

SIVISTYSLAUTAKUNTA

TARKASTUSLAUTAKUNNAN HUOMIOT

- Lasten ja nuorten edelleen heikentyvä hyvinvointi vaatii jatkossakin tarkkaavaisuutta sekä reagointia kunnan sivistyspalveluilta. Kouluvalmentajien ja psykiatrisen sairaanhoitajan toiminnan tuloksellisuutta on syytä seurata
- On tärkeää edelleen huolehtia siitä, että varhaiskasvatuksen ja kouluikäisten sekä toisen asteen opiskelijoiden osalta vahvistetaan yhteisöllisyyttä ja osallisuutta, varmistetaan tuen oikea-aikaisuus ja oikeanlainen tuki sekä tuetaan nuorten kokonaishyvinvointia
- Oppilashuollon toimivuuteen sekä yhteistyöhön hyvinvointialueen kanssa tulee edelleen kiinnittää huomiota ja työskennellä tilanteen edistämiseksi.

VASTINE

- Tämän hetken lasten ja nuorten hyvinvointi vaatii aiempaa paljon enemmän korjaavaa työtä. Sen tekijöitä on tarpeeseen nähden hyvin vähän. Kannattelun vastuu on siirtynyt yhä enenevässä määrin opettajille ja opiskeluhuollon työntekijöille, joiden tulisi olla ennaltaehkäisevän työn päävastuulliset.
- Viimeisen lukuvuoden aikana on panostettu paljon kohtaamiseen ja vahvuuksien huomioimiseen ”Huomaa Hyvä” koulutuksen kautta. Positiivisen tulokulman ohella konkreettinen turvallisuuden lisääminen ja kiusaamisen ja väkivallan tavoitteellinen vähentäminen ovat keskeisimpiä toimia, joilla voidaan vaikuttaa oppilaiden hyvinvointiin ja kouluun kiinnittymiseen. Tästä hyvänä esimerkkinä on kouluvalmentajien, kouluhyvinvoinnin asiantuntijan ja erityisopetuksen asiantuntijan yhteistyössä hyvinvointialueen ja poliisin kanssa viime lukuvuoden aikana työstämä V-0 (väkivaltaa-nolla) malli. Sen jalkauttamisen kautta on tulossa osa jokaisen koulun toimintakulttuuria.
- Kuntakohtaisessa opiskeluhooltotyöryhmässä on jäsenenä hyvinvointialueen edustus psykologi-, kuraattori ja kouluterveydenhuollon palveluista. Säännöllisissä tapaamisissa työskennellään yhdessä lasten ja nuorten hyvinvoinnin edistämiseksi ja kehitetään toimintaa ja sen rajapintaa. Ennalta ehkäisevän työn edellytys on kunnossa olevat rakenteet ja sovitut yhteistyön tekemisen käytänteet. Kun kaikki tietävät toimijoiden roolit ja vastuut, mahdollistaa se koulukohtaisen työn tekemisen tasalaatuisuuden.

SIVISTYSLAUTAKUNTA

TARKASTUSLAUTAKUNNAN HUOMIOT

- Henkilökunnan työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen on syytä kiinnittää huomiota
 - Sairaspoissaolojen määrä on hieman noussut, samoin 0 päivää sairastaneiden määrä on kasvanut
 - Koulutusta ja etenkin esihenkilöiden johtamistaitojen koulutuksia on syytä jatkaa
 - Rekrytointiprosessien osalta on tehty paljon kehitystyötä, mutta työnantajamaineeseen on edelleen syytä kiinnittää huomiota ja pohtia keinoja, jolla Vihtiin saataisiin lisää pätevää henkilökuntaa sekä lisää lapsiperheitä palvelujen käyttäjiksi
 - Työturvallisuusilmoitukset ovat edelleen merkittävän suuressa osassa sivistyspalveluissa. On syytä kartoittaa nämä ilmoitusten taustalla olevat tilanteet ja selvittää millaista koulutusta tai lisätukea tilanteiden vähentämiseksi olisi löydettävissä

VASTINE

- Kaikille kouluille on lukuvuosina 2023-2024 ja 2024-2025 tarjottu AVEKKI-koulutusta. Kyseinen toimintatapamalli antaa työntekijälle ja työyhteisölle valmiuksia ennakoida ja hallita uhka- ja väkivaltatilanteita. Koulutuksen avulla pyritään vähentämään ns. Läheltäpiti- tilanteita.
- Varhaiskasvatuksessa on jatkettu Mapa –koulutuksen tarjoamista henkilöstölle. Koulutus antaa valmiuksia haastavien asiakastilanteiden ennaltaehkäisyyn vuorovaikutuksen keinoin. Koulutuksen painopiste on ennaltaehkäisyssä, mutta sisältää myös fyysisen rajoittamisen taitojen opettamista.
- Kaikki rehtorit ja päiväkodin johtajat osallistuvat syksyllä 2025 Resto-koulutukseen. Koulutus painottuu kasvatusyhteisöjen hyvinvoinnin lisäämiseen sovittelutaitojen myötä. Koulutus antaa osallistujille valmiudet lasten, huoltajien sekä kollegoiden aitoon kohtaamiseen sekä konfliktitilanteiden sovitteluun rakentavasti ja korjaavasti yhteistyössä kaikkien osallisuutta vahvistaen.
- Kaikki varhaiskasvatuksen ja opetuksen yksiköt ovat laatineet henkilöstökyselyn pohjalta omat tavoitteet, joita yksiköissä viedään eteenpäin ja näihin palataan yksikössä sovitun aikataulun mukaisesti. Tämän avulla on osallistettu henkilöstö mukaan pohtimaan kunkin yksikön vahvuuksia ja kehitettäviä asioita.