

Pohjanmaan opettaja Österbottens lärare

2/2022

1.4.2022



Sisältö

- 3 Lukijalle
- 4 Parempaa kohti
- 5 Mot det bättre
- 6 Ammattijärjestötoiminnan ytimessä
- 7 I kärnan av fackorganisationsverksamheten
- 8 Satsa långsiktigt på lärande och handledning
- 9 Merkittävät opettajat
- 9 OAJ Pohjanmaan koulutusterveisiä
- 10 Hymy ei maksa mitään
- 11 Resurssiopettajat ja -lastenhoitajat ovat tukena oppimisen hetkissä Vaasassa
- 16 OAJ:n toimisto siirtyy Helsingistä Pohjanmaalle
- 18 Ändringar i lagen om småbarnspedagogik 1.8.2022
- 19 Esihenkilöille kohdistetun alueellisen edunvalvonnan kehittämisen loppuraportti
- 20 ”När det tänds en glimt i deras ögon och man märker att de har lyckats trots sina utmaningar i livet”
- 22 Karta över yrkeslärarnas fackliga intressebevakning
- 24 Kapen kokkikoulussa kollegoiden kanssa
- 27 Visioner om utvecklingen av OAJ
- 29 Kokouskutsu/Möteskallelse
- 32 OAJ Pohjanmaa/Österbotten Yhteystiedot 2022

Lukijalle

S

amaan aikaan kun maailma on sekaisin, me saamme keskittyä työelämän arkisiin asioihin. Tämän lehden jutuissa opettamisen arkea lähestytään paitsi eri koulutusasteiden myös ammattiyhdistystyön näkökulmista – sekä suomeksi että ruotsiksi.

Varhaiskasvatuksen arkipäivä ja tuen tarpeet aukeavat Vaasan resurssiopettajien työhön tutustumalla. Jos alueyhdistyksen tarjoama Kapen kokkikoulu jäi tällä kertaa kokematta, pääset tutustumaan niin menyyhyn kuin osallistujien tunnelmiin. Ammattiyhdistystyöhön keskitytään myös ruotsiksi käännettyssä jutussa, jossa OAJ:n puheenjohtajaehdokkaaksi asetunut yhdistyksemme puheenjohtaja Kari Nieminen kertoo, miten kehittäisi OAJ:ta järjestönä. Mukavien juttujen lisäksi osa jutuista tuo esille ongelmia, joihin etsitään ratkaisuja ainakin välillisesti työsopimusneuvotteluissa.

OAJ:n tiedotteen mukaan muutama päivä sitten OAJ:n hallitus ja JUKOn hallinto hylkäsivät OVTES-sopimusalueen osalta valtakunnansovittelijan tiistaisen sovintoesityksen. OVTES-sopimuksesta puuttui OAJ:lle tärkeistä asioista muun muassa varhaiskasvatuksen opettajien palkkauksen, ammatillisten opettajien vapaajaksoihin liittyvien asioiden sekä määräaikaisten opettajien kesäajan palkkauksen korjaus. Jo julkistettujen neljän lakkouhan lisäksi on jo suunnitteilla seuraava lakkooalto. Sovittelu jatkuu Luukkaisen arvion mukaan sovittelulautakunnassa, jolloin lähtökohtana ei ole enää sovittelijan esitys vaan sovitteluprosessi aloitetaan uudelleen. OAJ edellyttää sopimusneuvotteluissa, että opetusalan työmäärän jatkuva kasvu on katkaistava. Opettajien työssäjaksaminen ja työstä palautuminen on otettava vakavasti.

Yliopistoneuvotteluissa siirrytään perjantaina 1.4. sopimuksettomiaan tilaan, ellei neuvottelutulosta ole sitä ennen saavutettu. Vanhalla työehtosopimuksella on nk. jälkivaikutus, kunnes uusi sopimus saadaan aikaiseksi. Keskeisiä kysymyksiä on mm. perhevapaaudistusratkaisut, riittävä aika opetus- ja tutkimustyölle ja määräaikaaisuudesta eroon pääseminen. Vielä on toivoa, että pääsopijat, eli palkansaajajärjestöt JUKO, Ammattiliitto Pro ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL sekä Sivistystyönantajat Sivista pääsisivät sopimukseen työehdoista niin, että työrauha säilyttäisiin.

Heli Katajamäki
tiedottaja
OAJ Pohjanmaa



Lähteet

JUKO (2022). Yliopistoneuvottelut – JUKO: ”Osapuolet hakevat edelleen ratkaisua useaan kysymykseen”. Saatavilla <https://www.juko.fi/ajankohtaista/yliopistoneuvottelut-juko-osapuolet-hakevat-edelleen-ratkaisua-useaan-kysymykseen/>

Vuolle, Airi (2022). Sovintoesitystä oli mahdoton hyväksyä. OAJ. Saatavilla <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2022/sovintoesitysta-oli-mahdoton-hyvaksya/>

Pohjanmaan opettaja • Österbottens lärare

2/2022

1.4.2022

Toimituskunta

Heli Katajamäki, YLL päätoimittaja heli.katajamaki@uwasa.fi

Merja Tomperi-Olkkonen, OAO • Mikko Metsäranta, YSI

Minna Herttua-Niemi, VAKA • Jessica Krohn, FSL

Kansikuva Heli Katajamäki **Graafinen suunnittelu** hitthepapers.fi **ISSN** 2737-3282

Parempaa kohti

E i olisi voinut kuvitella 2,5 vuotta sitten, millä mallilla maailma on tällä hetkellä. Korona on kurittanut ihmisiä pitkään ja viime viikkoina yleinen puheenaihe on ollut Venäjän hyökkäys Ukrainaun. Ukrainan sotaa pakenee miljoonat ihmiset, jotka ovat pääosin naisia ja lapsia. Osa hakeutuu maan sisällä turvallisemmille alueille, mutta iso osa pakenee sotaa Euroopan maihin. Suomeenkin odotetaan kymmeniä tuhansia pakolaisia. Osa kunnista on jo käynnistänyt pakolaisten opetuksen. Oppilaat sijoittuvat lähinnä valmistavan opetuksen ryhmiin, jos kunnissa tällaisia on. Yhteiskunnalla on vahva luottamus, että opettajat pystyvät hoitamaan kunnialla tämänkin tehtävän.

Opettajan työ on reilun kahden vuoden aikana ollut poikkeuksellisen kuormittavaa. Tämä näkyy OAJ:n teettämässä opetusalan työbarometrissä, joka tehdään kahden vuoden välein. Barometrin tuloksista ilmenee, että muun muassa opettajien työ määrä on kasvanut, häirintä- ja uhkatilanteiden määrä on lisääntynyt, työstressin määrä on kasvanut erityisesti nuorimpien opettajien kohdalla ja työn ilo on vähentynyt edelleen. Koronalla on ollut oma vaikutuksensa näihin, mutta kaikkea ei voi laittaa sen piikkiin. Työolojen heikentyminen on pitkän ajan kehityksen tulos, johon työnantajien tulisi reagoida nopeasti.

Arki rullaa, vaikka maailma ympärillä kuohuu. Näin on myös OAJ:ssä. Alkuvuoden virka- ja työehtosopimusneuvottelut ovat jälleen kerran hankalat. Kuntalan ja valtion sopimukset umpeutuivat helmikuun



lopussa. Valtion osalta sopimus saatiin aikaan helmikuun lopussa, mutta kunnan sopimusneuvottelut ovat siirtyneet jo toisen kerran peräkkäin valtakunnansovittelijan pöydälle.

Kunta-alalla sovitut palkankorotukset ovat olleet edellisillä neuvottelukierroksilla saman suuruisia kuin yksityisellä sektorilla. Palkkojen eriytymistä on aiheuttanut sovittujen sopimuskorotusten ylittävät palkkaliikumukset, jotka ovat nostaneet yksityisen sektorin palkkoja enemmän kuin kunta-alan. Tämän vuoksi kaikki pääsopijajärjestöt tavoittelevat monivuotista palkkaohjelmaa, jolla pystytään kuroma palkkaeroa yksityiseen sektoriin. Kuntatyönantaja pitää tätä kalliina ratkaisuna. Palkkaohjelma on yksi suurimmista esteistä neuvottelutuloksen saavuttamiseksi.

OAJ:n valtuustovaalit lähestyvät loppuaan. Varsinaiset äänestyspäivät ovat tulevana maanantaina ja tiistaina (4.-5.4.2022). Ennakoäänestysinto on ollut edellisiä vaaleja vilkkaampaa. Ennakkoon äänestänyt 27 % jäsenistä, joka on seitsemän prosenttiyksikköä edellisvaaleja korkeampi. Toivon, että mahdollisimman moni jäsen käyttää äänioikeutta. Äänestäminen on yksi järjestödemokratian tärkeimmistä vaikuttamismahdollisuuksista.

OAJ:n valtuusto käyttää OAJ:ssä ylintä päätäntävaltaa. Valtuusto linjaa järjestön toimintaa, päättää talousarviosta ja tilinpäätöksestä sekä tekee keskeiset henkilövalinnat. Tulevan kevätvaltuuston suurin mielenkiinto kohdistuu epäilemättä puheenjohtajan valintaan. OAJ:n valtuusto valitsee aina kautensa ensimmäisessä kokouksessaan puheenjohtajan. Tällä hetkellä on tiedossa kuusi ehdokasta, joista valtuusto pääsee valitsemaan. OAJ:n historiassa valtuustolla on ollut aika harvoin aito valintatilanne, jolloin ehdokkaita olisi ollut yhtä enempää. Näin oli viimeksi vuonna 2010, kun nykyinen puheenjohtaja valittiin neljän ehdokkaan joukosta.

OAJ Pohjanmaan hallitus pyysi minua asettumaan ehdolle puheenjohtajavaaliin. Tarkan harkinnan jälkeen päätin suostua pyyntöön. Uskon, että pitkästä ja laajasta kokemuksestani opettajien edunvalvonnan ja opetustyön parissa olisi merkittävää hyötyä puheenjohtajan tehtävässä.

Kevät pitää sisällään monenlaista niin OAJ:ssä kuin opettajien työssä. Molemmat tahot tekevät työtä yhteiskunnan vankan kivijalan eli osaamisen vahvistamisen eteen. Opettajien yksi tärkeimmistä tehtävistä on luoda tulevaisuuden uskoa lapsiin ja nuoriin. Suomen kilpailukyky ja menestyminen perustuu nyt ja tulevaisuudessa suomalaisten osaamiseen ja vahvaan uskoon siitä, että olemme menossa parempaa kohti.

Kari Nieminen
puheenjohtaja
OAJ Pohjanmaa

Mot det bättre

För 2,5 år sedan skulle man aldrig ha kunnat tänka sig hur världens ser ut idag. Corona har prövat människorna länge, och under de senaste veckorna har Rysslands anfall mot Ukraina varit ett hett samtalsämne. Miljoner människor flyr från kriget i Ukraina och av dem är största delen kvinnor och barn. En del söker sig till tryggare områden inom landet, men en stor del flyr till andra länder i Europa. Också till Finland väntas tiotusentals flyktingar. En del av kommunerna har redan inlett undervisning för flyktingarna. Eleverna placeras främst i grupper för förberedande undervisning – om kommunen erbjuder sådana. Samhället har en starkt tilltro till att lärarna kan sköta även denna uppgift med heder.

Under de senaste två åren har lärarens uppgift varit exceptionellt betungande. Detta framkommer i en arbetsbarometer för undervisningsbranschen som genomförs av OAJ. Barometern genomförs med två års mellanrum. I resultaten framkommer bland annat att lärarnas arbetsmängd har ökat, att ofredande och hotsituationer ökat, att stressen i arbetet har ökat framför allt bland yngre lärare och att arbetsglädjen har fortsatt sjunka. Corona har haft sin effekt på resultaten, men allt kan inte förklaras med coronapandemin. De försämrade arbetsförhållandena är ett resultat av en långvarig utveckling som arbetsgivarna borde reagera snabbt på.

Vardagen rullar på trots att världen omkring oss stormar. Så har det också varit inom OAJ. Förhandlingarna om tjänste- och arbetsvillkoren i början av åren var än en gång svåra. De kommunala och statliga avtalen gick ut i slutet av februari. För statens del uppnåddes ett avtal i slutet av februari, men de kommunala avtals-

förhandlingarna har flyttats till riksförlikningsmannens bord redan för andra gången i rad.

De lönehöjningar som avtalats kommunalt har under tidigare förhandlingsrundor varit lika stora som inom den privata sektorn. Löneskillnader har orsakats av löneglidningar som överskridit de överenskomna höjningarna i avtalen och dessa har höjt lönerna inom den privata sektorn mer än inom den kommunala sektorn. Av denna orsak eftersträvar alla avtalslutande huvudorganisationer ett mångårigt löneprogram som kan bidra till att minska löneskillnaden jämfört med den privata sektorn. Kommunarbetsgivarna anser att det här är en dyr lösning. Löneprogrammet är en av de största hindren för att uppnå ett förhandlingsresultat.

OAJ:s fullmäktigeval närmar sig slutet. De egentliga röstningsdagarna infaller inkommande måndag och tisdag (den 4 och 5 april 2022). Förhandsröstningen har varit livligare än under föregående val. Av medlemmarna har 27 procent förhandsröstat, vilket är sju procentenheter mer än under det föregående valet. Jag önskar att så många medlemmar som möjligt ska använda sin rösträtt. Att rösta är en av viktigaste möjligheterna att påverka i en organisationsdemokrati.

OAJ:s fullmäktige har högsta beslutanderätt i OAJ. Fullmäktige drar upp riktlinjerna för organisationens verksamhet, fattar beslut om budgeten och bokslutet och genomför de centrala personvalen. I fråga om vårens kommande fullmäktige riktas det största intresset onekligen till valet av ordförande. OAJ:s fullmäktige utser alltid en ordförande vid periodens första möte. För tillfället känner man till sex kandidater som fullmäktige kan välja mellan. I OAJ:s historia har man ganska sällan haft en valsituation där det skulle ha funnits fler än en kandidat. Ett läge med flera kandidater hade man senast 2010 då nuvarande ordförande valdes bland fyra kandidater.

OAJ Österbottens styrelse bad mig ställa upp som kandidat i ordförandevalet. Efter ett noggrant övervägande beslutade jag mig för att tacka ja. Jag tror att jag skulle ha märkbar nytta av min erfarenhet av lärarnas intressebevakning och undervisningsarbetet i uppgiften som ordförande.

Det kommer att bli en händelserik vår, både inom OAJ och i lärarnas arbete. De arbetar båda för att skapa en stabil grund för samhället, det vill säga att öka kunnandet. En av lärarnas viktigaste uppgifter är att skapa en framtidstro bland barn och unga. Finlands konkurrenskraft och framgång baserar sig både nu och i framtiden på att finländarna är kunniga och har en stark tro på att vi är på väg mot något bättre.

Kari Nieminen
ordförande
OAJ Österbotten



Ammattijärjestötoiminnan ytimessä



Kaikki ammattijärjestöt ovat näinä aikoina olleet tai ovat ammattijärjestötoiminnan ytimessä. Niin myös oma OAJ:mme. Nyt neuvotellaan kaikkien jäsenryhmiemme palvelussuhteen ehdoista.

Julkisen sektorin sopimusten teon päänavauksen teki valtio 1+1-mallisella sopimuksella. Sopimus on siis kahden vuoden mittainen ulottuen 29.2.2024 saakka, mutta palkankorotuksista sovittiin vain tämän vuoden osalta. Sopimus sisältää 2 prosentin yleiskorotuksen kaikille. Tekstikysymyksiin ei juurikaan koskettu.

Kunta-alan ja Avaintan sopimuskaudet päättyivät 28.2.2022 ja uusia sopimuksia ei siihen mennessä saatu neuvotelluiksi. Olemme nyt siis tilanteessa, jossa niin sanotun jälkivaikutuksen mukaisesti noudatetaan vanhoja sopimuksia, mutta työrauha ei ole voimassa.

Kaikki kunta-alan palkansaajapuolen pääsopijajärjestöt asettivatkin heti maaliskuun alussa ylityö- ja vuoronvaihtokieltoja. Tämän lehden julkaisuajankohtana on todennäköisesti annettu jo lakkouhkauksia kunta-alalle, ehkä jo lakkoja toteutunutkin.

Lakko tai muu työtaistelutoimi ei koskaan ole tavoite, vaan sopimukset. Joskus kuitenkin neuvotteluja on pakko vauhdittaa ja edistää painostustoimin. Nyt on sellainen tilanne ainakin kunta-alalla.

Suurin erimielisyys liittyy kaikkien kunta-alan palkansaajapuolen järjestöjen vaatimaan useampivuotiseen palkkaohjelmaan. Vaatimuksenamme on, että useamman sopimuskierron mittaisella palkkaohjelmalla

kurotaan umpeen kunta-alan ja yleisen palkkakehityksen välistä, koko ajan kasvavaa eroa.

Sopimuspyödyssä olemme jatkuvasti menestyneet vähintään yhtä hyvin kuin koko muu suomalainen palkansaajakenttä. Sen osoittavat Tilastokeskuksen tilastot. Mutta ansiokehityksessä jää julkinen sektori, sen osana opettajat, jälkeen yleisestä palkkakehityksestä, koska meidän alueellamme ei juurikaan ole työnantajien vapaaehtoisesti ylimääräisinä maksamia palkkaliukumia yksityisen sektorin tapaan.

Toinen peruste palkkaohjelmalle on kuntatyön, tietysti erityisesti opetusyon vetovoimaisuus ja ammatissa pysyminen. Kovin moni opettajakin miettii alan vaihtoa. Siihen toki on muitakin syitä kuin palkkataso. Työn kokonaismäärä ja työmäärän jatkuva lisääntyminen ovat palkkatason ohella selkeästi merkittävimmät työmotivaatiota laskevat syyt.

Eniten tyytymättömiä palkkaansa ja työolosuhteisiinsa ovat varhaiskasvatuksen opettajat. Eihän se ihme ole, kun aloituspalkka on kolmen yliopisto-opiskeluvuoden jälkeen 2420 euroa kuukaudessa. Eikä palkka työuran aikanaan kehity kuin muutaman satasen.

Nyt kannattaa seurata tarkkaan OAJ:n viestintää. Sieltä löytyy ajankohtaisin tieto kulloisestakin tilanteesta.

Nostan tässä esille erikseen kaksi muuta meille erityisen tärkeää ajankohtaista asiaa. Maan hallituksen kehysriihi on 5.–6.4. Siinä yhteydessä hallituksen tarkastelussa ovat hallituskauden alussa käynnistyneet määrälliset lisärahoitukset. Niille tarvitaan jatko, ne tulisi määrittää pysyviksi rahoituslisäyksiksi.

Olemme tehneet tietysti jo pitkään taustalla vaikuttamistyötä rahoituksen vahvistamiseksi. Vaikuttamistyötä on tärkeää tehdä koko ajan myös aluetasolla omiin kansanedustajiin.

Järjestötoiminnan kannalta yksi keskeinen demokration muoto on järjestövaalit. OAJ:n jäsenet valitsevat nyt itseään edustamaan uuden valtuuston, joka sitten valitsee järjestölle uuden hallituksen ja uuden puheenjohtajan.

Tärkeätä on, että valituiksi tulee rakentajia eikä repiöitä. OAJ on suuri järjestö ja sen jäsenkunta edustaa varsin monenlaisia tahoja. Moniäänisyys on tärkeä osa OAJ:tä. Moniäänisyyden tulee kuitenkin olla vahvuus eikä keskinäisen kisailun, tai kiistelyn, lähde. Siitä keskeisessä vastuussa ovat jäsenten valitsevat johtohahmot.

Voimia tärkeisiin tehtäviinne. Käykäähän äänestämässä!

Olli Luukkainen
OAJ:n puheenjohtaja



I kärnan av fackorganisationsverksamheten

A

lla fackorganisationer är eller har dessa dagar varit i kärnan av fackorganisationsverksamheten. Så också OAJ. Nu förhandlas anställningsvillkoren för alla våra medlemsgrupper.

Staten var den första att ingå avtal i den offentliga sektorn. Avtalet är enligt 1+1-modellen och gäller alltså för två år och fram till 29.2.2024, men man kom överens om löneförhöjningar endast för i år. Avtalet innehåller en allmän förhöjning på 2 procent för alla. Textfrågor ändrades egentligen inte.

Avtalsperioden för kommunala sektorn och Avainta löpte ut 28.2.2022 och nya avtal hade innan dess inte nåtts. Vi är alltså nu i en situation där man följer gamla avtal med en så kallad efterverkan, men utan att arbetsfred råder.

Alla kommunsektorns huvudavtalsorganisationer på löntagarsidan införde genast från början av mars förbud mot övertidsarbete och skiftbyten. När den här tidningen ges ut har man sannolikt redan gett strejksvarsel för kommunsektorn och kanske strejker har genomförts.

En strejk eller någon annan konfliktåtgärd är aldrig ett mål, utan målet är att nå avtal. Ibland är man emellertid tvungen att påskynda och främja förhandlingar med påtryckningsmedel. Nu är det en sådan situation åtminstone i den kommunala sektorn.

Den största oenigheten gäller ett flerårigt löneprogram som alla kommunsektorns löntagarorganisationer kräver. Vårt krav är ett löneprogram som sträcker

sig över flera avtalsomgångar för att korrigera den allt större skillnaden mellan kommunsektorns löneutveckling och den allmänna löneutvecklingen.

Vi har gång på gång klarat oss minst lika bra vid avtalsborden som hela det övriga löntagarfältet. Det visar uppgifter från Statistikcentralen. Men i inkomstutvecklingen släpar den offentliga sektorn, och alltså lärarna, efter den allmänna löneutvecklingen eftersom arbetsgivarna knappast alls betalar löneglidningar i vår bransch i motsats till den privata sektorn.

En annan motivering till ett löneprogram för kommunsektorn är givetvis särskilt undervisningsarbetets attraktionskraft och att man stannar i yrket. Det är också många lärare som funderar på att byta bransch. Det finns förstås även andra orsaker än lönen till ett branschbyte. Den totala arbetsmängden och att den hela tiden ökar är vid sidan av lönen den främsta orsaken till sämre arbetsmotivation.

Lärarna inom småbarnspedagogik är mest missbelåtna med lönen och arbetsförhållandena. Det är inte konstigt eftersom ingångslönen efter tre års universitetsstudier är 2 420 euro i månaden. Och lönen höjs bara med några hundringar under arbetskarriären.

Nu lönar det sig att noggrant följa OAJ:s kommunikation med den mest aktuella informationen om förhandlingsläget.

Jag lyfter också fram två andra speciellt viktiga och aktuella saker för oss. Regeringens ramförhandlingar är den 5–6 april. Då ska de tidsbegränsade tilläggsfinansieringarna som påbörjades i början av regeringsperioden granskas. Det behövs en fortsättning och anslagen borde bli permanenta finansieringstillägg.

Vi har förstås redan länge gjort påverkansarbete i kulisserna för att förstärka finansieringen. Det är viktigt med ständigt påverkansarbete också på regional nivå och att vara i kontakt med de egna riksdagsledamöterna.

OAJ:s fullmäktigeval är centralt med tanke på organisationsverksamheten och demokratin. Medlemmarna väljer fullmäktige för att representera sig själva och fullmäktige väljer i sin tur en ny styrelse och en ny ordförande för organisationen.

Det är viktigt att de invalda är byggare och inte rivare. OAJ är en stor organisation med en bred medlemskår. Det är viktigt att många röster hörs. Mångstämmigheten ska vara en styrka och inte en källa för inbördes tävlande eller gräl. De ledamöter som medlemmarna väljer ansvarar för det här!

Jag önskar er ork i arbetet. Rösta i OAJ-valet!

Olli Luukkainen
OAJ:s ordförande



Satsa långsiktigt på lärande och handledning

N

u under våren har alla niondeklassister sökt om studieplatser till hösten 2022 i den gemensamma ansökan. Ett val som är viktigt och betydelsefullt för deras fortsatta karriär med jobb- och utbildningsmöjligheter senare i framtiden. Därför är en kvalitativ och professionell elev- och studiehandledning viktig och en rättighet för att alla elever. Alla elever måste ges lika förutsättningar att göra rätt val inför framtiden.

Det finns en befogad oro över otillräckliga resurser och brist på studiehandledning då läroplikten har förlängts. Regeringen har reserverat 19 miljoner euro extra årligen för att utvidga studiehandledningen. Nu är det viktigt att dessa extra pengar verkligen används för satsningar på studiehandledning. Skolorna och kommunerna måste ge handledning och se till att läroplikten fullgörs.

Inom den grundläggande utbildningen ska man hjälpa eleverna att hitta en studieplats på andra stadiet eller någon lämplig förberedande linje, efter det övergår ansvaret för att de unga studerar tills de är 18 till mottagande skolor. Om eleven avbryter sina studier ska skolorna göra en anmälan till kommunen som ska se till att en ny studieplats hittas till den studerande.

Här är det viktigt att ha en klar arbetsfördelning, till

exempel när ansvaret för handledning och tillsyn övergår från skolan till kommunen.

Enligt den nya lagen är målsättningen att man i Finland ska höja utbildningsnivån och öka jämlikheten i utbildningen. Utbildningsanordnarna blir förpliktiga att ge särskilt elever i årskurs 8–9 ytterligare stöd. Det kan handla om att hjälpa att få upp studiemotivationen eller att planera den fortsatta utbildnings- eller karriärstegen.

Förpliktelsen att ordna studiehandledning förlängs också över sommarmånaderna för elever som slutat nian. Tanken är att unga som till exempel inte kommit in på någon utbildning på andra stadiet ska kunna få handledning också under sommaren. En utredning som Nationella centret för utbildningsutvärdering har gjort visar att de elever som har svårigheter med inläringen också upplever att de skulle ha behövt mera studiehandledning.

Ytterligare satsningar leder alltså till mera jobb för elev- och studiehandledarna. Kommuner som satsar mera målmedvetet och långsiktigt på lärande och handledning kommer att vara vinnare. Satsningar på utbildning och skola ska ses som en investering, och inte som en kostnad. Alla vinner på det på sikt.

Stefan Träskvik
styrelsemedlem OAJ Österbotten

Merkittävät opettajat

O

Aj:lla on jo kohta vuoden ollut käynnissä Tehdään tulevaisuuksia -opettajan työn arvostuskampanja. Olemme saaneet lukea lehdistä ja katsoa televisiosta, miten useat henkilöt ovat kertoneet koulun, koulutuksen ja yksittäisten opettajien merkityksestä elämäänsä. Mainosten henkilöt ovat muistelleet omaa lapsuuttaan, kouluaikojaan ja opettajia, jotka omalla persoonallaan, kannustavilla sanoillaan, lempeällä katseellaan tai oikein kohdennetulla ojennuksella ovat viitoittaneet kulkumme suuntaa.

Itse muistan suurin kiitoksin useampaakin opettajaa, jotka ovat olleet vaikuttamassa siihen, millainen elämästäni on muodostunut. Ja niin kuin monessa muussakin asiassa, näen opettajien kädenjäljen vasta nyt aikuisena, vuosien ja vuosikymmenten jälkeen.

Muistan suuresti ihailemani luokanvalvojani, joka puski minua haastamaan itseäni. Hän velvoitti minua ja erästä toista oppilasta pitämään päivänavauksia ja osallistumaan edustustehtäviin. Vaikka en ollut erityisen hyvä hänen opettamassaan aineessa, hän jaksoi aina kannustaa minua ja luotti minuun. Sain jälkepäin kuulla eräältä opettajalta, joka oli sekä luokanvalvojani että myöhemmin myös kollegani, että tämä oli kertonut minusta toisinaan opettajanhuoneessa. Asiat olivat olleet positiivisia. Lisäksi muistan hänen tyylikkyytensä huulipunassaan ja upeissa saappaissaan. Hän kuuluu ehdottomasti edelleen top 3 -listaan: tyylikkäämmät tuntemani naiset.

Arvostin suuresti myös historianopettajaani, jonka en koskaan kuullut korottavan ääntään. Pelkällä katseellaan ja pienillä, oikein muotoilluilla kommentoillaan, hän sai luokkamme kovaäänisimmätkin hiljenemään. Hänellä oli uskomattoman hieno tapa kertoa historian asiat tarinana, joita olisin kuunnellut vaikka useita tunteja päivässä.

Työmme tuloksen mittaaminen on hankalaa, ellei jopa mahdotonta. Se, mitä teemme tänään, näkyy vasta vuosien ja vuosikymmenten saatossa. "Koulutamme kaikkien alojen tietäjät, taitajat ja ongelmanratkaisijat – huomisen tekijät, äänestäjät ja veronmaksajat."

Meidän roolimme on ratkaiseva, kun luodaan hyvinvointia ja pidetään yllä sivistystä. On tärkeää, että opettajan työtä arvostetaan myös jatkossa ja että saamme tärkeälle työlle parhaat tekijät tulevaisuudessakin. Arvostus näkyy juhlapuheissa: olisiko sen aika näkyä palkassa?



Pia Latomäki
alueasiantuntija
OAJ Pohjanmaa

OAJ Pohjanmaan koulutusterveisiiä

K

oronapandemia jatkuu ja vaikuttaa koulutustilaisuuksiin siinä määrin, että loppuvuonna 2021 ja nyt vielä alkuvuonna 2022 olemme järjestäneet koulutukset ja kokoukset Teams-etäyhteyden kautta. Hyvää tässä on se, että

koko ilta ei kulu koulutuksiin, kun matka-aika jää pois. Ihmiset kuitenkin jo todella kaipaavat lähikoulutuksia, kohtaamisia toisten ihmisten kanssa, verkostoitumista ja vertaistukea.

Koulutuksen järjestelyihin tuli vuodenvaihteessa muutoksia, kun Monika Koivumäki jäi pois koulutusvastaavan tehtävistä ja Niina Suokas jatkaa koulutussihteerinä. Koulutusten suunnitteluun osallistuu jatkossa tiiviisti myös OAJ Pohjanmaan työvaliokunta. Niina hoitaa suurelta osin käytännön työt sekä vastaa SurveyPal-järjestelmän kautta tulleista ilmoittautumisista ja kyselyistä. Jaostot ottavat myös vastuuta enemmän koulutuksen vastuuhenkilönä olemisesta koulutuksissa. Koulutus- ja hyvinvointitiimi lakkautettiin, koska

jatkossa samat asiat käydään läpi OAJ Pohjanmaan työvaliokunnassa. Ideoita, vinkkejä ja tarpeita koulutuksista voi lähettää Niinalle, joka vie niitä työvaliokunnan käsittelyyn.

Tänä vuonna pyrimme järjestämään loppuvuoden koulutukset lähikoulutuksina. Myös Liikettä keholle -koulutus päästään toivottavasti järjestämään parin koronavuoden jälkeen kylpylähotelli Härmän Anssin Jussin Areenalla.

Koulutuskutsut tulevat aina myös nettisivuillemme eli kannattaa seurata sivustoa <https://www.oajpohjanmaa.fi/tapahtumakalenteri/>

Tervetuloa osallistumaan koulutuksiimme!

Terveisin

Niina Suokas
koulutussihteerin
OAJ Pohjanmaa

Lisätietoja: niina.suokas@oajpohjanmaa.fi

Hymy ei maksa mitään

O

AJ:n valtuusto päätti elokuussa 2020 perustaa erillisen työhyvinvointirahaston edistämään jäsenistönsä työhyvinvointiin liittyviä hankkeita. Rahaston perustaminen oli tuolloin mahdollista Kojamon osakemyyntituottojen ansiosta. Meidänkin yhdistyksen tehokaksikko ryhtyi tuumasta toimeen ja hallituksen siunaamalla päätöksellä lähdettiin tavoittelemaan oman paikkakunnan projektia, jossa huomioitiin mahdollisimman tarkasti kaikki hakemuksen kriteerit.

Hakemuksen laadintaan otettiin mukaan myös kokenut hakemusasiantuntija. Kuinkas kävikään? Mielestämme todella upea työhyvinvointiprojekti henkisine ja fyysisine osa-alueineen ja mitattavuuksineen lensi bumerangin tavoin takaisin ilman euronkaan tukea. Olimme tuolloin todella pettyneitä. Varsinkin kun hakemuksen hylkäämistä ei tarvinnut perustella millään tavalla, jäimme suu auki miettimään, että mikä meni vikaan. Tänä vuonna totesimmekin, että emme uhraa turhaan voimavarojamme epävarmaan hakemusprojektiin, vaan suuntaamme energiamme tuloksellisempaan toimintaan.

Hakemuksen laadintaan otettiin mukaan myös kokenut hakemusasiantuntija. Kuinkas kävikään? Mielestämme todella upea työhyvinvointiprojekti henkisine ja fyysisine osa-alueineen ja mitattavuuksineen lensi bumerangin tavoin takaisin ilman euronkaan tukea. Olimme tuolloin todella pettyneitä. Varsinkin kun hakemuksen hylkäämistä ei tarvinnut perustella millään tavalla, jäimme suu auki miettimään, että mikä meni vikaan. Tänä vuonna totesimmekin, että emme uhraa turhaan voimavarojamme epävarmaan hakemusprojektiin, vaan suuntaamme energiamme tuloksellisempaan toimintaan.

Lavista, sidontaa ja markiiseja

Vuosien saatossa olemme ideoineet erilaisia työhyvinvointijuttuja omassa yhdistyksessämme. Olemme hyödyntäneet sitä valtavaa tietotaitoa, jota jäsenistöstämme löytyy tai käyttäneet paikallisia osaajia virkistämään työn raskauttavia mieliä ja sieluja. On ollut kulttuuri-, liikunta- ja kädentaitotempauksia. Olemme pyrkineet myös houkuttelemaan osallistujia jämäköillä otsikoilla tyyliin ”Älä ole tavis – ota haltuun lavis”, ”Sidontaa – kukilla”, ”Ottaako pannuun – paista pihvi” ja ”Markiisi Karabah kituuttaa kitaraa”. Korona-aika asetti aikamoiiset vaateet turvalliselle toiminnalle. Joulumuistamiset hoituivat esim. kerran niin, että jäsenet saivat valita etukäteen joko pehmeitä yöunia tai yskänlääkettä. Sitten kannatimme paikallisia toimijoita Lennoilia ja Pramias tilaten toiveiden mukaisen määrän tyynyjä ja nesteisiä tuotteita.

Omassa työpisteessämme on johtotiimissä ollut aktiivinen TYHY-toimija Jonna. Hän on ideoinut kivoja juttuja meidän opehuoneen väelle. Tarjolla on ollut mm. kakkubuffet, hieroja työpaikalla, lumikenkäilyä, porrastreeniä, palapelipuuhaa ja elokuvanautintoja. Aina toiminta ei ole vaatinut suuria rahoja, vaan monipuolista mielikuvitusta.

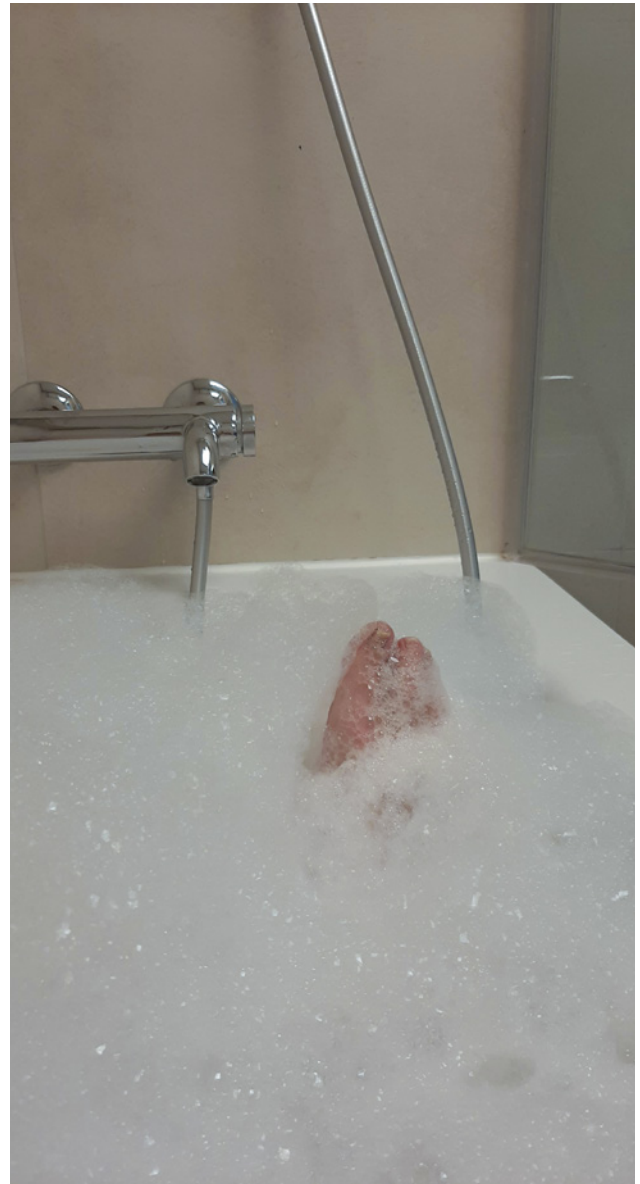
Huomataan hyvä!

Viime vuodelta kaupungin TYHY-rahaa oli jäämässä jälleen kerran käyttämättä. Niinpä vuoden lopuksi ostin työsuojelutoimikunnan valtuuttamana etukäteen palkinnot tätä vuotta varten. Juuri nyt kaupungissamme onkin menossa ”Huomaa hyvä”-kampanja, joka innos-

taa ilmiäntamaan perusteluineen kenet tahansa kaupungin työntekijän tai työyhteisön hyvästä toiminnasta. Kuusihenkinen raati käy huhtikuussa läpi tulleet anomukset ja palkitsee maksimissaan sata ansiokasta henkilöä tai työpistettä. Tämä idea on kopioitu eräästä keskisuomalaisesta kunnasta. Saa käyttää muuallakin! Työhyvinvointi on todella paljon kiinni siitä, miten henkilöstöä kohdellaan, huomioidaan ja arvostetaan sekä lähiesimiehen että laajemminkin työnantajatahon kautta. Niin ikään työkavereiden pienet sanat ja teot ovat tärkeitä työviihtyvyyttä lisääviä asioita. Hymy, huomenen sanominen ja kuulumisten kysyminen ovat perushyvää käytöstä, jonka arvoisia ovat kaikki kollegat.

Hymyillään kun tavataan!

Paula Kotirinta
YSI-jaoston puheenjohtaja
luokanopettaja, plm Kurikka



Resurssiopettajat ja -lastenhoitajat ovat tukena oppimisen hetkissä Vaasassa

Vaasan kaupungin Varhaiskasvatuksessa on palkattu resurssiopettajia ja resurssilastenhoitajia hankkeen kautta yksiköihin, joissa on eniten tukea tarvitsevia lapsia.

Vaasan varhaiskasvatus haki 2021 ja sai vuodeksi 2022 Opetus- ja kulttuuriministeriön erityisavustusta esi- ja perusopetuksen tasa-arvoa edistävään hankkeeseen palkatakseen resurssiopettajia ja -lastenhoitajia yksiköihin, joissa paljon tukea tarvitsevia lapsia. Yksiköt valikoituivat tarkkojen kriteerien pohjalta. Valinnoissa otettiin huomioon mm. vieraskielisen väestön osuus, alueen työttömyys- ja koulutusaste sekä maksuttoman varhaiskasvatuksen piirissä olevat lapset.

Vuoden määräaikaiset toimet saatiin hakuun ja täytettyä ennen vuoden vaihdetta ja uuteen työhön valikoituneet henkilöt pääsivät aloittamaan heti tammikuussa. Sekä resurssiopettajalle että -lastenhoitajalle on laadittu oma tehtäväkuva, miten he yhdessä tiimien henkilökunnan kanssa suunnittelevat ja toteuttavat varhaiskasvatuslain mukaista toimintaa. Varhaiskasvatuslain mukaan lapsella on oikeus vasun mukaiseen varhaiskasvatukseen sekä riittävään oppimisen ja kehityksen tukeen **heti** tarpeen ilmetessä.

Resurssihenkilöiden tehtäviin kuuluu varmistaa, että lasten kehitys ja oppimisen tuki sekä S2-opetus järjestyvät ja toteutuvat lain mukaisesti ja mahdollisuudet kehityksen ja oppimisen edellytyksiin paranevat. Heidän tehtävänä on tukea juuri heikoimmassa asemassa olevien lasten, vieraskielisten lasten, erityistä tukea tarvitsevien lasten sekä maahanmuuttotilaisien lasten oppimista ja kehitystä.

Työ keskittyy myös koronaepidemiasta johtuvien vaikutusten tasoittamiseen, kuten sellaisten lasten tukemiseen, joiden oppiminen ja kehitys ovat vaarantuneet pitkittyneiden poissaolojen vuoksi. Resurssiopettajaa ja -lastenhoitajaa ei käytetä sijaisena tai lasketa normivastuuhenkilöksi vaan he ovat edistämässä lasten oppimisen ja kehityksen tukeen liittyvien ongelmien ennalta ehkäisemistä ja oppimisen edellytysten parantamista.

Vakan resurssiopettaja ja -lastenhoitaja tukevat ja mahdollistavat lapsen osallisuuden toteutumisen päiväkodeissa ja esiopetuksessa. Toimintatavat vaihtelevat yksikön tarpeiden ja lasten sen hetkisten tuen tarpeiden mukaan. Resurssi suunnataan nimenomaan

yksittäisten tai lapsiryhmän tukemiseen kasvatustehävässään. Tuki voi olla yksilöllistä opetusta, samanlaisopetusta ryhmän henkilökunnan kanssa tai pienryhmätoiminnassa tapahtuvaa opetusta. Pää tavoitteet ovat siis osallisuuden lisääminen, kielenoppijoiden kielenkehityksen tukeminen, leikkitaitojen sekä tunne- ja vuorovaikutustaitojen lisääminen. Toiminnan suunnittelu lähtee lasten yksilöllisistä oppimisen ja kasvun tuen tarpeista.

Haastattelin Teerinimen päiväkodin resurssiopettajaa ja lastenhoitajaa sekä Punahilkkan päiväkodin resurssiopettajaa uusista työtehtävistä ja alkuvuoden kokemuksista.

Resurssiopettajat Elina Koivuneva ja Terese Kurunsaari

1. Miten uusi tehtävä on lähtenyt käyntiin? Oletko toiminut yhdessä vai useammassa ryhmässä?

Elina: Uusi työtehtävä on ollut erittäin mielenkiintoinen ja innostava heti alusta alkaen. Haasteita työn aloittamiseen on tuonut alkuvuoden korona ja sen vaikutukset yksiköiden henkilöstöresursseihin. Myös uudenlaisen resurssiopettajan työnkuvan tuominen vakan kentälle on ollut haastavaa, sillä valmista runkoa työn tekemiselle ei varsinaisesti ollut. Työ onkin muodostunut yksikön ryhmien omien tarpeiden ja erityislasten sekä kielenoppijoiden tuen tarpeista. Olen vuoden alun keskittynyt yksikön yhden ryhmän tarpeisiin, mutta maaliskuun aikana aloitan toimimaan myös muualla.

Terese: Työ varhaiskasvatuksen resurssiopettajana on lähtenyt vauhdikkaasti liikkeelle Lapset ja henkilöstö ovat ottaneet lisäresurssin hyvin vastaan. Isossa yksikössä on paljon asioita opittavana, mutta hiljalleen olen päässyt lähes kaikkiin 9 ryhmän lapsiin ja heidän tarpeisiinsa, henkilöstöön sekä yksikön toimintakulttuuriin tutustumaan.

Tutustumiskierros alkaa hiljalleen olemaan ohi ja aloitan tarkemman suunnittelun siitä, missä ryhmässä ja millä aikataululla toimin. Näin ollen 9 ryhmän sijaan lisäresurssi kohdentuu kevään ajan pääasiassa noin viiteen ryhmään (3–6-vuotiaat), joissa tuen tarve on selkein. Vaikka suunnittelisin ryhmiin sijoittumiseni tietyn rytmin, niin aina pitää olla valmis myös siihen, että suunnitelmat muuttuvat ja äkillisesti voi nousta esiin sellaisia tarpeita ryhmissä, mitä suunniteltaessa ei ollut vielä tiedossa. Eli sinne menen, missä tarvetta eniten on.

2. Millaista pedagogista toimintaa olet suunnitellut tai toteuttanut ryhmissä? Oletko toiminut enemmän yksittäisten lasten, pienryhmien vai koko ryhmän kanssa?

Elina: Olen keskittynyt tämän hetkessä ryhmässä ryhmän tarpeista johtuen kielenoppijoiden kielen kehityksen tukemiseen sekä tehostetun tuen sekä erityisen tuen lasten tukemiseen. Arjen kaikki tilanteet, olivat ne sitten leikkiminen, pelien pelaaminen tai siirtymätilanteet, ovat pedagogisesti merkittäviä tilanteita oppia kieltä, joten olen kokenut ne osaksi omaa pedagogista toimintakenttääni. Tehostettu muutaman tai yksittäisen lapsen kanssa toimiminen on myös ollut osana toiminnassani. Suunnittelun lähtökohtana on yksittäisen lapsen vasu.

Ryhmän lasten tuen tarve määrittelee pitkälti pedagogisen toiminnan suunnittelua ja tämä tietysti toteutetaan niin, että se on samassa linjassa ryhmän oman henkilöstön tavoitteiden kanssa. Keskeistä on varmistaa, että toiminta toteutuu varhaiskasvatustilanteissa mukaisesti. Konkreettisesti olen ryhmässä yksi läsnä oleva aikuinen lisää. Ryhmän tarpeista käsin olen myös valmistanut ryhmien käyttöön toiminnanohjaukseen kuvakuvia ja muita kuvakommunikaatiomateriaaleja sekä kielenoppijoiden kielenoppimista tukevia materiaaleja sekä muokannut leikkiympäristöjä.

Elina: Olen toiminut sekä pienryhmien että yksittäisten lasten kanssa. Koen tärkeäksi, että oma työni mahdollistaa entistä tehokkaamman pienryhmätoiminnan ja koen, että sekä yksittäistä lasta tukemalla tai pien-



Kuvat ovat tärkeä työkalu arjessa, kertoo resurssiopettaja Terese Kurunsaari Punahilkan päiväkodista.

Kuva: Terese Kurunsaari

ryhmää ohjaamalla voin keskittyä lasten tarpeisiin tehokkaammin.

Toimin osittain samanaikaisopettajana ryhmässä, mutta toimin myös pienryhmissä sekä yksittäisten lasten parissa riippuen siitä, mitä toiminnan tavoitteena on. Näen oman roolinani toiminnan tehostajana, erityisesti kielenoppijoiden kohdalla.

Terese: Olen viime vuosina opiskellut ja syventynyt positiivisen pedagogiikan ja kasvatuksen suuntaukseen. Tätä ”työkalua” kannan mukani päivitän. Positiivisen pedagogiikan ja kasvatuksen avulla pystyn lähestymään arjessa mitä erilaisempia asioita. Vahvuudet ja hyvän huomaaminen sekä lasten osallisuus ovat opetuksessani keskiössä. Olen pitänyt myös pienimuotoisia puheenvuoroja positiivisesta pedagogiikasta ja kasvatuksesta päiväkodin pedagogisissa palaverissa kaikille ammattiryhmille eri ajankohtina. Olen myös tekemässä yksikköön yhteisen ”positiivisen pedagogiikan ja kasvatuksen”-tankkauspisteen, jossa henkilöstö kuin huoltajatkin voivat käydä positiiviseen kasvatukseen liittyviä ajatuksia ”tankkaamassa”.

Pedagogisen toiminnan suunnittelussa teen tärkeää pohjatyötä Wilman kautta pedagogisten asiakirjojen avulla. Lasten varhaiskasvatussuunnitelmista, oppimissuunnitelmista, S2-suunnitelmista, kielipeda-arvioinneista, pedagogisista arvioinneista ja suunnitelmista sekä HOJK:sta olen saanut ennakkoon tärkeää tietoa lasten asioista sekä tavoitteista, joita on asetettu henkilöstölle sekä toiminnalle. Varsinaista tiedonsiirtoa ei juurikaan ennätä tehdä ennen ryhmiin menoa, joten tällöin Wilman kautta tietojen saanti on ollut arvokasta. Suuri kiitos tästä ryhmien opettajille, jotka ovat tehneet dokumentoinnissa erittäin hyvää työtä. Olen päässyt etukäteen tai jälkikäteen viimeistään hyvään käsitykseen siitä, että millaisia ryhmän tarpeet ovat. Työn suunnittelussa on myös tärkeä huomioida Vaasan varhaiskasvatussuunnitelma, päiväkodin painopisteet, yhteisesti sovitut asiat, koko ryhmän tarpeet, yksilölliset tarpeet sekä lasten ja kasvattajien vahvuudet.

En siis mene ryhmiin ”taikasauvaa heilauttamaan”, vaan sulaudun ryhmien aina meneillään olevaan toimintaan. Kunnioittaen ryhmän omia toimintasuunnitelmia. Samanaikaisopetuksen nostaisin tärkeään asemaan. En lähde erilaisia tehtäviä yksittäisen lapsen kanssa harjoittelemaan, vaan olen ryhmästä usein toisen työntekijän parina pienryhmätyöskentelyssä tai minulla on oma pienryhmä tai olen hetkittäin koko ryhmän apuna. Kokopäiväpedagogiikan merkitys korostuu entisestään ja pyrin niissä vaikuttamaan lasten myönteisiin oppimiskokemuksiin. Jokainen hetki on hyvä ja arvokas oppimisen hetki.

4. Millaiset lasten tarpeet korostuvat tässä ajassa?

Elina: Tässä ajassa tärkeintä on mielestäni turvallisen aikuisen läsnäolo. Kohtaamiset, vuorovaikutus ja syli. Lasten sylin kaipuu on suurta ja erityisesti turvallisuuden tunteen luominen varhaiskasvatuksessa on keskeistä varsinkin tämänhetkessä maailmantilanteessa. Koronapandemia ja sota Ukrainassa

vaikuttaa myös meihin aikuisiin, niin miksei myös lapsiin. Lapset tarvitsevat tänä päivänä läsnä olevaa aikuista, jolla on aikaa kohdata, aikaa huomata, kehua ja ymmärtää. Empatiataitojen, tunnetaitojen ja vuorovaikutustaitojen opettaminen on myös tärkeää. Kielenoppijoiden kohdalla on keskeistä tukea kielenoppimista, jotta pääsee osaksi lapsiryhmää, mutta myös osaksi suomalaista yhteiskuntaa myöhemmässä elämässä.

Terese: Lasten tuen tarpeet ovat moninaiset ja ne lisääntyvät koko ajan: Kielenkehityksen tarpeet näkyvät laajasti, keskittymisen, impulsiivisuuden, tarkkaavuuden ja toiminnanohjauksen haasteet ovat päivittäin nähtävissä ja nämä ovat paljon aikaa vieviä tarpeita. Sosiaalisia, vuorovaikutuksellisia ja tunnepuolen taitoja harjoitellaan päivittäin ja lähes joka hetki. Hieno- ja karkeamotoriikan taitoja unohtamatta. Äärimmäisen tärkeää on myös huomata erityisen taitavat lapset ja he, jotka jo osaavat lähes kaiken ikä- ja kehitystasonsa mukaisesti. Tarpeita on siis laidasta laitaan. Tärkeintä on kuitenkin huomata jokaisessa lapsessa oleva hyvä ja tukea häntä vahvuuksissaan ja mielenkiinnon kohteidensa kautta. Kiitän, kehun ja kannustan mahdollisimman paljon pitäen mielessä myös sen, että mitä enemmän haasteita, sitä hellempi syli.

Erilaisten tarpeiden ”viidakossa” etsitään yhdessä tiimin kanssa keinoja, miten resurssiopettaja voi olla tukena ja apuna koko ryhmässä, pienryhmässä tai yksittäisten lasten asioissa. Usein suuntaan ”automaattisesti” niitä lapsia kohti, jotka eniten tarvitsevat tukea. Jos taas on niin, että tiimin jäsenet tekevät enemmän töitä juuri tukea tarvitsevien parissa, niin minä annan aikaa taas niille lapsille, jotka taidoiltaan ovat osaavampia sekä oppiminen on helpompaa ja joille arki varhaiskasvatuksessa on sujuvampaa.

Arjessa tuen yksittäistä lasta pedagogisten dokumenttien ja omien havainnoin pohjalta mm. helpottamalla S2-lapsen oppimista peleissä, impulsiivinen lapsen pukemista hiirijastimen avulla, tunne- ja vuorovaikutustaitojen harjoittelijan kanssa jään keskustelemaan sivummalle, kielenkehityksen ja toiminnanohjauksen haasteissa käytän kaulassa roikkuvia kuvia apuna jne. Eli pystyn tukemaan päivän aikana monen lapsen kasvua, kehitystä ja oppimista.

5. Millaista yhteistyötä olet tehnyt ryhmien opettajan ja koko talon erityisopettajan kanssa?

Elina: Olen ollut vain yhdessä ryhmässä, joten yhteistyöni opettajan kanssa kohdistuu vain kyseiseen ryhmään. Tavoitteena on ollut tiivis yhteistyö ja oman toiminnan suunnittelu ryhmän opettajan kanssa tiivistä yhteistyötä tehden ja opettajan tavoitteisiin tukeutuen. Veon kanssa yhteistyö on ollut tiivistä ja koen, että se on ollut merkittävä tuki työssäni. Olemme miettineet yhdessä työni tavoitteita ja menetelmiä tavoitteiden saavuttamiseksi

Terese: Opettajien kanssa tehtävä yhteistyö on äärimmäisen tärkeää. Arjessa on paljon hektisyyttä ja siitäkin syystä näen tärkeäksi sen, että olen valmistautunut

ryhmään menemisellä juurikin lasten pedagogisiin asiakirjoihin perehtymällä. Näin ollen opettajien aikaa ei kulu siihen, että heidän täytyisi koko ryhmän tilannetta avata minulle. Asiakirjoihin perehtymällä ja ryhmän tilanteen näkemällä pystyn itse ennakoimaan ja eriyttämään tilanteita tarvittaessa – sekä suuntaamaan sitä kohti, missä avuntarve on suurin. Tiimipalaveriiniin mukaan meneminen on myös erittäin tärkeää, jotta pääsee ryhmän asioista kuulemaan ja puhumaan koko tiimin kesken. Palavereissa sovitut asiat vaikuttavat myös oman työni suunnitteluun.

Tehtävässäni olen myös lähtenyt kokeilemaan sitä, että opettajat voivat varata minut ryhmään tuen tarpeessa olevien lasten palaverien ajaksi. Sähköisen kalenterin avulla opettajat pystyvät näkemään, että missä milloinkin olen varattuna ja he voivat näin ollen suunnitella palavereiden ajankohdan ja varata minut tarvittaessa ryhmään, heidän siirtyessä palaveriin. Nyt keväällä tuen tasojen tarkastaminen ja palaverien tahti kiihtyy, joten nähtäväksi jää, miten paljon varauksia saan tuohon tehtävään.

Erityisopettaja on myös tärkeä yhteistyötaho. Hänen avullaan pääsen kuulemaan vielä tarkemmin juurikin tuen tarpeessa olevien lasten asioista. Saan tiedon sellaisista asioista, mitkä eivät vielä ole pedagogisissa asiakirjoissa nähtävillä. Esimerkiksi missä vaiheessa on puheterapeutin saanti, tai mihin tutkimuksiin tai arviointeihin kukin on menossa. Erityisopettaja pystyy myös perehdyttämään minua kaupungin linjauksissa tuen tarpeen asioissa. Muualta tullessa opettajana ei käytänteet mm. tuen tason asioissa ole aina samoja ja erityisopettajalta saan parhaiten uusimman tiedon erilaisista linjauksista.

Yhdeksi tärkeäksi yhteistyötahoksi nostaisin myös esihenkilön. Esihenkilö on perehdyttänyt minut talon asioihin ja hänen kanssaan pystyn suunnitella työtäni isommassa, mutta myös pienemmässä mittakaavassa. Esihenkilö on siis tien viitoittajana. Esihenkilön kanssa saan myös keskusteltua kehittämisideoista ja esihenkilöllä on usein tieto nopeimmin, missä lisäresurssi olisi milloinkin tarpeellista kokonaiskuvan kannalta, jos ja kun muutoksia ryhmien tilanteissa aina esiintyy. Esihenkilö ja erityisopettaja muodostavat minulle siis tärkeän ohjausryhmän, jonka avulla pystyn työssäni ”suunnistaa” parhaalla mahdollisella tavalla.

6. Oletko tehnyt yhteistyötä avustajien kanssa, millaista?

Elina: Arjessa samoin kuin muiden tiimin jäsenten kanssa. Omalta osaltani ohjaan ja tuen ryhmän avustajaa työssään.

Terese: Tässä vaiheessa, kun olen tutustumiskierroksella vielä, niin tärkein tutustumiskohteeni ovat olleet lapset, jotta saan heihin luotua ensin hyvän yhteyden ja lämpimän vuorovaikutussuhteen. Näin ollen eri ryhmien lapset ottavat minut helposti vastaan, kun välillä voin siirtyä tiheälläkin aikataululla ryhmästä toiseen. Tästä syystä en ole vielä ennättänyt avustajien kanssa yhteistyötä niin hyvin aloittamaan.

Avustajille olen saanut pidettyä yhden positiivisen pedagogiikan ja kasvatuksen puheenvuoron ja tällaiset yhteiset tilaisuudet avustajille ovat tärkeitä. Yksikössä on kiitettävästi avustajia ja monet ovat selvästi tehneet työtään pidempään ja ovat osaavia työssään. Avustajat tarvitsevat myös työstään kiitosta, kehuja ja kannustusta. Uskon, että kun pääsen näihin ryhmiin nopeammalla aikataululla, missä avustettavia on, niin yhteistyö avustajienkin kanssa tiivistyy.

7. Kerro vapaasti uuden työsi mahdollisuuksista, haasteista tai kokemuksista?

Elina: Uusi työ on ollut alusta alkaen todella innostava, mielenkiintoinen ja ehdottomasti tarpeellinen varhaiskasvatukseen. Erityisesti yksiköissä, joissa on paljon kielennoppijoita ja erityisen tuen lapsia, on ehdottoman tärkeää olla tukemassa sekä ryhmän kasvattajia työssään että olla varmistamassa tuen toteutumista. Haastavissa lapsiryhmissä kuormitus on usein niin suurta, että on



Teeriniemen päiväkodin resurssiopettaja ja -lastenhoitaja Elina Koivuneva ja Kati Hoffren.

Kuva: Monika Koivumäki

suuri riski sille, että osa lapsista jää vaille tarvitsemaansa tukea. Varhaiskasvatuksen tämän hetkiset henkilöstöresurssit ovat paikoittain täysin riittämättömät ja varhaiskasvatustoteutumisen ei aina välttämättä toteudu siten kuin pitäisi. Työni mahdollistaa sen, että voin keskittyä tehostamaan tukea yksittäisiin lapsiin, mutta samalla myös samanaikaisopettajana tukea ryhmän henkilöstöä kasvatustyössään.

Haasteena on ollut se, että työtehtävä on uusi ja sen sisältö vaihtelee yksikön ja ryhmän tarpeesta käsin. Oma ammatillinen identiteetti tulee olla perustuksiltaan aika vahva. Oman näkemyksen lisäksi saattaa olla monta muuta mielipidettä, mitä työni sisältää tai pitäisi sisältää. Tämä tuo haastetta, koska halu on auttaa kaikissa asioissa, mutta omakin aika on rajallinen. Keskeistä onkin esimiehen ja veon sekä muiden resurssiopettajien sekä resurssilastenhoitajien tuki. Myös työyhteisö, joka ymmärtää resurssiopettajien työnkuvan ja näkee sen pedagogisena resurssina oman työnsä tukena, on mahtava tuki myös itselle.

Työni voi olla parhaimmillaan sujuvaa yhteistyötä henkilöstön kanssa lasten parhaaksi ja tavoitteena on, että tästä tulisi pysyvä lisäresurssi tukemaan varhaiskasvatustoteutumista, lisäresurssi varmistamaan vakan ja esiopetuksen tavoitteiden toteutumisen, tuki henkilöstön työhön, joka lisäksi myös henkilöstön työssä jakamista ja hyvinvointia. Toivotaan, että saamme jatkorahoitusta tälle erittäin kaivatulle resurssille, joka on yksi askel lähemmäs maailman onnellisinta kaupunkia – Vaasaa!

Terese: Ehdottomasti varhaiskasvatuksen resurssiopettajalle on tarvetta ja tilausta! Ulkopuolisena ryhmään tulijana usein huomaa ”uusin silmin” ja havainnoi asioita eri tavoin kuin ryhmässä pitkään toimineet tiimin jäsenet. On ollutkin mukava työtä tehdessä huomata, kun henkilöstöstä joku kysyy: ”mitä mieltä olet?” tai ”miltä vaikuttaa tämä?” tai ”olisiko sinulla ideoita tähän?”. Resurssiopettaja tarvitsee ”herkät tuntosarvet”. Tai sanotaanko näin, että herkistä tuntosarvista on paljon hyötyä!

Resurssiopettajan työssä tilanteet myös saattavat muuttua nopeasti ja usein pienessä ajassa pitää omaksua monta asiaa kerralla. Resurssiopettajan on hyvä myös olla kehittämismyönteinen. Kehittämismyönteisyys on toki ollut itselleni luontaista omassa ryhmässä toimineena opettajanakin. Uudet tuulet varhaiskasvatuksessa on aina mielestäni virkistävä. Varhaiskasvatus kehittyy joka tapauksessa koko ajan, halusimme sitä tai emme.

Haastavinta tehtävässäni on muistaa isossa yksikössä kaikkien lasten ja henkilöstön nimet sekä oppia, mistä kaikkialta voi löytää erilaisia opetusmateriaaleja, jakotiloja ja kuka voi missäkin asiassa auttaa tässä tehtävässäni yms. Onneksi kysyvä ei tieltä eksy! Lisäksi paljon on päivittäin muistettavia asioita, joten armollisuutta itseään kohtaan pitää jatkuvasti harjoitella. Resurssiopettajana pitää myös se hyväksyä, että en johda tiimien toimintaa, joten aina vaikuttaminen ryhmien asioissa ei ole helppoa. Usein kuitenkin avoi-

men ja positiivisen lähestymistavan kautta yhteistyö kasvattajien kanssa on helppoa. Omalla asenteella on suuri merkitys.

Aika tulee varmasti aikanaan näyttämään, mikä hyöty ja apu resurssiopettajasta on ollut. Toivotaan kuitenkin, että pidemmällä aikajänteellä resurssiopettajan apu ja tuki huomataan. Tässä vaiheessa voi jo kuitenkin sanoa, että on suuri kunnia saada tehdä tästä näkökulmasta varhaiskasvattajan opettajan työtä! Jos opettajien saanti varhaiskasvatukseen olisi helpompaa, niin uskoisin resurssiopettajiaakin olevan enemmän. Vuosi on erittäin lyhyt aika resurssiopettajan työssä. Kokemuksesta voin sanoa, että juuri kun olet päässyt vauhtiin, niin aika loppuu. Mahtavaa kuitenkin on, että Vaasan kaupungin varhaiskasvatus sai hankerahoituksella 2 varhaiskasvatuksen resurssiopettajaa ja useamman varhaiskasvatuksen lastenhoitajan lisäavuksi ryhmiin vuodeksi 2022.

Resurssilastenhoitaja Kati Hoffren

Miten resurssilastenhoitajan työ on poikennut tavallisen lastenhoitajan työstä käytännössä?

Työ on vapaampaa ja voi itse suunnitella toimintaa. Alkuvuoden olen ollut kahdessa pienessä eskariryhmässä. Stressiä on ollut vähemmän kuin olisin koko ajan samassa ryhmässä.

2. Miten sinut on otettu vastaan tiimeissä?

Todella hyvin. On tuntunut, että työtäni arvostetaan enemmän, kysytään mielipiteitä, ideoita ym. enemmän kuin ennen. Olen saanut kiitosta ja positiivista palautetta.

3. Millaista toimintaa olet toteuttanut yksittäisten lasten tai pienryhmien kanssa?

Lauluhetket, suujumppa, tunnetaidot pienryhmissä, kehotunnekasvatus ja turvallisuustaidot pienryhmissä, matemaattiset harjoitukset yksittäisten lasten kanssa ja pienryhmissä.

4. Millaiset tuen tarpeet korostuvat tässä ajassa?

Tuen tarvetta tuntuu olevan paljon. Lapset viettävät paljon aikaa ruudulla ja se näkyy heidän käytöksessään ja puheissaan. Leikkitaidot ovat monelta hukassa. Monilla on haasteita tunnetaidoissa ja kaveritaidoissa.

5. Kerro vapaasti uuden työsi mahdollisuuksista, haasteista ja kokemuksista.

Koronatilanne on vaikuttanut niin, että olen ollut sijaisena paljon enkä ole pystynyt tekemään resurssihoitajan työtä niin paljon kuin olisin halunnut. Ryhmiä ei ole kuitenkaan tarvinnut vaihdella mikä on hyvä. Tässä työssä saa käyttää omia vahvuuksia. Itselläni on kokemusta erilaisista tuen tarpeista kertynyt vuosien mittaan.

Olen tykännyt tästä työstä ja olen sitä mieltä, että tämä saisi jatkua hankkeen loputtua. Tarvetta olisi ”ylimääräisille käsille” ja itse voisin jatkaa tässä työssä.

Teksti: Monika Koivumäki

OAJ:n toimisto siirtyy Helsingistä Pohjanmaalle

O

AJ:n toimitilat siirtyvät

1.5.2022 alkaen Pohjanmaalle tarkemmin sanottuna Vaasaan Kauppapuistikolla sijaitsevaan kerrostaloon. OAJ Pohjanmaalla on ollut samassa kerrostalossa jo aiemmin toimitilansa mutta

nyt OAJ Pohjanmaa on ostanut koko kerrostalon käyttöönsä.

Kerrostalon ostamisen on mahdollistanut alueyhdistyksen huimasti kehittyneet sijoitukset. OAJ Pohjanmaa on pysynyt välttämään monet sijoitukselliset karikat, joita maa-

ilman muutokset ovat aiheuttaneet. Kryptovaluuttoihin on sijoitettu vain muutamia satoja euroja, mikä on hyvä, sillä niin Bitcoinin (BTC), Ethereumin (ETH) ja Solanan (SOL) arvo on romahtanut digitaalisiin valuuttoihin erikoistuneen CoinDeskin mukaan viime vuodesta reilusti yli 10 prosenttia. Kryptovaluuttojen sijaan OAJ Pohjanmaa on jo pitkään kerryttänyt kultavarantojaan. Kullan lisäksi OAJ on sopinut kerrostalon ostosta jo syksyllä 31.10.2021, jolloin on sovittu termiinistä. Termiinissä on sovittu kauppaehtoista, jonka mukaan kerrostalo siirtyy 1.4.2022 OAJ Pohjanmaan omistukseen 50 miljoonan ruplan hintaan. Näin ollen OAJ Pohjanmaa saa kerrostalon huomattavan edullisesti, jopa niin edullisesti, että



rahaa saadaan kaupasta niin paljon, että kerrostaloon pystytään teettämään remontti, jonka ansiosta kerrostalo modernisoidaan 2020-luvun mahdollistamalle tekniikan tasolle.

Käytännön suunnittelu jo hyvässä vauhdissa

Kerrostalon tuleviin toimistotiloihin ja asuintiloihin asennetaan älykkäät järjestelmät, joilla ohjataan niin huoneistojen lämpötiloja, valaistusta kuin sekä mindfulnessia että naurujoogaa rytmittävää musiikkia, jota hyödynnetään viikoittain työhyvinvoinnin tukemiseksi.

OAJ Pohjanmaan puheenjohtaja Kari Nieminen on toimitilojen siirtymisestä innoissaan.

– Olen pyytänyt toimistotiloihin jo juoksumaton ja kuntopyörän, jotka kuuluvat mielestäni kaikenlaisiin moderneihin toimistotiloihin. On syytä toimia niin, että istumatyön vaarallisuus pidetään mielessä jokaisena työpäivänä.

YSI-jaostoa luotsaava puheenjohtaja Paula Kotirinta on linjannut, että kylpylätilojen suunnitteluun on haettava mallia Budapestin kauneimmista kylpylöistä. Pohjanmaan alueen alueasiantuntija Pia Latomäki puolestaan on jo suunnitellut tiloihin elokuvateatterin, jossa pyörivät tiiviiseen tahtiin pohjalaiset klassikot Häjyt, Härmä ja Lakeuden kutsu. Nämä elokuvat on valittu näytettäväksi, koska elokuvissa on vahva OAJ Pohjanmaan edustus.

Varapuheenjohtajat Margareeta Verronen ja Christel Sandell ovat auttaneet suunnittelussa ja ovat eritoten tuoneet esille, että hankintoja tehtäessä on otettava huomioon sekä eri-ikäisten, -sukupuolisten että -kielisten tarpeet. Varhaiskasvatuksen kehittämispäällikkö Minna Herttua-Niemi on yhtä lailla vakuuttunut, että toimitiloista on iloa, kun pyritään ratkaisemaan varhaiskasvatuksen palkkauksen ja työhyvinvoinnin ongelmia.

Viestintäpäällikkö Heli Katajamäki iloitsee uusista kuvastudiotiloista ja videoeditointitiloista, joiden avulla OAJ Pohjanmaan viestintä saataneen ammattimaiselle tasolle, vaikka ketään ei tehtävään palkataan, koska budjetin rajat tulivat hyvästä taloustilanteesta huolimatta vastaan.

Johdon assistentti Niina Suokas tosin ihmettelee, ettei hänelle ole vielä osoitettu työtiloja kerrostalossa eikä ole kokenut uskottavaksi nimettyä syytä – tilanpuutetta.

Teksti: Heli Katajamäki & työryhmä

Kuvat: Niina Suokas & Pia Latomäki

Lähteet

CoinDesk (2022). Bitcoin Suffers Biggest Drop in Four Weeks, Nearing \$40K.

Noudettu 17.2.2022 osoitteesta <https://www.coindesk.com/markets/2022/02/17/bitcoin-suffers-biggest-drop-in-four-weeks-nearing-40k/>



Ändringar i lagen om småbarnspedagogik 1.8.2022

Den största förändringen är att det finns nya bestämmelser om barnets rätt till stöd.

Stödet ges enligt barnets behov i tre steg – allmänt, intensifierat och särskilt stöd.

M.a.o. barnets rätt till stöd förstärks.

Nytt: 3 a kap. Rätt till stöd inom småbarnspedagogiken

- 15 a § Stöd för barnets utveckling, lärande och välbefinnande
- 15 b § Hur stödet till barnet genomförs
- 15 c § Stödtjänster som tillhandahålls barnet
- 15 d § Bedömning av stödbehovet
- 15 e § Beslut om stöd och stödtjänster

Stödet skall genomföras på ett inkluderande sätt inom småbarnspedagogiken. Inklusion/inkludering poängteras betydligt starkare än tidigare. Inte enbart i förhållande till barnets rätt till stöd utan övergripande. ”Inkludering skall omfatta alla barn och ska ses som en princip, en värdegrund och ett övergripande sätt att tänka när småbarnspedagogiken ordnas. En inkluderande verksamhetskultur främjar såväl barnens, personalens som vårdnadshavarnas delaktighet, gemenskap och samhörighet. Inklusionen hänför sig inte bara till arrangemangen kring barnets plats inom småbarnspedagogiken utan också på ett övergripande sätt till genomförandet av den pedagogiska verksamheten. Målet för inklusionen är att varje barn ska känna glädje över lärandet, känna grupptillhörighet, lära sig av de övriga barnen i gruppen och nå sin fulla potential. Ur en pedagogisk synvinkel är differentiering av verksamheten ett centralt arbetssätt för att främja inklusion.

På det sätt får varje barn utvecklas i sin egen takt och enligt sina egna förutsättningar.” I arbetsgruppen ”Rätt att lära sig” definieras begrepp (t.ex. inklusion, specialundervisning osv.), arbetet blir klart 30.8.2022

Lagen tillämpas både inom den offentliga sektorn och på den privata sektorn.

Intensifierat och särskilt stöd omfattas av ett förvaltningsbeslut om hur stödet skall förverkligas och beslutet gör kommunen för alla barn inom båda sektorerna.

Målet med förvaltningsbeslutet är att barnet och vårdnadshavarna drar nytta av ett beslut, eftersom det i beslutet antecknas de stödformer och stödtjänster som barnet får rätt till. Propositionen förtydligar också ordnandet av stödet till barnet inom privata småbarnspedagogiska tjänster.

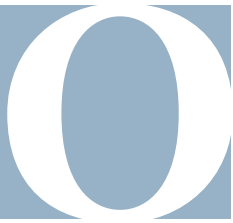
Tyvärr medförde lagen ingen dimensionering eller reglering angående speciallärarna. §25 i lagen om småbarnspedagogik säger att det skall finnas tillräckligt med speciallärare. Vad betyder tillräckligt?

Barnets rätt till speciallärarens tjänster poängteras mer än tidigare men hur det förverkligas i de olika kommunerna är ju öppet just nu. Tyvärr är det också en stor brist på behöriga speciallärare inom småbarnspedagogiken.

Grunderna för planen för småbarnspedagogik förnyas (publicerades 18.2.2022) => de lokala planerna skall vara uppdaterade före 1.8.2022

Text: Christel Sandell
VAKA sektionens ordförande
Speciallärare inom småbarnspedagogik

Esihenkilöille kohdistetun alueellisen edunvalvonnan kehittämisen loppuraportti



OAJ Pohjanmaan alueella kokeilun tarkoitus oli keskittyä varhaiskasvatuksen esihenkilöihin, päiväkodin johtajiin ja varajohtajiin/apulaisjohtajiin. Monenlaisia suunnitelmia tehtiin ja yhtä monta suunnitelmaa peruttiin tai muutettiin etätilaisuuksiksi.

Kaikesta huolimatta, mitä saimme aikaiseksi? Keväällä 2020 teimme kyselyn alueemme johtajille. Kyselyllä kartoitimme varhaiskasvatuksen tilannetta ja johtamisen haasteita, sekä johtajien toiveita omalle edunvalvonnalle. Kyselyn tarkoituksena oli kartoittaa, minäkalaisia tilaisuuksia johtajille järjestäisimme. Syksyllä 2020 järjestimme webinaarin johtajille, varajohtajille, luottamusmiehille sekä muille asiasta kiinnostuneille paikallisyhdistysten aktiiveille. Tilaisuuksia järjestimme kaksi, toinen oli suomen- ja toinen ruotsinkielinen. Tilaisuuden sisältönä oli OAJ:n tekemän johtajille suunnatun kyselyn anti. Samoja asioita johtamisen haasteista nousi myös meidän tekemässä kyselyssä.

Kehittämiprojekti jatkui vielä vuoden 2021 loppuun. Toiveissa oli päästä järjestämään alueellisia tilaisuuksia paikan päälle. Mutta kuten jo tiedämmekin, nämäkään eivät toteutuneet. Onneksi saimme pidettyä yhden webinaarin syksyllä 2021. Aiheena oli OVTESin siirto ja sen sisältö. Tätä asiaa meille valotti Kirsi Sutton OAJ:sta. Nyt odottelemmekin, mitä tuo OVTES meille tuo kevään neuvotteluissa. Ja tässä onkin sitten jo sisältöä seuraavaan tilaisuuteen johtajille.

OAJ Pohjanmaan vaka-jaosto teki hyvää työtä kehittämisprojektin eteenpäin viemiseksi. Vaikka korona vaikeutti tilannetta, niin etänä saimme asioita hyvin eteenpäin. Erittäin iso kiitos Monika Koivumäelle! Hänen käsialaansa ovat meidän kyselyt, webinaareihin osallistumislinkit ja kaikki käytännön järjestelyt. Ilman Monikan apua emme olisi selvinneet. Samoin kiitokset

myös vaka-jaoston puheenjohtaja Christel Sandellille. Meillä on huippu naisia vaka-jaoston täynnä! Tällä porukalla järjestyy kyllä kaikki tapahtumat jäsenille.

Tulevaisuudessa toivon edelleen vahvaa vaikuttamista ja edunvalvontaa myös johtajille. Onneksi OAJ Pohjanmaalla on ollut jo ennen tätä kehittämisprojektiä paljon tilaisuuksia kohdennettuna eri kouluasteiden esihenkilöille. Niiden toivoisin jatkuvan. Toivon OAJ:n uusilta päättäjiltä, puheenjohtajalta ja valtuutetuilta näkemystä esihenkilöiden edunvalvonnan vahvistamiseen ja työolojen kehittämiseen. Kun johtajien työolot ovat kunnossa ja kohtuulliset, niin heillä on silloin myös voimavaroja työyhteisön ja työskentelyolojen kehittämiseen. Kun johtajat ja opettajat puhuvat samaa kieltä ja tulkitsevat sopimuksia samalla tavalla, siitä on etua myös yksittäiselle opettajalle. Yhdessä teemme tulevaisuuksia.



Teksti: Maarit Marjusaari
OAJ Pohjanmaan alueellisen kokeilun yhteyshenkilö
VOL hallituksen jäsen
Päiväkodin johtaja, varhaiskasvatuksen palvelupäällikkö, Kokkola

”När det tänds en glimt i deras ögon och man märker att de har lyckats trots sina utmaningar i livet”

Måndagen efter sportlov har jag en träff med systrarna Anita och Christina Wisén som båda arbetar som utbildare på Edunova Ab i Jakobstad. Jag vill lära mig mera om vad dessa två kvinnor arbetar med.

Yrkesutbildningen i Finland har utvecklats mycket under de senaste åren och så även alla integrationsutbildningar. Edunova Ab hette tidigare Edu YA (Yrkesakademien). När en invandrare kommer till Jakobstad görs det upp en integrationsplan med TE-byrån och därefter köper TE-byrån utbildningar och tjänster av Edunova.

Anita började sina studier vid Barnträdgårdsläraryrkesinstitutet i Jakobstad, men har aldrig arbetat inom småbarnspedagogiken. Därefter fortsatte hon studera pedagogik,

finska och specialpedagogik på öppna universitetet. Vid en ålder av 57 år började Anita studera till yrkeslärare.

Christina har studerat svenska och pedagogik vid Åbo Akademi. Vid öppna universitetet tog hon grundstudier i vuxenpedagogik och krispsykologi.

Anita har arbetat som lärare i 40 år och Christina i 30 år. Anita inledde karriären 1982 vid Centralskolan i Kronoby som timlärare. Hon har även arbetat i grundskolor i Pedersöre, Karleby och Jakobstad. 1997 började Anita på Basecamp vid Kronoby folkhögskola som timlärare. Efter några år halkade hon in på integrationsutbildningen i Kronoby. Därefter har hon även hunnit med Språkskolan och Welcome Office i Jakobstad.

Christina började 1992 som modersmållärare på



Systrarna Christina och Anita Wisén trivs bra som utbildare på Edunova Ab.



Att hitta läromedel på svenska är inte alltid lätt.

högstadium och gymnasium i Kronoby och Karleby. Liksom sin syster har även hon arbetat med invandrarundervisning vid Folkhögsskolan i Kronoby. 2009 ringde de från Yrkesakademien och erbjöd Christina arbete med invandrare som skulle ha intensivkurs för att kunna studera till skolgångsbiträde. Christina nappade på detta och blev kvar inom invandrarundervisningen.

Anita och Christina har båda total arbetstid på 1500 h per kalenderår. 25 % är obunden tid som oftast går till planering. Bunden tid kan vara undervisning och uppgifter som arbetsgivaren har gett. Varje utbildare för timdagbok och det är på eget ansvar att arbetsmängden hålls lagom. Undervisningen sker kl.9-14, men kan variera mycket.

I nuläget har Christina 17 studeranden och Anita 14 studeranden. Av dessa är enbart två kvotflyktingar och en är asylsökande. Enligt systerarna är det ett vanligt missförstånd att andelen kvot- och asylsökanden är större. Men det stämmer inte. De flesta är arbets- eller kärleksinvandrare. Nu finns även många högutbildade i Anitas och Christinas grupper. Målet är att de ska in i ett arbete eller väljer att studera vidare.

Vad fick dig att söka det här arbetet? Anita kände behov att byta arbetsplats och arbetsmiljö och tycker om att promenera till jobbet. Christina blev headhuntad. Det var en nytändning att få arbeta med vuxna efter en lång tid tillsammans med ungdomar. Anita påminner om att varje ålder har sin tjuvning.

Invandrare lär oss så mycket. De öppnar våra ögon för hur vårt samhälle är och hur våra lagar och regler fungerar. Våra studeranden ifrågasätter saker, har en

nyfikenhet och ett kritiskt tänkande. Man märker att de vill framåt i livet.

Vilka utmaningar finns i ditt arbete? Trots en stor frihet är vi bundna av vårt avtal med TE-byrån. Arbetsmängden är stor. Det kan vara svårt att få alla att förstå eftersom undervisningen inte sker på deras modersmål utan på målspråket. Det är också knepigt att hela tiden vara uppkopplade och försöka hinna observera studeranden så att man ser att undervisningen gått fram.

Finns det tillräckligt med resurser i form av läromedel? Anita undervisar finska och hon anser att det finns gott om material. Christina som undervisar på svenska har inte riktigt samma åsikt. Hon måste beställa läromedel från Sverige och så gör hon också eget material. På nätet finns nätbaserat material på finska men inte lika bra på svenska.

Vad är charmen med detta arbete? Här svarar systerarna nästan på samma gång att det är när det tänds en glimt i deras ögon och man märker att de har lyckats trots sina utmaningar med livet. Det känns bra när man märker att studerandena finner sig till ro och hittar tryggheten. När de passar in i vårt samhälle och varken utseende eller ursprung definierar vem de är. Det är så fint att se när de klarar sig själva och tar sig fram på egen hand. Om en studerande kan skoja med sin lärare så vet man att samspelet fungerar och då kan inlärning ske.

Text: Jessica Krohn

Skribenten arbetar som FOSU:s huvudförtroendeman, är OAJ c-föreningens ordförande och klasslärare i Jakobstad

Karta över yrkeslärnarnas fackliga intressebevakning

Vad handlar yrkeslärnarnas intressebevakning om? Vem är vi och vilka särdrag finns det med tanke på att vi är medlemmar i OAJ. OAJ är en av de stora aktörerna på det fackliga fältet och störst inom AKAVA och utgör där ca 20 % av medlemmarna. Har ska vi direkt notera att varken AKAVA eller OAJ är homogena grupper, utan består av många olika grupper, med olika särintressen och arbetsfält. OAJ:s stora grupp består av s.k. allmänbildande lärare, men det är det klart att småbarnspedagogiken inte har så mycket likheter med jobbet i gymnasiet. Alla som jobbar inom yrkesinriktad utbildning, fria bildningen, musikutbildning m.m. är förenade under ett tak inom OAJ, och utgör ca 17 000 av totalt 117 000 medlemmar i OAJ.

Yrkeslärnarnas position och särdrag

I en karta över intressebevakningen finns det flera aspekter att se på. Dels finns det frågan om vad vi ska fokusera på, dels är det frågan om vilka speciella aspekter som är viktiga för det som jag här sammanför under benämningen yrkeslärare. Benämningen är inte helt korrekt, då vi också inkluderar musik och fria bildningen, och i en snäv tolkning kunde man förstå det

som lärarna som jobbar på andra stadiet på yrkesinstitutet. Intressebevakningen fördelar sig på avtalsfrågor, utbildningspolitik och organisation. Det sistnämnda gäller det som denna text försöker belysa – hur fungerar arbetet inom OAJ.

Avtalsfrågorna och löneavtalen är högaktuella och det har nu varslats om strejk, eftersom förhandlingarna inte lett till resultat. En väsentlig del, vid sidan om lönen, är avtalsvillkoren. Detta är väsentligt för oss och dessutom i mycket varierande former. Musikundervisningen på arbetarinstitut har inte så mycket gemensamt med tradenombildning på yrkeshögskolorna. Arbetstiderna ser annorlunda ut, genomförandet skiljer sig markant och referensgruppen är en annan. Detta är något man måste vara medveten om och som är karakteristiskt för yrkeslärnargrupperna. De flesta inom OAJ:s medlemsföreningar har en stark yrkesidentitet som inte är att vara lärare, utan som kommer från att man ofta under en lång tid varit verksam utanför utbildningen. Kopplingen till en bransch och ett yrke är mycket väsentligt för oss. Målet är också att fortsatt stå i dialog med branschens utveckling och kompetensbehov. Samtidigt är det också härifrån vi får in nya kolleger, vilket blir svårt om inte våra avtalsvillkor och -förhållanden är tillräckligt attraktiva i förhållande till branschen. Detta är för tillfället



Ett särdrag i ingenjörsutbildning är laborationer och labingenjörer. På bild överlärare Leif Östman i Materialprovningsslabbet.

uppenbart inom teknikområdet, då det är stor efterfrågan på kompetens och företagen köper ut personal av varann och från skolorna.

Inom OAJ har yrkeslärarna en något komplicerad organisation, på grund av det ovanstående. Intressebevakningen förutsätter insikter i hur lärararbetet genomförs och de olika specialformuleringarna som finns i avtalen. Därför är vi i första hand organiserade via nationella branschföreningar (VK-yhdistys), med egna styrelser i Helsingfors. På lokalplanet kan vi ha egna föreningar som är medlemmar i den egna branschföreningen. Dessa branschföreningar samlas till en underförening OAO r.f. inom OAJ, med egna representanter i OAJ:s fullmäktige och styrelse. Representanter möts inför fullmäktigemöten i form av kretsmöten, där vi kommer överens om vilka gemensamma frågor vi vill driva på OAJ:s fullmäktigemöte. Här ska man notera att yrkeslärarna har det problemet, att det blir en mångfald av ärenden som inte nödvändigtvis är av intresse för alla andra. Å andra sidan är storlek, medlemsantal en betydelsefull faktor vid förhandlingar med avtalsparten, och också i diskussioner med staten gällande utbildningarna. Vi behöver det stora OAJ för att göra vår röst hörd, och vi måste klara av att kanalisera våra ärenden genom detta. Det hjälper inte mycket om någon enskild liten part försöker föra fram sina egna krav på egen hand. Man får inte sin röst hörd.

Yrkeslärarnas syn på utbildningspolitik måste kanaliseras vidare

Utbildningspolitik är en viktig del av helheten i intressebevakningen. Hur styr man utvecklingen gällande utbildning? Finland är ett land där vetenskap och fakta

spelar en avgörande roll, men till syvende sist ska det tas politiska beslut om förändring och finansiering. OAJ är en tung aktör inom utbildningspolitik, i och med att vi sitter inne med mycket kunskap om utbildningarna. Kunskapen finns inte inom OAJ:s administration utan den ska kanaliseras upp från fältet för att kunna bli verkningsfulla ställningstaganden. Det är ännu ett år till nästa riksdagsval, men snart börjar nog partierna fila färdigt på sina partiprogram med sikte på att få vara med och formulera ett regeringsprogram, där utbildningspolitik har en given plats och klart påverkar vår vardag de kommande åren. Vi kan bidra med kunskap och förslag till förbättring och här ska även de spridda särintressena bland yrkeslärarna beaktas.

Regionföreningarna och deras OAO-sektioner utgör en speciell del i kartan. Regionföreningarna sammanför alla typer av OAJ-medlemmar på regional nivå. Yrkeslärarna samlas till egna möten inom sektionen och dryftar där egna frågor och ordnar skolningar. Den egentliga intressebevakningen sker dock via de egna föreningarna, eftersom där finns den samlande kompetensen gällande de egna frågorna. Vi måste alltså arbeta olika vägar för att skapa förståelse för våra ärenden, och se till att allas röst blir hörd. Det är också av betydande intresse för yrkes- och näringsliv att vi driver på och bevakar våra intressen. Ansvaret gäller inte bara löneavtal utan också yrkeslivets utveckling.

Text: Leif Östman

Utbildningsledare, arkitekt SAFA

Byggnads- och samhällsteknik, Vasa

Yrkehögskolan Novia

Kapen kokkikoulussa kollegoiden kanssa

Perjantai-ilta alkaa hämärtyä illaksi ja ilmassa on suuren urheilujuhlan tuntua. Viinit ovat kylmässä, tarvikkeet otettu esille, tietokone viritetty pöydälle. Ovikello soi tasaiseen tahtiin, ystävät saapuvat paikalle. Essut eteen, ruuan valmistusjuomat lasihin, veitset, kulhot ja leikkuulaudat ovat valmiina.

Ruudulta alkaa Kapen kokkikoulu tasan klo 18.00, jota johtaa itse keittiömestari Kari Aihinen. Tahti on nopea, pilkkomista, maustamista, juoman siemilua ja iloista yhdessä oloa. Mukava on lukea chatistä tuttujen kommentteja, aivan kuin yhdessä kokkailisimme ympäri suomea olevien kollegoiden kanssa.

Meille tällainen kokkikoulu on aivan uusi kokemus. Tiimityöllä, viiden kokin voimin tulosta syntyy. Yksi nauttii juomasta, toinen pilkkoo, kolmas maustaa, neljäs ojentele tarvikkeita, viides lukee reseptiä. Kaikilla on yhdessä mukavaa. Opimme, ettei aromisuolaa tule koskaan käyttää eikä Himalajan suoloja tms. vaan merisuola on parasta. Saksilla ei pilkota yrtejä vaan se teh-



Kari Aihinen

Kuva: Marjo Koivumäki Studio Apris



Tarvikkeet valmiina.

dään veitsellä. Muovileikulautoja ei pidä myöskään käyttää. Voita pitää olla reilusti, siinä siiatkin tanssivat paistinpannalla.

Illan aikana valmistuu härkätartar alkuruuaksi. Meille kaikille tämä on uusi makuelämys. Hieman ennakkoluuloisesti tartumme haarukkaan ja maistelemaan. Maku on kuitenkin todella hyvä, punajuurivinegretin maku täydentää tartaria ja tietysti Kapen valitsema punaviini kruunaa annoksen. Saa nähdä uskallammeko maistaa tätä joskus toisenkin kerran? Minä ainakin uskallan.

Pääruuaksi valmistamme ensin sienirisoton; Kapelta chatissa kyseltiin, että mitä risottoa olisi hyvä ostaa. Hän yritti vastata puolueettomasti, että ei sillä niin väliä ole, kunhan ei ole Pirkan risottoa. No en kyllä tunnusta, että meillä olisi sitä juuri ollut. Risoton seurana on pais-tettua siikaa, fileet on uitettu siinä voissa. Jälleen hyvä valkoviini täydentää annosta. Sieni”allergiselle” val-mistettiin oma risotto, aikuisenhan ei ole enää pakko maistaa, jos ei taho.

Jälkkäriksi on rahkapannacottaa, joka oli erittäin helppo valmistaa ja nopeasti saatiin hieno jälkiruoka aikaiseksi. No tälle herkulle ei löytynyt allergisia, kulhot kaavittiin, lähes nuolttiin tyhjiksi. Puolimakea kuohuva kruunasi makuelämyksen.

Kokemus kokkikoulusta oli erittäin mukava ja tilaisuudessa oppi taas uusia keittiöniksejä, ja yhteenkuuluvuuden kollegoiden kanssa aisti, vaikka kaikki tapahtui netin välityksellä. Kiitos OAJ Pohjanmaa mahdollisuudesta ja kiitos ystävät yhteisestä kokemuksesta ja illasta! Mukana Raija, Minna, varhaiskasvatuksen opettaja Anne, erityisluokanopettaja Aikku ja allekirjoittanut.



Kokit Anne ja Aikku

Teksti: Minna Herttua-Niemi
Päiväkodinjohtaja, Purolan päiväkot
OAJ Pohjanmaan vakajaoston jäsen
VOL valtuutettu



Härkätartar



Paistettu siika ja sienirisotto



Kokit Raija, Anne, Minna , Minna ja Aikku

Menu

*Härkätartar, punajuurivinegrettiä ja rakuuna creme fraichea
Paistettua siikaa, lehtikaalia ja metsäsienirisottoa
Rahkapannacottaa, vaahterasiirappia ja mustikoita*



jälkirooka rahkapannacotta

OAJ Österbottens ordförande Kari Nieminen:

Visioner om utvecklingen av OAJ

O

AJ Österbottens ordförande

Kari Nieminen har lång erfarenhet av organisationsarbetet inom OAJ. Nieminen har varit fullmäktigeledamot för OAJ sedan 2006, under åren 2018–2022 har han varit medlem i

OAJ:s styrelse och ordförande för inkomst- och lönepolitiska kommittén. Under föregående fyraårsperiod var Kari personlig ersättare i styrelsen och medlem i inkomst- och lönepolitiska kommittén. I de kommande fullmäktigevalen ställer Kari emellertid inte upp som kandidat, vilket innebär att den pågående fullmäktigeperioden åtminstone som det ser ut nu blir hans sista. I den här intervjun från mitten av januari berättar Kari om sina erfarenheter från föregående fullmäktigeperiod och sina tankar om framtiden.



OAJ Österbottens ordförande Kari Nieminen

Bild: Mea Nordberg

Hur skulle du beskriva fullmäktigeperioden 2018–2022?

– Föregående fullmäktigeperiod var väldigt avvikande. Det som var avvikande var coronapandemin och distansarbetet som den ledde till. När man tänker efter så har hälften av fullmäktigeperioden skötts på distans. Ett stort mål under fullmäktigeperioden var också att förnya fackorganisationen, vilket behandlades utöver de normala fullmäktigefrågorna.

Berätta om fackorganisationens reformprocess.

– Det var ett stort företag och målen var goda. Om reformen hade genomförts i den omfattningen, hade det varit en väldigt fin sak. Ribban var väldigt hög och det blev en flopp, om man tänker bara på resultatet. Tanken om gemensamt lärarskap gick inte vidare från diskussionsnivå. När man skulle fatta beslut intog många igelkotts försvar och rädslan för förändring tog över. Kanske fanns det en viss grad av misstro till hur verksamheten hade fortsatt genom de planerade reformerna. En reform innebär visserligen att man rör sig i mörker, och man kan inte veta vad det slutligen påverkar. Och när man ser på den stora bilden så kan små viktiga saker hamna i skuggan, de döljs på sätt och vis av den stora bilden. Även om reformen bereddes under en lång tid hade man slutligen på något sätt bråttom och kunde inte exakt definiera vad ändringarna skulle ha inneburit i praktiken. Och i det läget var det lättare för många att säga nej till reformen.

Hur förhöll du dig till ändringarna?

– Om jag ser på det ur regionföreningens perspektiv var jag inte emot ändringen, men jag hade en annan åsikt om hur ändringen skulle drivas igenom. Vi har regionföreningar som skulle ha velat göra planerade ändringar i sin egen verksamhet. Och nu beslöt man att villiga regionföreningar kunde pröva de planerade ändringarna. I flexibilitetens namn borde det finnas olika lösningar som lämpar sig för specifika fall. I lokalavdelningens modellstadgar står det till exempel att lokalavdelningen ska höra till en regionförening. Trots detta hör en del lokalavdelningar inte till någon regionförening.

– Det behövs mer förståelse, respekt, uppskattning och öppenhet, och det råder nu lite brist på dessa. Men det är bra att vara medveten om problemen och lyfta dem på bordet så att de kan lösas. Alla borde också se utanför sina egna bubblor. OAJ borde till exempel erbjuda jämlik service för olika områden och olika lärargrupper. Det verkade också som att beslutsfattarna visserligen var positiva så länge den planerade ändringen inte berörde det egna gänget. Det här är helt vanligt

motstånd till förändringar och då kan man inte heller hitta någon konsensus.

– Fullmäktige beslöt att studerande inte skulle få röstberättigade representanter i fullmäktige. Det var obegripligt hur de studerande behandlades. Jag accepterar naturligtvis beslutet men jag är besviken. Man talar hela tiden om hur man ska hitta aktörer på platser som behövs i framtiden. Vi har inte råd med att inte ta med framtida beslutsfattare och aktörer. Det är väldigt viktigt. Fackorganisationsverksamheten håller över lag på att avta något. Jag ser att det här beslutet hade en större betydelse med tanke på framtiden än om det endast hade att göra med vilka som kan delta i beslutsfattandet i fullmäktige.

Vad tänker du om utbildningens roll i samhället?

– Jag är på så sätt en visionär att jag ser den stora bilden. Om nedskärningar i undervisningen eller resurserna har jag sagt att de barn som föds i år börjar skolan i slutet av årtiondet och övergår till arbetslivet om ett par årtionden. De lösningar som genomförs nu har effekt fram till slutet av det här århundradet. Det tidsperspektivet borde man tänka på.

– Men de som erbjuder fostran och utbildning, det vill säga kommunerna, samkommunerna och motsvarande anordnares beslutsfattare tänker bara på det pågående året. I Finland råder det inget nationellt samförstånd om att man borde satsa på utbildning. Man talar om att det inte finns arbetskraft och förbiser att man fattat bristfälliga beslut om utbildning i det förflutna. Det går snabbt att göra korrigeringar, men konsekvenserna framkommer först efter en lång tid.

– Satsningar på utbildning handlar om värderingar. Genom god fostran och utbildning kan man garantera kompetens i arbetslivet. Ett välfärdssamhälle fungerar tack vare kunnig arbetskraft och dess arbetsinsatser. Satsningar på fostran och utbildning ökar även välbefinnandet bland unga, familjer och hela samhället. De pengar som nu satsas på fostran och utbildning ger utdelning i framtiden.

– Även i fråga om lärande är man medveten om att det är näst intill omöjligt att lappa brister i lärandet i efterhand. Otillräckliga resurser i fostran och utbildning orsakar problem med mångdubbla kostnader för individer och framför allt för samhället i framtiden.

Varför är du inte längre villig att ställa upp i fullmäktige?

– Jag har varit med i fullmäktige länge och den senaste fullmäktigeperioden var tung. Coronapandemin och de stora frågorna gjorde fullmäktigeperioden tung och nu är det dags att hämta andan och ge plats åt andra

i fullmäktigearbetet. Snart har jag tid att koncentrera mig bättre på de återstående uppgifterna, såsom mina uppgifter som huvudförtroendeman och ordförande för regionföreningen. Som ordförande för regionföreningen får jag information om beslut som fattats av OAJ:s fullmäktige genom OAJ:s och regionens fullmäktigeledamöter. Åren i fullmäktigearbetet har skapat goda nätverk. Jag kan ringa och fråga. Det är upp till en själv hur väl man hänger med.

Hur skulle du utveckla organisationsstrukturen och fullmäktigearbetet inom OAJ?

– Det är upp till följande ordförande och fullmäktige om organisationsstrukturreformerna ska tas upp till ny behandling. Det är svårt att ändra OAJ:s organisationsstruktur, vilket kom fram under föregående fullmäktigeperiod. Min egen åsikt är att det nu skulle vara klokt att ta en timeout och utnyttja den nuvarande strukturen till fullo. När man inte kunde bearbeta själva strukturen så kan man åtminstone effektivisera verksamheten.

– Lokalavdelningarna, som nu är de närmaste medlemmarna, kunde ta ett litet steg framåt när det gäller att skapa kontakter till anordnare av fostran och utbildning (beslutsfattare i kommuner, städer och utbildningskommuner etc.). Det här är en del av lokalavdelningarnas viktiga utbildningspolitiska påverkansarbete som bedrivs för att påverka lokala resurser. Det finns ingen annan som gör det. Påverkansarbete är en uthållighetssgren. Ett utfört påverkansarbete har alltid noll effekt och ett utfört arbete har alltid någon effekt.

Många har också frågat om du vill ställa upp som ordförandekandidat. Hurdana tankar väcker det hos dig?

– Att vara ordförande för OAJ har aldrig varit något mål för mig, något som jag skulle ha strävat efter. Nu har jag blivit kontaktad i frågan och först kändes det förbryllande. Jag har funderat på saken för mig själv och tillsammans med mina närmaste. Jag tänker att mina starka sidor består av att jag känner till lärarens arbete ända från småbarnspedagogiken till det fria bildningsarbetet, att jag har kunskap om avtal, intressebevakning och förhandlingsverksamhet och kännedom om organisationsverksamheten både på lokal, regional och nationell nivå. Jag har lång erfarenhet av mångsidigt intressebevakningsarbete. Med en bakgrund som lärare i matematik kan jag tolka ekonomiska siffror och gestalta helheter. Under den här intervjun har jag ännu inte fattat något beslut om min kandidatur.

Intervju (20.1.2022) och text: Heli Katajamäki

*Juttu on julkaistu suomenkielisenä Pohjanmaan opettajan vaalilehdessä 1/2022.
Ruotsiksi kään tänyt Jenni Roth.*

KOKOUSHUTSU/MÖTESKALLELSE

OAJ:n Pohjanmaan alueyhdistys ry:n vuosikokous pidetään ma 25.4.2022 Härmän Kuntokeskuksessa. Klo 17.00 alkaen ruokailu sekä ilmoittautumiset ja varsinainen kokous alkaa klo 18.00. Årsmötet för OAJ:s regionförening i Österbotten rf hålls to den 25 april 2022 på Härmä Spa Hotel. Från kl. 17.00 servering och emottagning av anmälningar. Mötet börjar kl. 18.00.

Ohjelma/Program

Avaus/Mötet öppnas: puheenjohtaja/ordförande Kari Nieminen

Huomionosoitukset/Uppvaktningar

Vakuutusyhtiö Turva esittäytyy/Försäkringsbolaget Turva presenterar sig

I Kokouksen järjestäytyminen/Organisering av mötet

1. Valitaan kokouksen puheenjohtaja ja sihteeri/val av ordförande och sekreterare.
2. Valitaan pöytäkirjantarkistajat ja ääntenlaskijat/val av protokolljusterare och rösträknare.
3. Todetaan kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus/lagenlighet och beslutförhet.
4. Vahvistetaan kokouksen työjärjestys/fastställande av föredragningslista.

II Varsinaiset kokousasiat/Mötesärenden

5. Käsitellään hallituksen laatima kertomus vuoden 2021 toiminnasta/godkännande av verksamhetsberättelse för år 2021.
Ehdotus/Förslag: Hyväksytään/Godkänns.
Päätös/Beslut:
6. Käsitellään yhdistyksen tilit tilivuodelta 2021 ja tilintarkastajien lausunto sekä päätetään tilinpäätöksen vahvistamisesta ja vastuuvapauden myöntämisestä/Föreningens bokslut och revisionberättelsen för räkenskapsåret 2021 samt fastställande av bokslut och beviljande av ansvarsfrihet.
Ehdotus/Förslag: Hyväksytään tilinpäätös ja myönnetään vastuuvapaus/Godkänns bokslutet och beviljas ansvarsfrihet
Päätös/Beslut:
7. Hyväksytään yhdistyksen vuoden 2022 toimintasuunnitelma/Ghodkännande av verksamhetsplan för år 2022.
Ehdotus/Förslag: Hyväksytään/Godkänns.
Päätös/Beslut:
8. Määrätään hallituksen puheenjohtajan ja muiden jäsenten kokouspalkkiot ja matkakorvaukset sekä tilintarkastajien palkkiot vuodelle 2022/Styrelseordförande och övriga styrelsemedlemmars mötesarvoden och reseersättningar samt revisorsarvoden för år 2022.
Ehdotus/Förslag: Kokouspalkkio 50 €/kokous (hallitus, työvaliokunta, jaostot), sähköpostikokous 25 €/kokous, kilometrikorvaukset VES:n mukaan ja tilintarkastajan palkkio laskun mukaan. /Mötesarvode 50 € / möte (styrelse, arbetsutskott och sektion), e-postmöte 25 € / möte, kilometerersättningar enligt TKA och revisorsarvoden enligt räkning.
Päätös/Beslut:
9. Määrätään jäsenyhdistysten henkilöjäsenten tai niiden alayhdistysten henkilöjäseniltä kannettavien jäsenmaksujen suuruus vuodelle 2023/Fastställande av medlemsavgifter för år 2023.

Ehdotus/Förslag: 0,02 % bruttopalkasta ja perintä OAJ:n kautta, paitsi AO, FSL, AKOL, YLL, SMOL ja TOOL jotka maksavat jäsentensä jäsenmaksut/0,02 % av bruttolön och inkassering via OAJ utom AO, FSL, AKOL, YLL, SMOL och TOOL, som ersätter medlemmarnas medlemsavgifter enligt överenskommelse.

Päätös/Beslut:

10. Hyväksytään yhdistyksen talousarvio tilivuodelle 2022/Godkännande av budgetförslag för år 2022.

Ehdotus/Förslag: Hyväksytään/Godkänns.

Päätös/Beslut:

11. Valitaan kaksi tilintarkastajaa ja kaksi varatilintarkastajaa tarkastamaan vuoden 2023 tilejä ja hallintoa/Val av två revisorer och revisorsersättare för år 2023.

Ehdotus/Förslag: Valitaan/Väljes KHT-tilintarkastusyhteisö Ernst & Young/CGR-revisor Ernst & Young.

Päätös/Beslut:

12. Ajankohtaiskatsaus/Aktuellt: neuvottelujohtaja Petri Lindroos, OAJ

13. Käsitellään muut mahdolliset asiat/Behandling av eventuella övriga ärenden.

Seinäjoella 11.1.2022

Hallitus/Styrelsen

Kari Nieminen
puheenjohtaja/ordförande

Paula Kotirinta
sihteeri/sekreterare



RAUMAN VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJIEN PÄIVÄT 24.- 25.9.2022

ILMOITTAUDU BUSSIKULJETUKSEEN

Ilmoittaudu mukaan OAJ Pohjanmaan alueyhdistyksen järjestämään yhteiskuljetukseen.

Järjestämme bussikuljetuksen Kokkolasta, Vaasasta ja Seinäjoelta sekä mahdollisuuksien mukaan matkan varrelta Raumalle **perjantaina 23.9. klo 14-16 aikaan lähtö**. Tarkempi reitti elokuussa.

Paluu sunnuntaina 25.9. heti päivien päätyttyä.

Matkan aikana lyhyt edunvalvontaluento ajankohtaisista aiheista sekä kysymyksiä luottamusmiehille.

Ilmoittaudu seuraavalla linkillä mukaan kuljetukseen.

<https://q.surveypal.com/Ilmoittautuminen-Rauman-VOL-paiville-23.9.-25.9.2022-bussikuljetukseen>

Lisätietoja monika.koivumaki@edu.vaasa.fi

SKOLNINGS DAGARNA FÖR LÄRÄE INOM SMÅBARNSPEDAGOGIK I RAUMA 24.- 25.9.2022

KOM MED med GEMENSAM TRANSPORT SOM OAJ ÖSTERBOTTEN ARRANGERAR.

VI ORDNRAR BUSSTRANSPORT FRÅN KARLEBY, VASA OCH SEINÄJOKI TILL RAUMA **FREDAG 23.9 kl. 14-16**. PRECISERAD TIDTABELL I AUGUSTI.

TILLBAKA ÅKER VI SÖNDAG 25.9 GENAST EFTER ATT PROGRAMMET SLUTAR.

UNDER RESAN HÅLLS EN KORT INTRESSEBEVAKNINGS FÖRELÄSNING OM AKTUELLA SAKER SAMT TILLFÄLLE ATT STÄLLA FRÅGOR TILL FÖRTOENDEMÄNNEN.

ANMÄL DIG TILL DEN GEMENSAMA TRANSPORTEN VIA LÄNKEN

<https://q.surveypal.com/Ilmoittautuminen-Rauman-VOL-paiville-23.9.-25.9.2022-bussikuljetukseen>

MER INFORMATION GER monika.koivumaki@edu.vaasa.fi

OAJ Pohjanmaa/Österbotten

Yhteystiedot 2022

Hallitus

Kari Nieminen, puheenjohtaja	Seinäjoki	kari.nieminen(at)seinajoki.fi 04057799840400906310
Christel Sandell, vice ordförande	Jakobstad	christel.sandell(at)jakobstad.fi
Simon Ekstrand, vice ordförande	Nykarleby	simon.ekstrand(at)nykarleby.fi
Heli Katajamäki, varapuheenjohtaja	Isokyrö	heli.katajamaki(at)uwasa.fi
Margareeta Verronen, varapuheenjohtaja	Vaasa	margareeta.verronen(at)vaasa.fi
Paula Kotirinta, sihteeri ja jäsen	Kurikka	paula.kotirinta(at)kurikka.fi
Veli-Matti Kukkola, jäsen	Kannus	veli-matti.kukkola(at)edu.kannus.fi
Tiina Hagström, jäsen	Kokkola	tiina.hagstrom(at)edu.kokkola.fi
Jussi Kuoppala, jäsen	Seinäjoki	jussi.kuoppala(at)sedu.fi
Marika Horila, jäsen	Halkosaari	marika.horila(at)seinajoki.fi
Stefan Träskvik, medlem	Närpes	stefan.traskvik(at)narpes.fi
Anne Kärki, jäsen	Vaasa	anne.karki(at)edu.vaasa.fi
Pia Latomäki, jäsen	Lapua	pia.latomaki(at)lapua.fi
Kyösti Pihlajamäki, jäsen	Hernesmaa	kyosti.pihlajamaki(at)soini.fi
Heikki Heiskanen, jäsen	Seinäjoki	heikki.heiskanen(at)seamk.fi
Heikki Luoma, jäsen	Kauhajoki	heikki.luoma(at)kauhajoki.fi
Seppo Säätelä, jäsen	Vaasa	seppo.saatela(at)yrkesakademin.fi

Alueasiantuntija:

Pia Latomäki Lapua pia.latomaki(at)lapua.fi 040 842 1484

Toimihenkilöt

Paula Kotirinta, sihteeri	Jalasjärvi	paula.kotirinta(at)kurikka.fi
Heli Katajamäki, tiedotussihteeri 7.9.2021 alk.	Isokyrö	heli.katajamaki(at)uwasa.fi
Sirpa Kotamäki, taloudenhoitaja	Vaasa	kotamaki58(at)gmail.com

Valtuutetut

Martin Ahlskog, FSL	Nedervetil	martin.ahlskog(at)pedersore.fi
Maija Huuki-Anthopoulou, OAJ-YSI	Kannus	maija.huuki-anthopoulou(at)edu.kannus.fi
Monika Koivumäki, VAKA	Vaasa	monika.koivumaki(at)vaasa.fi
Paula Kotirinta, OAJ-YSI	Kurikka	paula.kotirinta(at)kurikka.fi
Jussi Kuoppala, AO	Seinäjoki	jussi.kuoppala(at)sedu.fi
Pia Latomäki, OAJ-YSI	Lapua	pia.latomaki(at)lapua.fi
Kari Nieminen, OAJ-YSI	Seinäjoki	kari.nieminen(at)seinajoki.fi
Kyösti Pihlajamäki, OAJ-YSI	Hernesmaa	kyosti.pihlajamaki(at)soini.fi
Jaakko Syrjänen, OAJ-YSI	Kauhajoki	jaakko.syrjanen(at)kauhajoki.fi
Maaret Siltanen, VAKA	Isokoski	maaret.siltanen(at)seinajoki.fi
Margareeta Verronen, AO	Vaasa	margareeta.verronen(at)vaasa.fi

OAJ:n hallitus:

Kari Nieminen	Seinäjoki	kari.nieminen(at)seinajoki.fi
---------------	-----------	-------------------------------

OAJ:n Pohjanmaan aluetoimisto Kauppapuistikko 4 as 20 65100 Vaasa www.oajpohjanmaa.fi	Järjestöassistentti Niina Suokas niina.suokas(at)oajpohjanmaa.fi 050 470 1199
--	---



OAJ

POHJANMAA
ÖSTERBOTTEN

