

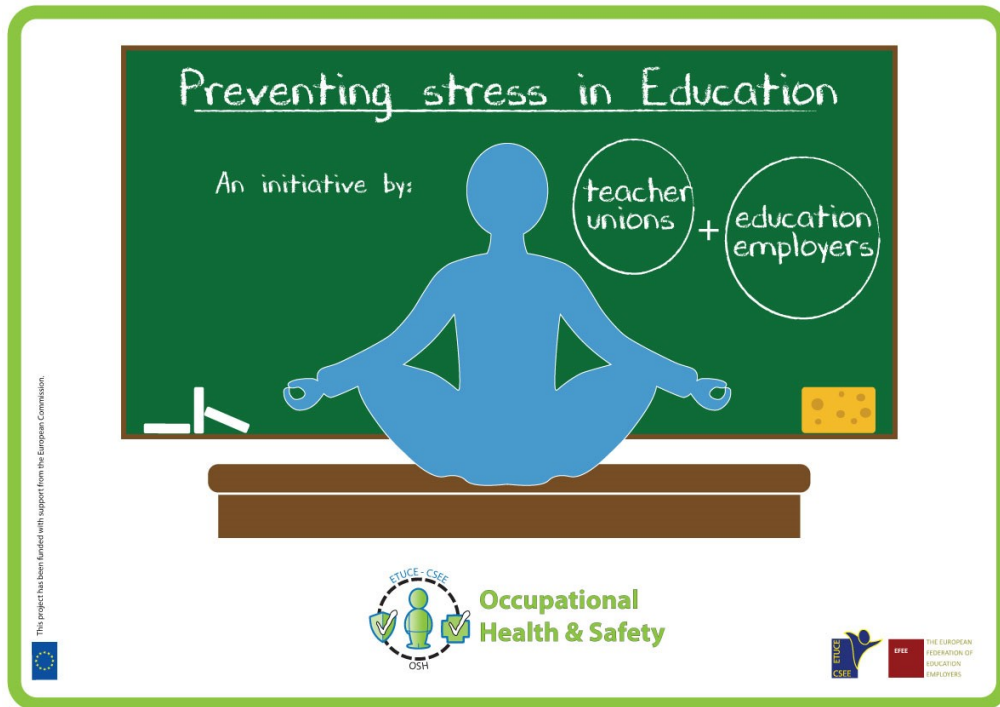
Tutkimusprojekti yhteisistä aloitteista stressin ehkäisemiseksi
**Työmarkkinaosapuolten edistävät toimet koulutussektorin työpaikkojen
hyvien olosuhteiden ja terveemmän työelämän takaamiseksi**

Tämä projekti toteutetaan Euroopan komission taloudellisella tuella. Rahoituspäätöksen numero: VS/2015/0030.

TYÖMARKKINAOSAPUOLET EDISTÄVÄT KOULUTUSSEKTORIN TYÖPAIKKOJEN LAATUA TERVEELLISEMMÄN TYÖELÄMÄN TAKAAMISEKSI

Tapaustutkimusraportti: BELGIA

Marraskuu 2015



Projekti saa tieteellistä tukea FFAW- (Freiburg research centre for occupational sciences) ja
ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud)



Tutkimusprojekti yhteisistä aloitteista stressin ehkäisemiseksi
**Työmarkkinaosapuolten edistävät toimet koulutussektorin työpaikkojen
hyvien olosuhteiden ja terveemmän työelämän takaamiseksi**

Tämä projekti toteutetaan Euroopan komission taloudellisella tuella. Rahoituspäätöksen numero: VS/2015/0030.



Tutkimusprojekti yhteisistä aloitteista stressin ehkäisemiseksi
**Työmarkkinaosapuolten edistävät toimet koulutussektorin työpaikkojen
hyvien olosuhteiden ja terveemmän työelämän takaamiseksi**

Tämä projekti toteutetaan Euroopan komission taloudellisella tuella. Rahoituspäätöksen numero: VS/2015/0030.

Sisällys

1. KENTTÄTYÖN HUOMIOITA.....	4
2. MAAKOHTAISIA TAUSTATIETOJA	4
3. STRESSIN AIHEUTTAJAT	7
4. HYVÄT MENETTELYTAVAT	8
5. JOHTOPÄÄTÖKSET	11
6. LIITE.....	12
Liite 1: Vierailijaryhmä	12
Liite 2: Vierailun ohjelma	12



Tutkimusprojekti yhteisistä aloitteista stressin ehkäisemiseksi
**Työmarkkinaosapuolten edistävät toimet koulutussektorin työpaikkojen
hyvien olosuhteiden ja terveemmän työelämän takaamiseksi**

Tämä projekti toteutetaan Euroopan komission taloudellisella tuella. Rahoituspäätöksen numero: VS/2015/0030.

ETUCE (European Trade Union Committee for Education) – EFEE (European Federation of Education Employers) projektin ohjausryhmä haluaa kiittää paikallisen tutkimusdelegaation jäseniä ja kaikkia Belgiassa haastateltuja henkilöitä heidän varaamastaan ja vieraanvaraisuudestaan.

1. KENTTÄTYÖN HUOMIOITA

Tässä raportissa käytetyt tiedot ovat peräisin pääasiassa puolirakenteellisista ryhmähaastatteluista ja kokouksista, joihin osallistui yhteensä 25 henkilöä. Tutkimusdelegaatio tapasi toisaalta yhteisötason tärkeimpien työnantajaorganisaatioiden edustajia, eli **SEGEC** (Katolisten koulujen pääsihteeristö, ranskan- ja saksankielinen yhteisö), **KOV** (Flanderin katolilaiset koulut) ja **GO!** (Flaaminkielisen yhteisön koulutus). Toisaalta delegaatio tapasi ammattiyhdistysten edustajia **CSC-Enseignement** -järjestöstä (Kristillisten ammattiyhdistysten liitto, ranskan- ja saksankielinen yhteisö). Lisäksi tutkimusdelegaatio tapasi koulujen johtajia, opettajia, työturvallisuusspesialisteja ja ammattiyhdistysten edustajia **Institut Saint Joseph** -koulusta (jatkoksa ISJ) ja **Vrij Technisch Instituut** -koulusta (jatkoksa VTI). Ne ovat molemmat keskiasteen kouluja (oppilaiden ikä 12 - 18 vuotta), jotka saavat julkista rahoitusta ja joita ohjaavat katoliset organisaatiot. **ISJ** tarjoaa yleisen, teknisen ja ammatillisen koulutusprofiilin. Koulu sijaitsee Cineyssä (ranskan- ja saksankielisellä alueella). Koulussa on 1667 oppilasta, joiden sosioekonominen tausta vaihtelee (931 poikaa ja 736 tyttöä) ja 184 opettajaa (73 naista ja 69 miestä), joista 42 on osa-osa-aikaisia. **VTI** tarjoaa teknisen, ammatillisen ja osa-aikaisen koulutusprofiilin. Koulu sijaitsee Aalstissa (flaaminkielisellä alueella). Koulussa on 1462 oppilasta, joiden sosioekonominen tausta vaihtelee (1319 poikaa ja 143 tyttöä) ja 292 opettajaa (116 naista ja 176 miestä).

Tutkimusdelegaatio koostui kahdesta EFEE-edustajasta ja neljästä ETUCE-edustajasta, yksi kummastakin EU-tason organisaatiosta, ja muista kansallisen tason organisaatioiden edustajista (Belgia, Yhdistynyt Kuningaskunta ja Saksa) ja yhdestä tutkimustiimin jäsenestä.

Tutkimus tehtiin käyttäen puolistrukturoituja ryhmähaastatteluja, ja haastatteluiden lopussa tutkimusdelegaation muut jäsenet saattoivat asettaa muita kysymyksiä noudattaen ohjausryhmän kokouksissa sovittuja ohjeita. Haastattelut sujuivat rakentavassa hengessä ja rennossa ympäristössä, mikä helpotti tapaustutkimuksen tavoitteiden saavuttamista, eli kansallisen taustan kuvaamista ja dokumentointia sekä ja sopivien menettelytapojen löytämistä psykososiaalisten riskien ja työperäisen stressin ehkäisemiseksi keskiasteen kouluissa.

Kaikki nämä tiedot analysoitiin filmausryhmän tekemien ääninauhoitusten, delegaation muistiinpanojen ja keskustelujen perusteella. Haastateltavat tarjosivat sekundaarisia tietoja, ja niitä käsiteltiin relevantteina dokumentteina.

Tietosuojaosasta haastateltujen henkilökunnan jäsenten nimiä ei paljasteta tässä raportissa.

2. MAAKOHTAISIA TAUSTATietoja

Keskiasteen koulujärjestelmä

Belgia on ollut liittovaltio vuodesta 1989 lähtien, jolloin koulutusasiat siirtyivät maan kolmelle (kieleen perustuvalla) yhteisölle, eli *Communauté Française* (ranskan- ja saksankieliselle yhteisölle), *Vlaamse Gemeenschap* (flaaminkieliselle yhteisölle) ja saksankielisille yhteisölle.

Kaikilla näillä alueilla oppivelvollisuus kattaa ikävuodet 6 – 18, ja siihen kuuluu ala-asteen (12 vuoden ikään asti) ja keskiasteen koulutusta (välillä 12 – 18 vuotta). Keskiasteen koulutus käsittää neljä akateemista profiilia (yleinen, tekninen, ammatillinen ja osa-aikainen



Tutkimusprojekti yhteisistä aloitteista stressin ehkäisemiseksi
**Työmarkkinaosapuolten edistävät toimet koulutussektorin työpaikkojen
hyvien olosuhteiden ja terveemmän työelämän takaamiseksi**



Tämä projekti toteutetaan Euroopan komission taloudellisella tuella. Rahoituspäätöksen numero: VS/2015/0030.

ammattillinen koulutus), ja koulu voi tarjota yhden profiilin tai useamman profiilin yhdistelmän. Koulutus koostuu kolmesta tasosta: seuranta (1. ja 2. vuosi – oppilaat testataan 2. vuoden lopussa), suuntautuminen (3. ja 4. vuosi) ja päättötaso (5. ja 6. vuosi) – oppilaiden tulee suorittaa loppukoe saadakseen keskiasteen diplomin, joka on pakollinen yliopistoon tai korkeakouluun pääsyä varten tai päättötodistuksen saamiseksi).

70 % flaaminkielisistä kouluista ja 65 % ranskankielisistä kouluista on julkisesti rahoitettuja, ja katoliset järjestöt hoitavat niitä. Muut koulut (20 % – 35 %) ovat julkisesti rahoitettuja ja kunta tai alue/lääni hoitaa niitä. Täysin yksityisesti rahoitetut koulut muodostavat pienen vähemmistön.

Työskentelyolosuhteet

Ranskankielisen yhteisön keskiasteen kouluissa työskentelee 42 283 henkeä ja flaaminkielisessä yhteisössä 67 973, 63 % henkilöstöstä on naisia. Henkilöstöstä noin 80 % on opettajia, ja heistä 52 % on ikävälillä 30 – 49 vuotta.

Suurimmalla osalla opettajista on vakinainen työsuhde (75 % opettajista flaaminkielisessä yhteisössä ja 68 % ranskankielisessä yhteisössä), mutta vakituisen työsuhteen haltijat ovat vähemmistössä alle 29-vuotiaiden opettajien ryhmässä (noin 18 %). Opettajat voivat toimia määräaikaisessa työsuhteessa useita vuosia (jopa 10 vuotta tai enemmän), työskennellä muutaman päivän useammassa koulussa vuoden aikana tai monessa koulussa yhtä aikaa samana vuonna. Tämä tilanne voi muuttua aikaisintaan kolmen työvuoden päästä, kun henkilöllä on kolmen vuoden työkokemus samassa koulussa tai kouluryhmässä, joka tarjoaa vakinaisen työsuhteen.

Kouluvuosi alkaa syyskuussa ja loppuu kesäkuussa (37 viikkoa vuodessa), 5 päivää viikossa, päivä alkaa aikaisintaan kello 8.00 ja päättyy viimeistään kello 17.00. Tämä vastaa 174 opetuspäivää flaaminkielisessä yhteisössä ja 182 ranskankielisessä yhteisössä. Tämän lisäksi opettajien täytyy valmistella oppitunnit, arvioida oppilaiden opiskelua ja osallistua opettajienkokouksiin oppilaiden edistymisen arvioimiseksi. Heidän on osallistuttava myös alueen (aineryhmän) kokouksiin ja hoidettava monenlaisia muita kouluun liittyviä tehtäviä.

Opettajien palkat vastaavat heidän koulutustasoaan (mitä korkeampi pätevyys, sitä korkeampi alkupalkka), sillä ylempää korkeakoulututkintoa ei vaadita keskiasteen koulutuksessa työskentelyä varten. Opettajien keskimääräinen vuosipalkka (mukaan lukien bonukset ja muut lisät) nousee 42 683 euroon alemmissa keskiasteen kouluissa ja 55 293 euroon ylemmissä keskiasteen kouluissa flaaminkielisellä alueella ja 40 161 euroon ja 49 757 euroon ranskankielisellä alueella (Kaavio D3.4, *Education at a glance*, OECD, 2014). Kokemus vaikuttaa myös palkkaan. Esimerkiksi flaaminkielisen alueen yläasteen opettajien palkat vaihtelevat noin 29 765 eurosta uran alussa 51 576 euroon asteikon huipulla. Nämä palkat ovat joka tapauksessa korkeampia kuin EU21-keskiarvo.

Työturvallisuus

EU-direktiivi 89/39/ETY on liitetty 4. elokuuta 1996 Belgian lainsäädäntöön liittovaltion lailla, joka koskee työntekijöiden hyvinvointia työssä. Erityinen vuonna 207 annettu Kuninkaallinen asetus koskee psykososiaalisten riskien ehkäisyä työssä. Sekä laki että asetus koskevat kaikkia työntekijöitä ja yhtiöitä kaikilla sektoreilla, myös opetuksessa.



Tutkimusprojekti yhteisistä aloitteista stressin ehkäisemiseksi
**Työmarkkinaosapuolten edistävät toimet koulutussektorin työpaikkojen
hyvien olosuhteiden ja terveemmän työelämän takaamiseksi**

Tämä projekti toteutetaan Euroopan komission taloudellisella tuella. Rahoituspäätöksen numero: VS/2015/0030.

Asetus on päivitetty vuonna 2014, ja sen täydennys vahvistaa ja laajentaa aiempaa työpaikan psykososiaalisten riskien määritelmää. Nämä riskit määritetään mahdollisina vaaroina, joille yksi tai useampi työntekijä altistuu työympäristössä, tai käyttäytymisenä, johon työnantaja voi vaikuttaa ainakin osittain ja joka aiheuttaa objektiivisen vaaran. Niihin kuuluu: psykologisia vaaroja (kuten ahdistusta, masennusta, loppuun palamista, itsetuhoisia ajatuksia tai trauman jälkeisiä stressihäiriöitä) ja/tai fyysisiä oireita (nukkumishäiriöitä, korkeaa verenpainetta, sydämentykytystä, vatsa- ja ruoansulatusvaivoja, jne.), työorganisaation ominaisuuksia (johtamistyyli, menettelytavat, rakenne, tehtävien jako), työn sisällön aspekteja (työn luonne, vaikeus ja tehtävien vaihtelu, emotionaalinen ja mentaalinen työkuormitus), henkilösuhteet työssä (kommunikaatio, ryhmien väliset suhteet) tai muita työhön liittyviä seikkoja (arviointimenettelyt, uran hallinta, sopimustyytit, koulutussuunnitelmat jne.). Asetus koskee siis seikkoja, joihin työnantaja voi vaikuttaa, ja tekijöitä, jotka voivat lisätä altistumista psykososiaalisille riskeille.

Lain mukaan psykososiaalisten riskien ehkäisyn päävastuu kuuluu työnantajalle, mutta esimiehet, työturvallisuuskomitea, psykososiaalisen ehkäisyn tekniset asiantuntijat ja työpaikalla tapahtuvan sukupuolisen häirinnän, väkivallan ja psykologisen väkivallan ehkäisyn luottohenkilöt (*personne de confiance*) ovat siinä osallisina. Asetus painottaa erityisesti riskien arviointiin perustuvaa ehkäisyä, jota varten on suunniteltu useita toimintatapoja. On esimerkiksi määritetty, että esimies tai vähintään kolmannes työturvallisuuskomitean työntekijäedustajista voi vaatia riskianalyysiä. Tässä tapauksessa työnantajien on tehtävä alustava riskianalyysi työntekijöiden edustajien ja riskin ehkäisyneuvojan kanssa. Tämän analyysin tulee johtaa sellaisten toimenpiteiden määrittämiseen, jotka parantavat työolosuhteita. Nämä toimet pitää suunnitella ja niistä pitää tiedottaa. Sitten kerran vuodessa kokoontuvat työpaikan riskinehkäisyn sidosryhmät arvioivat riskianalyysiä sekä niille altistumisen ehkäisemiseksi tehtyjä toimia

(<http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions>).

Sosiaalinen vuoropuhelu

Vuoden 2014 kuninkaallisen asetuksen seurauksena flaamin- ja ranskankielisen yhteisön työmarkkinaosapuolet ovat ryhtyneet kehittämään alkaneet kehittämään jäsenilleen tukivälineitä. Kehitys on kuitenkin vasta alkuvaiheissaan.

Flaaminkielisessä yhteisössä sosiaalista dialogia ollaan kehittämässä. Katolisten koulujen työelämän standardeihin on tehty lisäys uusien psykososiaalista riskiä koskevien määräysten velvoitteet voidaan täyttää. Siitä sovittiin neuvotteluissa Flanderin katolisen koulutuksen edustajien ja opetusalan ammattiyhdistysedustajien välillä. Lisäksi on perustettu psykososiaalisten riskien erityistyöryhmä soveltamaan ns. "hyvinvointisopimusta" (joka on työturvallisuuslakien sovellus koulutussektorille). Tässä työryhmässä on edustajia kaikista koulutusalan katto-organisaatioista (työnantajajärjestöistä), korkea-asteen koulutuksesta, ulkopuolisia asiantuntijoita, ammattiyhdistysedustajia, Flanderin aluehallinnon edustajia (opetusministeriö) ja liittovaltion hallinnon edustajia (työvoiman, työn ja sosiaalisen vuoropuhelun ja työntarkastuksen hallinto-osastoilta). Tämän työryhmän tavoite on löytää tapoja edistää ehkäiseviä menettelytapoja koulutuksen tarjoajille psykososiaalisten riskien.

Ranskankielisessä yhteisössä sosiaalisen vuoropuhelun pääaiheet koskevat ehkäisyn ja suojelun ulkopuolisia palveluita.

3. STRESSIN AIHEUTTAJAT

Haastateltavat puhuivat pääasiassa uusien opettajien vaihtuvuudesta, jota pidetään vaikeana ongelmana Belgian keskiasteen kouluissa. Ranskankielisellä alueella vuonna 2011 yli 40 % opettajatulokkaista jätti keskiasteen koulutuksen viiden ensimmäisen vuoden aikana, ja yli puolet näistä lopetti ensimmäisen vuoden kuluessa (<http://www.enseignement.be/index.php?page=27524>). Flaaminkielisellä alueella lopettamisaste oli 35 % vuonna 2006, kun asian suhteen ryhdyttiin toimiin kanssa (http://www.ond.vlaanderen.be/beleid/personeel/files/AMR_2013.pdf). Tämä ilmiö perustui enemmän tai vähemmän suoraan työperäisen stressin ja psykososiaalisten riskien ehkäisyn puutteeseen.

Syyt

Haastateltavat mainitsivat monia syitä, miksi uudet opettajat vaihtuvat runsaasti:

- **Rekrytointiehdot**

Opettajatulokkaat voivat työskennellä määräaikaisissa työsuhteissa monen vuoden ajan (1 - 10 vuotta tai enemmän), he voivat työskennellä muutaman päivän useammassa kouluissa vuoden aikana, yhdessä koulussa vain osan vuotta tai useammassa koulussa yhtä aikaa samana vuonna ja muitakin mahdollisuuksia on.

- **Työkuormitus**

Vaikka uusilla opettajilla on sama opetustuntimäärä kuin muillakin opettajilla, heidän todellinen työtaakkaansa on suurempi, koska heidän on luotava oma opetussuunnitelma jokaiselle aineelle ja jokaiselle opettamalleen ryhmälle.

- **Kuilu opettajakoulutuksen ja opetustyön välillä**

Uusilla opettajilla on vaikeuksia hallita luokkaa, oppilaiden arvostelua ja vanhempien tapaamisia, sillä yliopistossa tai korkeakoulussa opetetun ja koulun todellisuuden välillä on kuilu. Opettajilla ei ehkä ole mitään opetuskoulutusta, sillä opettajat voivat tulla suoraan työelämästä, erityisesti ammatillisessa ja pedagogisessa koulutuksessa.

Kaiken kaikkiaan tämä voi johtaa opettajien altistumiseen haitallisille psykososiaalisille riskeille, joita ovat esimerkiksi epävarmuus työpaikan tai työolosuhteiden suhteen (esim. irtisanomisriski, epävarmuus uudesta työsuhteesta irtisanomisen jälkeen, muutokset opetustunneissa tai palkassa, aineiden tai koulun vaihtaminen aina silloin tällöin jne.), sosiaalisen tuen puute (eristäytyneisyys, kollegoiden ja esimiesten avun puute, mikä johtuu toistuvasta koulun vaihtamisesta), tunnustuksen puute (esimerkiksi työn arvostuksen, kunnioituksen ja tasapuolisen kohtelun puute), määrälliset vaatimukset (esimerkiksi opettajalla ei ole tarpeeksi aikaa töiden tekemiseksi normaalina työaikana tai kun tilanne vaatii nopeaa työskentelyä), emotionaaliset vaatimukset (esim. työ asettaa opettajat emotionaalisesti hankaliin tilanteisiin, työn vaatimukset liittyvät muiden henkilökohtaisiin ongelmiin, työ vaatii omien tunteiden ja mielipiteiden peittämistä) tai työn ja perheen välinen ristiriita (esim. työ vie niin paljon opettajan aikaa ja energiaa, että sillä on haitallista vaikutusta perheeseen, opettajan tulee olla opetustyössä ja hoitaa perhettä yhtä aikaa).

4. HYVÄT MENETTELYTAVAT

Työmarkkinaosapuolet, opettajat, koulujen johtajat tai työntekijöiden edustajat eivät virallisesti käsittele uusien opettajien suurta vaihtuvuutta, sen syitä tai ratkaisuja työturvallisuusriskien ehkäisyn yhteydessä. Suuren vaihtuvuuden ja psykososiaalisten riskien ehkäisy on kuitenkin integroitu koulujen yleiseen hallintaan ja yhteisöjen sosiaaliseen vuoropuheluun.

Yhteisötaso

Yhteisötasolla uusien opettajien vaihtuvuuden vähentäminen keskittyy kuiluun opettajien koulutuksen ja opettajien käytännön työn välillä. Rekrytointiehtoja tai työkuormitusta ei käsitellä keinoina, joiden avulla korkeaa vaihtuvuutta voisi vähentää.

Mitä tulee ranskankieliseen yhteisöön, vuonna 2010 Vallonia-Brysselin federaation hallitus tarjosi ohjaukoulutusta uusien opettajien opastamiseksi sektorikohtaisten neuvottelujen jälkeen ammattiliittojen ja työnantajaorganisaatioiden edustajien kanssa. Vuonna 2014 julkistetussa yhteisön menettelytapojen 2014 - 2019 julistuksessa *“To be federal to succeed”* esitettiin uusien opettajien ammatillisen kehityksen virallistaminen, ja siitä tuli velvoite lokakuussa 2015 hyväksytyssä asetuksessa. Tämä asetus esim. asettaa velvoitteen nimittää ohjaaja auttamaan uusia opettajia, kun tulokkaat otetaan vastaan koulussa. Lisäksi suunnitteilla oleva sopimus opetuksen tason varmistamiseksi tukee tätä lähestymistapaa. Siinä esitettiin sellaisten työvälineiden kuten *“Accueillir les enseignants débutants (Uusien opettajien vastaanottaminen)”* kehittämistä hyvien menettelytapojen vaihtamisen ja yhteistoiminnallisen työskentelyn kanssa, minkä ansiosta uudet opettajat voisivat vaihtaa kokemuksiaan ohjaajina toimivien opettajien, akateemisten henkilöiden ja viranomaisten teknisten asiantuntijoiden kanssa. Tällä tasolla ei ole mitään yhteyttä työturvallisuusteemoihin.

Mitä tulee flaaminkieliseen yhteisöön, vuonna 2006 Flanderin opetusministeriö havaitsi ongelman, että opettajien aikainen vaihtuvuus oli korkea työsuhteen epävarmuuden, ohjauksen puutteen ja työperäisen stressin vuoksi. Pääasiallisena ratkaisuna ministeriö myönsi määrätyn tuntimäärän koulujen joillekin opettajille, joiden oppituntikuormitus väheni, jotta heillä olisi mahdollisuus käyttää tämä aikaa tukemaan uusia opettajia, kyseessä olivat ns. ”värilliset tunnit”. Lisäksi Flanderin hallitus kehitti pakollisen 3-vuotisen *“banaba”* (bachelor after bachelor/alempi tutkinto alemman tutkinnon jälkeen) -kurssin ohjaajille ja organisoivat heille valvontaryhmiä. Kuitenkin kouluvuonna 2010 - 2011 Flanderin hallitus päätti lopettaa ohjaukseen varattujen tuntien ja koulutuksen käytön, kun keskiasteen opettajien lopettamisaste oli laskenut jonkin verran jääden kuitenkin edelleen 22 %:n tasolle.

Koulutaso

Kohteena olleissa kouluissa psykososiaalisten riskien ehkäisystä on äskettäin tullut osa työturvallisuusagendaa (jossa turvallisuusseikkoja on pidetty kiireellisempinä) selvästi uuden lain vauhdittamana. ISJ Ciney:ssä on saatu vastikään tulokset ensimmäisestä psykososiaalisten riskien arvioinnista, ja riskien analyysiä ollaan panemassa alulle riskien ehkäisemiseksi jo niiden lähteessä. VTI Aalstissa psykososiaalisten riskien arviointi tehtiin viime vuonna, ja sen tuloksena ehkäisevinä menetelminä painotettiin seuraavia seikkoja: 1. paremmat työsuunnitelmat, jotka sopivat paremmin opettajien tarpeisiin ja valintoihin (työn ja perheen tasapaino), oppiaineisiin ja oppilasryhmiin, sekä 2. tiimityö ja tuki opettajien kesken.

Tämä projekti toteutetaan Euroopan komission taloudellisella tuella. Rahoituspäätöksen numero: VS/2015/0030.

Molempia toimenpiteitä pidettiin tehokkaina myös ISJ:ssä. Luokkakoon pitäminen pienenä mainittiin myös molemmissa kouluissa, mutta sitä ei ole voitu toteuttaa. ISJ:ssä tämä oli merkittävä ongelma: tässä koulussa luokkakoko oli 28 oppilasta teoreettisen 24 oppilaan sijasta, koska edellisen vuoden oppilasmäärän perusteella varatun budjetin ja budjettivuoden todellisen tarpeen välillä oli suuri ero – eli 120 lisäoppilasta.

Molemmissa kouluissa tärkeimmät toimet uusien opettajien suuren vaihtuvuuden korjaamiseksi keskittyvät kuiluun opettajien koulutuksen ja käytännön opetuksen välillä. Molemmissa kouluissa on kehitetty **ohjausohjelma uusille opettajille**. Tästä syystä ne esitellään yhdessä ja erot tuodaan esille vain silloin, kun se on relevanttia.

- **Perusta**

Tärkeä tukipylväs molemmissa kouluissa on se, että ohjaustiimi on **tukitiimi, eli tiimi ei harjoita arviointia tai kontrollointia koulun johdon puolesta**, vaan sen jäsenet kuuluvat samaan vertaisryhmään. **Tuki** (ohjaajilta) ja **arviointi** (johdon taholta) **pidetään selvästi erillään**. Lisäksi ISJ:ssä tukea antavat opettajat ja opettajatulokkaat allekirjoittavat sopimuksen, jossa luottamuksellisuus ja avoin arvostelua välttävä asenne ovat keskeisimmät arvot. VTI-koulussa uusia opettajia ei saa arvioida, ennen kuin ohjaavat opettajat ovat tehneet seurantakäyntinsä luokassa ja antaneet palautetta. Toinen tärkeä peruselempi on se, että tukitiimien jäseninä toimivien opettajien on **saatava koulutusta ohjaajina toimimista varten**, ja heillä on oltava määrätty työkokemus koulussa (vähintään 5 vuotta). Lisäksi he ovat huomanneet, että verkostoituminen toisten ohjaajien muissa kouluissa, on positiivista ja tarjoaa mahdollisuuden vaihtaa kokemuksia ja pohtia niitä. Kolmas tukipylväs molemmissa tapauksissa on se, että kaikki uusien opettajien koulutustoimet kohdistuvat **opetustaitojen kehittämiseen**, eli **miten opettaa** pikemmin kuin mitä opettaa, sillä kyseessä on opettajan ammatti. Kentän/aineen koordinaattorit ja tiimit käsittelevät kentän/aineen vaatimuksia (koulutusprojektien, kurssiohjelmien, mahdollisesti käytettävien käsikirjojen, pätevyyksien ja tietämyksen välineiden kautta...). Ja lopuksi neljäs perustekijä on **tiimilähestymistapa**, jossa vaihdetaan kokemuksia, miten vastata haasteisiin, stimuloidaan **pohdiskelua** (itsenäinen ajattelu, oikeiden kysymysten asettaminen), ohjataan rajoittamatta ja annetaan neuvoja tasapäistämättä. Ratkaisuja **ehdotetaan eikä tyrkytetä väkisin** vaan aloittelevia opettajia **voimaannutetaan**.

- **Vastaanottoimet**

Kouluun integroituminen on tärkeää joskin pienimuotoisempaa toimintaa, jossa annetaan kaikenlaista käytännöllistä tietoa, jota uusi opettaja voi tarvita (kuka kukin on, kuka tekee mitä, sähköposti ja elektronisen materiaalin salasanat, rakennus ja tärkeät tilat). VTI:ssä tukihenkilöstö vastaa suurimmasta osasta näitä toimia.

- **Tukitoiminta**

Niissä on kyse toiminnasta, jonka tarkoitus on **tukea uusia opettajia integroitumaan opettajan ammattiin**. Koska niissä on kyse opetustaidoista, ne voivat olla hyödyllisiä kaikissa kouluissa. Niiden ohessa kuitenkin annetaan opastusta koulukohtaisissa menettelytavoissa ja säännöissä (viralliset ja epäviralliset standardit), sillä myös ne **edistävät integroitumista määrättyyn opetustiimiin**.

Molemmissa kouluissa tukitoimia kehitettiin **ryhmässä yhteisesti ja yksilökohtaisesti**.



Tutkimusprojekti yhteisistä aloitteista stressin ehkäisemiseksi
**Työmarkkinaosapuolten edistävät toimet koulutussektorin työpaikkojen
hyvien olosuhteiden ja terveemmän työelämän takaamiseksi**

Tämä projekti toteutetaan Euroopan komission taloudellisella tuella. Rahoituspäätöksen numero: VS/2015/0030.

ISJ työskentelee ryhmissä käsitellen **vertaisryhmien tapaustutkimuksia** (käyttäen hyväksi ilmaisen NéoPass@ction -verkkoalustan välineitä, jotka perustuvat todellisten opetustyön tutkimukseen ja havainnointiin) ja uusien opettajien ensireaktioita ja kokemuksia. VTI työstää ensisijassa ja pääosin **uusien opettajien todellisia kokemuksia** yhdessä epämuodollisten yhteisten keskustelun ohella, joissa käsitellään uusien opettajien ensikokemuksia kanssa, kollegojen **huomioita** yhden tai kahden uuden opettajan oppitunneista ohjaajien palautteen kanssa, ja lisäksi käytetään **roolipelejä**. ISJ:ssä kollektiivisessa ohjauksessa on kyse koulutyön haasteellisista teemoista, eli aiheet ovat jo ennalta määritettyjä: **miten käsitellä luokkaa, oppilaiden arviointi tai vanhempien tapaaminen**. Lisäksi muita aiheita voi lisätä tuen kohteena olevien opettajien pyynnöstä. VTI:ssä kehitettiin lisää koulun ulkopuolisia **tiiminrakentamistoimia** innostamaan uusia opettajia muodostamaan keskenään ryhmän/tiimin. ISJ:ssä keskuksena on itse laitos sekä ohjaustiimi. VTI:ssä ammatillistuminen, tutustuminen ja hauskuus ovat kaikki uusien opettajien ohjausohjelmien aspekteja. ISJ:ssä ja myös VTI:ssä tukitoimintaa arvioitiin, ja molemmissa kouluissa uudet opettajat antavat niille hyvän arvion.

VTI:ssä ohjaajien opetustyötunteja vähennetään ohjaajan roolin kehittämistä varten, ja ISJ:ssä kaikki toiminta perustuu vapaaehtoisuuteen. VTI:ssä on kahden vuoden ohjausohjelma, ja sen toinen vuosi keskittyy opettajan henkilökohtaiseen kehitykseen ja edistymiseen itsearvoin pohjalta.

Tapa, jolla nämä projektit alkoivat, oli aivan erilainen samoin kuin näille hankkeille osoitetut varat. ISJ:ssä se alkoi vuonna 2010, kun viisi koulun opettajaa ilmoittautui liittovaltion tarjoamaan koulutusohjelmaan (ks. yllä). He kehittivät vastaanottotiimin ja tukitiimin koulun uusille opettajille vapaaehtoisesti koulun johtajan suostumuksella. Vuodesta 2012 lähtien he ovat kehittäneet hiippakunnan tasolla (Namur-Luxemburg) ohjaajaverkostoa, jossa vaihdetaan käytännön kokemuksia ja tietoja. Siinä sekä pohditaan myös, miten uusia opettajia voitaisiin tukea, mikä on ohjaajan rooli ja mitä ongelmia liittyy uusien tulokkaiden palkkaamiseen organisaatioon. Nykyisin he kuuluvat Vallonia-Bryssel -tason verkostoon ja he toimivat jäseninä uusien opettajien teemaa käsittelevässä erityistyöryhmässä. ISJ:ssä vuonna 2014 uusia opettajia oli 27,7 % 112 opettajasta, ja 63,5 %:lla oli vähintään 5 vuoden työkokemus. VTI:ssä se alkoi vuonna 2006, kun Flanderin opetusministeriö havaitsi uusien opettajien vaihtuvuuden aiheuttaman ongelman, ja koulu sai 9 tuntia kertaa 1,8 tuntia/viikko uusien opettajien ohjaamiseen (värilliset tunnit) opetustuntien sijaan. Koulun tavoite oli ehkäistä uusien opettajien työperäistä stressiä, ja tehtävään nimitettiin ohjaaja. Vuonna 2007 nimitettiin toinen ohjaaja, ja välillä 2007 - 2010 valtion tarjoamat tuntiresurssit vaihtelivat, mutta koulu kustansi loput tarvittavat tunnit omista varoistaan. Vuodesta 2010 lähtien koulu on rahoittanut tunnit omista varoistaan ilman ministeriön avustusta. Tällä välin ohjaajat ovat suorittaneet koulutuksensa ja he osallistuvat Flanderin ohjaajien valvontaryhmään. Nykyisin uudet opettajat edustavat 17 – 20 % opetushenkilöstöstä.

Tärkein haaste molemmissa yhteisöissä koskee **resursseja**, mikä on ranskankielisessä yhteisössä paljon näkyvämpää, sillä kaikki tapahtuu vapaaehtoiselle pohjalla ilman lisäresursseja henkilöstön tai käytettävissä olevan ajan suhteen. Ohjaaminen vaatii aikaa, jota voi saada vähentämällä opetustunteja, mutta avainkysymys on se, kuka (valtio, koulut tai opettajat) vastaa kuluista, ja tätä seikkaa ei ole ratkaistu. Toisen merkittävän molemmissa kouluissa korostuvan heikkouden muodostavat opettajat, jotka ovat koulussa vain osan vuotta: he jäävät paitsi ohjausohjelman osista tai koko ohjelmasta, joita ei voi toistaa vain heille yksinään.

Kummassakaan koulussa uusien opettajien rekryointiehtoja ei aseteta kyseenalaiseksi (todennäköisesti siksi, että ne eivät kuulu kouluille tai hiippakunnille). Mutta kun asiasta ne otetaan esille, niitä pidetään tärkeimpänä ongelmana, joka aiheuttaa alan uusien opettajien vaihtuvuuden, ja ne ovat myös tärkeä este ohjausohjelmien täydelliselle menetykselle.

5. JOHTOPÄÄTÖKSET

Ehkäistäkseen psykososiaalisia riskejä ja soveltaakseen vuonna 2014 annettua Kuninkaallista asetusta flaamin- ja ranskankielisen yhteisön työmarkkinaosapuolet kehittävät jäsenilleen parhaillaan tukivälineitä. Käyntiemme kohteina olleissa kouluissa psykososiaalisten riskien teemoista on äskettäin tullut osa työturvallisuusagendaa. Tällaisten riskien välttäminen on kuitenkin integroitu koulujen yleiseen johtamiseen.

Yli 40 % opettajatulokkaista ranskankielisessä yhteisössä ja 22 % flaaminkielisessä yhteisössä jättää keskiasteen koulutuksen viiden vuoden kuluessa. Syyt tähän korkeaan vaihtuvuuteen ovat monitahoisia ja liittyvät työperäiseen stressiin. Yleisimmin mainitut stressin aiheuttajat ovat: rekryointiehdot, työkuormitus ja kuilu opettajan koulutuksen ja käytännön opetuksen välillä. Kaikki nämä tekijät voivat altistaa opettajatulokkaat haitallisille psykososiaalisille riskeille, joita ovat epävarmuus työsuhteen ja työolosuhteiden osalta, työn määrälliset vaatimukset, työn ja perhe-elämän ristiriidat, emotionaaliset vaatimukset, heikko sosiaalinen tuki tai vähäinen tunnustus.

Sekä yhteisötasolle että vierailun kohteena olleissa koulussa tärkeimmät toimet opettajatulokkaiden vaihtuvuuden vähentämiseksi keskittyivät kuiluun opettajan koulutuksen ja käytännön opetuksen välillä, ja välineenä käytettiin tulokkaille suunnattuja ohjausohjelmia.

Opettajatulokkaiden ohjaajia koulutetaan yhteisötasolle. Lisäksi ranskankielisessä yhteisössä huomion kohteena on erityisesti välineiden kehittäminen. Flanderin hallitus puolestaan on antanut tuntiresursseja ohjauksen kehittämiseen, mutta tämä menettely päättyi vuonna 2010, ja nyt koulut voivat rahoittaa (tai olla rahoittamatta) ohjaustunteja omasta budjetistaan.

Vierailun kohteena olleissa kouluissa tärkeimmät ohjausohjelmia koskevat teemat koskevat toiminnan perusteita ja toimintatapoja. Toiminnan tärkeimmät perustekijät ovat:

- Tiimin luominen ilman arviointitarkoitusta (varattu koulun hallinnolle) tavoitteena vain tuen antaminen (ohjaajan tehtävät varattu koulutetuille, kokeneille ja verkostoituneille vertaisopettajille).
- Keskittyminen opetustaitoihin (miten opettaa).
- Opettajien voimaannuttaminen ja integroiminen ammattiin (pohdinnan rohkaiseminen, tiimin rakentaminen, ehdotusten teko valmiiden ratkaisujen tyrkyttämisen sijaan, neuvonta ilman tasapäistämistä, ohjaus ilman rajoittamista, hyvän oppimisympäristön luominen vaihtamalla kokemuksia siitä, miten haasteisiin voi vastata, sen sijana, että tarjottaisiin valmiita ratkaisuja).

Näiden ohjelmien aikana kehitettiin monia toimia:

- Vastaanottotoimet (vähemmän merkittävä, tavoite antaa avaintietoja uudessa koulussa työskentelemisestä).

Tutkimusprojekti yhteisistä aloitteista stressin ehkäisemiseksi
**Työmarkkinaosapuolten edistävät toimet koulutussektorin työpaikkojen
 hyvien olosuhteiden ja terveemmän työelämän takaamiseksi**

Tämä projekti toteutetaan Euroopan komission taloudellisella tuella. Rahoituspäätöksen numero: VS/2015/0030.

- Tukitoimet, esim. miten hallita luokkaa, oppilaiden arviointi tai tapaamiset vanhempien kanssa, vertaisryhmän tapaustutkimusten käsittely, ohjaajan havainnointi ja tuntipalaute, epämuodolliset ryhmäkeskustelut opettajatulokkaiden haasteista.

6. LIITE

Liite 1: Vierailijaryhmä

- Ute Foit VBE, Saksa (ETUCE)
- Sarah Lyons NUT, Yhdistynyt kuningaskunta (ETUCE)
- Stéphane Vanoirbeck SEGEC, Belgia (EFEE)
- Sarah Kik, EFEE
- Susan Flocken, ETUCE
- Katharina Lenuck, ETUCE
- Clara Llorens, ISTAS (tutkija)
- Wouter Massink ja Otilia Babara, Massink Media (filmryhmän)

Liite 2: Vierailun ohjelma

Case study in Belgium: Agenda, key actors and informants		
DAY	HOUR	ACTIVITY
26.10. 2015	8:30	MEETING AT ETUCE HEADQUARTER
	9:00 – 10:45	WELCOME <ul style="list-style-type: none"> - Organisation of Education in French speaking part of Belgium - Short presentation of SEGEC Meeting with: <ul style="list-style-type: none"> - Etienne Michel, SEGEC general director - Bruno Mathelart, Responsible for SEGEC's Europe service
	10:45 – 12:30	PRESENTATION AND DISCUSSION ON THE CASE STUDY <ul style="list-style-type: none"> - Legal basis for OSH in education in Belgium - Psychosocial risks and work related stress prevention and effects on working conditions - The Committees for Health and Safety in Schools – the role of unions and management Meeting with: <ul style="list-style-type: none"> - Stéphane Vanoirbeck, consultant in SEGEC legal service - Dr. Toye, CESI Head of Psychosocial Risk Unit department - Raymond Marchand, Christian Teacher Union (CSC)
	14:00 – 18:30	STUDY VISIT (1)

		<ul style="list-style-type: none"> - Institut Saint Joseph Ciney: Project: how to keep young teachers in the profession by working on stress reduction
	18:30 – 19:30	CONCLUSION OF DAY 1
29.09 2015	08:00 – 12:30	STUDY VISIT (2) <ul style="list-style-type: none"> - VTI AALST: Presentation of the mentorship project: What does the school do to prevent starting teachers' stress - Interviews
	13:30 – 14:30	TRANSFER TO CATHOLIC EDUCATION FLANDERS HEADQUARTER
	13:00 – 16:30	SPECIFIC TOPICS OF PSYCHOSOCIAL RISKS AND/OR WORK RELATED STRESS IN EDUCATION IN FLANDERS Meeting with: <ul style="list-style-type: none"> - Members of Catholic Education Flanders, VSKO <ul style="list-style-type: none"> - Richard Timmerman, Quality coordinator, Catholic Education Flanders - Veronique Deporte, Senior policy officer, Personnel Service, Catholic Education Flanders - Maarten Balthau, Senior policy officer, Management & organisation Service, Catholic Education Flanders - Dirk Vanstappen, Director, Management & organisation Service, Catholic Education Flanders - Marc Keppens, Director, Personnel Service, Catholic Education Flanders - Karine Van Thienen, Policy officer, Directorate-general, Catholic Education Flanders - Flemish Organisations active in education GO! <ul style="list-style-type: none"> o Jens Vermeersch, internationalisation officer GO!
	13:00 – 16:30	EVALUATION OF THE VISIT <ul style="list-style-type: none"> - Questions and Answers - Reporting - Other information