskentelyä koulutuksilla sekä lisäämällä yhteisöjen yhteisiä vapaamuotoisia, hyvinvointia tukevia toimintoja ja tapahtumia. Lähiesimiestyön kehittämisen tavoitteena on löytää lähiesimiehille aikaa ja mahdollisuuksia tutustua opettajien työhön ja toisaalta tuoda esille esimiesten omaa työtä ja sen vaatavuutta. Ymmärryksen lisääntyessä sekä esimies- että alaistaidot vahvistuvat. Hankkeessa vahvistetaan oman työn johtamisen taitoja siten, että varmistetaan sekä opettajien että lähiesimiesten ymmärrystä työn sisällöistä ja sen vaatimista resursseista. Hankkeessa järjestetään webinaareja mm. vuorovaikutuksesta sekä oman työajan hallinnasta. Työhyvinvointia parantavien toteutusten kehittäminen on tarpeellista, jotta suuren työyhteisön kokonaisuudessa kaikilla on tasapuolinen osallisuus työpaikan tarjontaan. Hankkeessa rakennettavan interaktiivisen kuvauksen avulla työntekijöiden on helppo hahmottaa Gradian työhyvinvointia vahvistavaa tarjontaa. Hankkeessa rakennetaan opetushenkilöstön uusperehdyttämiskäytännön malli, Gradian kummitoimintamalli, Gradian työhyvinvoinnin vuosikellomalli ja Opettajan toiveet ja tarpeet lähiesimiestyölle -opas. Hankkeessa otetaan käyttöön Gradiaan oma hyvinvoinnin fiilismittari ja sen tuloksia seurataan systemaattisesti.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Yhteisöllisyys ja sen kehittäminen ovat oleellisia kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta. Hankkeessa lähdetään yksilön hyvinvoinnin kehittämistoimiin yhteisöjen ja tiimien yhteistyön ja vuorovaikutuksen lisäämisen kautta. Yhteisössä jaettu kuormitus usein helpottaa. Työyhteisön jäsenten parempi toistensa tunteminen ja eri toimijoiden kohtaaminen synnyttävät uusia innovaatioita ja kehittämisideoita sekä luovat pohjan hyvälle työskentelyilmapiirille. Hankkeessa pyritään luomaan uusia ja pysyviä yhteisöllisyyttä, vuorovaikutusta ja hyvinvointia tukevia käytänteitä sekä kehittämään lähiesimiestyön laatua ja toimivuutta. Hankkeessa kehitettävän kummitoiminnan tavoitteena on oppia ymmärtämään toinen toistemme työtä, murtaa stereotypioita sekä vahvistaa toinen toistemme arvostusta opettajina opetusalaista riippumatta. Kummiuden tavoitteena on yhteistyön lisääminen ammatillisella puolella yhteisten tutkinnon osien ja ammattialojen sekä eri ammattialojen opettajien välillä. Lukiokoulutuksen puolella tavoitteena on yhteistyön lisääminen ja vuoropuhelun vahvistaminen eri aineiden opettajien kesken ja oppiainerajat ylittäen. Tämä vahvistaa osaltaan opetussuunnitelmassakin korostettua integraatioajatusta ja -valmiuksia. Hankkeen tavoitteena on vahvistaa opettajien tiimityöskentelyä lisäämällä vuorovaikutuskoulutusta sekä hyvinvointia tukevia tilanteita ja tapahtumia. Lähiesimiestyön kehittämisen tavoitteena on löytää lähiesimiehille aikaa ja mahdollisuuksia tutustua opettajien työhön ja toisaalta tuoda esille heidän omaa työtään ja sen vaativuutta. Ymmärryksen lisääntyessä sekä esimies- että alaitaidot vahvistuvat ja työhyvinvointi paranee. Hankkeessa rakennettavan interaktiivisen kuvauksen avulla työntekijöiden on helpompi hahmottaa Gradian työhyvinvointia vahvistavaa tarjontaa. Gradian hyvinvointimittari antaa ajantasaista tietoa oman työyhteisön ja työntekijöiden hyvinvoinnista.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Hankkeessa kehitettyjä malleja ja toimintaa on kehitetty Gradian eri toimipisteissä ja toimialoilla, joten sen soveltaminen, jalkauttaminen ja edelleen kehittäminen on luonteva osa yhteisön toimintaa. Yhteistyö työnantajan kanssa edesauttaa käytänteiden kehittämistä ja toiminnan edistämistä hankkeen aikana ja sen jälkeen. Hanke toteutetaan Gradiassa, joka on koko toisen asteen koulutuksen järjestäjä ja siten hankkeessa on mukana sekä yleissivistävän koulutuksen (lukio) että ammatillisen koulutuksen toimijoita. Näin hankkeen tuotokset ja mallit voivat helposti levitä sekä lukio- että ammatillisen koulutuksen piirissä eri puolille Suomea. Tavoitteena on jo hankkeen aikana arvioida yhdessä työnantajan kanssa, miten hankkeessa suunnitellut toimenpiteet ja toimintamallit toimivat ja kehittävät työyhteisöä ja sen työhyvinvointia. Hankkeessa kehitettyjä toimintamalleja ja ideoita on tarkoitus levittää alueellisesti ja valtakunnallisesti OAJ:n, opettajien ja koulutuksen järjestäjän verkostojen kautta erilaisissa tapahtumissa ja median kautta.

7) Toppuuta tahtia

Avustuksen saaja: Jäsenten muodostama yhteisö,
Waltterin koulu, Varkaus
Avustuksen määrä: 52 000 euroa

Elä kiireellä immeinen ihteos pilloo, hermos jos männöö, onko siitä illoo. Toppuuta tahtia - hyvinvointimentoroinnin kehittämishankkeen kokonaistavoitteena on löytää uudenlaisia tapoja tukea opetushenkilöstön työssäjaksamista, hyvinvoivia tiimejä sekä luoda koko työyhteisölle ammatillisuutta syventävä, työtyytyväisyyttä ja työhön sitoutumista vahvistava työhyvinvointistrategia. Waltterin koulu on Varkaudessa toimiva yhtenäiskoulu, jossa on yli 80 opettajaa. Waltterin koulun hankekumppanina toimii Hehku Business, jonka kouluttajana ja päämentorina toimii Tiina Mustonen. Kolmiportaisessa hankkeessa tuetaan a) yksilön itsensä johtamisentaitoa sekä itseohjautuvuutta mentorointi-ohjelman kautta b) tiimien hyvinvointia ja avointa vuorovaikutusta pienryhmäohjauksella sekä c) työhyvinvointistrategian luomista ohjausryhmätyöskentelyn avulla. Hankkeeseen osallistuvien opettajien määrä on n. 20 henkilöä, josta osa koulutetaan hyvinvointimentoreiksi, joiden tehtävänä on hankkeen edistyessä ja sen jälkeen tukea vertaismentoroinnin kautta paitsi yksilöitä, mutta myös edistää itseohjautuvien ja hyvinvoivien tiimien toimintaa sekä toimia sidosmentorina kaupungin muihin kouluihin. Kolmiportaisen hankkeen tarkempi sisältö hakemuksen liitteenä. Hankkeen ohjausryhmän muodostavat avainhenkilöt työyhteisön jokaiselta portaalta. He kokoontuvat työskentelyyn säännöllisesti koko hankkeen ajan. Koulun johtoryhmä on sitoutunut hankkeen toteutukseen ja osallistujat saavat käyttää myös osittain työaikaansa hankkeeseen osallistumiseen. Hankkeen onnistumista ja vaikuttavuutta arvioidaan mm. seuraavilla mittareilla: Alku- ja loppuhaastattelut, strukturoitu alku-, seuranta- ja loppukartoitus, vaikuttavuusarviointi (vertaisen arviointi, oma arviointi, läheisen arviointi, ryhmän arviointi), Firstbeat hyvinvointianalyysi alku- ja seurantamittaus, henkilöstökyselyn tulokset sekä koulun riskiarviointi.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Hankkeen tavoitteena on ylläpitää ja kehittää työyhteisön voimavaroja ja työhyvinvointia sekä vahvistaa opettajien sitoutumista ja ammattitaitoa omassa työssään. Hanke tuottaa monipuolisia, monistettavia, pitkäkestoisia ratkaisuja työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi. Vaikuttavuus saavutetaan pitkäjänteisellä ja suunnitelmallisella kehitystyöllä, johon osallistetaan koko työyhteisö mukaan sekä hyödyntämällä monipuolisia arviointimittareita. Näin myöskään varsinaista jalkautusta ei tarvita, kun koko työyhteisö on valjastettu mukaan kehitystyöhön. Isossa koulussa osallisuutta ylläpidetään sujuvalla ja ajantasaisella viestinnällä, haastatteluiden ja kyselyiden kautta sekä vertaismentorointityöskentelyllä. Osallistava hanke syventää työyhteisön dialogia, lisää työnantajapuolen ymmärrystä työhyvinvointia kohtaan sekä tarjoaa uudenlaisia malleja ja työkaluja työhyvinvoinnin kehittämiseen. Hankkeen tavoitteena on lisäksi kehittää esimiesten hyvinvointijohtajuutta sekä tukea hyvinvoivien tiimien toimintaa ja varhaisen puuttumisen mallia.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Kaupungissa on tulossa muutoksia kouluverkossa (koulujen yhdistymisiä). Muutoksilla on varmasti vaikutuksia työyhteisöjen työhyvinvointiin ja psykososiaaliseen kuormitukseen.

Hankkeessa tuotettujen menetelmien avulla pyritään ehkäisemään ja vähentämään vaikutuksia. Työnantaja on sitoutunut toiminnan jatkamiseen, mikäli hanke poikii hyviä tuloksia ja työskentelytavat palvelevat hyvinvoivaa arkea. Jatkossa hyvinvointimentorit osallistuvat uusien/nuorten opettajien perehdyttämiseen työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin osalta ja toimivat sidosmentoreina hankkeen levitessä muihin kaupungin kouluihin.

8) Rakennetaan työyhteisö vahvemmaksi

Avustuksen saaja: Yhdistys,
OAJ:n Jyväskylän paikallisyhdistys
Avustuksen määrä: 58 478 euroa

OAJ Jyväskylä yhdessä Jyväskylän kaupungin kanssa ostaa haettavalla rahoituksella Rakennetaan työyhteisö vahvaksi -koulutuksen jokaiselle Jyväskylän kaupungin peruskoulun työyhteisölle. Kouluttajana toimii KT, Erityispedagogi Erja Sandberg, joka on tunnettu täydennyskouluttaja, luennoitsija ja tietokirjailija. Jyväskylän kaupunki on antanut opettajille tämän koulutuksen käyttöön ensi lukuvuoden 2021-2022 aikana puolikkaan veso-päivän eli kolme tuntia. Rakennetaan työyhteisö vahvaksi -koulutus toteutetaan etäyhteyksin. Koulutustilaisuutta ennen kukin työyhteisö täyttää lyhyen alkukartoituslomakkeen, jonka avulla kouluttaja räätälöi koulutuksen työyhteisölle sopivaksi. Koulutuksen lopuksi työyhteisöt täyttävät palautteen.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Koulutuksen myötä työyhteisö saa käyttöönsä käytännön työkaluja positiivisen psykologian käyttämisestä työyhteisön sisällä. Näin työyhteisön on mahdollista muuttaa viestintäänsä kannattelevaksi, voimaannuttavaksi ja työhyvinvointia lisääväksi. Jyväskylän kaupungin ja työsuojeluvaltuutettujen teettämien työpaikkaselvitysten ja kaupungin työterveyden kyselyiden perusteella tällainen koulutus on erittäin tarpeellinen.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Tavoitteena on, että positiivinen psykologia työyhteisössä lisää myös positiivista psykologiaa ja pedagogiikka opetustyössä. Lisäksi hanketta syvennetään tarvittaessa erityisesti sellaisten työyhteisöjen kanssa, joilla on työsuojeluvaltuutettujen ja Jyväskylän kaupungin työterveyden kyselyiden mukaan haasteita työilmapiirissä ja työhyvinvoinnissa.

9) Aivovalmennus työkuormittavuuden hallinta, työhyvinvointi ja sen parantaminen

Avustuksen saaja: Yhdistys,
OAJ:n Savon koulutuskuntayhtymän opettajat paikallisyhdistys
Avustuksen määrä: 17 470 euroa

Yhteistyöehdotus: Aivotyövalmennus Savon koulutuskuntayhtymä, o Kirsi Luokkala, Työterveyslaitos • Aivotyövalmennus Savon koulutuskuntayhtymässä • Tavoitteena kehittää kognitiivista ergonomiaa ja sujuvoittaa aivotyötä. • Taustalla muun muassa isot tilamuutosprosessit sekä opettajien työkuormittumisenhallinta. • Osallistujat: Savon koulutuskuntayhtymän OAJ:n jäseniä, arviolta 100 henkilöä. • Toteutusajankohta: syksy 2021 ja alkutalvi 2022. • Kehittämisessä hyödynnetään tietoa, jota Työterveyslaitos sai Askeleet sujuvaan aivotyöhön OSAOssa-kehittämishankkeesta: Askeleet sujuvaan aivotyöhön ja hyvinvointiin OSAOssa (julkari.fi)

Aivotyövalmennuksen päivien sisältö: o Aivotyön tilannekuva: Aivotyökysely (9-10/2021) o Ajatukset aivotyöhön: Orientoiva ennakkotehtävä työpajaan (10/2021) o Ratkaisuja ja uusia toimintatapoja: Aivotyöpaja (esim. la 30.10 klo 10-15, välissä lounastauko) Tietoisku ja työpajatyöskentely. Työpajan teemat perustuvat aivotyökyselyssä esiin nousseisiin kehittämiskohteisiin. o Uusien ratkaisujen ja toimintatapojen seuranta: Etätapaaminen (1/2022) 1,5 h: Miten asiat edistyvät? o Aivotyön tilannekuva aivotyövalmennuksen jälkeen: Aivotyökyselyn seurantakysely (2-3/2021)

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Taustalla muun muassa isot tilamuutosprosessit sekä opettajien työkuormittumisenhallinta. Nostetaan esille kuormittavia tekijöitä ja etsitään niihin ratkaisuja. Yhteisöllisyyden lisääminen - työhyvinvoinnin lisääminen.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

- Tarjotaan kaikille jäsenille (394), mikäli osallistujia tulee enemmän kuin, 100 niin pyrimme tarjoamaan päivän kuitenkin kaikille halukkaille. - Kannustetaan osallistumaan - Julkista tiedotusta opettajien jaksamisesta ja työhyvinvoinnista - Opettaja-lehden toimittaja mukaan - Kerrotaan ja tiedotetaan muita yhdistyksiä tapahtumasta.

10) Yhtenäisyys on yhteisön ydin: rakennuspalikoita Aurinkokiven uuden työyhteisön yhteenluoviutumista varten

Avustuksen saaja: Jäsenten muodostama yhteisö,
Aurinkokiven koulu, Vantaa
Avustuksen määrä: 37 150 euroa

Koulumme on syksyllä 2016 perustettu ja syksystä 2019 lähtien yhtenäiskouluna toiminut yhteisö, joka kasvaa syksyksi 2021 yli 1000 oppilaan kouluksi. Olemme osa Aurinkokiven taloa, jossa toimii myös mm. neuvola ja päiväkotit. Koulun suuren oppilasmäärän takia myös henkilökuntaa on paljon ja vaihtuvuus on ollut näin alussa kohtalaisen suurta.

Yhtenäiskouluksi sulautuminen toimintakulttuurin tasolla vie joka tapauksessa useita vuosia, mutta koronarajoitusten myötä ala- ja yläkoulun erillisuus näkyi mm. lähi- ja etäjaksojen järjestelyissä, ja muuttuvat tilanteet vaativat kaikilta henkilökunnassa venymistä sekä aiheuttivat luonnollisesti haasteita työssä jaksamiseen. Hankkeen myötä haluamme luoda työyhteisöömme sellaisia rakenteita, joilla yhteisön jäsenet pystyvät entistä paremmin kohtaamaan oppilaat yksilöinä sekä kiinnittämään huomiota omaan jaksamiseensa. Yhteisopettajuuden ajatuksen sisäistäminen, me-hengen juurruttaminen sekä psykologinen turvallisuus ovat keskeisiä teemoja hankkeessamme. Haluamme yhteistyössä Openminds oy:n kanssa auttaa henkilöstöämme positiivisen psykologian lähtökohdista huomaamaan työyhteisön potentiaalin sekä sitä kautta kiinnittämään huomiota arkityössä entistä enemmän oppilaan sekä kollegan kannustavaan kohtaamiseen. Keskeisenä toimintamuotona haluamme kehittää (vertais)mentorointimallia, jolla erityisesti uudet henkilöstön jäsenet saadaan sujuvasti osaksi työyhteisöä sekä ylläpitää henkilöstön jaksamista ja työn imua niin, että se tukee myös pidempään talossa olleiden jaksamista. Hankkeen avulla luodaan vasta muotoutumassa olevaan toimintakulttuuriimme rakenteita, jotka edistävät työntekijöiden hyvinvoinnin kautta oppilaiden hyvinvointia ja jossa otetaan huomioon uuden henkilökunnan integroituminen työyhteisöön yhteisopettajuuden tukemana. Tavoitteenamme on olla viiden vuoden kuluttua kukoistava koulu, jossa kaikki tuntevat roolinsa merkitykselliseksi.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Hankkeen keskeinen idea on saada työyhteisön ulkopuolisten ammattilaisten avulla ja pitkäjänteisellä, pienin askelin sekä käytännön harjoitusten avulla tapahtuvalla suunnitellulla toiminnalla luotua vakaa pohja toiminta-ajatuksellemme "yhdessä kasvattaen, lapsia kuunnellen". Hankkeen avulla saamme konkreettisia työkaluja positiivisen pedagogiikan toteuttamiseen sekä mahdollisuuden luoda mallista meidän koulumme tarpeisiin sopiva. Tällä tavoin saamme osallistettua ja innostettua koko henkilökunnan mukaan ja luomaan syvempää me-henkeä. Hankkeen ajatukset on helppo ottaa käyttöön koko henkilökunnalle, mikä edistää yhtenäiskoulun ja yhteisopettajuuden ideaa.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Näin laaja koulutus antaa hyvän pohjan tarkastella suuren työyhteisön kehittymistä aikaperspektiivistä sekä toimintakulttuurin muutoksen näkökulmasta. Olemme valmiit esim. esittelemään kokemuksiamme eri foorumeissa pääkaupunkiseudulla, jakamaan toimivaksi koettuja materiaaleja sekä kehitystyön rakenteita. Panostamme erityisesti mentorointimallin kehittämiseen, jonka ideat ja kokemukset olemme valmiit jakamaan laajemmaltikin, lähtien esim. Vantaan peruskouluista niin, että meillä voisi olla "mentorointikouluja", joiden kanssa teemme yhteistä suunnittelua. Uskomme, että ideat hankkeen soveltamisesta, edistämisestä ja levittämisestä jalostuvat hankkeen edetessä, koska kyse on suuresta kokonaisuudesta.

11) Oivaltava opettaja – työhyvinvointikoulutus

Avustuksen saaja: Yhdistys,
OAJ:n Kangasalan paikallisyhdistys
Avustuksen määrä: 22 694 euroa

Tässä koulutuksessa lähdetään vahvistamaan opettajien työhyvinvointia. Koulutuksen keskiössä on esihenkilön itsetuntemuksen, itsensä johtamisen ja läsnäolotaitojen vahvistaminen. Koulutus toteutetaan ryhmämuotoisena Kangasalan kahdessa alakoulussa. Tavoitteena on lisäksi vahvistaa opettajien työhyvinvointia ja opettajan ammatti-identiteettiä sekä hallinnan tunnetta omasta työstä. Vahvistetaan myös rakentavan ja rikastavan vuorovaikutuksen merkitystä osana työyhteisön toimintakulttuuria ja tuodaan ohjaava ja valmentava työote osaksi opettajan asiantuntijuutta ja ammatillista vuorovaikutusta.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Opettajan itsetuntemuksen lisääntyessä hän tiedostaa omaan työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät ja pystyy tekemään tarvittavia hyvinvointia tukevia muutoksia omaan toimintaan. Itsensä tunteva ja hyvinvoiva opettaja luo yhteisöllistä ja turvallista oppimisympäristöä ja vuorovaikutusta. Hänellä on työkaluja oppilaiden onnistumisen, kasvun ja hyvinvoinnin tukemiseen. Tällä on vaikutusta työn tuottavuuteen ja työiihtyvyyteen, sairauspoissaoloihin ja työuupumuksen ennaltaehkäisemiseen. Kun kasvatus- ja opetusalan ammattilaisilla on voimavaroja, iloa ja innostusta, heillä on myös resursseja kehittää suomalaista koulutusta myös vastaamaan tulevaisuuden haasteisiin.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

- Ensimmäisessä vaiheessa Kangasalan kahden alakoulun opettajat
- Toisessa vaiheessa koulutus ja Oma Valmentaja -konsepti laajennetaan kaikkiin Kangasalan alakouluihin
- Jatkossa koulutus ja Oma Valmentaja -konsepti laajennetaan Kangasalan yläkouluihin ja toisen asteen sekä varhaiskasvatuksen opettajille
- Koulutus on toteutettavissa myös koulunkäynninohjaajille ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajille
- Koulutus on monistettavissa ja laajennettavissa valtakunnallisesti pilotoimalla.
- Koulutuksen rinnalle voidaan kehittää digitaalinen oppimisalusta, joka mahdollistaa verkostoitumisen, vertaistuen ja materiaalien jakamisen. Oma Valmentaja tapaamiset voidaan tehdä tarvittaessa etäyhteyksillä.

12) Poikkeusolojen vaikutus ammatillisten opettajien työhyvinvointiin

Avustuksen saaja: Jäsen (YAMK-opinnäytetyö)
Kurkinen Maire Anita
Avustuksen määrä: 1 500 euroa

Koronapandemia nosti esille moninaisia vaikutuksia myös työelämään. Opetusjärjestelyjen muutokset ja laaja etäopetus sekä muut opetusjärjestelyt tarjoavat mielenkiintoisen aiheen opinnäytetyölle. Aiheeksi nousi poikkeusolojen vaikutukset ammatillisen toisen asteen opettajien työhyvinvointiin. Tavoitteena on myös kartoittaa niitä kokemuksia ja tunteita mitä poikkeavat olosuhteet ovat nostaneet pinnalle. Työhyvinvoinnin kehittämisen näkökulmasta selvitetään myös ne tärkeimmät tekijät, jotka ovat olleet positiivisesti ja negatiivisesti

vaikuttavia tekijöitä työssäjaksamiseen kyseisenä aikana. Aiheesta on käyty laajaa yhteiskunnallista keskustelua, ja etätyö sekä ihmisten jaksaminen poikkeavissa olosuhteissa, ovat olleet paljon esillä julkisuudessa. Työelämä ja yhteiskunta muuttuvat ja muutokset ovat yksi voimakkaasti työhyvinvointiin vaikuttava tekijä. Opettajan työ vaatii suorittamisen lisäksi luovuutta ja innovaatiota, sekä jatkuvaa osaamisen päivittämistä. Tässä ajassa näille taidoille on ollut käyttöä ja uutta omaksuttavaa on ollut paljon. Pitkä kokemukseni työelämässä ei ole vienyt uskoani siihen, että työhyvinvoinnin eteen kannattaa tehdä työtä ja hyvinvoiva organisaatio vie sekä yrityksen, että työntekijän varmemmin menestykseen. Työhyvinvoinnin edistäminen on koko työyhteisön yhteinen etu ja strateginen menestystekijä. Työhyvinvoinnista huolehtiminen on myös yhteiskunnallisesti kannattavaa työssä jaksamisen näkökulmasta; työurat pitenevät ja sairauspoissaolot vähenevät. Työhyvinvointi ammatillisella toisella asteella on ajankohtaista myös koulutuksen vetovoiman näkökulmasta, sillä opettajan hyvinvointi heijastuu suoraan opiskelijoiden viihtyvyyteen. Opettajien ammattijärjestö OAJ oli nimennyt lukuvuoden 2019–2020 työhyvinvoinnin lukuvuodeksi ja haastanut alan työnantajat mukaan hyvinvointihaasteeseen. 2020 OAJ perusti myös työhyvinvointirahaston edistääkseen jäsentensä hyvinvointia.

Miten tutkimus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Tutkimuksen tarkoitus on tutkia ammatillisten opettajien kokemaa työhyvinvointia ja se muutoksia. Tutkimuksessa etsitään vastaukset kysymyksiin. 1. Onko COVID-19 poikkeusoloilla ollut vaikutusta ammatillisten opettajien työhyvinvointiin? 2. Minkälaisia kokemuksia ja tunteita poikkeusoloissa työn tekeminen on nostanut pinnalle? 3. Mitkä tekijät ovat keskeisimpiä työhyvinvointiin positiivisesti tai negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä? Tutkimuksen tuloksia organisaatiot voivat hyödyntää, kun kehittävät työntekijöiden ja työyhteisöjen työhyvinvointia, sekä poikkeusoloissa että sen jälkeen. Kun koulutusorganisaatio haluaa kehittää omaa työhyvinvointistrategiaansa, pitää sen ensin tuntea oman organisaation työhyvinvoinnin tila ja löytää omat kehittämisen kohteet. Tätä tutkimusta voidaan käyttää avuksi siinä työssä. Tämän tutkimuksen yksi ulottuvuus on tunteet ja työ ja tarkkailemalla työyhteisön tunneilmapiiriä, saadaan jo käsitys ihmisten työhyvinvoinnin tilasta.

Miten tutkimusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Tätä tutkimusta voidaan soveltaa eri organisaatioissa, kuten myös omassa työyhteisössäni, kun kehitetään työhyvinvoinnin johtamista, työhyvinvointistrategiaa ja yleisesti työhyvinvointia. Erityisenä näkökulmana työhyvinvoinnin kannalta ovat poikkeusolot, etätyö, etätyön johtaminen sekä tunteet ja työelämä. Työ tullaan julkaisemaan theseus-palvelussa.

13) Perehdytys - Boostaa parempi perusta

Avustuksen saaja: Yhdistys,
Ammatilliset opettajat AO ry
Avustuksen määrä: 22 500 euroa

Hankkeessa kehitetään ja toteutetaan uusi, kiva, ketterämpi, aikaan ja paikkaan sitomaton tapa opetusalan työsuojelu- ja -turvallisuusperehdytykselle. Tarkoituksena on luoda perehtymistä ohjaava ja itsenäistä perehtymistä tukeva sisältö ja sen toteutussuunnitelma sekä kartoittaa ohjelmat, joita voi hyödyntää ja viedä useille alustoille (esim. oppimisympäristöt, verkkosivustot, intra). Hankkeessa rakennetaan ja pilotoidaan työsuojelu-

ja turvallisuusperehdytys ennen laajempaa käyttöönottoa. Perehdytyksen pilotointi toteutetaan ammatillisessa koulutuksessa.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Hanke on selkeästi työsuojelun kehittämishanke, mutta hankkeemme säteilee työhyvinvointia, parantaa työturvallisuutta ja edistää työnantajien ja työntekijöiden työelämän laatua. Pitkällä aikajänteellä opetusalan työturvallisuus paranee. Hanke edistää työturvallisuuden, työympäristön ja osaamisen kehittymistä. Uskomme, että hyvin toteutunut perehdytys parantaa työelämän laatua niin yksilön kuin työyhteisöjen näkökulmasta: - Laadukas ja hyvin toteutunut työhön perehdytys ja opastus on osa ennakoivaa työsuojelutoimintaa ja siten vähentää haitallista työkuormitusta ja parantaa turvallisuutta - Uusi, ketterämpi tapa perehtyä itsenäisesti ja ohjatusti edistää työyhteisön sitoutumista työsuojeluelvoitteisiin - Työyhteisöissä on helpompi tehdä enemmän turvallisuushavaintoja ja kehittämistoimia parempien työolosuhteiden puolesta.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Hanketyöskentely 8/21-10/22 ja laajempi käyttöönotto 10/22 alkaen. Hankkeen tuotos on hyödynnettävissä erityisesti ammatillisen koulutuksen henkilöstöperehdytyksessä, ja mikään ei estä hyödyntämistä laajasti koko opetuslalla. Hankkeessa tuotetaan työsuojelun ja työturvallisuuden perehtymistä ohjaava ja itsenäistä perehtymistä tukeva sisältö, joka on helposti otettavissa käyttöön eri digitaalisilla alustoilla eli vietävissä eri koulujen ja oppilaitosten järjestelmiin yhteistyössä OAJ: laisen työsuojeluvaltuutetun kanssa. Hankkeen toimintamallin ja palvelun levittämässä OAJ:n työsuojeluverkosto on avainasemassa. Eli hankkeessa kartoitetaan ja valitaan paras kanava perehdytyspaketin jakamiseksi sekä suunnitellaan laajemman käyttöönoton toteutus ja tiedottaminen. Hyviä vaihtoehtoja ovat todennäköisesti OAJ:n verkkosivut tai linkitettyinä hankkeen omalle sivustolle. Tarkoituksena on toimintamallin ja palvelun helppo hyödynnettävyys opetuslalla. Tiedottaminen toimintamallista ja palvelusta onnistuu OAJ:n työsuojeluverkoston avulla (työsuojelun neuvottelupäivät ja muut koulutukset, työsuojelukirjeet, luottamusmieskirjeet), OAJ:n verkkosivujen, Opettajalehden uutisten sekä mahdollisesti TYRY-ryhmän kautta. Tarkempaa koulutusta voi yhdistää nimenomaan OAJ:n työsuojelukoulutusten yhteyteen.

14) Lemin kunnan henkilöstöjohtamisen askelmerkit kohti hyvinvoivaa työyhteisöä

Avustuksen saaja: Jäsen (YAMK-opinnäytetyö)
Kivinen Mia
Avustuksen määrä: 1 500 euroa

Työhyvinvointi ei synny itsestään, vaan kuten muutakin organisaation toimintaa, sitä täytyy johtaa ja siksi esimiehet tarvitsevat lisää työhyvinvointiosaamista. Hyvän mielen rakentamiseksi on tärkeä suunnata ajatukset siihen, mikä on hyvin ja missä onnistumme. Nähdäkseen on pysähdyttävä ja kohdattava työkaverinsa. Tunteet tarttuvat, negatiiviset erityisen hyvin. Hyvällä yhteishengellä synnyttämme työhyvinvointipääomaa, joka kasvattaa samalla organisaation tulokuntoa ja henkilökohtaista hyvinvointia. Voisiko jokaisen palaverin aloittaa kysymällä mitä hyvää kullekin osallistujalle kuuluu. (Manka & Manka 2016.10,227,230.) Tämän opinnäytetyön aihe nousi omasta kiinnostuksesta ja oman

osaamisen kehittämisen tarpeesta, mutta myös toimeksiantajan tarpeesta henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämiseen. Kunnan työntekijöistä suurin osa työskentelee sivistystoimen alla. Tutkimusten mukaan työhyvinvoinnilla on suuri merkitys kasvatukseen ja opetustyön laatuun. Työssäni varhaiskasvatusjohtajana työhyvinvointi on aina ajankohtainen aihe ja tulen jatkuvasti tarvitsemaan mittareita ja välineitä, jotka tukevat työhyvinvoinnin kehittämistä. Työhyvinvointi on laaja käsite ja siksi tämä opinnäytetyö rajattiin koskemaan työhyvinvoinnin johtamista ja tutkimukseen osallistuvat kohdeyrityksestä esihenkilöt. Opinnäytetyön menetelmiä ja tuloksia on kuitenkin tulevaisuudessa tarkoitus käyttää henkilöstö- ja kuntastrategian valmistelussa ja näin opinnäytetyö antaa askelmerkkejä koko henkilöstöä koskevaan työhyvinvointityöhön. Lemmin kuntastrategia päätetään valtuustokausittain ja uusi strategia hyväksytään syksyllä 2021. Henkilöstön osalta strategiassa tulisi huomioida koronan pitkän ajan vaikutukset henkilöstön jaksamiseen ja korostaa työhyvinvoinnin ylläpitoa eri keinoin. (Lemin kunnan henkilöstöraportti 2020.)

Miten tutkimus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on koota Lemmin kunnan esihenkilöiden ja johtajien kehittämissuunnitelmat työhyvinvoinnille henkilöstöstrategiaan. Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää työhyvinvointia positiivisen johtamisen suuntaan ja siten vahvistaa koko kunnan henkilöstön työhyvinvointia. Opinnäytetyön tuloksia tarkoituksenaan käyttää myös askelmerkkeinä Lemmin henkilöstö- ja kuntastrategiatyössä syksyllä 2021. Kehittämistyössä käytetään työhyvinvointia tukevia toiminnallisia menetelmiä. Tarkoituksena on, että opinnäytetyön menetelmiä ja tuloksia voidaan käyttää myöhemmin koko henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämiseen ja samalla saan myös mahdollisuuden kehittää itseäni johtajana. Opinnäytetyö toteutetaan tutkimuksellisenä kehittämistyönä, jonka tarve lähtee kohdeorganisaation kehittämistarpeista. Ojasalo kumppaneineen (2015,19) korostavat, että kehittämistyössä tulee etsiä parempia ratkaisuja, joita viedään käytännössä eteenpäin. Vaikka kehittämistyön päätavoite on käytännön kehittämistehtävän saavuttamisessa, niin on hyvä tavoitella myös uuden tiedon tuottamista. Positiivinen johtaminen kytkee yhteen pedagogisen johtamisen, hyvinvoinnin johtamisen ja muutoksen johtamisen. Se on ihmisten johtamista vuorovaikutuksessa kohti myönteistä muutosta ja sen tähtäimessä on ihmisten ja yhteisöjen hyvinvointi, mutta se edistää myös tuloksellisuutta muun muassa työnimun ja innostuksen kautta. (Wenström 2020, 40.)

Miten tutkimusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Kehittämishankkeen kooste ja askelmerkit esitellään laajennetulle johtoryhmälle ja niistä tiedotetaan myös kunnan hyvinvointityöryhmää sekä kuntapäätäjiä, jotka osallistuvat syksyllä 2021 kuntastrategia työhön. Näin hankkeen tavoite askelmerkkejä henkilöstöstrategiatyöhön ja työhyvinvoinnin johtamisen työkaluiksi toteutuu. Onnistunut viestintä on tärkeä osa kehittämishankkeen toteuttamista ja se mahdollistaa tuloksien levittämistä mahdollisimman monen hyödynnettäväksi. Aura ja Ahonen (2016, 107) korostavat, että hyvinvoinnin johtaminen on vaativaa ja monipuolista osaamista edellyttävää toimintaa, jossa korostuu eri toimijoiden yhteistyö. Siksi oli tärkeää, että kehittämistyön tutkimushenkilöiksi valikoituivat Lemmin kunnassa työskentelevät esihenkilöt/johtajat kolmelta eri toimialalta. Tutkimushenkilöt ovat kaikki hiukan eriasteisen koulutuksen saaneita, eri sukupuolta, työkokemusta, ikää ja työkokemusta edustavia henkilöitä. Yhdistävänä tekijöinä voidaan pitää lähiesimiestyötä sekä laajennettua johtoryhmätyötä. Mäkinen ja kumppanit (2015, 23) korostavat, että työhyvinvointia ei voi tuoda ulkopuolelta,

vaan se luodaan itse. Esihenkilön tekemä kehittämistyö mahdollistaa myös kehittämisen jatkuvuuden ja seurannan.

15) Resurssit riittämään ammattikorkeakoulussa -työhyvinvointihanke

Avustuksen saaja: Yhdistys,
OAJ:n Diakonia-ammattikorkeakoulun opettajien paikallisyhdistys
Avustuksen määrä: 110 000 euroa

Resurssit riittämään ammattikorkeakoulussa -työhyvinvointihanke tukee Diakonia-ammattikorkeakoulun (Diak) opetushenkilöstön yhteisöllisyyden kehittämistä ja kuormituksen keventämistä sekä ratkaisee työhyvinvoinnin haasteita. Tarkoituksena on ottaa Diakissa käyttöön tiimilähtöinen työaikasuunnittelun malli ja järjestää työhyvinvointivalmennusta lehtoreille. Hankkeen päätoteuttaja on OAJ:n Diakonia-ammattikorkeakoulun opettajien paikallisyhdistys ry. Hanke toteutetaan yhteistyössä Diakonia-ammattikorkeakoulu Oy:n kanssa. Hankkeella on neljä päätavoitetta: 1. hyödyntää tiimin sisäistä asiantuntijuutta työaikasuunnitteluprosessissa 2. tukea työajan reilua kohdentumista lehtoreiden ammatti-identiteettiä vahvistaen 3. luoda ja pilotoida uusi työaikasuunnittelun malli 4. lisätä Diakin lehtoreiden yhteisöllisyyttä ja työhyvinvointia. Hankkeen toimenpiteitä ovat: 1. kysely, jolla selvitetään työajan suunnittelun ja työnjaon ongelmakohtia 2. työpajat ja pilotointi, joilla uudistetaan työaikasuunnittelun ja työnjaon prosessia 3. työhyvinvointivalmennus, jolla tuetaan työyhteisön resilienssiä ja yhteisöllisyyttä. Hankkeen tulokset ovat seuraavat: työajan suunnittelussa pilotoitava malli, työpajat, pilotointi, valmennus, fasilitoitu ja uudistettu työaikasuunnittelun malli, uusi työaikasuunnittelun prosessikuvaus sekä sujuvat työaikasuunnittelun käytännöt tiimilähtöisessä työnjaossa. Hankkeen tuloksista viestitään viestintäsuunnitelman mukaisesti, ja kokemuksia levitetään ammattikorkeakoulujen verkostoihin. Työaikasuunnittelun mallia on mahdollista jatkokehittää muissa ammattikorkeakouluissa avoimen viestimisen ansiosta.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Hanke edistää työhyvinvointia kehittämällä uuden työaikasuunnittelun mallin, jossa hyödynnetään lehtoreiden asiantuntijuutta. Hanke vahvistaa Diakin koulutustiimien yhteisöllisyyttä työhyvinvointivalmennuksen avulla. Hankkeen levittämistoimenpiteet jakavat tietoa ammattikorkeakouluille ja mahdollistavat työhyvinvoinnin kehittämisen työaikasuunnittelua kehittämällä. Diakin ajankohtaisina haasteina ovat kampusrakenteen tiivistäminen, liikkuvan kampuksen perustaminen ja monimuotokoulutuksen laajeneminen. Diakissa työajan riittävyys ja riittämättömät resurssit nousevat esiin toistuvasti työryhmissä, opettajatiimien kokouksissa, henkilöstön edustajille tulevilla yhteydenotoissa sekä kyselyissä. Haasteena nähdään työtehtäviin varattujen resurssien riittämättömyys, niiden kohdentuminen, työaikasuunnittelu ja työnjakoprosessi, epätasainen kuormitus, epätasapuolisuus tehtävien jakamisessa sekä työtehtävien ennakointi ja priorisointi. Hankkeen taustalla on tutkimus, jonka mukaan 2010-luvulla ammattikorkeakoulujen opetushenkilöstön resurssit ovat pienentyneet 20 %, vaikka opiskelijamäärä on pysynyt samana ja tutkintojen määrä kasvanut (Mäki ym. 2019). Hanke etenee ja edistää työhyvinvointia neljän työpaketin avulla: Työpaketti A vastaa hankkeen hallinnon ja käytännön toimien sujumisesta. Työpaketin päätteeksi tehdään vaikuttavuuskysely hankkeen arvioimiseksi. Työpaketti B sisältää Resurssit riittämään -kyselyn ja analyysin. Työpaketti C:n aikana uudistetaan työaikasuunnittelun prosessi ja tehdään uusi prosessikuvaus. Prosessin

kärkenä on koulutusalan kuuden lehtoritiimin osallistaminen vuorovaikutteiseen työaikasuunnitteluun. Työpaketin tuloksena on saatu valmiiksi fasilitoitu ja uusi malli työajan suunnittelusta. Työpaketti D parantaa yhteisöllisyyttä ja työhyvinvointia työajan suunnittelun tueksi. Työpaketin tuloksena syntyy tiimilähtöinen työnjakotapa.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Hankkeen tuloksia viestitään ja levitetään laajasti ja monin keinoin. Viestintäsuunnitelma on erillisessä liitteessä tarkemmin eriteltyä. Hankkeesta on hakuvaiheessa tiedotettu opettajayhdistyksen jäseniä sekä Diakin vararehtoria, henkilöstöpäällikköä, henkilöstöpoliittista yhteistyöryhmää sekä Diakin hankeasiantuntijoita. Diakin sisällä hankkeesta tiedotetaan opettajayhdistyksessä, koko organisaation kehittämispäivillä ja hankkeen omissa tapahtumissa, koulutuksen tulosalueella sekä tiimikohtaisesti. Hankkeen yhteistoiminnalliset aloitus- ja päätöstapahtumat, pilotointi, valmennus ja prosessityöpajat vahvistavat vuorovaikutusta ja dialogia Diakissa. Hankkeen päätteeksi tehdään lehtoreille ja koulutuspäälliköille vaikuttavuuskysely. Hankkeen kantavana ideana on kehittää työnjakamisen malli, josta hyötyvät myös muut ammattikorkeakoulut. Näitä tuloksia ja syntyneitä ideoita jaetaan ja tiedotetaan muille toimijoille avoimesti ulkoisen viestinnän keinoin. Hankkeen tuloksia levitetään erilaisissa ammatillisissa verkostoissa ja ammattikorkeakoulujen välisissä verkostoissa. OAJ:n verkostoissa hankkeen tuloksista kerrotaan luottamushenkilöiden ja työsuojelun neuvottelupäivillä ja ammatillisten opettajien tapahtumissa. Lisäksi tietoa tuloksista viestitään rahoittajalle, sekä ammattikorkeakoulujen koulutuksesta vastaavien vararehtoreiden ja johtajien verkostossa sekä HR johtajien verkostossa. Diakin rakenne on valtakunnallinen (Oulu, Helsinki, Pori, Pieksämäki, Turku), ja OAJ:n alueyhdistyksiä tiedotetaan kampuspaikkakunnilla hankkeen aikana. Hankkeen aikana viestitään eri medioissa ja sosiaalisessa mediassa. Hankkeelle avataan Instagram /Twitteritilit, ja hankkeesta kirjoitetaan Diakin Dialogi-mediaan, OAJ:n Opettaja-lehteen sekä Akavalainen -lehteen. Loppuraportti kirjoitetaan kolme kuukautta hankkeen päättymiseen jälkeen. Hankkeen aikana kehitetyt hyvät toimintamallit jaetaan ja niiden käyttöönottoa levitetään kertomalla hankkeen aikana kertyneistä kokemuksista.

16) Pirstaleisesta eheäksi - voimavarat käyttöön

Avustuksen saaja: Yhdistys,
OAJ:n Karstulan paikallisyhdistys
Avustuksen määrä: 12 000 euroa (haettu 45 000 euroa)

Pirstaleisesta eheäksi hankkeen tarkoituksena on edistää työyhteisön työhyvinvointia. Useamman vuoden väestötilavuosista johtuva pirstaleisuus on asettanut työhyvinvoinnillemme haasteita. Haluamme tämän hankkeen avulla eheyttää työyhteisöä ja edesauttaa positiivisen kehän syntymistä. Hyvän me-hengen rakentaminen vaatii työtä, sitoutumista ja yhdessäoloa. Yhteinen tekeminen ja vertaistuki ovat vahva perusta työhyvinvoinnille. Elokuussa 2021 pääsemme hajallaan olevista väestötiloista saman katon alle, päiväkodista lukioon. Kun avaa uuden koulun ovet, niin samalla haluamme avata oven uudelle positiiviselle toimintakulttuurille työyhteisössämme. Kun mieli ja keho voivat hyvin, niin se auttaa edistämään hyvinvointia ja jaksamista työyhteisössä. Paikallisyhdistyksen hallituksena tehtiin jäsenistölle kysely, jonka pohjalta olemme suunnitelleet kolmiportaiset hyvinvointiaskeleet. 1. Oman hyvinvoinnin kartoittaminen: Firstbeat Life auttaa sinua ymmärtämään, miten parhaiten edistät kehon ja mielen

hyvinvointia juuri sinulle sopivalla tavalla ja löydät tasapainon kuormituksen ja levon välillä. 2. Jokaisella opettajalla on mahdollisuus saada henkilökohtaista vertaistukea työhönsä Vermen (vertaisryhmämentorointi) avulla. 3. Ryhmädynamiikan parantamiseen ja vahvistamiseen olemme valinneet Voimaa luonnosta ohjelmapaketin. Luonnon läheisyys tarjoaa keinoja palautumiseen ja stressin hallintaan. Ryhmän voimaa voidaan hyödyntää oman kasvun tukena. Yksilöstä yhteisöön yhdeksi vahvaksi rintamaksi.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Karstulan kunnassa työskentelee reilu 50 opettajaa. Tällä hetkellä tulevaisuus näyttää jo vähän valoisammalta. Elämme aikaa, joka on jättänyt raskaat jäljet työyhteisöön ja sen hyvinvointiin. Karstulassa on käyty pitkä taival uuden koulun rakennuttamisen aloittamiseen, ja tätä on edeltänyt uuvuttavat vuodet erilaisissa väestötiloissa niin, että yhtenäiskoulumme on ollut jakautuneena jo useamman vuoden ajan viiteen eri yksikköön. Uusi koulu siintää jo silmissä ja toiveena on avata sen ovet tulevana syksynä 2021. Ennen kuin uuteen kouluun saamme astua, on edessä koko työntekijöiden voimavarojen ja jaksamisen lisääminen ja yhteisen hyvinvoinnin parantaminen. Työntekijöiden hyvinvoinnista ollaan hyvin huolissaan ja oireilu onkin nostanut selkeästi merkkejä esille jo ihan jaksamattomuudesta vähän vakavampiin yhteisöllisiin ongelmiin. Jokaisen yksilön työhyvinvoinnin parantuminen lisää työyhteisön rakenteen vahvuutta. Kun yksilö voi hyvin, niin on mahdollisuus siihen, että työyhteisökin voi hyvin. Opettajan työn arkinen haasteellisuus ja hektisyys tuo monenlaisia haasteita ja paineita. Vertaismentorointi eli Verme on hyvä työkalu niiden purkamiseen. Kukaan ei ole yksin eikä ketään jätetä yksin. Turvallisen ilmapiirin luominen on pohja hyvälle työyhteisölle. Työyhteisön pitää olla paikka, jossa jokainen saa olla oma persoonansa. Yhdessä tekeminen, asioiden jakaminen ja koulutautuminen sitouttavat hyvään me-henkeen. Firstbeat on oivallinen työkalu yksilön terveyden ja hyvinvoinnin selvittämiseen. Sen avulla jokainen pystyy suunnittelemaan päivärytmiään siten, että jaksaminen ja hyvinvointi lisääntyy. Mikäli mittaustulokset osoittavat tarvetta jatkotoimenpiteille, niin tuloksien kanssa on mahdollista hakeutua työterveyshuoltoon. Voimaa luonnosta ohjelmapaketti mahdollistaa irtioton omasta fyysisestä työpaikasta. Yhdessäolo luonnon keskellä on oivallinen ympäristö stressin lieventämiseen. Ohjelmalla parannetaan ryhmädynamiikkaa ja saadaan työkaluja työarjen hallintaan.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Hyvän me-hengen ja yhteisöllisyyden eteen olemme valmiit tekemään pitkäjänteistä työtä. Onkin tarkoitus, että kehitämme suunnitelmastamme jatkumon, joka palvelee työyhteisöämme työhyvinvointia. Pyydämme työnantajaamme tukemaan hankettamme siten, että saisimme jonkin verran toteuttaa hankekoulutusta työajallamme. Firstbeatin avulla saamia tuloksia on mahdollisuus hyödyntää työterveyshuollon puolella. Siellä voidaan tehdä työntekijälle henkilökohtainen suunnitelma, jonka avulla saavutetaan terveellinen elämäntapa ja hyvinvointi. Paikallisyhdistyksemme tekee kyselyn jäsenistölle siitä, minkälainen vaikuttavuus hankkeellamme on ollut työhyvinvointiin. Kyselyn pohjalta saadun informaation avulla hanketta muokataan ja kehitetään. Jaamme hyvää fiilistä ja kerromme kokemuksistamme paikallislehden toimittajalle, joka tekee siitä jutun lehteen. Näin myös ympäristökuntien opettajat saavat tietoa ja mahdollisia työkaluja ja ideoita oman työhyvinvoinnin edistämiseen. Saatuja kokemuksia ja tuloksia jaetaan alueyhdistysten kanssa tehtävässä yhteistyössä. Kun hanke on käynnistynyt, niin olisi hienoa tarjota juttu Opettaja-lehden muidenkin OAJ:n jäsenistön nähtäväksi.

17) Sosiaali- ja terveysalan opettajien työhyvinvointi Suomessa -tutkimus- ja kehittämishanke, 2020–2023

Avustuksen saaja: Jäsenten muodostama yhteisö,
Itä-Suomen yliopisto
Avustuksen määrä: 99 160 euroa

Opettajan työelämän muutokset ovat luoneet tarpeita työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Lisähaasteita opettajien työnhallintaan aiheutti siirtyminen etäopetukseen koronapandemian seurauksena keväällä 2020. Sosiaali- ja terveysalan (SOTE alan) opettajiin kohdistettua työhyvinvointitutkimusta on tehty Suomessa vähän, ja työhyvinvoinnin kehittämisinterventioista ei ole juurikaan aiempaa tutkimustietoa. ”Sosiaali- ja terveysalan opettajien työhyvinvointi Suomessa” tarkoituksena on kehittää opettajien työhyvinvointia yksilön ja yhteisön kohdistuvilla työhyvinvointiohjelmilla. Tässä hankkeessa testataan näyttöön perustuvat työhyvinvointiohjelmat, joiden toimivuutta ja tuloksellisuutta yksilön- ja työyhteisötason työhyvinvointiin testataan ja arvioidaan interventioasetelmalla opettajien päivittäistyössä sosiaali- ja terveysalan toisella asteella sekä korkeakouluasteella (2021–2022). Lopullisena tavoitteena on ylläpitää ja edistää ammatillisten opettajien työhyvinvointia edistäviä toimintoja työn arjessa yksilö- ja työyhteisötasolla lisäten yksilön omia sekä työyhteisön voimavaroja opetusalan organisaatioissa suhteessa työn kuormittavuuteen. Yksilötason kolmen kuukauden ohjelma (keväällä 2022) toteutetaan kahdessa toisen asteen oppilaitoksessa, jossa opettajat tekevät työajalla digitaalista työhyvinvointiohjelmaa. Työyhteisötason koko toimintakauden kestävä ohjelma (syksy 2021-syksy 2022) toteutetaan kahdessa ammattikorkeakoulussa Moodle verkko-oppimisympäristön avulla. Työyhteisölle tarjotaan koulutusta työhyvinvoinnista, ja suunnitellaan ja toteutetaan osallistavan toimintatutkimuksen menetelmillä organisaation tarpeista nousevia työhyvinvoinnin kehittämistoimenpiteitä saattaen käytännön toiminnot osaksi koko työyhteisön arkea. Yksilö- ja työyhteisötason ohjelmia voidaan toteuttaa jatkossa eri koulutusaloilla ja -asteilla ajatuksena ”yhteinen opettajuus”. Hanke toteutetaan yhteistyössä kahden yliopiston sekä Ammatilliset opettajat ry:n kanssa.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Työhyvinvointia koulukontekstissa on tutkittu jo aiemmissa tutkimus- ja kehittämishankkeissa kyseisen tutkimusryhmän toimesta jo 20 vuoden ajan. Hankkeen ensimmäisen vaiheen laaja poikkileikkaustutkimus (syksy 2020) tuottaa tietoa SOTE alan opettajille ja henkilöstöhallinnolle SOTE opettajien työhyvinvoinnista sen kehittämiseksi. Hankkeen toisessa vaiheessa kehitetään opettajien päivittäistyöhön soveltuvat yksilötason ja työyhteisötason työhyvinvointiohjelmat (2021–2022). Yksilön työhyvinvointia pyritään ylläpitämään ja edistämään digitaalisen ohjelman avulla. Ohjelmaan kuuluu työpäivän aikana tehtäviä harjoituksia, joita opettajat toteuttavat omista lähtökohdistaan voimavarojaan käyttäen erilaisissa työympäristöissä. Lisäksi ohjelmassa toteutetaan viikoittain vaihtuva reflektiivinen viikkotehtävä ja seurataan päivittäin omien voimavarojen tilannetta. Työyhteisötason työhyvinvointiohjelma toteutetaan osallistavana toimintatutkimuksena kahdessa ammattikorkeakoulussa Moodle verkko-oppimisympäristön avulla. Oppimisympäristössä SOTE opettajat ja heidän työyhteisönsä saa tietoa työhyvinvoinnista, siihen liittyvistä tekijöistä ja keinoja työhyvinvoinnin kehittämiseen. Oppimisympäristöön liittyvässä tehtävässä ammattikorkeakoulun työhyvinvoinnin kehittämisryhmät tekevät työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelman alkumittauksessa esille tulleiden tarpeiden perusteella (kehittämiskohteet yksilön fyysisiin ja psyykkisiin voimavaroihin ja työyhteisöön,

kuten esim. johtamiseen tai ilmapiiriin, työoloihin tai ammatilliseen osaamiseen). Kehittämistoimien implementointi tapahtuu yhdessä SOTE opettajien työyhteisön (ml. johto + mahd. työterveys) kanssa tutkijaryhmän tuella. Organisaation vahva rooli kehittämissä toteuttajana mahdollistaa toimintojen siirtymisen osaksi koko työyhteisön arkea.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Työhyvinvointiohjelmia voidaan soveltaa eri koulutusaloilla ja -asteilla ajatuksena ”yhteinen opettajuus”. Yksilötason digitaalinen työhyvinvointiohjelma on mahdollista ottaa työpäivän aikana käyttöön eri koulutusasteilla lisäten työajalla tapahtuvaa työhyvinvoinnin ylläpitoa ja edistämistä erilaisissa työympäristöissä. Työyhteisötason työhyvinvointiohjelma tullaan jatkokehittämään kaikille avoimeksi MOOC opintojaksoksi (Massive Open Online Course, 5 op), jota voidaan maksutta hyödyntää opettajien täydennyskoulutuksessa ja opettajankoulutuksessa eri koulutusaloilla ja -asteilla. Hankkeessa saadaan uutta tietoa SOTE alan opettajien työhyvinvoinnin tilasta ja yksilö- ja työyhteisötason työhyvinvointiohjelmien toimivuudesta ja tuloksellisuudesta. Tutkimustuloksia raportoidaan kansallisissa ja kansainvälisissä julkaisuissa (tieteelliset ja ammatilliset), alan konferensseissa ja sosiaalisessa mediassa. Julkaisutoiminnassa pyritään avoimeen julkaisutoimintaan. Tutkimustulosten jalkauttamisessa ammatillisten opettajien päivittäistyöhön tehdään yhteistyötä hankkeen yhteistyökumppanin Ammatilliset opettajat ry:n kanssa esimerkiksi yhteisillä koulutuspäivillä. Tulosten levittämisessä hyödynnetään myös SHaREducation verkostoa (sosiaali- ja terveys- ja kuntoutusalan opettajien verkosto) ja kansainvälisiä School for Health in Europe, SHE-verkosta ja European Nurse Educators Association, FINE-verkosta. Tämä hanke on myös osa laajempaa UEF:n Occupational Well-being in Education (OWE) -tutkimuskokonaisuutta (<https://uefconnect.uef.fi/en/group/occupational-well-being-in-education/>), joka sisältää myös työhyvintutkimuksen Virossa ja tutkimusyhteistyön Liettuassa. Näin tämä Suomessa toteutettava työhyvinvointihanke tuottaa myös uutta tietoa kansainväliseen hankekokonaisuuteen. Tuloksia voidaankin hyödyntää työhyvinvoinnin arvioinnissa ja kehittämisessä sekä päätöksenteossa paikallisella, alueellisella, kansallisella ja kansainvälisellä tasolla.

18) Työyhteisövalmennusta Riihimäen lukioon

Avustuksen saaja: Jäsenten muodostama yhteisö,
Riihimäen lukio
Avustuksen määrä: 9 630 euroa

Hankkeen tavoitteena on psykologisen turvallisuuden lisääminen ja keskustelukulttuurin rakentaminen Riihimäen lukion opettajakunnan kesken. Tarkoituksena on jakaa koko opettajakunta pienryhmiin (6–8 henkeä) ja tarjota ryhmille työyhteisövalmennusta pienryhmissä kolme kertaa lukuvuoden aikana. Istuntojen on tarkoitus olla osallistujalähtöisiä ja käsitellä paitsi arjen ongelmakohtia myös esimerkiksi vahvuuksia, tunnetaitoja ja onnistumisia positiivisen psykologian hengessä. Koska jokainen opettaja on vastuussa osaltaan paitsi omasta hyvinvoinnistaan myös koko työyhteisön hyvinvoinnista, tähän tarjotaan konkreettisia työkaluja. Työn kehittäminen on työyhteisövalmennuksen painopisteenä teemoina: psykologinen turvallisuus ja tunnetaidot, työn rajaaminen,

vuorovaikutustaidot ja keinot palautteen antamiseen. Koulutus on sidottu koulumme vuosisuunnitelmaan. Hyvinvointi on koko koulun kantava teema lukuvuonna 2021–2022.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Koulumme opettajakunnan ongelmakohta on keskustelukulttuurin ja me-hengen väljähtyminen. Erityisesti nyt koronan aikaan tuntuu, että vuorovaikutus ja yhteisöllisyys ovat entisestään kuihtuneet. Lukuvuosi 2021–2022 tulee olemaan uuden opetussuunnitelman ja oppivelvollisuuden laajentumisen ensimmäinen vuosi ja sen takia myös erityisen haastava opettajille. Tarvitsemme keskustelukanavan, joka tukee psykologisen turvallisuuden syntymistä sekä yleisen keskustelukulttuurin syntymistä. Tämä kaikki tukee koko työyhteisön kulttuurin kehittymistä ja hyvinvointia. Jokainen opettaja on osaltaan vastuussa paitsi omasta hyvinvoinnistaan, myös työyhteisön hyvinvoinnista. Tähän tarvitaan työkaluja, esimerkiksi opettajien tunnetaitojen vahvistamiseen. Opettajakuntamme koostuu hyvin heterogeenisestä joukosta. Hanke antaa jokaiselle yksilölle tilaa ja ottaa jokaisen opettajan erilaisuuden huomioon.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Se osaaminen ja asioiden tiedostaminen, joita työyhteisövalmennus on antanut opettajille, leviää koulumme opiskelijoiden käyttöön. Uudet opettajat osataan ottaa paremmin vastaan, kun meillä on avoin ilmapiiri ja hyvä keskustelukulttuuri. Kokoontumiskertojen keskustelujen ydin kerätään kaikkien opettajien nähtäville. Kerromme hankkeestamme paikallistasolla ja alueellisella tasolla OAJ:n kokouksissa ja kukin omissa yhteistyöverkostoissamme.

19) Hyvää vointia opehuoneeseen - hyvinvoivana kohti uusia haasteita!

Avustuksen saaja: Jäsenten muodostama yhteisö,
Kirkonkylän koulu, Rusko
Avustuksen määrä: 5 300 euroa (haettu 12 340 euroa)

Hankkeen tarkoituksena on lisätä opettajien työhyvinvointia yhteisen työnohjauksen, liikunta- ja ravintovalmennuksen sekä taito- ja taideaineiden pajatoiminnan avulla. Työhyvinvointi koostuu monista osatekijöistä, kuten henkisestä ja fyysisestä hyvinvoinnista, siksi hankkeemmekin on kolmiosainen. 1. Koulussamme/kunnassamme vaativan erityisen tuen oppilaiden määrä on lisääntynyt jatkuvasti, ja on tärkeää paitsi saada aikaa, myös ohjausta haastavien tilanteiden käsittelemiseksi, uusien toimintamallien kehittämiseksi ja niiden käyttöönottamiseksi koko kunnassa. 2. Henkisen hyvinvoinnin lisäksi haluamme panostaa fyysiseen hyvinvointiin. Opettajakuntamme on pääosin +50-vuotiaita ja hyvän fyysisen kunnon, stressittömyyden sekä ravintotottumusten merkitys omalle jaksamiselle on entistä tärkeämpää. 3. Pajatoiminnan tavoitteena on lisätä paitsi opettajien omaa hyvinvointia ja rentoutumista, myös toteuttaa pajat niin, että opettaja voi käyttää pajaideoita omassa luokkatyössään. Pajaideoiden pankki Opentunnissa (kuntamme digitaalinen alusta tuntisuunnitelmia varten) auttaa myös kunnan muita opettajia. Toivomus pajatyypin, taito- ja taideaineiden ideoivan koulutuksen tarpeesta on tullut suoraan koulumme opettajakunnalta. Tällä hetkellä kunnassamme on vahvasti esillä IT-koulutukset ja sille haetaan nyt vastapainoa luovasta toiminnasta. Luovuus, humanismi ja työssäjaksaminen ovat

olleet haastettuina koronan ja uusien opetussuunnitelmien puolelta. Haluamme tämän hankkeen avulla palauttaa ja kehittää niitä osaksi työmme arkea.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Hanke vähentää psykososiaalista kuormitusta, lisää henkistä ja fyysistä hyvinvointia ja antaa uusia ideoita oman työn toteuttamiseen. Hanke myös lisää työyhteisön yhteenkuuluvuutta ja yhteisöllisyyttä. Työnantajalle työntekijöiden hyvinvointi ja jaksaminen on korvaamatonta, ja maksaa itsensä moninkertaisesti takaisin.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Uusien toimintamallien avulla kuntaan (koulut) saadaan yhtenäisiä ja yhdenvertaisia käytäntöjä, jotka tuovat myös turvaa opettajien työhön (kaikki toimivat saman mallin mukaan). Kun kunnalla on selkeä malli haastavien tilanteiden hoitamisessa, voi opettaja myös turvata oman toimintansa siihen. Pajatoiminnan pankitus on kaikki kunnan opettajien käytössä, ja sitä on mahdollista täydentää ja kehittää yhteistyössä edelleen.

20) Työturvallisuuden kehittäminen Luksian ammattiopistossa

Avustuksen saaja: Yhdistys,
OAJ:n Luksian paikallisyhdistys ry
Avustuksen määrä: 5 000 euroa

Ammatillisen koulutuksen opiskelija-aines sekä toimintaympäristöt ovat yhä haastavampia ja yhä enemmän opetushenkilökuntaa kuormittavia. Jäsenistölle suunnattu 3-osainen koulutus tarjoaisi tähän työkaluja. Koulutus jakautuisi kolmeen kahden tunnin mittaiseen asiantuntijoiden vetämään koulutussessioon: 1) Aggressiivisen/päihtyneen opiskelijan kohtaaminen ja toimintatavat 2) Miten puolustaa itseään (sis. välineet) ja käytännön harjoitukset 3) Henkinen työhyvinvointi oppilaitoksessa.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Koulutuskokonaisuus edistää yksittäisen opettajan taitoja työturvallisuuteen liittyen. Samalla loisisimme yhteisiä toimintatapoja ja koulutuksen käyneet voisivat jakaa osaamistaan eteenpäin omilla aloillaan. Yksilön kehittymisen ohella yhteisöllisyys sekä työssä koettu yleinen turvallisuus paranisivat.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Opettajat siirtävät omalla esimerkillään tietotaitoa työyhteisössä ja luovat omalla osaamisellaan turvallisen oppimisympäristön ympärilleen. Turvallisuusosaamista on tärkeä siirtää myös opiskelijoille sekä muulle henkilöstölle esim. pieninä tietoisuuksina.

21) Kehittyvä työyhteisö -ilmapiirin ylläpitäminen ja kehittäminen keskiössä

Avustuksen saaja: Yhdistys,
OAJ:n Riihimäen paikallisyhdistys ry
Avustuksen määrä: 11 334 euroa (haettu 13 042 euroa)

Valmennuskokonaisuuden tavoitteena on edistää opettajien työhyvinvointia Riihimäen opettajiston keskuudessa. Valmennuksen lopputulemana on yhteistoiminnan ja yhteistyön lisääntyminen ja sitä kautta työelämän laadun parantaminen. Työskentelytapa on osallistava, vahvasti interaktiivinen ja omakohtaisia oivalluksia herättävä. Tärkeää on, että valmennettava tietää jatkossa mitä tehdä toisin kuin ennen tavalla, joka istuu OAJ:n tapaan toimia. Valmennus on vahvasti käytännönläheistä ja pyrkimys on hyödyntää mahdollisimman paljon konkreettisia esimerkkejä osallistujien arjesta. Valmennuksen tavoitteet pähkinänkuoressa eli valmennuksen aikana osallistuja: -Syväymmärtää vuorovaikutustaitojen ja asenteen merkityksen kaikessa viestinnässä/kommunikaatiossa ja tekemisissä - Muistaa kehonkielen ja sanattoman viestinnän merkityksen -Ymmärtää oman vallan ja 100% vastuun kaikissa kohtaamistilanteissa -Ymmärtää palautteen merkityksen työyhteisön ja yksilön ammatillisen kehittymisen ydinasiassa -Oivaltaa palautetaitojen olevan merkittävä osa vuorovaikutustaitoja KOULUTUKSEN KESTO: Koulutus kolmessa ryhmässä (varhaiskasvatus, perusopetus ja lukio/vapaa sivistystyö). Jokainen ryhmä 3x2h. Yhteensä 18h. VALMENNUSTEEMAT: Alkukeskustelun pohjaksi: Jokaisen perustehtävänä on -tehdä työtä johon uskomme ja joka on tuottavaa -ilmapiirissä joka on kannustava ja arvostava TEEMA 1. VUOROVAIKUTUS JA ASEENTEET -Asenteet vuorovaikutuksessa: kaiken perusta -Oman työn arvostaminen - toisen työn arvostaminen -Asenteet kohtaamisen perustana TEEMA 2. MINÄ TYÖYHTEISÖSSÄ -Jokaisen yksilön 100% vastuu -Ottaisitko itsesi työkaveriksesi? TEEMA 3. PALAUTETAIDOT-Palaute työyhteisössä -Tilanteisiin puuttuminen -Arvo - kunnioitus - turvallisuus - välittäminen -Kuusi palautetaitoa -Miten annettuna palautetta voi ottaa vastaan? -Parjaavasta palautteesta korjaavaan palautteeseen -Palauteaset työyhteisöstä Loppuyhteenvedo: -Parhaat käytännöt/tulokset.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Prosessin tavoitteena: Työyhteisön kehittyminen ja hyvän työskentelyilmapiirin ylläpitäminen/parantuminen. Osallistavan ja myönteisen asenteen omaava joukkuehenki. Toimiva yhteistoiminta ja aktiivinen yhteistyö työyksiköissä. Koulutuksen avulla jokainen yksilö oppii ymmärtämään omaa vastuutaan ja merkitystään työyhteisön työhyvinvoinnin kehittämisessä. Koulutus antaa sekä käytännön taitoja että valmiita malleja työntekijöiden käytettäväksi koko työyhteisön hyväksi. Koulutus nostaa esille omia jo olemassa olevia vahvuuksia, jotka tukevat kehittymistä. Hyvät vuorovaikutustaidot ehkäisevät ristiriitojen syntymistä työyhteisössä ja siten vähentävät työn kuormitusta. Taito ottaa palautetta vastaan mahdollistaa työntekijän kehittymisen entistä sitoutuneemmaksi työyhteisön jäseneksi. Ja taito antaa palautetta tukee toisia työntekijöitä heidän kehittymisessään.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Tämän hankkeen kautta saatuja keinoja edistää työhyvinvointia välitetään jäsenten käytettäväksi kaikkien yhdistyksen eri viestintäkanavien kautta: suoraviestintä sähköpostilla jäsenelle, facebook, kotisivut ja yhteysopettajien kautta välitettävä tiedotus/materiaalin jako. Koulutukseen osallistujia ohjeistetaan esittelemään koulutuksen antia omassa työyksikössään.

Koulutuksen tuloksia esitellään myös yhteysopettajien ja muiden järjestöaktiivien kautta jäsentilaisuuksissa. Koulutuksesta yhdistyksen viestintätoimikunta tekee jutun, jota tarjotaan julkaistavaksi paikallislehdelle.

22) Opettajuuden vahvistaminen varhaiskasvatuksessa työnohjauksen keinoin

Avustuksen saaja: Yhdistys,
OAJ:n Ilmajoen paikallisyhdistys
Avustuksen määrä: 15 800 euroa

Opettajuuden vahvistaminen varhaiskasvatuksessa työnohjauksen keinoin. Opetussuunnitelman velvoittavuus on tuonut varhaiskasvatuksen opettajille uusia tehtäviä ja tiimin pedagoginen opettajajohtajuus tarvitsee tukea ja vahvistusta. Varhaiskasvatuksen opettajat ovat uran erivaiheissa, jolloin kollegaalisen tuen merkitys korostuu. Hankkeen tavoitteena on kehittää varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia, osaamista ja johtajuutta siten, että se hyödyttää sekä työntekijää että hänen työyhteisöä kokonaisuudessaan. Osaava ja hyvinvoiva varhaiskasvatuksen opettaja on erityisesti lapsen ja lapsiryhmän etu. Työnohjaus on työhön liittyvää oppimista edistävä ja organisaation toimintaa kehittävä vakiintunut työmenetelmä. Tutkimusten mukaan työnohjauksen on todettu parantavan työn laatua ja tehokkuutta, vahvistavan ammatillista identiteettiä, parantavan työssä jaksamista, mahdollistavan muilta oppimisen, vähentävän poissaoloja sekä parantavan työyhteisön ilmapiiriä, kirkastavan perustehtävää, kehittävän esimiestyötä ja johtamista sekä jäsentävän moniammatillista toimintaa (Story.fi).

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Hanke edistää varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia kokonaisvaltaisesti vahvistamalla opettajuuden ammatti-identiteettiä työnohjauksen keinoin. Hanke lisää uran eri vaiheessa olevien opettajien kohtaamisia, jolloin mentorointi mahdollistuu ja opettaja saa kollegiaalista vertaistukea työlleen. Työhyvinvointi edistyy myös tehtävänkuvan kirkastumisen ja ammatillisen osaamisen laajenemisen kautta.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Hanketta syvennetään ryhmätyönohjauksessa ja edistetään sekä levitetään osallistavien aihepiireittäin suunniteltujen pedagogisten kahviloiden kautta osaksi varhaiskasvatuksen lapsiryhmien arkea. Tulevaisuuden tavoitteena on toimintakonseptin monistaminen arvioinnin pohjalta aluetta laajempaan levitykseen.

23) Voimavaroja johtamiseen - Voimavarakeskeistä työnohjausta kasvatus- ja opetusalan esihenkilöille

Avustuksen saaja: Jäsenten muodostama yhteisö
Avustuksen määrä: 25 846 euroa

Koronasta johtuen olemme eläneet viimeisen vuoden aikana niin yhteiskunnassa kuin kouluissa hyvin poikkeuksellisia aikoja. Koulujen ja varhaiskasvatuksen esihenkilöt ovat joutuneet koville luoviessaan ratkaisuja opetus- ja kasvatustyön järjestämisestä alati vaihtuvissa tilanteissa. Moni esimies on työtaakkansa äärellä unohtanut huolehtia tai ei ole pystynyt huolehtimaan omasta jaksamisestaan. Esihenkilöiden jaksamisella on merkittävä yhteys koko työyhteisön hyvinvointiin. Kasvatus- ja opetusmaailmassa työnohjaukset eivät ole vielä vakiinnuttaneet asemaansa työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. Liian usein työnohjausta tarjotaan vasta kun asiat ovat kriisiytyneet. Hankkeemme kautta haluamme tarjota esihenkilöille mahdollisuuden pysähtyä oman työhyvinvoinnin äärelle luennon, työnohjauksellisen keskustelun ja vertaistuen kautta. Lisäksi hankkeessa pyritään kehittämään työpajojen avulla työhyvinvoinnin asioita myös esimiesten omissa työpaikoissa. Tällöin pyritään lisäämään tietoisuutta voimavarakeskeisen työnohjauksen suomista mahdollisuuksista jalkauttaen työhyvinvoinnista huolehtimisen mallia myös ruohonjuuritasolle. Hankkeen vaikuttavuutta mitataan alku- ja loppumittauksella. Hanke jakaantuu neljään vaiheeseen: 1) Luento, jonka aiheena on esimiehenä kehittyminen ja työssäjaksaminen 2) Esihenkilöiden työnohjaukset 3) Työhyvinvointipajat työyhteisöissä 4) Vaikuttavuustutkimus Kohderyhmä: Esihenkilöt Varsinais-Suomen alueella Lounais-Suomen rehtorit ry sekä V-S alueyhdistyksen VOL-jaosto ovat alustavasti lupautuneet yhteistyökumppaniksi. Olemme kaavailleet työnohjausryhmien muodostamista heidän avustuksellaan.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Kasvatus- ja opetusalan piirissä työskentelevien esihenkilöiden työhyvinvoinnin tukeminen työnohjausprosessin kautta - Esihenkilöiden työnohjausryhmien kautta johtajat saavat työkaluja jäsentää ja tutkia omaa työtään ja etsiä voimavaratekijöitä, jotka auttavat jaksamaan. - Työnohjauksellisten keskustelujen ja vertaistuen avulla etsitään vaihtoehtoisia ratkaisuja omaan työhön sekä työssä jaksamiseen. - Esimiestyönohjausien nähdään vaikuttavan välillisesti myös koko työyhteisön työhyvinvointiin. - Vertais- ja reflektointiryhmien hyödyntäminen työhyvinvoinnin tukemisessa. - Työyhteisöissä toteutetun työhyvinvointipajatoiminnan kautta työnohjauskulttuuri jalkautetaan osaksi opetus ja kasvatusalaa. Tällöin herätetään tietoisuutta työhyvinvointia tukevien mallien, eritoten työnohjauksen tarpeellisuudesta ja sen ennaltaehkäisevästä tehtävästä työssä jaksamisen tukijana. - Esihenkilöiden alueellisen työnohjaus- ja vertaistukimallin pilotoiminen.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Edistää työnohjauskulttuurin jalkauttamista osaksi opetus- ja kasvatusalaa. - Työhyvinvointia tukevien asioiden kehittäminen työyhteisössä järjestettävissä työpajoissa ja uusien toimintakulttuurien kehittäminen osaksi työyhteisöä. - Alku- ja loppukyselyn avulla tiedon hankkiminen esimiesten työnohjauksen ja työhyvinvointipajojen vaikuttavuudesta esihenkilöiden työhyvinvointiin ja välillisesti koko työyhteisöön. - Mediaan tiedottaminen hankkeesta ja selvityksen tuloksista.

24) Työhyvinvointia työyhteisöiden vahvuuksien kautta

Avustuksen saaja: Yhdistys,
OAJ:n Mikkelin paikallisyhdistys
Avustuksen määrä: 10 000 euroa

Työhyvinvointia työyhteisöiden voimavarojen kautta -hankkeessa luodaan uudenlaista yhteistyötä OAJ:n paikallisyhdistyksen ja kaupungin välille. Korona-aikana meillä on kasvanut yhteinen huoli opettajien työssä jaksamisesta. Yhteistyössä pyrimme kehittämään malleja tunnistaa ja ratkaista työn kuormittavuustekijöitä entistä paremmin. Hanke alkoi helmikuussa 2021, kun toteutimme aluehallintoviraston kehittämän Työn psykososiaalinen kuormitus - tutkimuksen kaupungin peruskoulun opettajilla ja rehtoreilla. Tulosten perusteella työyhteisöistä löytyy useita kuormittavia tekijöitä mutta myös vahvuuksia, kuten luottamus omaan koulun työyhteisöön ja lähiesimieheen. Työhyvinvointia työyhteisöiden voimavarojen kautta -hankkeen avulla pyrimme tukemaan koulujen voimavaroja ja kehitystyötä niin, että opettajilla on entistä suurempi mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja koulujensa toimintaan työhyvinvointia lisäten. Haasteita on, mutta toimivilla työyhteisöillä on kaikki edellytykset myös ratkaista niitä. Hankkeen koulutuksellisesta osuudesta on vastuussa hankkeen toinen merkittävä yhteistyökumppani Työterveyslaitos. Hankkeen kokonaiskustannuksista puolet (10.000 €) haetaan OAJ:n työhyvinvointirahastolta. Paikallisyhdistys ja kaupunki kattavat yhdessä loput kuluista ja mm. lukuvuoden 2021-2022 hankkeeseen liittyvistä koulutuksista ja työhyvinvointivesoista on jo sovittu.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Työhyvinvointia työyhteisöiden voimavarojen kautta -hanke edistää työhyvinvointia kahdella merkittävällä tavalla. Ensinnäkin hankkeen kautta pyritään tuomaan opettajien kokemaa työn psykososiaalinen kuormitus näkyväksi sekä opettajalle itselleen että työnantajalle. Toiseksi tuotetaan opettajien ja työyhteisöiden voimavaroja ratkoa kuormitustekijöitä ja rakentaa toimivampaa arkea. Työterveyslaitoksen Työn imua työtä tuunaamalla -koulutuskokonaisuus on tutkitusti parantanut henkilöstön muutostilanteista toipumista ja estänyt kumulatiivista stressiä. Sairauspoissaolot ovat vähentyneet ja työn motivaatio sekä henkilöstön itsensä johtamisen taidot ovat kehittyneet. Olemme yhteistyössä tilanneet työterveyslaitokselta erityisesti opetushenkilöstölle ja kaupungin tilanteeseen soveltuvan räätälöidyn koulutuskokonaisuuden. Koulutus koostuu koko henkilöstölle tarkoitettua osiosta ja vapaaehtoisille työhyvinvoinnin tutoropettajille tehdystä laajemmasta valmennuksesta. Hankkeen kautta koulutetut tutoropettajat jakavat tietoa, ideoita ja toimintamalleja koko oman työyhteisönsä tarpeita varten mm. koulukohtaisissa hyvinvointivesoissa. Yhteisen tekemisen kautta tuetaan resilienssiä työyhteisöä, jossa hankkeen alkuun sysänneessä Työn psykososiaalinen kuormittavuus -kyselyssä havaittuja kuormittavia tekijöitä pystytään parantamaan. Hankkeen aikana kaikista kaupungin peruskouluista kerätään hyviä käytänteitä ja parannusehdotuksia opettajien yhteiskäyttöön. Parhaat käytänteet kilpailun ja -sähköisen alustan kautta pyrimme kannustamaan työyhteisöjä nostamaan esille vahvuuksiaan ja kääntämään keskustelukulttuuria positiivisemmaksi. Uudenlaisen yhteistyön hengessä toteutetaan myös hankkeeseen kuuluvat työnantajan, työsuojelun, pääluottamusmiehen ja paikallisyhdistyksen yhteiset vierailut kouluihin. Vierailujen kautta pystytään toivottavasti ratkomaan epäselvyyksiä mm. TVA-tulkinnoissa ja sopimusasioissa sekä tukemaan koulujen itseohjautuvuutta arkensa muokkaamisessa toimivammaksi.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Hankkeen kautta pyritään luomaan uudenlaista yhteistyöperinnettä OAJ:n paikallisyhdistyksen ja työnantajan välille. Hankkeen puitteissa kehitetyt työhyvinvoinnin seurantatavat on tarkoitus vakinaistaa ja laajentaa koskemaan koko kaupungin opetushenkilöstöä varhaiskasvatuksesta toiselle asteelle, olettaen että hankkeen tulokset ovat kannustavia. Hankkeen tulokset, kyselypohjat ja toimenpidekuvaukset jaetaan OAJ:n alueyhdistykselle ja annetaan alueen pienempien paikallisyhdistysten käyttöön. Tällä seudulla monet paikallisyhdistykset ovat pieniä, eikä heillä ole resursseja suurien hankkeiden toteuttamiseen, mutta valmiiden toimivien käytänteiden soveltaminen on helpompaa. Myös kaupunki tekee paljon yhteistyötä lähialueen kuntien kanssa. Tarvittaessa hanketta voidaan esitellä myös mm. OAJ:n suurten kaupunkien paikallisyhdistysten neuvottelupäivillä ja hankkeen kuluessa löytyneet hyvät käytänteet voidaan jakaa OAJ:n viestintään.

25) Vertaisryhmämentoroinnista työhyvinvointia

Avustuksen saaja: Yhdistys,
OAJ Jamk / OAJ Jyväskylän ammatilliset opettajat ry
Avustuksen määrä: 15 300 euroa

Vertaisryhmämentoroinnista työhyvinvointia (J)AMKissa - hankkeen tarkoituksena on ottaa vertaisryhmämentoroinnin malli käyttöön Jyväskylän ammattikorkeakoulun opettajien ja asiantuntijoiden työhyvinvointia tukemaan. Hankkeen tavoitteena on luoda yhteiskehittämällä ammattikorkeakouluun sopiva vertaisryhmämentoroinnin malli, kouluttaa vertaisryhmämentoreita, pilotoida luotu vertaisryhmämentoroinnin malli kokeilevan kehittämisen periaatteilla sekä lähi-, että etätapaamisina sekä kerätä kokemuksia ja näyttöä mallin toimivuudesta. Pitkän aikavälin tavoitteena on opettajien, asiantuntijoiden sekä ennen kaikkea uusien työntekijöiden tukeminen työssä. Hanke lisää työn pitovoimaa, jotta työntekijät jaksaisivat paremmin ja sitä kautta pysyisivät työssä sekä kokisivat työn mielekkäänä. Hankkeen vertaisryhmämentorointi on tarkoitettu kaikille Jyväskylän ammattikorkeakoulun opettajille ja asiantuntijoille, ei vain uusille tai työhön palanneille työntekijöille. Ryhmiä toteutetaan sekä kontaktitapaamisina että etänä. Hankkeessa pilotoidaan myös AltSpaceVR -palvelua ja kerätään kokemuksia siitä, miten virtuaaliympäristön immerssiivisyys voi auttaa "irtautumisessa" arkiympäristöstä vertaismentorointiryhmän kokoontumisissa, etätöyö moodissa kotona tai ryhmässä kampuksella. Hanke jakaantuu viiteen, osittain päällekkäiseen vaiheeseen; vertaisryhmämentoreiden kouluttamiseen, vertaisryhmämentorointimallin rakentamiseen, mallin pilotointiin, toiminnan arviointiin ja juurruttamiseen sekä hankkeessa kehitetyn mallin esittelyyn ja levittämiseen. Toiminnan ideologiana on, että pilottiryhmiin osallistuvat ryhmäläiset toimisivat jatkossa vertaisryhmämentoreina ja hankkeessa koulutetut mentorit heidän back up -tukena ja ohjaajina.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Hanke edistää työhyvinvointia eri tavoin. Hankkeen myötä kenenkään ei tarvitse jäädä yksin työhön liittyvien ongelmien ja ajatusten kanssa, vaan niistä voidaan keskustella etukäteen sovituissa tapaamisissa. Näin ajatusten vaihdolle jää huomattavasti enemmän aikaa kuin esimerkiksi kiireisissä käytäväkohtaamisissa tai kokousten lomassa. Keskustelu

työkavereiden kanssa auttaa tuottamaan ratkaisuja eri tilanteisiin ennen kuin niistä muodostuu ongelmia. COVID-19 pandemian myötä ad hoc- ja kahvipöytäkeskustelut ovat jääneet, joten hanke mahdollistaa myös sinä aikana syntyneiden kuormitusten purkamisen. Vertaisryhmämentorointi edistää tasavertaisuutta työyhteisössä. Uusilla työntekijöillä ei välttämättä ole valmista verkostoa, jossa purkaa työhön liittyviä asioita, kysymyksiä ja pulmia. Näin ollen toiminta mahdollistaakin sen, ettei uuden työntekijän tarvitse jäädä yksin. Samalla yhteisen reflektion kautta jo pitkään työssä olleille voi avautua uusia näkökulmia, jotka edistävät heidän työhyvinvointiaan. Hankkeen myötä edistetään ammattikorkeakoulun yhteistoimintaa ja yhteistyötä. Usein, esimerkiksi työhyvinvointiin liittyvät interventiot tapahtuvat yksiköittäin tai tiimeittäin. Tässä hankkeessa kantavana ajatuksena on lisätä vuoropuhelua ja kokemusten jakamista sekä tehdä yhteistyötä eri yksiköiden välillä. Vertaisryhmämentorointiryhmät ylittävät yksikköraajat ja luovat tilaisuuksia tutustua kollegoihin oman toiminta-alueen ulkopuolelta. Tämä avaa uusia näkökulmia muiden yksiköiden ja tiimien toimintaan, mahdollistaa muilta oppimisen ja sitä kautta työyhteisön kehittymisen. Hankkeessa kehitettävä vertaisryhmämentoroinnin malli luodaan myös yhteiskehittämisen periaatteella. Tämä takaa sen, että hankkeessa kehitettävä malli on käytettävissä koko Jyväskylän ammattikorkeakoulussa. Toiminnan myötä työn tuottavuuden sekä työntekijöiden sitoutumisen voidaan olettaa paranevan.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Hankkeessa tapahtuva konkreettinen pilotointi tapahtuu muutamilla ryhmillä (4-6) ja mallia muokataan pilotoinnista saatujen kokemusten perusteella. Tavoitteena on, että toimintamalli otetaan jatkossa Jyväskylän ammattikorkeakoulussa aktiiviseen käyttöön. Hankkeen aikana hanketoimijat käyvät neuvotteluita siitä, kuinka hankkeessa aloitettu toiminta juurtuu osaksi työhyvinvointia edistäväksi toiminnaksi. Toiminta dokumentoidaan ja se on sovellettavissa myös muihin ammattikorkeakouluihin. Toimintamallista tehdään artikkelikäsikirjoitus UAS journal -lehteen (Journal of Finnish Universities of Applied Sciences) ja sitä esitellään myös Opettaja-lehdessä. Virtuaalimentorointiryhmän kokemuksia esitellään esimerkiksi ITK-päivillä tms. ja siitä tehdään blogikirjoitus. Hankkeen toimintaa ja vaikuttavuutta arvioitaessa kiinnostuksen kohteina ovat työhyvinvointiin - ja työtyytyväisyyteen liittyvät tekijät sekä esimerkiksi osallistujien kokema yhteisöllisyyden ja osallisuuden tunne hankkeen toiminnassa. Hankkeessa kerätään aktiivisesti osallistujien kokemuksia sekä testataan kahta jo laajasti käytössä olevaa hyvinvointiin liittyvää mittaria mentorointitoiminnan vaikuttavuuden arvioinnissa. Hankkeen toimintaa ja siitä saatuja hyötyjä arvioidaan näillä menetelmillä: - Osallistujien kokemukset vertaisryhmämentoroinnista (laadullinen kysely) - Vertaisryhmämentorointien kokemukset toiminnasta (laadullinen kysely) - Kokemuksia virtuaalisen läsnäolon merkityksestä vertaisryhmämentoroinnin kontekstissa (laadullinen kysely) -> tämä etäryhmää koskeva - Positiivisen mielenterveyden mittari (määrällinen) - Työhyvinvoinnin mittari (määrällinen).

26) Juhannuskylän koulu 2.0/Työhyvinvointia työnohjauksella ja yhteisöllisyydellä

Avustuksen saaja: Jäsenten muodostama yhteisö,
Juhannuskylän koulu, Tampere
Avustuksen määrä: 25 000 euroa (haettu 48 656 euroa)

Työhyvinvoinnin lisääminen yksilön näkökulmasta ja yhteisöllisyyden kehittäminen Työhyvinvointia tukevan vuorovaikutuksen ja yhteistyön kehittäminen. Työhyvinvointia tukevien olosuhteiden ja resurssien kehittäminen. Työhyvinvointia tukevan esimiestoiminnan kehittämisen jatkaminen (aloitettu syksyllä 2020). Konkreettisina toimenpiteinä yksilöllisten tekijöiden (kuormittuminen, stressi, jaksaminen, palautuminen) tukeminen ja yksilön työyhteisötaitojen kehittäminen. Koululla järjestetään työajalla ulkopuolisen asiantuntijan luento ja aikaa harjoitella työyhteisössä tarvittavia vuorovaikutustaitoja sekä kohdata työkavereita kiireettömästi. Lisäksi tarjotaan työnohjausta tai työpaikan ulkoisen palveluntuottajan tarjoamana työhyvinvointia ylläpitävä valmennuskurssi. Valikoima olisi laaja, jotta kaikki löytäisivät oman tapansa lisätä työhyvinvointia. Yhteisöllisiä tekijöitä (ryhmytyminen, ammatillinen vuorovaikutus, työyhteisötaidot, tutustuminen) haluaisimme tukea yhteisellä vesopäivällä. Vesopäivässä teemana työhyvinvointi, yhteistyötaidot ja ryhmytyminen.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Tämä hanke lähtee todellisesta, mittaamalla todetusta lähtötilanteesta. Työhyvinvoinnin tilannetta seurataan säännöllisesti valmiilla kyselyillä (työtekijäkokemuskyselyt, joita on 3-4 kertaa vuodessa) ja saatua dataa käytetään hankkeen aikana toimenpiteitä arvioitaessa. Tarkoituksena on saada työhyvinvoinnin lisääntymistä laaja-alaisesti työhyvinvoinnin rakentamisen työkaluja kehittämällä, joita ovat työhyvinvointia tukeva vuorovaikutus ja yhteistyö, työhyvinvointia tukeva esimiestyö, työhyvinvointia tukevat olosuhteet ja resurssit sekä osaaminen.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Kaupunkimme työhyvinvoinnin seurantaryhmä on otettu mukaan seuraamaan koulumme toimintaa. Kun saamme tästä hankkeesta positiivisia kokemuksia ja koulumme työhyvinvointia parantavia vaikutuksia, niitä voidaan myös moniammatillisen työryhmän kautta viedä muihin työyhteisöihin. Lisäksi rehtorit tekevät tiivistä yhteistyötä muiden koulujen rehtoreiden kanssa ja jakavat kokemuksia ja malleja myös muihin kouluihin. Lisäksi koulumme henkilöstössä on yli 100 työntekijää, jotka toimivat aktiivisesti myös omissa verkostoissaan jakaen omia hyviä kokemuksiaan. Tehokkain onnistuneen hankkeen levittäjä on yksittäinen hyvinvoiva työntekijä. Meidän työyhteisömme on yli 100 työntekijää.

27) JAKSAVA ESIMIES- hyvinvoiva työyhteisö

Avustuksen saaja: Jäsenten muodostama yhteisö,
Kirkonkylän päiväkodit, Loppi
Avustuksen määrä: 7 500 euroa

Jaksava esimies – hyvinvoiva työyhteisö – hanke on kohdennettu Lopen varhaiskasvatuksen esimiehille. Yhteisöön kuuluu varhaiskasvatuspäällikkö sekä kolme päiväkodin johtajaa. Päiväkodin lähiesimiestyön arvo on konkretisoitunut koronan aikana entistä enemmän. Esimiehen johtajuutta ja tukea kaivataan, kun arki ja totut toimintatavat ympärillä muuttuvat. Murroksessa on ollut myös esimiestyö, johon hankkeen kautta haetaan lisäkoulutusta ja tukea. Viimeisen vuoden aikana esimiestyö on muuttunut aiempaa yksinäisemmäksi kokoontumisrajoitusten myötä. Työn ilojen ja haasteiden jakaminen ja kollegiaalinen tuki on vaihtunut teamsin välityksellä toteutettaviin etäpalavereihin. Hankkeessa on kaksi päälinjaa: työnohjaus ja täydennyskoulutus. Työnohjaus toteutetaan ryhmämuotoisena, kuuden tapaamisen mittaisena jaksona, prosessiluonteisena. Työnohjaajana toimii Jaana Ahtonen-Huuskonen. Työnohjauksen tavoitteena on esimiestyön reflektointi, työstä tulevien ilmiöiden tutkiminen ja tarvittavien muutosten vieminen päivittäisjohtamiseen sekä itsensä johtamisen vahvistaminen ja kollegiaalinen tuki. Esimieskoulutuksen toteuttajaksi on valikoitunut Sydämen Noste, joka on toiminut keväällä 2021 kunnan varhaiskasvatushenkilöstön vuorovaikutuskouluttajana. Heillä on tarjota kolmena päivänä kolmen tunnin pituinen Työhyvinvoinnin valmentava johtaminen – koulutus, mikä on suunnattu esimiehille. Koulutuksen tavoitteena on kehittää esimiehen valmentavan johtamisen taitoja sekä itsensä johtamiseen. Koulutukseen sisältyy koulutuskertojen välillä seurantajakso, jolloin koulutuksessa opittuja taitoja jalkautetaan työyhteisöön. Koulutuspäivien sisältö: - Valmentavan johtamisen kokonaisuus. Valmentavan johtamisen menetelmät, joilla esimies valmentaa yksilöitä. - Valmentavan johtamisen menetelmät tiimissä. Koulutus antaa keinoja saada yksilöt toimimaan tiiminä, joka työskentelee yhteisten tavoitteiden hyväksi. - Numerotiedon hyödyntäminen johtamisessa.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Esimiestyön ollessa yksinäistä, kaipaavat esimiehet vertaistukea johtamiseen ja työnsä kehittämiseen. Valmentava johtaminen koulutus on sisällöltään laaja ja monipuolinen, ja se tarjoaa esimiehille työkaluja itsensä johtamiseen sekä työyhteisön työhyvinvoinnin tukemiseen. Työnohjaus ja koulutus yhdessä muodostavat toisiaan tukevan kokonaisuuden, joka antaa välineitä esimiestyöhön. Jaksava esimieshyvinvoiva työyhteisö.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Korona vuosi on osoittanut lähiesimiestyön merkityksen todella suureksi. Varsinkin pienessä kunnassa työskentely on näyttäytynyt esimiestyössä mm. siten, että esimies on joutunut joustamaan monessa asiassa, Jatkuva henkilöstön tukeminen poikkeusolojen aikana on ollut raskasta. Hankkeen myötä esimiehet toivovat saavansa lisää työkaluja itsensä johtamiseen liittyen ja omaan työssä jaksamiseensa. Hanketta on tarkoitus jalkauttaa työyhteisöihin Lopen kunnassa, jossa meillä on käytössä monenlaisia kanavia tiedon ja käytänteiden jakamiseen. Muutama esimerkki siitä, miten jalkauttaminen käytännössä tapahtuu: - Esimiehet laativat yksikköihinsä pedagogisen johtamisen suunnitelman (vuosikello) jossa huomioidaan erilaisia pedagogisen johtamisen menetelmiä mm. pidetään peda-tiimejä ja peda-kahviloita yksiköissä. Esimies on läsnä tiimipalavereissa säännöllisin väliajoin. - Työhyvinvointiin liittyvien

menetelmien monipuolistaminen mm. liikunta, kulttuuri, virkistys. - Valmentavan johtamisen keinoin kehitetään sekä yksilöiden että tiimien johtamista ja ryhmädynamiikka.

28) Muutoksen tuskasta työhyvinvointiin. Yhteisöllisyyden kehittäminen Nurmijärven musiikkiopistossa

Avustuksen saaja: Jäsenten muodostama yhteisö,
Nurmijärven musiikkiopiston opettajayhdistys
Avustuksen määrä: 10 000 euroa (haettu 29 928 euroa)

Hankkeessa kehitetään Nurmijärven musiikkiopiston työyhteisöä työn ja sen tarkoituksen yhteisöllisyyttä korostavasta näkökulmasta kolmen lukukauden ajan 1.9.2021-31.12.2022. Yhteisöllisyyttä kehitetään kuuden eri osaprojektin avulla: (1) Opetushenkilöstön tiimityötaitoja kehitetään pitkäkestoisena työnohjausprosessin avulla. (2) Yhteisöllisyyttä rakennetaan järjestämällä koko opetushenkilöstölle avoimia kehittämispäiviä kerran lukukaudessa kolmen lukukauden ajan. (3) Järjestetään hyvinvointipäivä ja tarjotaan hyvinvointiohjausta pienryhmille ja yksilöille. Tässä osaprojektissa pureudutaan työntekijöiden elämäntapoihin, kehonhuollollisiin tarpeisiin sekä vaivoihin ja vammoihin. (4) Uudelle rehtorille järjestetään esimieskoulutusta ja uudelle hallintotiimille työnohjausta. (5) Opettajille hankitaan helppokäyttöisiä ja monipuolisia iPad-laitteita 10 kpl. Näin koko päätoimiselle opettajakunnalle (kollegiovastaaville on jo hankittu kannettavat tietokoneet) voidaan tarjota mutkaton pääsy mm. opiston it-järjestelmiin, digitaalisiin nuottikirjastoihin, suoratoistopalveluiden musiikkikirjastoihin ja digitaalisiin oppimateriaaleihin. (6) Opettajakunnan yhteisenä ponnistuksena järjestetään kaksi mittavaa opettajakonserttia Klaukkalan 400- paikkaisessa Monikkosalissa. Soittamalla yhdessä opettajat kohtaavat toisensa normaalia avoimemmin, peittelemättömämmin ja suuremmin.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Kukin hankkeen osa-alue kehittää työhyvinvointia omalla tavallaan. (1) Työnohjausprosessit ja niihin liittyvät luennot kehittävät henkilöstön tiimityöskentelytaitoja ja tiivistävät tiimien (kollegioiden) tapaamistahtia. (2) Kehittämispäivien avulla kukin opettaja ymmärtää paremmin sen kontekstin ja ne laajemmat tavoitteet, joihin oma työskentely liittyy. Koko henkilöstölle avoimien kehittämispäivien avulla myös sivutoimiset opettajat sitoutetaan yhteisöön. Hankkeen avulla kehittämispäivät lanseerataan osaksi normaalia työvuoden kulkua. (3) Liikunnallisuuteen ja elämäntapoihin liittyvän ohjauksen avulla opettajat ymmärtävät paremmin henkilökohtaisen hyvinvoinnin ehtoja ja sen merkitystä työyhteisölle. Ohjaus rakentaa yhteisön hyvinvointia kokonaisvaltaista henkilökohtaista hyvinvointia edistämällä. (4) Rehtorin ja hallinnon kouluttaminen parantaa työhyvinvoinnin johtamista, kasvattaa johdon ja hallintohenkilöstön itseymmärrystä ja vuorovaikutustaitoja, ja johtaa lopulta opiston ilmapiirin ja koko henkilöstön työhyvinvoinnin paranemiseen. (5) Asianmukaisten ja sopivien työvälineiden hankkiminen edistää sujuvaa mukautumista digitalisoituvan työympäristön haasteisiin. (6) Yhteisöprojektissa opettajien välinen yhteistyö ja kommunikaatio tapahtuu normaliteydestä poikkeavalla ja sitä syvemmällä tasolla. Konsertit tuottavat jaettuina ja muusikoille syvää tyydytystä tuottavia onnistumisen ja itsen ylittämisen kokemuksia.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Hankkeen perusidea on alustaa toimintatapoja, joita myöhemmin juurrutetaan osaksi työyhteisön ja yksilöiden normaalia toimintaa – sen luonne on siis toimia käynnistäjänä prosesseille, jotka jatkuvat vielä pitkään hankkeen päättymisen jälkeen. Tähtäimessä ovat pitkäkestoiset ja pysyvät muutokset toimintakulttuuriin niin yhteisöllisellä kuin yksilöidenkin tasolla. Näin hankkeessa omaksutut opit jatkavat elämäänsä pitkään koulutuksen ja ohjauksen päätyttyä. Itse hanke on eräänlainen tietojen ja kokemusten keräämisen vaihe, jota välttämättä seuraa niiden soveltamisen vaihe. Oppien varsinainen leviäminen ja edistäminen tapahtuu hankkeen jälkeen tapahtuvassa soveltamisessa.

29) Yhdessä olemme enemmän - Maiju Lassilan koulu

Avustuksen saaja: Jäsenten muodostama yhteisö,
Maiju Lassilan koulu, Tohmajärvi
Avustuksen määrä: 25 000 euroa

Maiju Lassilan koulu tohmajärveläinen yhtenäiskoulu, joka on 1.8.2020 perustettu kunnan kolmesta eri koulusta. Näistä kaksi ovat olleet Kemien ja Värtsilän alakoulu ja yksi Tietäväisen koulu (yläkoulu). Yhtenäiskoulussa opettaa 33 opettajaa ja oppilaita on noin 330. Työyhteisömme on aivan uusi ja vasta muotoutumassa eikä korona ole helpottanut tilannetta. Uusi rehtori on aloittanut tehtävässään 1.1.2021. Tohmajärven oppilaista valtaosa opiskelee yhtenäiskoulussa, joka on aloittanut toimintansa uusissa tiloissa 7.1.2021. Kaikki on aivan alussa. Haemme työhyvinvointirahastosta avustusta, jolla voimme kehittää ja vahvistaa työyhteisöämme sekä kouluttaa koulumme johtoryhmää, joka ollaan vasta perustamassa. Koulussa on muodostettu syksyllä 2020 tiimit, joista nostetaan tiimijohtajat johtoryhmäksi rehtoreiden tueksi. Koulussa ei ole aiemmin ollut virkarehtoria, vaan rehtorin työ on sisällytetty sivistysjohtajan tehtävään. Myös johtoryhmä on vasta muotoitumassa, sillä aiemmin johdossa on ollut vain sivistysjohtaja. Tilanne on kaikin tavoin haastava. Keskeiset painopisteet hankkeessamme ovat työhyvinvoinnin lisääminen yhteisöämme vahvistavilla ja osallistavilla toimilla sekä johtamisen kehittäminen ja sitä kautta myös työhyvinvoinnin lisääminen. Työhyvinvoinnin rahastosta haemme avustusta tehdäksemme pitkäkestoista prosessia koulumme opettajien hyväksi.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Olemme suunnitelleet hankkeen keston lukuvuodelle 2021–2022 kuitenkin siten, että haemme pitkäaikaista vaikuttavuutta, joka jatkuu hankkeen jälkeen. Tärkeää ja keskeistä on vahvistaa työyhteisöämme, joka ei ole kokoontunut kertaakaan yhdessä kuin viikkopalaverissa. Olemme suunnitelleet Hyvärilän leirikeskukseen työhyvinvointipäivää, jotta pääsemme irti kouluympäristöstä juuri tällä kokoonpanolla. Koulutus toteutetaan Jyväskylän koulutusjohtamisen instituutin meille räätälöimän tiimi- ja yhteisövalmennuksen avulla. Johtamismallin puute kuormittaa sekä opettajia että rehtoria eikä henkilöstövaihdoksien ja koronan vuoksi ole päästy rakentamaan toimintakulttuuria. Uusi rehtori ja apulaisrehtorit hakevat vielä työnkuvia ja tiimien kautta tullaan muodostamaan rehtoreita tukeva johtoryhmä. Tavoitteena on jakaa hallinnollista vastuuta ja yhteisjohtajuutta sekä selkeyttää vastuualueita ja osallistaa opettajia. Tämä tulee näkymään opettajien lisääntyvänä työhyvinvointina ja parantaa ja lisää viestintää koulun sisällä.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Hankkeessa ei odoteta pikavoittoja vaan pitkäjänteistä ratkaisua, joka tulee kehittymään myös ensi vuoden jälkeen. Olemme valmiita esittelemään hanketta hankkeen aikana ja sen jälkeen. Jyväskylän koulutusjohtamisen instituutilta olemme saaneet rakentavaa tukea yhteisömme tueksi ja juuri meille räätälöidyn tarjouksen. Hanketta hallinnoi koulussa rehtori Mona Lotta Savinainen, jolla on taustaa myös luottamusmiehenä ja OAJ aktiivina, sekä luottamusmies ja turvallisuusvastaava OAJ-aktiivi Sami Purmonen. Hankkeen kehittämisessä ja seurannassa mukana on paikallisyhdistyksemme puheenjohtaja Risto Talonen sekä sihteeri Kati Kurttila ja oppilaanohjaaja ja apulaisrehtori Kaisa Puumalainen.

30) Hyvinvoiva työyhteisö osana ahdistuneen nuoren tukea

Avustuksen saaja: Yhdistys,
OAJ:n Liedon paikallisyhdistys
Avustuksen määrä: 19 000 euroa (haettu 31 600 euroa)

Hyvinvoiva työyhteisö osana ahdistuneen nuoren tukea Toiveenamme on lisätä hyvinvointiamme ja jaksamistamme panostamalla työhyvinvoinnin lukuvuoteen 2021–2022. Haluamme anoa rahoitusta niin yksilö- kuin ryhmätason voimaantumiseen tunne- ja turvataitokoulutuksella, mielenterveyden ensiapu -koulutuksella, työnohjauksella ja lähettämällä yksi hyvinvoinnin lähettiläs yhteisöstämme kouluhyvinvoinnin erikoistumisopintoihin ja kouluttamalla yhden jäsenemme työnohjaajaksi. Tavoittelemme näistä saatujen yhteisöllisten kokemusten ja osaamisen myötä laajamittaista hyvinvointia lähes 500 aikuisen ja lapsen muodostamaan yhteisöömme.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Yhteisöllisyys lisääntyy, kun ollaan yhdessä tärkeän teeman äärellä. Saadaan työkaluja stressinhallintaan ja palautumiseen. Tarjotaan työnohjausta sitä haluaville. Ennaltaehkäistään uupumista. Mahdollisten haitallisten ajattelu- ja toimintatapojen muuttaminen ei useinkaan onnistu ilman koko työyhteisön tukea. Työyhteisöömme toivotaankin asiantuntijuutta työhyvinvointia edistävässä asioissa.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Yhtenäiskoulumme henkilökuntaan kuuluu n. 40 opettajaa (esiopetus - 9.luokka). Koko kunnan tasolla tehdään paljon mm. lukuvuoden 2020-2021 aikana laadittiin kunnan yhteinen esiopetuksesta toiselle asteelle etenevä tunne- ja turvataitopolku. Yhteistyötä tehdään mahdollisuuksien mukaan mm. niiden koulutusten osalta, jotka lisäävät tietoutta. Oman työyhteisön yhtenäishenkeä lisäävä toiminta tulee heijastumaan yli 400 oppilaan hyvinvointiin. Paikallisyhdistys on täysillä mukana hankkeen tukemisessa.

31) Hyvinvoiva opettaja = Hyvinvoiva oppilas

Avustuksen saaja: Yhdistys,
OAJ:n Lempäälän paikallisyhdistys ry
Avustuksen määrä: 60 000 euroa

Hyvinvoiva opettaja = Hyvinvoiva oppilas -hankkeessa OAJ Lempäälän paikallisyhdistyksen aikomuksena on tarjota halukkaille Lempäälän kunnan opetushenkilöstön jäsenille työnohjausta. Opettajan työ on tänä päivänä hyvin hektistä ja vaativaa. Henkilöstö on joutunut venymään monin tavoin sekä koronan että opetuksen kentällä tapahtuvan murroksen ja useiden muutosten johdosta. Moni opettaja kipuilee työssä jaksamisen ja työmotivaation kanssa. Useat opettajat ovat uupuneita työssään. Olemme paikallisyhdistyksenä olleet jo pidempään huolissamme opettajien hyvinvoinnista, joka luonnollisesti heijastuu oppilaisiin ja heidän hyvinvointiinsa. Kun opettaja jaksaa ja on motivoitunut työstään vaikuttaa se luokkatilanteessa opettajan ja oppilaiden väliseen vuorovaikutukseen sekä luokassa vallitsevaan ilmapiiriin. Hyvinvoivalta opettajalta oppilaat saavat parasta mahdollista opetusta. Opettajien hyvinvointi vaikuttaa oleellisesti myös työyhteisöön ja sen kulttuuriin. Hyvinvoivat opettajat jaksavat toimia tavoitteellisesti ja kannustavasti yhdessä toisiaan tukien ja kuunnellen. He myös jaksavat kehittää työyhteisöään. Koemme, että kehittyvä työyhteisö on koulumaailman kulmakivi.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Hankkeen kautta voimme tarjota henkilöstölle ryhmän, jossa he voivat keskustella työnsä ja työyhteisönsä eri puolista. Ryhmässä keskustellen opettajat saavat ammattilaisen ohjaamana ja kollegoita kuunnelleen uusia näkökulmia arjen tilanteisiin. Työnohjaus auttaa refleктоimaan omaa työtään ja kehittämään uusia keinoja selvitä hektisestä arjesta ja ratkaisemaan haastavia tilanteita. Näin opettajat saavat pysyviä välineitä oman työn kehittämiseen ja hallintaan. Parhaimmillaan työnohjaus auttaa voimaantumaa ja jaksamaan arjessa. Samalla tämä vaikuttaa opettajien kokemaan työelämän laatuun. Hankkeeseen osallistuvat opettajat pääsevät keskustelemaan, tarkastelemaan ja arvioimaan työtään ja työyhteisön toimintaa yhdessä kollegoiden kanssa. Uskomme, että tätä kautta pystytään lisäämään sekä yksiköiden sisällä tapahtuvaa, että eri yksiköiden välistä yhteistyötä. Näin hanke lisää opettajien yhteenkuuluvuuden tunnetta. Hyvinvoinnin ja yhteistyön lisääntyminen kohentaa myös opettajien työturvallisuutta ja mahdolliset työperäiset sairauslomat vähenevät.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Hankkeessa tarjotaan OAJ:hin kuuluville Lempäälän kunnan opetushenkilöstön jäsenille työnohjausta. Opetushenkilöstöön kuuluvat varhaiskasvatuksen, esiopetuksen, perusopetuksen sekä lukion opettajat. Tarkoituksena on tarjota noin kuuden hengen ryhmissä työnohjausta yhden lukuvuoden aikana niin, että ohjaus sisältää vähintään kuusi kokoontumiskertaa. Ohjauskerrat ovat noin viiden viikon välein, kolmesta neljään kertaa/lukukausi. Paikallisyhdistys informoi yhdysopettajien ja yhdistyksen Facebook -ryhmän välityksellä opettajia lukuvuoden alussa asiasta. Samassa yhteydessä kerrotaan millä tavoin opettaja voi ilmoittua työnohjaukseen. Varsinaiset tapaamiset alkavat syyskuun alussa ja ne toteutetaan eri työyksiköissä. Lukuvuoden lopulla ja hankkeen päättyessä osallistuneille tehdään kysely hankkeen onnistumisesta ja vaikuttavuudesta. Lukuvuoden lopulla ja

hankkeen päättyessä osallistuneille tehdään kysely hankkeen onnistumisesta ja vaikuttavuudesta.

32) Mylly-Antin koulun työhyvinvointihanke

Avustuksen saaja: Jäsenten muodostama yhteisö,
Mylly-Antin koulu, Turku
Avustuksen määrä: 10 000 euroa (haettu 16 000 euroa)

Mylly-Antin henkilöstön työhyvinvointihanke, johon sisältyy fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin kokonaisvaltaista ylläpitoa, laadun parantamista, tiedon lisäämistä sekä työyhteisön hyvinvoinnin kartoitusta. Hanke sisältää osion myös esimiestyön kehittämiseen.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Hankkeessa paneudutaan laajasti haasteisiin ja tarpeisiin, joita työyhteisön sisällä on liittyen työhyvinvointiin kuten ergonomiaan, lihaskuntoon, haastaviin tilanteisiin ja palautumiseen. Fyysinen ja henkinen kuormittuminen on tosiasia ja tämän hankkeen kautta on mahdollista tukea ja ennaltaehkäistä sekä antaa hyvä ja toimivia tapoja lisätä työhyvinvointia sekä fyysisesti, psyykkisesti, sekä sosiaalisesti. Hankkeen kautta parannetaan henkilöstön kokonaisvaltaista hyvinvointia, sitoutumista työhön, työssä jaksamista, työilmapiiriä sekä ennalta ehkäistään sairauspoissaoloja. Työyhteisövalmennuksen tavoitteena on edesauttaa työstä palautumista ja stressin hallintaa, työyhteisötaitojen kehittäminen, auttaa löytämään sopivia tapoja ylläpitää ja kehittää fyysistä kuntoa.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Tarkoitus on, että hankkeen jälkeen meillä on työyhteisössä toimiva ja säännöllinen toiminta- ja työskentelytapa, jolla ylläpidämme ja lisäämme edellä mainittuja osa-alueita kokonaisvaltaisessa työyhteisöhyvinvoinnissa.

33) Työnohjauksella hyvinvointia oman äidinkielen opettajille

Avustuksen saaja: Jäsenten muodostama yhteisö,
Oman äidinkielen opettajat
Avustuksen määrä: 13 000 euroa (haettu 18 690 euroa)

Hankkeessa tarjotaan oman äidinkielen opettajille työnohjausta ammatillisiin haasteisiin. Lukuvuonna 2021–2022 järjestetään kaksi työnohjausryhmää etänä tai mahdollisesti osittain hybridinä toteutettuna. Toinen ryhmistä olisi tarvittaessa englanninkielinen. Työnohjauspalvelut tilataan ulkopuolisena asiantuntijapalveluna. Lopuksi järjestetään aiheita käsittelevä seminaari laajemmalle kohdeyleisölle hybriditoteutuksena. Työnohjauksen vaikuttavuudesta kerätään osallistujilta tietoa kyselyn avulla ja sen perusteella laaditaan raportti. Tulosten perusteella kehitetään toimintaa eteenpäin seuraavina lukuvuosina.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Oman äidinkielen opettajien työhön liittyy lukuisia haasteita. Heterogeeniset oppilasryhmät, iltapäivä- ja iltatyöt, työsuhteiden määräaikaisuus ja epävarmuus, verkoston puuttuminen sekä työyhteisöön kuulumattomuuden tunne vaikuttavat työhyvinvointiin. Opettajien kokemuksen mukaan työnantajilta ei usein saada tarpeeksi tukea, eikä työnkuva aina mahdollista osallistumista työnantajan järjestämiin koulutuksiin ja virkistystoimintaan. Näihin haasteisiin pyrimme vastaamaan järjestämällä opettajille työnohjausta, joka tarjoaisi työkaluja ristiriitatilanteisiin työpaikalla ja opetustilanteissa sekä palautumiseen työn haasteista. Työnohjaus on myös yksi tärkeimmistä työyhteisön työhyvinvointiin vaikuttavista muodoista. Lisäksi hyvinvoiva opettaja pystyy antamaan laadukasta opetusta ja tukemaan pääosin maahanmuuttajataustaisia oppilaita. Verkkotyönohjaus olisi valtakunnallisesti tarjolla, sen takia se edistäisi myös verkostoitumismahdollisuuksia oman äidinkielen opettajien kesken. Näin hanke tarjoaa joustavan ratkaisun oman äidinkielen opettajien työssäjaksamisen tukemiseksi.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Yhdistys pyrkii seuraamaan jäsenten hyvinvointia mm. kyselyjen ja vertaistukiryhmän avulla. Tämä hanke ja sen tulokset tukevat myös yhdistyksen tätä toimintaa. Loppukyselyn ja raportin tulokset julkaistaan yhdistyksen kotisivuilla ja oman äidinkielen opettajien sosiaalisen median ryhmien kautta. Myös työnantajien edustajille ja muille yhdistyksen yhteistyökumppaneille pyritään välittämään tietoa hankkeen tuloksista. Yhdistys pyrkii aktiivisesti luomaan oman äidinkielen opettajien valtakunnallista verkostoa. Tärkeää olisi saada myös vertaistukea ja mentorointia myös omalla kielellä. Uskomme, että työnohjauksen vaikutukset ulottuvat siihen osallistuvia opettajia laajemmallekin; he voisivat tuoda omia kokemuksiaan esille vertaistoiminnassa.

34) Työnohjaus Ihalan koulussa 2021–2022

Avustuksen saaja: Jäsenten muodostama yhteisö,
Ihalan koulu, Raisio
Avustuksen määrä: 11 000 euroa

Ihalan koulussa toteutetaan ulkopuolisten asiantuntijoiden johdolla työnohjausta pienryhmissä 2 krt/kuukausi ja koko työyhteisölle 1 krt/kuukausi. Työnohjauksen teemat ovat: jatkuvasti muuttuva työyhteisö, työtehtäviin sitoutuminen, yhteisössä on voimaa (mehenki) ja rakentava vuorovaikutus. Yhden lukuvuoden aikana tiiviissä aikataulussa toteutettuna työnohjauksesta saadaan suurin hyöty muuttamaan koulun toimintakulttuuria paremmaksi.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

Työnohjaajien johdolla käsitellään rakentavassa hengessä työyhteisön ongelma - ja kipukohtia, joita avaamalla ja korjaamalla pyritään toimivampaan sekä parempaan arkeen. Kaikki opettajat sitoutetaan mukaan tähän hankkeeseen, jolloin koko työyhteisö saa nauttia yhdessä työhyvinvoinnin paranemisesta. Käyttäisimme rahoituksen säännöllisesti kerran viikossa tapahtuvaan työnohjaukseen. Olemme monta vuotta pyytäneet työnantajaltamme tätä todella tarpeellista työhyvinvointia ja työssä jaksamista tukevaa toimintamuotoa. Emme

ole kuitenkin saaneet sitä johtuen lähinnä kustannussyistä. Kunta 10 -kyselyn tulokset ovat olleet koulussamme monta vuotta peräkkäin huonot, samoin muissa säännöllisesti toteutettavissa kyselyissä on esiintynyt ongelmaa työssä jaksamisessa ja työhyvinvoinnissa. Työkaluja meillä itsellämme ei ole hyvinvoinnin parantamiseen. Työilmapiirimme on tulehtunut ja hajallaan. Oppilaat ovat koko ajan haastavampia, vanhemmat tarvitsevat paljon apua vanhemmuuteen, koulumme pienentyneet resurssit, jakotuntien määrän pieneneminen ja lasten pahoinvoinnin lisääntyminen aiheuttavat myös ongelmia opettajien jaksamiseen. Koemme usein riittämättömyyden tunnetta ja se väsyttää. Korona aikana emme ole myöskään saaneet kokoontua opettajain huoneeseen, joten olemme tällä hetkellä kovin yksin henkisten paineiden ja riittämättömyyden tunteidemme kanssa. Työnohjaus säännöllisesti toteutettuna auttaisi paljon. Jokainen pääsisi purkamaan tuntojaan ja saamaan sparrausta ammattilaisilta ja kollegoiltaan. Saisimme vinkkejä omaan jaksamiseen, vinkkejä selvitä tiukoista tilanteista ja vaikkapa vain kuuntelevia, myötätuntoisia korvia. Jaettu huoli on pienempi huoli.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Työnohjauksessa opitut hyvät käytänteet ja toimintatavat jaetaan ja viestitään muille Raision alakouluille yhteisissä koulutustilaisuuksissa.

35) TAMKin sote-alan YAMK-opettajille yhteisöllisyyttä ja työhyvinvointia

Avustuksen saaja: Jäsenten muodostama yhteisö,
Tampereen ammattikorkeakoulu
Avustuksen määrä: 29 000 euroa (haettu 35 798 euroa)

Etätyöskentely COVID-19-pandemian seurauksena on haastanut erityisesti osaamista ja jaksamista, ja lisäksi intensiivinen etätyö on koetellut kognitiivista ergonomiaa ja haastanut yhteisöllisyyden muodostumista. Innovaatio-osaaminen edellyttää ihmisten tapaamista, uusien ideoiden kohtaamista ja oman ajattelun haastamista. Näiden edellytysten toteutuminen etätyöaikana on ollut hankalaa, jopa osin mahdotonta. Tämän hankkeen tavoitteena on TAMKin sote-alan YAMK-opettajien yhteisöllisyyden ja työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen edistäminen. Erityisesti kohdennamme toimenpiteet yhteistoiminnan ja yhteistyön parantamiseen, yhteisen luottamuksen ja avoimuuden rakentamiseen sekä työyhteisön kehittämiseen mm. yhteisten tavoitteiden tunnistamisen ja konkreettisten kehittämistoimien kautta. Opimme myös toisiltamme, kun reflektuimme yhdessä työhyvinvointimme tilaa ja sitä edistäviä tekijöitä, joten jokaisen osaaminen kehittyy. Valmennuksen kokonaisuus koostuu suunnittelupalaverista, ohjausryhmän palaverista ja seuranta- ja jatkuvuuspalaverista. Opettajatiimin henkilökohtaisen hyvinvoinnin nykytilaa selvitetään työhyvinvointikyselyllä, valmennustiimin johdolla henkilökohtaisilla haastatteluilla ja Firstbeat hyvinvointimittauksilla sekä niistä saatavilla henkilökohtaisilla palautteilla. Henkilökohtaisen hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin tilan tunnistamisen kautta luodaan jokaiselle henkilökohtaiset tavoitteet ja toteutussisällöt työhyvinvoinnin edistämiseksi. Työhyvinvoinnin lähtötilannekartoitus antaa kehittämislle suuntaa ja konkreettisten toimien vaikutuksia ja vaikuttavuutta arvioidaan seurantamittauksilla.

Miten hanke/koulutus edistää työhyvinvointia ja/tai työturvallisuutta

TAMKin terveystieteen YAMK-opettajille (n=20) tehtiin keväällä 2021 kysely liittyen työhyvinvointiin. Kuormittaviksi tekijöiksi tunnistettiin mm. työajan hallinnan puute ja työilmapiiri, jota ilmentää yhteistyön ja yhteyksien vähäisyys, lisääntynyt itsekkyyks sekä yksin olemisen ja tekeminen tunne. Elvyttäviksi tekijöiksi kaivattiin valmennusta työajan hallintaan, koulutusta tunteiden hallintaan sekä aikaa ja menetelmiä yhteisöllisyyden vahvistamiseen. Yhteenkuuluvuus, yhteisten tavoitteiden tunnistaminen, työkavereiden joukossa nähdä ja kuulla tuleminen ja asioiden yhteinen reflektointi tunnistettiin jaksamista ja työhyvinvointia tukeviksi keinoiksi. Kyselyn tuloksiin pohjautuen hankkeemme sisällöt ja tavoitteet on suunniteltu edistämään näitä todettuja haasteita ja etsitty työhyvinvointia edistäviä menetelmiä ja tekijöitä, joita lähemme yhdessä kehittämään ja viemään käytäntöön. Hankkeen tavoitteena on kokonaisvaltainen työhyvinvoinnin edistäminen. Erityisesti kohdennamme toimenpiteet yhteistoiminnan ja yhteistyön parantamiseen, yhteisen luottamuksen ja avoimuuden rakentamiseen, työyhteisön kehittämiseen mm. yhteisten tavoitteiden tunnistamiseen ja konkreettisten kehittämistoimien määrittelyyn ja osin myös opimme toisiltamme, kun reflektointiimme työhyvinvointiimme vaikuttavia ja edistäviä tekijöitä, joten jokaisen osaaminen kehittyy. Tämän hankkeen kokemusten jälkeen jatkamme työhyvinvoinnin ylläpitämistä ja edistämistä myös jatkossa, jolloin työhyvinvoinnin kehittämisen jatkumo täydentyy seuraavissa hankkeissa paneutumalla uusiin työhyvinvoinnin kehittämisen työkaluihin ja laajempaan henkilöstöryhmään, jolloin koko organisaation henkilöstö hyötyy. Työhyvinvoinnin lähtötilannekartoitus antaa kehittämislle suuntaa ja konkreettisten toimien vaikutuksia ja vaikuttavuutta arvioidaan seurantamittauksilla.

Miten hanketta/koulutusta sovelletaan, edistetään ja levitetään eteenpäin

Hankkeen kokemuksia, sisältöjä ja tuloksia arvioidaan systemaattisesti koko hankkeen ajan meidän opettajien omasta ja hankkeen ohjausryhmän, mutta myös ulkopuolisen valmennustiimin toimesta. Hankkeen työhyvinvoinnin edistämisen valmennuksen tarkat sisällöt päätetään hankkeen alussa opettajien toimesta. Voimapakkaus -valmennuskonsepti kattaa monipuolisesti työhyvinvoinnin sisältöjä, joita he ovat yli 20-vuoden ajan toteuttaneet ja kokeneet toimiviksi ja tuloksellisiksi. Nämä sisällöt soveltuvat koko TAMKin opettajakunnalle ja myös muulle henkilöstölle. Työhyvinvointi on kaikkien yhteinen asia organisaatiossa. Hankkeen tarkoituksena on paitsi tämän YAMK opettajatiimin työhyvinvoinnin edistäminen, niin myös saatujen kokemusten kautta levittää kokemustietoa ja hyviä käytänteitä tiedoksi muulle organisaation henkilöstölle, heidänkin hyödykseen jatkossa, kun suunnitellaan vastaavia hankkeita. Kirjoitamme myös kokemuksistamme TAMKin blogiin blogikertomuksen ja jaamme some:ssa kunkin kanavilla kokemuksiamme.

OAJ:n hallitus 27. tammikuuta 2022