

Sysmän kunta

Koulu

Alustava ehdotus työyhteisön kehittämisprosessista

16.2.2024

Saara Remes

Work Design

Sisällys

1. Tausta
2. Ehdotus etenemistavasta
3. Investointi

Liitteet

1. Tausta

- ❖ Sysmän kunnassa tehtiin pari vuotta sitten (kesä ja syksy 2022) kattava haastattelu- ja kyselyselvitys kunnan työntekijöiden työilmapiirin ja -hyvinvoinnin kartoittamiseksi.
- ❖ Selvityksen jälkeen pidettiin yhteiset purkutilaisuudet erikseen viraston, koulun sekä varhaiskasvatuksen henkilöstölle.
- ❖ Tarkoituksena oli järjestää jokaiselle työyhteisölle omat työpajat toivottujen muutosten aikaansaamiseksi.
 - ❖ Varhaiskasvatuksen henkilöstölle ei sillä hetkellä tarvittu työpajoja (keväällä 2022 oli jo käsitelty työyhteisön asioita kattavasti), viraston henkilöstölle pidettiin kaksi työpajaa ja koulun osalta työpajoja ei aloitettu.
- ❖ Sysmän kunta haluaa panostaa hyvään koululaitokseen, jonka merkitys lasten ja nuorten hyvinvoinnille on suuri sekä ajallisista että sosiaalisista syistä. Tutkimuksissa on löydetty useita tekijöitä, jotka vaikuttavat kouluhyvinvointiin:
 - ❖ Fyysisinä tekijöinä kouluhyvinvointiin liittyvät koulun koettu turvallisuus ja ympäristötekijät.
 - ❖ Rakenteelliset tekijät tarkoittavat mm. koulun sääntöjä, tapoja ja arvoja.
 - ❖ Oppilaaseen ja perheeseen kiinnittyviä tekijöitä ovat oppilaan koulumenestys, oppilaan vireystila ja vanhempien tuki.
 - ❖ Merkittävimmin kouluhyvinvointi riippuu kuitenkin sosiaalisista tekijöistä eli koulun vuorovaikutussuhteista ja kokemuksista kuulua osaksi koulua.
- ❖ On sanomattakin selvää että koulun henkilöstön oma hyvä työhyvinvointi ja yhteistyö ovat tärkeä perusta onnistuneelle oppilashuolto ja opetustyölle. Viime aikoina johdon tietoon on tullut vakavia viestejä koulun henkilöstöltä työilmapiirin ja jaksamisen haasteista sekä johtamisen puutteista.
- ❖ Tarkoitus on aloittaa yhdessä koko työyhteisön kanssa kehittämisprosessi, ei pikavoittoja metsästäen, vaan aidosti vaikuttavaa tekemistä ja arvostavan toimintakulttuurin vahvistamista.

Tämä esitys on alustava ehdotukseni koulun työyhteisön kehittämisprosessille ja perustuu syksyllä 2022 tekemääni Webropol- kyselyyn sekä keskusteluuni (15.2.2024) Lasse Peltosen kanssa.

2. Ehdotus etenemistavasta

Toteutus, osallistujat sekä käsiteltävät teemat tarkennetaan yhdessä asiakkaan kanssa haastattelujen jälkeen

Maaliskuu 2024

Vko 11

Pienryhmähaastattelut
(5 hlö/ ryhmä)

Haastattelujen nostot
KOKO HENKILÖSTÖ
Tarkennetaan toimenpiteet
ja käsiteltävät teemat

Työpaja I
OPETUSHENKILÖSTÖ

2h

Soveltaminen arkeen

Työpaja II
KOKO HENKILÖSTÖ

2h

Soveltaminen arkeen

Työpaja III
OPETUSHENKILÖSTÖ

2h

Soveltaminen arkeen

Työpaja IV
OPETUSHENKILÖSTÖ

2h

Rehtorin coaching tapaamiset
yhteensä 5 tapaamista

- ❖ **Haastattelujen tarkoituksena** on viestittää vahvasti henkilöstölle, että heidän työhyvinvoinnistaan ollaan kiinnostuneita ja epäkohtien kuntoon laittaminen on tärkeää.
- ❖ Ulkopuolinen työ- ja organisaatiopsykologiaan erikoistunut haastattelija antaa kuulluksi tulemisen kokemuksen sekä tuo tasapuolisesti kaikkien mielipiteet, huolet, ideat ja toiveet yhteiseen keskusteluun.
- ❖ Haastattelujen ja työpajojen rakenne noudattaa ratkaisukeskeisyyden periaatteita: kuullaan jokaisen yksilön kokemus ja tarina; vasta sen jälkeen lähdemme pohtimaan miten toivoisimme epäkohtien olevan ja mitä tekemällä toivottu tilanne toteutuu.
- ❖ **Työskentelyssä on keskeistä, että**
 - selkeytämme mikä on se muutos, jota haluamme (tavoite)
 - käänämme esiin nostetut ongelmat tavoitteiksi
 - kiinnitämme huomiomme myös siihen, mikä toimii jo nyt
 - pohdimme, miten toimimme jatkossa eri tavalla kuin nyt
 - autamme jokaista löytämään oma vahvuutensa, *mitä minä* voisin lähteä tekemään toisin
 - rohkaisemme resilienssin vahvistamiseen ja oman mielen johtamiseen
 - tarvittaessa sovittelemme henkilöiden väliset konfliktit erillisissä tapaamisissa

Huhtikuu 2024

Välitsekkäus ja arviointi prosessin vaikuttavuudesta

3. Investointi

Tehtävä	kpl	€/ kpl	€
I Haastattelut <ul style="list-style-type: none"> • 90 min / ryhmä • Pienryhmähaastattelut, 5 hlö / ryhmä • Toteutus joko läsnätapaamisena tai Teamsin välityksellä • Sisältää haastattelujen analysoinnin ja nostot haastatteluista (power point esitys) työpajojen pohjaksi 	6	600	3 600
II Rehtorin henkilökohtainen coaching <ul style="list-style-type: none"> • Viisi (5* 90 min) tapaamiskertaa • Yksi tapaaminen 90 min • Voidaan toteuttaa myös Teamasilla • Ensimmäisessä tapaamisessa mukana oma esihenkilö osan aikaa (esim. noin 30 min), jolloin käydään tapaamisten tavoitteet läpi • Coachingprosessin päätyttyä on erillinen follow up- keskustelu, jossa esihenkilö mukana (1h) 	5	600	3 000
Work Place Big Five persoonallisuus- ja tiimiprofilointi rehtorille <ul style="list-style-type: none"> • Coaching prosessin pohjana aina käytössäni • Vastaaminen tapahtuu itsenäisesti verkossa, vie aikaa noin 20 min • Henkilökohtainen raportti • Peilaus organisaation tavoitteisiin ja omiin henkilökohtaisiin tavoitteisiin (vahvuudet ja työstämistä edellyttävät osa-alueet) 	1	400	400
III Työpajat <ul style="list-style-type: none"> • Ensimmäinen työpaja on koko henkilöstön tilaisuus ”Haastattelujen nostot”, jossa myös valmennuksellisia elementtejä • Valmistelut ja ennakko- ja välitehtävät • Valmennus • Työskentelyn fasilitointi • Työstöjen puhtaaksikirjoitus + valmennusmateriaalit 	5	2 200	11 000
YHTEENSÄ			18 000

- Hintoihin lisätään arvonlisävero.
- Hintoihin lisätään juoksevat kulut, kuten matka- ja majoituskulut.

Liitteet

- ❖ Työskentelyotteeni
- ❖ Work Place Big Five
- ❖ Yhteystiedot, Saara Remes

Työskentelyotteeni

– syvällisten oivallusten kautta muutokseen

1. **Tavoitteena ilmiöiden selkeyttäminen.**

- ❖ Ankkuroimme käsitteet tieteellisiin tutkimuksiin ja luomme ”yhteisen kielen”. Käytämme ymmärrettävää kieltä; ei turhaa psykologisointia tai ”konsulttilatinaa”
- ❖ Tausta- ajatuksia/ teorioita: restoratiivinen työyhteisö ja oppiva organisaatio, positiivinen psykologia, ratkaisukeskeinen ajattelutapa, systeemiteoria, käytännön aivotutkimus ja neurotiede.

2. **Oivallukset siirretään heti käytäntöön – todelliset muutokset tapahtuvat valmennustapaamisten välillä**

- ❖ Tuemme ja vahvistamme jokaista osapuolta löytämään itsestään omat henkilökohtaiset vahvuudet sekä *rakentavan tavan* käsitellä asioita jatkossa.
- ❖ Siirrämme huomion hyvään ja toimivaan. Opettelemme huomaamaan pienetkin onnistumiset ja toivotut käyttäytymisen muutokset

3. **Kirkastamme ymmärrystä ihmisten aidosta kohtaamisesta/ hyvästä vuorovaikutuksesta**

- ❖ Fokus kuuntelussa ja aidossa kohtaamisessa; yksittäisten sanojen sijasta tavoitteeseen ja haluun ymmärtää asioita myös toisen ihmisen näkökulmasta.
- ❖ Pyrimme saamaan oivalluksia meidän jokaisen käyttäytymisen taustalla olevista psykologisista tarpeista ja toiveista.

4. **Tavoitteena syvälliset oivallusten tuottaminen ja yhdessä oppiminen = muutokset toimintatavoissa**

- ❖ Pohdintaa, tutkiskelua ja keskustelua sekä yksilötapaamisissa, parikeskusteluissa, pienryhmissä ja yhdessä koko työyhteisön kanssa.
- ❖ Luomme yhdessä tekemisen hengen ja sen merkityksen: kannustamme ja tuemme toinen toisiamme laajentamaan näkökulmaamme, muuttamaan käyttäytymistämme ja työskentelytapojamme.

Work Place Big Five- profilointi yksilöille ja tiimeille

- ❖ Johdon coaching tapaamisten pohjana käytössämme on maailman luotettavin, tutkituin ja pätevin persoonallisuusprofilointi, joka on räätälöity työelämän tarpeisiin.



WPB 5 HYÖDYT:

- ❖ Auttaa löytämään ja hyödyntämään johtajan yksilölliset luontaiset voimavarat.
- ❖ Oman profiilin peilaaminen organisaatiolle asetettuihin tavoitteisiin auttaa fokusoimaan rajallisia voimavarojamme.
- ❖ Työyhteisön jäsenten raporttien peilaaminen tiimin yhteisprofiiliin tehostaa tiimin yhteistyötä ja auttaa hyödyntämään erilaisuutta.
- ❖ Oman profiilin kautta johtaja ymmärtää paremmin myös muita henkilöitä ja siten se auttaa ehkäisemään mahdollisia konfliktitilanteita.
- ❖ Erityisesti muutostilanteissa oman luontaisen toimintatavan tunnistaminen on tärkeää. Kun tunnistamme itsellemme luontaiset tavat toimia ja käsitellä pettymyksiä tai ongelmia, se auttaa pärjäämään ja jaksamaan paremmin henkisesti kuormittavissa tilanteissa.
- ❖ Hyvän itsetuntemuksen kautta pystymme tunnistamaan ja kohdistamaan tehokkaammin myös vahvistavat tai kompensoivat toimet asioissa missä olemme epämukavuusalueellamme.
- ❖ Profilointi on erinomainen johtamisen työkalu: se kirkastaa millaista johtamista erilaiset yksilöt tarvitsevat (myös johtaja itse) , jotta jokaisella on mahdollisuus onnistua parhaalla mahdollisella tavalla työssään.

Yhteystiedot



Saara Remes

050- 55 55 430
saara@workdesign.fi

www.saararemes.fi

Work Design

Saara on koulutukseltaan käyttäytymistieteilijä (KM) ja ratkaisukeskeinen psykoterapeutti.

Saara on erikoistunut työ- ja organisaatiopsykologiaan työskennellessään noin kymmen vuoden ajan tutkijana ja projektipäällikkönä Teknillisessä korkeakoulussa. Saaran työotteessa yhdistyy syvällinen näkemys prosessien ja ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta, mikä luo edellytykset tulokselliselle työlle ja sille, että ihmiset voivat samalla hyvin.

Saara on työskennellyt yrittäjänä vuodesta 2009 alkaen. Laaja ammatillinen yhteistyöverkosto ja henkilökohtainen työnohjaus ovat tärkeitä oman kehittymisen ja työssäjaksamisen kulmakiviä.

Saaran intohimona on jatkuva oppiminen ja hän kehittää osaamistaan vuosittain useissa sekä kotimaisissa että kansainvälissä koulutuksissa ja konferensseissa. Saara on sertifioitu *Work Place Big Five* persoonallisuus- ja tiimiprofiloinnin sekä sertifioitu *työuupumuskyseily, MBI General SurveyT (MBI-GS)* asiantuntija.

Saaran erityisosaamista on työyhteisöjen konfliktien sovittelu. Lisäksi hän toimii työyhteisöjen tukena erilaisissa muutos- ja kriisitilanteissa sekä valmentaa ihmisiä onnistumaan paremmin vaativissa paineistetuissa keskustelutilanteissa.

Saaran työote pohjautuu tieteelliseen näyttöön ja on mallinnettu laadukkaalle tasolle. Se pohjaa vuosikymmenten käytännön työnohjaaja ja valmentaja- ja työyhteisösovittelijatyön kokemukseen.

Perusta on vahvasti positiivisen psykologian periaatteissa ja sen soveltamisessa työelämään: mitä ihmiset ovat parhaimmillaan ja miten saada yksilöt ja työyhteisöt kukoistamaan.