

Sysmän koulun työyhteisön tukiprosessi

Pyynnöstä kirjoitan lausunnon Sysmän yhteiskoulun työyhteisön tukiprosessin toimeksiannosta.

Sysmän kunnassa tehtiin kesällä ja syksyllä 2022 kattava haastattelu- ja kyselyselvitys kunnan viraston ja koulun ja varhaiskasvatuksen työntekijöiden työilmapiirin ja -hyvinvoinnin kartoittamiseksi. Selvityksen jälkeen pidettiin yhteiset purkutilaisuudet erikseen viraston, koulun sekä varhaiskasvatuksen henkilöstölle. Tarkoituksena oli järjestää eri työyhteisöille omat työpajat toivottujen muutosten aikaansaamiseksi. Viraston henkilöstölle pidettiin kaksi työpajaa. Varhaiskasvatuksen henkilöstölle ei sillä hetkellä tarvittu työpajoja (kevällä 2022 oli jo käsitelty työyhteisön asioita kattavasti), koulun osalta työpajoja ei myöskään aloitettu.

Sysmän kunta haluaa panostaa hyvään koululaitokseen, jonka merkitys lasten ja nuorten hyvinvoinnille on suuri sekä ajallisista että sosiaalisista syistä. Koulun henkilöstön oma hyvä työhyvinvointi ja hyvä yhteistyö ovat tärkeä perusta onnistuneelle oppilashuolto ja opetustyölle. Usean vuoden ajan on sekä kunnan johdon että koulun työsuojelu- ja luottamushenkilöiden tietoon tullut vakavia viestejä koulun henkilöstöltä huonon työilmapiirin ja jaksamisen haasteista sekä johtamisen puutteista. Työnantajalla on velvollisuus puuttua työpaikalla tapahtuvaan häirintään saatuaan siitä tiedon.

Työnantaja voi esimerkiksi kehityskeskusteluissa tai erilaisin työpaikkaa koskevin kyselyin selvittää työntekijöiden näkemyksiä työpaikan ilmapiiristä ja työyhteisön toimivuudesta. Työnantajan pitää järjestelmällisesti arvioida työyhteisön sosiaalista toimivuutta ja arvioinnin perusteella määrittellä, millaiset toimet ovat tarpeen epäasiallisen käyttäytymisen välttämiseksi ja psyykkisen työhyvinvoinnin parantamiseksi.

Epäasiallisen kohtelun, psyykkisen työhyvinvoinnin puutteiden ja työn henkisen kuormittavuuden kokemusten taustalla on usein töiden huono organisointi, epäselvät vastuut, puutteellinen esihenkilötyö, puutteellinen yhteisistä asioista keskustelu ja puutteellinen päätöksistä tiedottaminen sekä toimimaton yhteistyö. Myös liiallinen työmäärä ja aikapaine voivat vaikuttaa siihen, että työpaikoilla ei aina käyttydytä asiallisesti. Olipa henkilöstön esille tuomien epäkohtien taustasyyt mitkä tahansa, on työnantajan lakisääteinen velvollisuus selvittää, mistä on kyse ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin.

Olen tehnyt ensimmäisen ehdotuksen Sysmän yhteiskoulun työyhteisön tueksi 13.2.2023 (Liite1) ja sen tarkoitus oli toimia jatkokeskustelun pohjana. Ehdotukseni perustui Webropol- kyselyn tulosten lisäksi keskusteluun 29.1. 2023 kunnanjohtaja Marketta Kitkiöjoen, hallintojohtaja Tuula Mäkisen, lomituspäalvelujohtaja Taina Blomqvistin, opetushenkilöstön edustaja Anuliisa Lahtisen ja rehtori Simo Sinervon sekä koulun työsuojeluvalluutettu Satu Juutilaisen ja työsuojelupäällikkö Walteri Martelinin kanssa. Saamani tiedon/ muistini mukaan kunnanhallitus myönsi rahoituksen projektin käynnistämiseksi, mutta rehtorin päätöksestä sitä ei kuitenkaan aloitettu.

15.2.2024 kunnanjohtaja Lasse Peltonen oli minuun yhteydessä (koska dokumenttien perustella oli käynyt ilmi, että olin jo aikaisemmin perehtynyt asiaan) ja kertoi koulusta kantautuvan vakavia ja akuutteja johtamisen puutteisiin, työhyvinvointiin, ilmapiiriin ja työssäjaksamiseen liittyviä viestejä. Tilanteen kriittisyyden vuoksi tein päivityksen aikaisempaan alustavaan ehdotukseeni ja lähetin päivitetyn edotukseni jo palaverista seuraavana päivänä 16.2.2024. (Liite 2). Toimenpiteet koulun työyhteisön tueksi aloitettiin välittömästi.

Työskentelytapaani toimeksiantojen luonteesta johtuen kuuluu, että teen aina ensin alustavan ehdotuksen ja arvion kustannuksista. Vasta haastattelujen aikana ja prosessin edetessä tulee ilmi yksittäisiä akuutteja tarpeita (esim. kahden tai useamman henkilön väliset konfliktit). Kaikista toimenpiteistä tiedotan/ kysyn lupaa erikseen toimeksiantajalta. Tässä tapauksessa viesti (keskustelut tai sähköposti) meni aina sekä koulun rehtorille ja kunnan johtajalle.

Koen kunnanjohtajan nopean toiminnan ainoaksi oikeaksi tavaksi reagoida työnantajan edustajana ja koulun rehtorin lähimpänä esihenkilönä koulun työyhteisön kriisiytyneeseen tilanteeseen.

Tarvittaessa annan mielelläni lisätietoja.

Espoossa 4.7.2024

Saara Remes