



30.5.2016

1

”Hyvän hyrinää” työhyvinvointihankkeen loppuraportti

Työhyvinhanke toteutettiin 30.9.2015 – 31.5.2016 Lahden kaupungin idän alueella, johon kuuluivat Ahtialan, Kariston, Kunnaksen ja Myllypohjan koulut sekä alueen päiväkodit. Hanke kohdistui alueella 210 henkilöön.

Hyvänä hyrinää – työhyvinvointihanke toteutettiin Työsuojelurahaston kehittämisavustuksella.

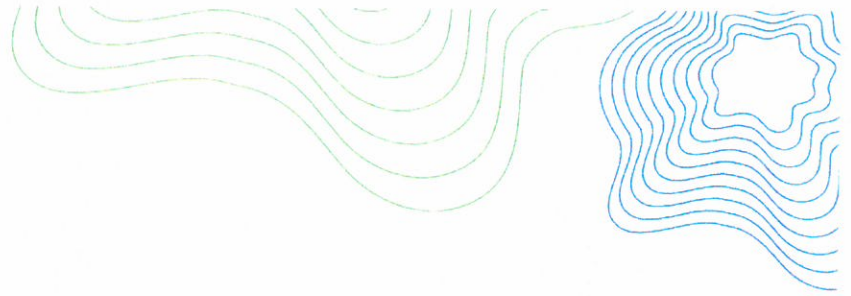


Työsuojelurahasto

Arbeterskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Raportin laatija: Auvo Nieminen, rehtori

Yhteystiedot: auvo.nieminen (at) lahti.fi, puh. 050 523 5231



Sisällysluettelo:

Lähtötilanne kohdeorganisaatiossa ja syyt hankkeen käynnistämiseen

Hankkeen kuvaus, tavoitteet ja merkitys hakijalle ja soveltajalle/asiantuntijalle

Hankkeessa sovellettu tutkimus ja ulkopuolinen asiantuntija

Hankkeen toteutuminen ja eteneminen

Hankkeen tulokset, hyödyt ja vaikutukset

Hankkeen arviointi ja mahdolliset jatkotoimenpiteet

Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä

Hakijan ja ulkopuolisen asiantuntijan yhteystiedot

Liitteet : Hyvän hyrinää palautekysely 2016



Lähtötilanne kohdeorganisaatioissa ja syyt hankkeen käynnistämiseen

Lahden kaupungissa on tehty pitkään työhyvinvointimittauksia ja niiden käsittely ja niistä aiheutuvat jatkotoimenpiteet jätetty yksiköiden hoidettavaksi. Kukin yksikkö on vienyt asioita omalla tavallaan eteenpäin ja yksikön johtaja on ollut vastuutettu kehitystyöhön. Teemat on valittu työhyvinvointimittariston pohjalta ja yksikön omavastuu kehittämissä ja omien, itsenäisten kehittämisalueiden haarukointiin on ollut vähäistä.

Hyvän hyrinää – hankkeen lähtökohtana pidettiin yksiköiden omaan innostumiseen perustuvaa kehittämishalukkuutta, jossa omin ideoin pyrittiin kehittämään työhyvinvointia. Kehittämistyötä tehtiin yhteisen viitekehyksen alla ja yhdessä sovituin teemoin. Yhteistoiminnallisen oppimisen periaatteita noudatettiin hankkeen kaikissa vaiheissa. Keskeistä oli huomata yhteisen tuen ja kehittämisen ilon kasvaminen erityisesti reflektion ja oman onnistumisen huomaamisen kautta.

Hankkeen kuvaus, tavoitteet ja merkitys hakijalle ja soveltajalle/asiantuntijalle

Hyvän hyrinää – hankeessa valittiin 10-yksiköstä 1-2 vapaaehtoista työhyvinvointiagenttia toteuttamaan yksikön johdon tuella hanketta. Yksiköiden johtajat olivat alustavasti pohjustaneet hanketta alueen johtoryhmässä käydyn ennakkokoulutuksen pohjalta. Agentit koulutettiin yhteistoiminnallisilla menetelmillä kuhunkin aihealueeseen, jonka agentit toteuttivat omassa yksikössään. Yksiköiden anatman palautteen perusteella toimintaa ohjattiin seuraavaa yksikkötapaamista varten. Agenttitapaamisten välillä kukin yksikkö käsitteli samaa aihealuetta ennakkoharjoittelun pohjalta. Syksyllä 2015 pidettiin kolme ja keväällä 2016 kolme agenttikoulutusta. Hankkeeseen liitettiin myös työhajauspalvelut, joita yksiköt saattoivat tilata tarpeen mukaan. Työhajauksen tavoitteena oli tukea työhyvinvoinnin edistämistä yhdessä hankkeen kanssa.

Hankkeen tavoitteena oli edistää työhyvinvointia, yhteisöllisyyttä ja ammatillista kehittymistä. Tavoitteena oli myös heijastaa myönteiset hyvinvointivaikutukset lapsiin ja nuoriin. Yksiköiden tasolla pyrittiin vahvistamaan sisäistä eheyttä suuntaamalla voimavaroja työyhteisössä oikeaan suuntaan.

Hyvän hyrinää – hankkeen avulla oli mahdollisuus luoda ihmisten omaan innostumiseen pohjautuva toimintamalli. Hankkeessa käytettyä yhteistoiminnallisuuden periaatteita ei aiemmin ole käytetty vastaavasti työhyvinvoinnin kehittämisessä, joten sen toimivuuden kehittäminen tälle alueelle oli ensiarvoisen tärkeää. Yhteistoiminnallisuuden hankkeessa arvioitiin edistävän myös oppimista aikuisyhteisössä.

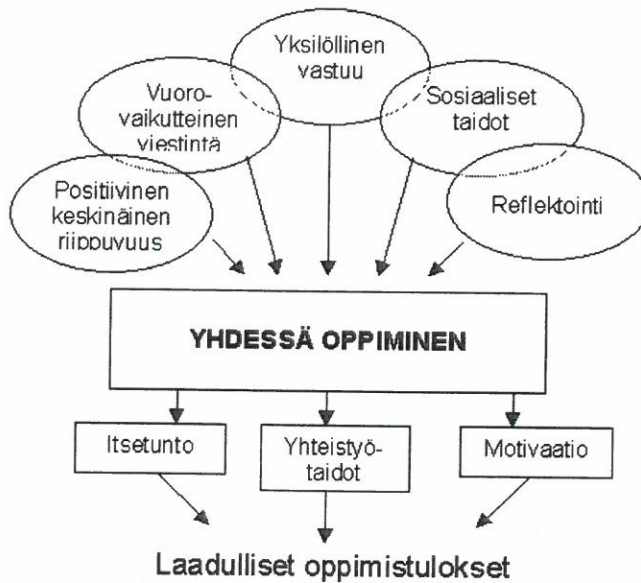


Hankkeessa sovellettu tutkimus ja ulkopuolinen asiantuntija

Kasvatus- ja opetustyötä tekevät ammattilaiset kohtaavat tänä päivänä yhä enemmän asioita ja tilanteita, jotka edellyttävät moninaisia vuorovaikutustaitoja, joustavuutta, luovuutta ja erilaisten haastavien tilanteiden ratkaisemiskykyä. Henkilöstö elää myös moninaisen muutoksen keskellä, kun kouluverkkoa ja koulutusresursseja karsitaan, opetussuunnitelmia uudistetaan ja vanhempien sekä yhteiskunnan odotukset ja aktiivisuus koulu- ja päiväkotimaailmaa kohtaan kasvavat. Moni työntekijä ylikuormittuu ja kokee riittämättömyyttä tässä tilanteessa.

Hyvän hyrinä-hankkeella halutaan vastata nykyiseen tilanteeseen olemassa olevien voimavarojen kirkastamisella, yhdistämisellä ja jakamisella. Alueen eri koulujen sekä varhaiskasvatuksen välisellä paremmalla yhteistyöllä halutaan hyödyntää niitä voimavaroja, jotka nyt jäävät huomioimatta ja käyttämättä sekä löytää uusia toimintamalleja, jotka lisäävät koko alueen opetus- ja kasvatustyötä tekevien ammattilaisten työhyvinvointia ja ammatillista kehitystä.

Hankesuunnitelma pohjautuu yhteistoiminnallisuuden periaatteille ja toimintatavoille. Sahlberg & Leppilampi (1994) kuvaavat näitä periaatteita ja niiden vaikutuksia alla olevassa kuviossa.



Hyvän hyrinä-hankkeessa kyseistä mallia sovelletaan siten, että yhdessä oppimisen vaikutukset ymmärretään ammatillisen itsetuntoa (itsetunto), yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja (yhteistyötaidot) sekä työn iloa ja motivaatiota (motivaatio) edistäviksi



tekijöiksi. Näiden puolestaan oletetaan lisäävän laadullista, sekä fyysistä, psyykkistä että sosiaalista työhyvinvointia (laadulliset oppimistuokset).

Eri työyksiköiden työhyvinvointiagenttien kautta luodaan koko itäisen alueen yhteinen verkosto (positiivinen keskinäinen riippuvuus), jossa pureudutaan niihin työhyvinvoinnin ja ammatillisen kehittymisen kysymyksiin, mitkä nousevat työpaikoista itsestään käsin. Työhyvinvointiagenttien keskinäinen työskentely sekä työskentely omissa työpaikoissaan rakentuu dialogisuudelle (vuorovaikutteisuus agenttien välillä, koulujen ja päiväkotien välillä) ja yhteistoiminnallisille menetelmille. Oletuksena on, että asioiden yhteinen työstäminen, käytänteiden jakaminen ja uudistaminen sekä reflektointi edistävät yhdessä oppimista ja parempaa työtä. Hyvä työ ja yhteisöllinen ilmapiiri taas parantavat työhyvinvointia silloinkin, kun eletään muutosten keskellä ja taloudelliset resurssit ovat niukat.

Hyvän hyrinä- hankkeen vetäjinä toimivat aluerehtori Auvo Nieminen sekä ulkopuolisena työnohjaaja ja työyhteisövalmentaja KM Elise Punkanen.

Auvo Nieminen on toiminut pitkään aluerehtorin työssä sekä kouluttanut opettajia usean vuoden ajan. Hän on kokenut yhteistoiminnallisten menetelmien käyttäjä ja soveltanut pitkään yhteistoiminnallisuuden periaatteita myös hallintotyössään.

Elise Punkasella on pitkä opettajakokemus niin luokan- kuin aineopettajankin työstä sekä koulun hallintoon liittyvistä tehtävistä. Työ- ja organisaatiopsykologian sekä työnohjaajakoulutuksen jälkeen, hän on viimeisen kolmen vuoden ajan toiminut työnohjaajana ja työyhteisövalmentajana erityisesti kasvatus- ja opetustyötä tekevien työyhteisöjen parissa. Elisen työskentely ja lähestymistapa pohjaavat yhteistoiminnallisuuden periaatteisiin ja työskentelytapoihin. Auvo Nieminen ja Elise Punkanen tekevät myös tiivistä yhteistyötä Suomen yhteistoiminnallisuuden pioneerin Asko Leppilammen kanssa.

Hankkeen toteutuminen ja eteneminen

"Hyvän hyrinää" - hanke käynnistyi idän alueella 30.9.2015, jolloin pidettiin sisäisten agenttien ensimmäinen koulutus. Aiheena oli hankkeen läpiviennin sisäisistä pelisäännöistä sopiminen, viestinnän rakentaminen hankkeeseen, työyhteisössä käytävän esittelyn ohjeistaminen ja tarkentaminen sekä yksiköiden työohjaustarpeen selvittäminen. 10 työyksikössä hankkeen esittely ja ohjaustarpeen selvittely agenttien toimesta. 15.10.2015 agenttien koulutustilaisuudessa käsiteltiin yksiköiden palaute sekä tulevaa "Yhteisöllisyys" - teemaa, josta annettiin erillinen ohjeistus. 10 työyksikössä "Yhteisöllisyys" - harjoitus ja yksikön jatkotoimenpiteiden selvittely agenttien toimesta. 24.11.2015 agenttien koulutustilaisuudessa reflektio toiminnasta ja "Ammatillisuus" - teeman avaus ja ohjeistus.



10 työyksikössä tammikuussa 2016 " Ammatillisuus" - harjoitus ja yksikön jatkotoimenpiteiden selvittely agenttien toimesta.

Agenttien ohjaustilaisuus pidettiin 27.1.2016 lopulla ja annettiin ohjeistus " Oman työväliseen kunnossapito" - teemaan. Yksiköiden tapahtumat olivat ennen maaliskuuta 2016.

15.3.2016 agenttitapaamisessa jalostettiin ja koottiin yksiköiden ideat jakoon kaikille ja valmisteltiin hankepalautteen muoto. Yksiköiden omat tapahtumat olivat maaliskuussa. Huhtikuussa 2016 yksiköiden henkilöstölle lähetettiin kysely, jolla pyrittiin selvittämään hankkeen merkitystä ja etenemistä.

19.4. 2016 pidetään loppuseminaari "oppimispaikana". Tavoitteena on hankkeessa syntyneiden käytänteiden ylläpitäminen. Loppuseminaariin osallistuivat yksiköiden johtajat ja työhyvinvointiagentit.

Hankkeen aikana on pidetty työhajausta yhteensä 53 kertaa. Näihin ohjauksiin on osallistunut 65 henkilöä, joka on 31 % koko hankkeen osallistujamäärästä. Työhajaukseen osallistuminen perustui hankkeessa vapaaehtoisuuteen.

Hankkeen tulokset, hyödyt ja vaikutukset

19.4.2016 pidetyssä yhteisessä päätöseminaarissa käsiteltiin hankkeen tuloksia ja vaikuttavuutta eri näkökulmista. Yhteisöllisyyden teemaa käsiteltiin toteutumisen kannalta. Miten yhteisössäsä se toteutuu tällä hetkellä? Ryhmäkeskustelujen perusteella esimerkkituloksiksi nostettiin seuraavat: yhteiset lapset – jokainen pitää yhdessä huolta kaikista itseohjautuvuus – ihmiset ottavat itse paremmin vastuuta työstään pienet yhteiset ilon hetket – yhteisiä yllättäviä ilon hetket yksiköissä ovat piristäneet arkea.

Ammatillisuusteemaa käsiteltiin ammatillisen vuorovaikutuksen näkökulmasta, jossa vertailtiin monologista ja dialogista vuorovaikutuskulttuuria. Miksi dialogiseen kulttuuriin on niin vaikea siirtyä?

Esiin nostettiin yhteistoiminnallisen johtamisen filosofia, yhdessä tekeminen, kehityskeskusteluiden hyödyntäminen, avoin keskustelukulttuuri, aikojen ja rakenteiden luonti. Molempia puolia tarvitaan, luottamus on vuorovaikutuksessa keskeistä, se rakentuu pienistä palasista ja se on yhdessä tekemistä.

Toimintakulttuurin muutosta vaaditaan. Työkulttuuri on menossa yhteisölliseen suuntaan.

Dialoginen kulttuuriin siirtyminen vaatii aikaa ja rauhaa. Edistymistä on hyvä tehdä pieninä paloina.

Työyhteisöt ovat aikajanalla eri tilanteessa ja tämä vaikuttaa vuorovaikutuskulttuuriin. Jokainen työntekijä tuo myös omat tapansa työyhteisöön.

Työkykyosio käytiin myös läpi ja todettiin, että jokainen yksikkö on tässä eri vaiheessa. Samalla todettiin myös hyvään työkyvyn liisäävän laadukasta elämää lisäävän tuloksellisuutta ja vähentävän sairaspöissaoloja. Tykyvyn ylläpitäminen ja edistäminen on kustannustehokasta toimintaa.



Hankkeen arviointi ja mahdolliset jatkotoimenpiteet

Hankkeen arviontikysely oli laadittu Google Forms – pohjalle ja lähtökohtana oli vastaajille kahden vaihtoehdon tarjoaminen. Kysely tehtiin lyhyeksi, jotta vastaajia saataisiin riittävästi. Vastauksia tuli enimmillään 84. Vastauksia ilmenee, että hanketta on pidetty hyödyllisenä ja jatkoa toivotaan. Eri osa-alueista työkyky sai vähiten positiivista palautetta. Hankkeen vetäjille tämä ei tullut yllätyksenä, sillä osa-alue oli laaja ja siihen käytetty aika oli rajallinen.

Työhyvinvoinnin kehittämisen koki 96,4 % vastaajista tärkeäksi ja 70,2 %:n mielestä hankkeesta oli hyötyä omalla työpaikalla. Tulosta voidaan pitää erittäin hyvänä huomioiden hankkeen lyhyt kesto-aika. Yksiköissä toteutettujen agenttipäivien onnistumisen vaihteluväli oli 80,7 % - 61 % kolmella teema-alueella. Ajan varaaminen tehtäviin yksiköissä koettiin pieneski ongelmaksiksi. 37 %:n mielestä aikaa ei ollut riittävästi. Itse agenttien toimintaan oltiin tyytyväisiä, sillä 75,3 %:n mielestä työhyvinvointiagenttien toiminta edisti yksikkömme työhyvinvointia. Työnohjaukseen osallistuneista 76,7 % piti sitä hyödyllisenä.

Raportin liitteenä on koko kysely.

Jatkotoimenpiteiden kirjo on laaja johtuen yksiköiden suuresta määrästä ja siitä periaatteesta, että jokainen yksikkö luo omat jatkosuunnitelmansa itse ja sisäisten työhyvinvointiagenttien työtä edistetään jatkossa johdon tuella.

Jatkotoimenpiteinä yksiköt ovat sopineet seuraavia asioita jatkotyöskentelylle:

O 365 alustalle ryhmä jossa voidaan jakaa ja koota yhteen käytäntöjä, ideoita ja visioita
Uusia toimijoita tulee mukaan kun alueet uudistuvat, toimintamalli uusille jäsenille koskemaan koko Lahtea

Yhteistyötä alustalla ja tapaamisissa syksyllä tavoitteet. Rehtorit ovat mukana alkukevällä ja loppukevään arvioinnissa rehtorit ovat mukana. Rehtorin osuus tärkeä omalla koululla.

Aluepäällikkö kutsuu koolle

Päiväkodeissa olemme eri vaiheissa prosessia. Hyvän hyrinää kannattaa pitää yllä, jatkaa edelleen ja kehittää entisestään. Yhdessä pkssa aloitetaan harjoittelemaan rakentavan palautteen antamista ja vastaan ottamista, toisessa pkssa on sovittu ajan varaaminen HH keskusteluihin, sisällöt ovat sopimatta. Kolmas pk ei ole vielä sopinut miten jatketaan, mutta jatketaan. Jatkoa työskentelyyn kaivataan, tästä tämä työ vasta alkaa.

Tämä malli on työväline siihen, että jaksetaan.

Työyhteisön vastuuttaminen, lähtien jokaisen omasta asenteesta.

Rakenteet ja ajankäyttö selvitettävä.

Sovitetaan pelisäännöt yhdessä.

Uudet toimintatavat keskustellen.

Johtajan vastuulla yhteistyössä agentin kanssa.

Selkeät pedagogiset linjaukset ja hyvät työhyvinvointia tukevat pelisäännöt kulkevat käsi kädessä.

Kaikki ideat hyödyksi koko työyhteisölle, joten jaetaan hyvän hyrinä- vastuuta tiimeille koulussa.

Toiminta etenisi vuosikellon kautta, kukin ryhmä vuorollaan. Tähän samaan toimintatapaan voisi sisällyttää pedagogisen keskustelun-ideat koko työyhteisölle. Työyhteisössä voisi käydä myös



keskustelua, voisiko tiimi-hetkiin varata rahaa, jotta kukin tiimi voisi hyödyntää työhyvinvointia haluamallaan tavalla.

Hankkeessa keskeisenä asiana oli työhyvinvointiagenttien yhteistyö. Jatkotoimenpiteiden ja työn jatkumisen kannalta seuraavia asioita on tuotu yksiköissä esiin

- Pidettiin tärkeänä tapaamisten toteutumista
- Pidettiin tärkeänä, että tapaamisten sisältö on suunniteltu ja asiaa edistävä, myös vertaistuen antajana
- Koollekutsuja on sovittava ja selkeä aihe ja tavoite tapaamiselle.
- kokoontumisia n.2 kertaa vuodessa

8

Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä

Hyvän hyrinää – hankeesta on tiedotettu sisäisesti sähköisesti ja koulutustilaisuuksissa. Sivustoimialan johtoa on informoitu hankkeen etenemisestä säännöllisesti. Työhyvinvointiagenttien ideoiden levittämisessä on käytetty what's up – sovellusta.

Hankkeesta on tehty tiivistelmä www.kunteko.fi –sivuille, joilla pyritään jakamaan kehittämishankkeita koko Suomeen. Lahden kaupungin henkilöstökertomukseen hankkeesta on tehty lyhennelmä. Hyvän hyrinää – hanke on ainoa kehittämishanke, joka hyväksyttiin kertomukseen.

Hyvän hyrinää – hankkeen yhteistoiminnalliseen oppimiseen perustuvaa ajattelumallia voidaan hyödyntää laajemminkin työelämän kehittämisessä. Ensiarvoisen tärkeää on ohjaajien perehtyneisyys toimintatapaan ja työhyvinvointiagenttien kouluttaminen työtapoihin. Työhyvinvoinnin kehittäminen sisältä päin perustuu ihmisten omaehtoisuuteen ja kehittää yhteistä vastuunottoa yksiköihin. Yhdessä sovittujen yhteisten asioiden kehittäminen luo vastuuta ja osallisuutta työelämään. Vapaus ja vastuu yhdistettynä yhteisotoiminnallisuuteen avaa mahdollisuuksia suomalaisen työelämän uudistumiseen ja yhteisvastuun kantamiseen.

Hakijan ja ulkopuolisen asiantuntijan yhteystiedot

Hyvän hyrinää – hankkeen yhteystiedot:

Hakija:

Lahden kaupungin sivistystoimiala

Auvo Nieminen, rehtori

Myllypohjan koulu

Vanha Ahtialantie 93

15300 Lahti

auvo.nieminen(at)lahti.fi

puh. 050 523 5231



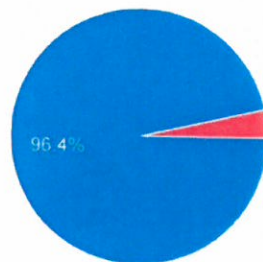
Ulkopuolinen asiantuntija:
Chiffflow sound & music Oy / Nyansssin koulutus- ja työhjauspalvelut
Elise Punkanen, työhjaaja
Mariankatu 11
15110 Lahti
elise(at)nyanssi.net
puh. 040 5499 577

85 responses

[Publish analytics](#)

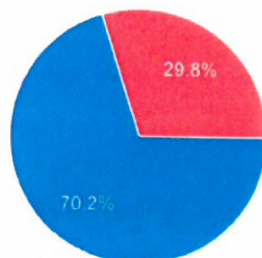
Summary

Suhtautuminen hankkeeseen



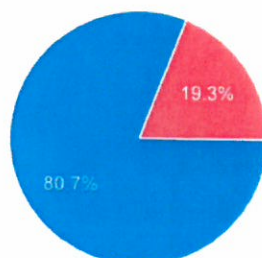
Koin työhyvinvoinnin kehittämisen tärkeäksi	81	96.4%
En kokenut työhyvinvoinnin kehittämistä tärkeäksi	3	3.6%

Suhtautuminen hankkeeseen



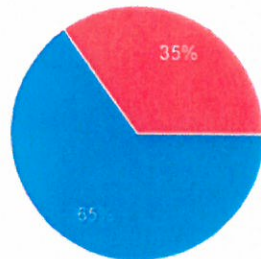
Hankkeesta oli hyötyä työpaikkamme työhyvinvoinnin kehittämislle	59	70.2%
Hankkeesta ei ollut erityistä hyötyä	25	29.8%

Agenttipäivien toteutus



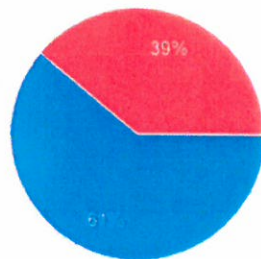
Yhteisöllisyyden pohdinnalla oli positiivisia vaikutuksia työyhteisöömme	67	80.7%
Yhteisöllisyyden pohdinnalla ei ollut positiivisia vaikutuksia	16	19.3%

Agenttipäivien toteutus



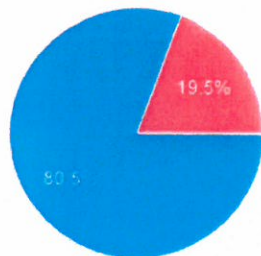
Ammatillisuus-teema avasi uusia näkökulmia	52	65%
Ammatillisuus-teema ei avannut uusia näkökulmia	28	35%

Agenttipäivien toteutus

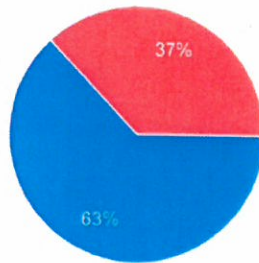


Työkyky-teema antoi minulle uusia ajatuksia työkyvyn ylläpitämiseksi	50	61%
Työkyky-teema ei antanut minulle uusia ajatuksia	32	39%

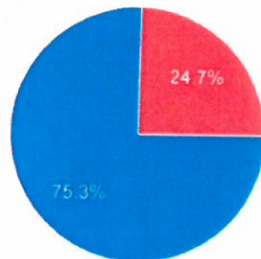
Agenttipäivien toteutus



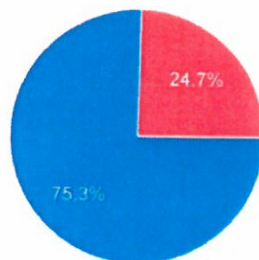
Muutan jotain toiminnassani työkyvyn edistämiseksi	66	80.5%
Minulla ei ole mitään muutostarvetta työkyvyn edistämiseksi	16	19.5%

Agenttipäivien toteutus

Agenttipäivien toteutukseen oli varattu riittävästi aikaa	51	63%
Aikaa ei ollut riittävästi	30	37%

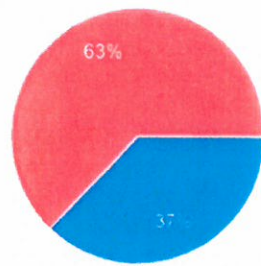
Agenettipäivien toteutus

Agenttipäivien tehtävät kehittivät työyhteisöä	61	75.3%
Tehtävät eivät kehittäneet työyhteisöä	20	24.7%

Agenttien toiminta

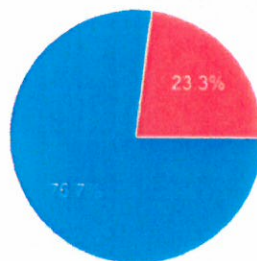
Työhyvinvointiagentin toiminta edisti yksikköemme työhyvinvointia	61	75.3%
Työhyvinvointiagentin toiminnalla ei ollut vaikutusta	20	24.7%

Saitko hankkeen aikana työnohjausta?



En **51** 63%

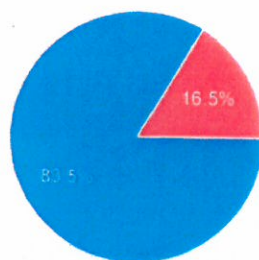
Jos sais työhjausta, oliko se mielestäsi hyödyllistä?



Kyllä **33** 76.7%

Ei **10** 23.3%

Onko toiminnan jatkaminen sinusta tarpeellista?



Kyllä **66** 83.5%

Ei **13** 16.5%

Mitä kehittämissuhteita sinulla on jatkoa ajatellen?

Kahden vuoden kesto olisi hyvä.

Rahat kannattaisi laittaa johonkin konkreettiseen yhdessä tekemiseen tms.

koska: Työhyvinvointiasioiden esille nostaminen tai keskustelut eivät ole saaneet

työyhteisössämme mitään konkreettisia muutoksia aikaan. Asiat jäävät aina

puheen tasolle. Olen jo pitkään kokenut nämä "höpinätuokiot" hieman

vaivaannuttaviksi. Harmittaa myös "agenttien" puolesta, koska he ovat nähneet vaivaa tärkeän asian eteen.

Lisää aikaa!

"Agenteissamme" tai heidän vetämässään toiminnassa ei ollut vikaa. Nämä hyrinät eivät vaan valitettavasti johda koulullamme mihinkään.

Idea on hyvä eikä agenteissakaan ollut moittimista, mutta työyhteisössämme tämäläiset keskustelut ja hankkeet jäivät yleisen höpinän tasolle, eikä mikään muutu käytännössä. Tämä taas johtuu siitä, että työyhteisömme ei johdeta millään tavalla, eikä johtaja itse sitoudu työyhteisönsä kehittämiseen pätäkään, päinvastoin. Tämän vuoksi koko setti tuntui ihan turhanpäiväiseltä lätinältä. Ensin pitäisi perusasiat saada kuntoon, jotta seuraavan tason kehittämiseen olisi mieltä!

Työhyvinvoinnin ylläpito ja edistäminen ovat ensiarvoisen tärkeitä asioita! Valitettavasti täläisellä projektilla ei ole kovinkaan suurta vaikutusta ainakaan meidän työyhteisössämme. Jos koko hyvinvoinnin perusta on säästötoimilla ajettu alas, pelkällä hyvällä tahdolla ja asenteella ei tilanne korjaannu.

Hankkeelle toivotaan jatkoa, erityisesti pedagogisen ajattelun jatkaminen ja keskuistelu koulussa tärkeää.

Kysymykset eivät tarjoa mahdollisuutta oman mielipiteen ilmaisuun.

ajankäyttö ei ollut loppuun asti mietitty. Johonkin aiheeseen oli varattu liian vähän aikaa.

Meni aika teoreettiseksi, konkreettinen tyhy jäi aika vähäiseksi (EI agenttien vika kylläkään)....

Aikaa käytännön toiminnalle.

-

Työnohjausta pitää ihan oikeasti markkinoida ja tvehdä sen saatavuus selväksi. KYse on paljon muusta kuin ouhastelusta tai vain jutustelusta - Se on matka itseensä ja myös oman työminään.

koko henkilökunnan yhteinen ajatustenvaihtoa tarpeen mielestäni.

Työnohjaus olisi tullut tarpeeseen. Harmi, ettei sitä oli tarjolla vain joillekin eikä esim. meidän yksikölle. Täläisessä projektissa ei saisi jäädä kuvaa, että toiset (yksiköt) ovat tasa-arvoisempia kuin toiset.

Työyhteisössämme on muutoksen tuulia vakavien sairastumisien ja eläkkeelle lähtemisten myötä. Tuntuu, että jokainen vain yrittää selvitä kasvavien lapsiryhmien kanssa miten parhaaksi näkee. Hyvä hyrinä on perusajatukseltaan hyvää toimintaa. Näissä työolosuhteissamme koen sen kuitenkin vain hyttysen hyrinäksi, joka jää kaiken sekamelskan alle. Siitä negatiivinen suhtautumiseni asiaan. Vastausvaihtoehtonne ovat myös aika mustavalkoisia. Joten sitä saa mitä tilaa, eikö? Näissä olosuhteissamme henkilöt, jotka osallistuvat kaikenlaiseen työyhteisön hyvinvointia edistävään toimintaan, ovat samalla pois työpaikaltaan ja näin edesauttamassa muun henkilöstön työtaakan kasvuun .