Anne Tarsalainen, kuvat Outokummun kaupunki, kuva-arkisto

Outokummun kaupungin varhaiskasvatusjohtaja Jaana Reijonen:

Avoimuus ja luottamus ovat työhyvinvoinnin peruspilareita

*Outokummun kaupungissa pidetään varhaiskasvatuksen henkilöstöstä erityistä huolta.- Kokoonnumme vähintään kerran vuodessa koko henkilöstön voimin viettämään tyhy-päivää, ja siinä välissä ollaan koko ajan kuulolla, kuinka porukka jaksaa, kertoo Jaana Reijonen.*

Outokummun kaupungin ylpeyden aiheena on vakinaisen henkilökunnan vähäinen vaihtuvuus.

- Tämä kertoo siitä, että työssä on hyvä olla, sanoo varhaiskasvatusjohtaja Jaana Reijonen. Hän itse on työskennellyt Outokummun kaupungilla vuodesta 1989 lähtien. - Ensimmäiset neljä vuotta työskentelin lastentarhanopettajana 3-6-vuotiaiden lasten ryhmässä, ja vuodesta 1993 lähtien seuraavat 15 vuotta päiväkodinjohtajana sekä lapsiryhmässä. Sen jälkeen olin opintovapaalla ja suoritin kasvatustieteen maisterin tutkinnon.

Opiskelun jälkeen hän palasi toiseen päiväkotiin päiväkodinjohtajaksi. Vuosina 2009- 2012 Jaana toimi sekä päivähoidonjohtajana että koulun apulaisjohtajana. - Koin kuitenkin, että tämä tehtävä oli liian laaja. Vuoden 2012 jälkeen olen vastannut varhaiskasvatuksesta ja esiopetuksesta. Toimin ensin päivähoidonjohtajan nimikkeellä ja nykyisin varhaiskasvatusjohtajan nimikkeellä.

Jaana Reijonen on tyytyväinen siihen, kuinka työhyvinvointiin kiinnitetään kaupungissa huomiota.

- Hyvä esihenkilötyö ja yksikön toiminnan organisointi pitää yllä työhyvinvointia. Kaupungin henkilöstöoppaassa on kirjattuna kaikki tärkeät asiat esihenkilöiden sekä henkilöstön tueksi. Näin koko kaupungin henkilöstöä kohdellaan tasapuolisesti. Työyksiköiden tilannetta arvioidaan joka toinen vuosi toteutettavalla työhyvinvointikyselyllä, jonka tuloksia käytetään työyksiköiden kehittämiseen.

Reijonen kertoo, miten työkykyneuvotteluja pidetään tarvittaessa työterveyshuollossa ja jokaiselle työntekijälle pyritään löytämään työkykyä vastaava tehtävä. Työnohjausta on saatavilla aina kun sitä tarvitaan. Outokummun kaupungilla on myös käytössä varhaisen tuen malli, joka edesauttaa henkilöstön työkyvyn säilymistä ja edistämistä. - Varhaiskasvatuksen henkilöstö saa myös keväisin ilmoittaa mahdollisen halunsa siirtyä toiseen ryhmään tai yksikköön. Kaupunki suhtautuu myös myönteisesti opiskeluun, erilaisiin vapaisiin, kuten muun muassa vuorotteluvapaaseen, osa-aikatyöhön sekä työnkiertoon.

**Hyvän olon ylläpitoa**

Outokummun kaupungin henkilöstöllä on runsaasti työsuhde-etuja, jotka pitävät yllä fyysistä ja psyykkistä kuntoa. - Henkilöstö saa kalenterivuosittain ilmaisen kuuden kuukauden kausikortin uimahalliin tai kuntosalille. Vähintään puolen vuoden yhtäjaksoinen työ/virkasuhde oikeuttaa liikunnan & kulttuurin virike-etuun, eli ePassiin, Jaana Reijonen kertoo.

Kaupungin antamat edut tuovat paljon iloa vapaa-aikaan. - Outokummun kaupungin omistama mökki on henkilöstön käytettävissä, ja he saavat kolme ilmaista virkistyskalastusalueen kalastuslupaa.

Henkilöstö saa myös alennuksia ravintoloissa.

Yksittäistä työntekijää arvostetaan. - Henkilökunnan lomat vuorotellaan ja lomatoiveet otetaan huomioon.

Henkilöstöä muistetaan 50- ja 60-vuotissyntymäpäivinä samoin kuin eläkkeelle jäädessä rahalahjalla. Samoin heitä muistetaan, kun kunnallista palvelua on kertynyt 20, 30 ja 40 vuotta.

Yhteisöllisyyttä arvostetaan. - Koko henkilöstö on kaikille tuttu, sillä kokoonnumme kerran tai kahdesti vuodessa koko joukolla tyhy-päivään. Viimeisin työhyvinvointi-päivä oli helmikuussa. Päivässä oli valmennusosuus työnilosta. Muu osuus oli henkilöstön hemmottelua ja rentoutusta. Tarjolla oli tietenkin tarjolla myös hyvää kotitekoista ruokaa. Koko henkilöstölle tarjotaan myös yhteinen jouluateria, Jaana Reijonen kertoo.

Outokummun kaupungin hyvinvointilautakunta vierailee kaikissa varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen yksiköissä saaden kokonaiskuvan varhaiskasvatuksesta sekä esiopetuksesta sekä kunkin päiväkodin kuulumiset.

Päiväkodit ovat suhteellisen pieniä ja jokaisella on edelleen oma johtajansa. - Johtajia on koulutettu viime vuosien erityisesti uuden työntekijän perehdyttämiseen. Resurssointi on mielestäni hyvä. Ryhmiin on palkattu ryhmäavustajia tarvittaessa. Merkittävä työtyytyväisyyttä lisäävä tekijä on palkkaus - Varhaiskasvatuksen opettajien tehtäväkohtainen palkka on 132,31€ enemmän kuin KVTES:n peruspalkka. Lisäksi korotettiin myös päiväkodin johtajien palkkoja.

**Koulutus lisää työhyvinvointia**

Henkilöstön täydennyskoulutukseen panostetaan. - Koulutuksia on järjestetty omalla paikkakunnalla sekä naapurikunnissa. Koulutusten sisällöt on mietitty niin, että ne pureutuvat meille ajankohtaisiin aiheisiin muun muassa Vasun teemoista oli henkilöstölle koulutuksia kahden vuoden ajan, Jaana Reijonen kertoo.

Yhteistyö seutukuntien kanssa on tiivistä. - Meillä on seitsemän kunnan kanssa yhteinen seudullinen varhaiskasvatussuunnitelma, joka on lisännyt merkittävästi kuntien välistä yhteistyötä. Yhteiset koulutukset ja kokoontumiset ovat olleet positiivinen asia.

Jaana Reijonen arvostaa sitä, että kaupungin varhaiskasvatuksessa on keskusteleva ja avoin ilmapiiri.

- Tiedonkulkuun on kiinnitetty huomiota. Palaverit sovitellaan niin, että koko henkilökunta pääsee niihin mukaan. Käyn yksiköissä tietyin väliajoin pitämässä palavereja sekä kysymässä kuulumisia. Palaverit ja koulutukset ovat kaikkien tiedossa koko keväälle ja koko syksylle.

  **Työskentelyolosuhteisiin kiinnitetään huomiota**

Toiminnassa oleviin päiväkoteihin on viime vuosina tehty perusparannuksia ja ne jatkuvat edelleen.

- Kaikkiin päiväkoteihin on uusittu pikkuhiljaa ergonomiset kalusteet. Viime vuonna ne uusittiin kahteen yksikköön. Tärkeintä kalusteiden uusimisessa on, että henkilökunta saa itse valita lasten kanssa mieleisensä kalusteet, Jaana Reijonen kertoo

Syksyllä 2017 siirtyi koko esiopetus koulun tiloihin. - Esiopetukselle sekä alkuopetusluokille rakennettiin uusi siipi, jonka tilojen suunnittelussa oli mukana alusta alkaen myös esiopetuksen edustus. Myös kalusteet sekä oppimismateriaalit mietittiin yhdessä henkilökunnan kanssa. Hankinnoissa lähdettiin liikkeelle tilojen muunneltavuudesta.

Kesälle 2019 suunnitellaan yhden päiväkodin laajennusta. Henkilökunta on saanut olla alusta asti miettimässä miten laajennus kannattaa tehdä, jotta tiloista saataisiin toimivat.

Sateenkaari-nimisen vuorohoitoyksikön johtaja Hannele Marttila kehuu työnantajaansa. Hän toteaa, että kaiken alku on henkilökuntaa kuunteleva ja sen voimavarat huomioonottava varhaiskasvatuksen johtaja. - Meillä on henkilökuntaa riittävästi, eikä ryhmäkoolla kikkailla, ja sijaisia saa aina tarvittaessa. Tyytyväinen olen myös siihen, miten sak-aika on järjestetty. Sitä on käytettävissä sopivassa suhteessa työpaikalla ja sen ulkopuolella