

Varhaiskasvatuksen ja opetuksen HENTY-tulosten perusteella yksiköiden valitsevat konkreettiset kehittämistoimenpiteet

877/01.04.01/2014

SOVV 08.11.2018 § 90

Lisätiedot:

varhaiskasvatuspäällikkö Annika Hiitola, puh. 050 341 6269  
opetuspäällikkö Sari Aarniokoski, puh. 050 382 6265  
etunimi.sukunimi@kauniainen.fi

Suomenkielinen opetus- ja varhaiskasvatusvaliokunta käsitteli 23.5.2018 (§ 42) henkilöstön työilmapiirikyselyä. Valiokunta päätti merkitä asian tiedoksi. Lisäksi valiokunta päätti yksimielisesti, että valiokunnalle tulee esittää konkreettiset kehittämistoimenpiteet, joihin ryhdytään kyselyn tulosten perusteella valiokunnan vastuulla olevien työyksiköiden osalta.

Metsämäjan päiväkotii, kehittämiskohde ja sovitut toimenpiteet:

1. Työvälineet ovat riittävät.
  - a. kunnan työpisteet
  - b. työympäristöön huomiota
  - c. tietokoneet joka ryhmään
  - d. hankinnat tulevaisuudessa
2. Työni ei ole fyysisesti liian rasittavaa.
  - a. työergonomiaan kiinnitettävä huomiota erityisesti pienillä
3. Palkkauksessa on otettu huomioon osaamiseni ja työni tulokset.
  - a. palkkauksessa tulee huomioida osaaminen ja työn tulokset
  - b. palkkojen tarkistaminen
4. Tiedonkulku työyksikössäni on hoidettu hyvin.
  - a. tavoitteena kiinnittää huomiota tiedonkulkuun ja huolehtia siitä, että tarvittava tieto on niiden käytettävissä, joita asia koskee/ yhteisvastuu
  - b. kehittämistä vaatii työnperustana olevan työorganisaation päivän rakenne
  - c. tavoitteena jakaa päivä osiin, selkiyttää päivän rakennetta, vastuita ja saada aikaan joustavasti toimiva systeeminen kokonaisuus: henkilöt oikeaan aikaan oikeassa paikassa kantamassa vastuuta työstä
5. Kauniainen on hyvä työnantaja.
  - a. kaupungin maksama palkka ja henkilöstön edut paremmiksi
  - b. oikeudenmukainen palkkaus kaupunkitasolla

Päiväkotii Pikku Akatemia, kehittämiskohde ja sovitut toimenpiteet:

1. Työkyvyn ylläpitäminen
  - a. asenne: olen työpaikalla, saan palkkaa työnteosta, mitä tuon muka-

- nani työpaikalla/rajaaminen
  - b. työtoverin inhimillinen kohtaaminen: vähintään riittävä taso kaikilla, toimeen täytyy tulla, empatia
  - c. perehdytys vs. tuottava työ: perehdytys päättyy eikä jatku aina vaan, tuottava työ alkaa ja vastuunotto omasta työstä alkaa
2. Keskittyminen perustehtävään
    - a. tiimisopimukset
    - b. ryhmävasut
    - c. resurssit
    - d. tuottava työ ja vastuunotto omasta työstä
    - e. luottamus työtoveriin, kun delegoidaan tehtäviä

#### Sansinpellon päiväkotii, kehittämiskohde ja sovitut toimenpiteet:

1. Kehityskeskustelut ja niiden pitäminen säännöllisesti
  - a. On jo aloitettu toteuttaminen koko henkilökunnalle. Kehityskeskustelut käydään vähintään kerran lukuvuodessa, mutta nyt lisätään vielä toinen kerta kun lukukausi on alkanut (syys-lokakuu). Esimies kyllä keskustelee päivittäin henkilöstön kanssa ja aina tarvittaessa erikseen kaikista toimintaan liittyvistä asioista, joita ei mielletä kehittämiseksi. Kuitenkin koen, että tätä voi vielä lisätä, jotta jokaisen ääni/ mielipiteet tulevat kuulluiksi.
2. Viestintä
  - a. Sekä talon sisäinen että ulkoinen. On sovituu raamit, mistä kukin tiedottaa ja kenelle ja miten. Myös tässä asiassa on jo tehty muutoksia toiminnassa.

#### Kielikylpypäiväkotii, kehittämiskohde ja sovitut toimenpiteet:

1. Palkkani on määrätynyt oikeudenmukaisin perustein (15).
  - a. HENTY 2017 on tehty ennen joulua, joten nyt maaliskuun 2018 alussa paljon uutisoitu pääkaupunkiseudun "palkkakartelli" ei ole voinut vaikuttaa saatuun tulokseen. Tämä osoittaa, että "kentällä" on todella kovat paineet varhaiskasvatuksen palkkojen korjaamiselle niin, että päteviä & kykeneviä työntekijöitä ja sijaisia saadaan varhaiskasvatukseen.
  - b. Pyrimme edelleen vaikuttamaan henkilöstöjaostoon palkkaepäkoh-tien korjaamiseksi.
2. Palkkauksessani on otettu huomioon henkilökohtainen osaamiseni ja työn tulokset (16).
  - a. HENTY 2017 on tehty ennen joulua, joten nyt maaliskuun 2018 alussa paljon uutisoitu pääkaupunkiseudun "palkkakartelli" ei ole voinut vaikuttaa saatuun tulokseen. Tämä osoittaa että "kentällä" on todella kovat paineet varhaiskasvatuksen palkkojen korjaamiselle niin että päteviä & kykeneviä työntekijöitä ja sijaisia saadaan varhaiskasvatukseen.
  - b. Pyrimme edelleen vaikuttamaan henkilöstöjaostoon palkkaepäkoh-tien korjaamiseksi.
3. Työni ei ole fyysisesti liian rasittavaa.

- a. Työntekijät alkavat uupua. Tulemme voimakkaammin tuomaan esiin henkilökunnan jaksamista johtuen mm. koulutetun henkilökunnan puuttumisesta.

Mäntymäen koulu, kehittämiskohde ja sovitut toimenpiteet:

1. Ajanmukaiset ja riittävät työvälineet
  - a. Johtoryhmä kartoittaa tarpeet.
  - b. Suunnitelma ja toteutusaikataulu tarvittavista hankinnoista
2. Kiinnitämme riittävästi huomiota työkyvyn ylläpitämiseen.
  - a. Koko lukuvuoden kestävä henkilöstökoulutus: elämäntaidot, positiivinen pedagogiikka ja hyvinvointi
  - b. Ys-ajalla toteutettavat learning cafet
  - c. Opetuksen oma kysely opettajille työkaluna työhyvinvoinnin kehittämisessä

Kasavuoren koulu, kehittämiskohde ja sovitut toimenpiteet:

1. Opettajien työnkuva on ollut ja on muutoksessa, uudenlaisia yhteistyön muotoja kehitetään, oppimisen ja arvioinnin tavat muuttuvat, yhteistyö kotien ja kaupungin eri toimijoiden kanssa laajenee.
  - a. Lukuvuoden toimintasuunnitelman tekeminen aiempaa valmiimmaksi jo keväällä mahdollistaa sen, että lukuvuoden alkaessa on enemmän aikaa tarkastella yhdessä tulevan lukuvuoden tavoitteita ja kiinnittää jo ennalta huomiota vuoden kiireisimpinä kohtiin ja näin ennaltaehkäistä kuormittumista.
  - b. Lukuvuoden tavoitteita ja lukuvuosikelloa tarkastellaan yhdessä oppilaiden kanssa.
  - c. Rakenteita kehitetään edelleen siten, että luokkatasotiimien keskustelulle jäisi riittävästi aikaa.
  - d. Luokanohjaajan työtä tärkeässä ja laajassa tehtäväkentässä tuetaan esim. yhteisopettajuuden mallia kehittämällä.
  - e. Yhteiskehittelyn hyödyntäminen toimintamallien kehittämisessä.
2. Yksikössä kiinnitetään huomiota työkyvyn ylläpitämiseen.
  - a. Kasavuoren johtoryhmä tekee yhteistyötä Mäntymäen johtoryhmän kanssa työhyvinvointia vahvistavien asioiden kehittämisessä.
  - b. Hyvinvointi-, myötätunto- ja vuorovaikutustaitojen vahvistaminen koulutuksen avulla (HyMy-hanke)
3. Palkkauksessa on otettu huomioon osaamiseni ja työni tulokset.
  - a. Koulun toiminnan suunnittelussa huomioidaan entistä paremmin työtehtävien jakamista tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti - pohjana kehittämistehtävissä työntekijän oman innostuksen vahvistaminen ja sen löytäminen, että jokaisella työntekijällä on mahdollisuus onnistua työssään ja saada merkityksellisiä onnistumisen ja intoutumisen kokemuksia.

Kauniaisten lukio, kehittämiskohde ja sovitut toimenpiteet:

1. Esimieheni kannustaa ja edistää tavoitteiden toteutumista.
  - a. Rehtori pitää keskeisiä tavoitteita vielä nykyistä paremmin esillä.

- b. Rehtori pyrkii huomioimaan entistä paremmin henkilökohtaisen palautteen tarpeet ja palautteen ajoittamisen oikeaan kohtaan. Myös ylempien esimiesten toivotaan käyttävän kannustavaa palautetta useammin.
- 2. Saan riittävästi palautetta työstäni.
    - a. Opettajan työn palaute tulee ensisijaisesti opiskelijoilta. Opettajat hyödyntävät enemmän kurssipalautetta ja kehittävät edelleen työkaluja palautteen keräämiseen.
    - b. Työyhteisössä mietitään järjestelmää, jossa vertaispalautetta voitaisiin kerätä, esim. toisen opettajan oppituntien seuraaminen. Ilmiöviikon kurssit vedetään kahden eri aineen opettajan voimin, joten palautetta ja vertailua tulee luontevasti lisää.
    - c. Rehtori antaa palautetta opettajille kehityskeskusteluissa ja pyrkii kehittämään myös parempaa käytäntöä jatkuvan palautteen antamisessa.
  - 3. Työyksikössäni kiinnitetään riittävästi huomiota työkyvyn ylläpitämiseen
    - a. Mielekästä työtä tuetaan mm. sillä, että opetustyön edellytyksiä tuetaan ja kehitetään opettajien tarpeita kuunnellen. Työjärjestysten suunnittelu lähtee töiden mielekkästä järjestelystä ja oikeudenmukaisesta työnjaosta henkilökunnan osaamisen, tilojen ja muiden resurssien kannalta. Henkilökunnan hyvän työn edellytyksiä tuetaan, mm. kouluttautumista ja pedagogista kehitystyötä tuetaan ohjaamalla näihin resursseja. Tiimijärjestelmää muutetaan vuosittain tarpeita vastaavaksi.
    - b. Työtä ja työkykyä tuetaan myös suunnittelu- ja kehittämissävyiden yhteydessä käyttämällä mm. erilaisia asiantuntijoita ja yhteisöllisyyttä kehittäviä menetelmiä.
    - c. Työterveydenhoidon kehittämistä tuetaan ja sen sisältöön vaikutetaan, sikäli kun se on mahdollista.
  - 4. Opettajien osallistuminen Lukiolaisen bisneskoulun toimintaan
    - a. Opettajien yhteinen koulutus
    - b. Suunnittelupäivä, jossa pohditaan eri oppiaineiden käytännön yhteyksiä teemaan ja miten sitä käytännössä voidaan toteuttaa.
    - c. Mahdollinen ilmiöviikko bisneskouluteemalla, jolloin kaikki opettajat osallistuvat.
    - d. Bisnessiimin laajentaminen, oppilaskunnan ja GraniWorksin yhdistäminen.

**Oheismateriaali:** Henty - ohje esimiehille  
Henty - toimenpiteet

Sivistystoimenjohtaja:

SOVV merkitsee tiedokseen ne konkreettiset kehittämistoimenpiteet, joihin ryhdytään kyselyn tulosten perusteella valiokunnan vastuulla olevien työyksiköiden osalta.

.....

Sivistystoimenjohtaja kertoi Henty-tutkimuksen prosessista:

HENTY-työilmapiiritutkimus tehtiin lokakuussa 2017 ja käsiteltiin henkilöstöjaoston (HJ 31.1.2018 § 4) ja kaupunginhallituksen (KH 12.2.2018 § 13) kokouksissa.

Kaupungin johtoryhmässä sovittiin, että kukin toimiala vie tuloksensa tiedoksi omaan valiokuntaansa ja henkilöstöhallinto ohjeisti tulosten käsittelyä toimialoilla siten, että maaliskuun alkuun mennessä kaikkien työyksiköiden tuli toimittaa yksiköiden vahvuudet ja kehittämistarpeet henkilöstöhallintoon. Henkilöstöhallinnon antamien ohjeiden mukaan esimiehen piti käsitellä tulokset ja sopia kehittämistoimenpiteistä henkilöstön kanssa.

Yksiköt ovat käyneet HENTY-työilmapiiritutkimuksen tulokset läpi omilla yksiköissään henkilöstöhallinnon ohjeiden mukaisesti ja yksiköissä on yhteisesti päätetty kunkin yksikön kehittämiskohteista ja -toimenpiteistä.

Päätös:

Päätösehdotus hyväksyttiin.