

Pohjanmaan opettaja Österbottens lärare

1/2024

PISA
Joku Roti!

Opetusalan
edunvalvontaa

Varallaolosopimus

- Varhaiskasvatuksen opettajasta varhaiskasvatuksen erityisopettajaksi
- Apulaisjohtaja Kokkolan varhaiskasvatuksessa

Sisältö

- 3 Pitkäkestoiset ajankohtaiset
- 5 Opetusalan edunvalvontaa monella tasolla
- 6 Intressebevakning på många plan inom undervisning
- 8 Varallaolosopimuksen hyödyt varhaiskasvatuksessa
- 10 Apulaisjohtaja Kokkolan varhaiskasvatuksessa
- 11 Pinnistelyä ja PISA-tilastoja
- 12 Oppimiseen tukea ammatillisessa koulutuksessa
- 14 Varhaiskasvatuksen opettajasta varhaiskasvatuksen erityisopettajaksi
- 16 Vaasan yliopistossa katse vuodessa 2030: henkilöstöyhdistykset mukana kehittämässä tulevaisuutta
- 20 Some-terveisiiä Kokkolasta!
- 21 Some-hälsingar från Karleby!
- 22 Tulevaisuuden yhdistystoiminta
- 23 Löytyykö Pohjanmaalta rotia?
- 25 Kokouskutsu / Möteskallelse
- 26 Yhteystiedot 2024

Pohjanmaan opettaja - Österbottens lärare 1/2024

Päätoimittaja: Sami Peltoharju, oajpohjanmaa@gmail.com

Kansikuva: Sami Peltoharju, Bing Image Creatorilla (Dall-E 3) eri taikuri -hakusanoilla ja maisema on laajennettu Photoshopin Generative Fill -toiminnolla

Taitto: Anita Kataja

Paino: Waasa Graphics Oy, Vaasa 2024

ISSN 1799-1897 (painettu) ISSN 2737-3282 (verkkojulkaisu)

Pitkäkestoiset ajankohtaiset

Pohjanmaan Opettaja -lehden kansikuvassa taikuri?

Eipä sinänsä ihme. Se voi olla siinä siksi, että yhtäläisyyksiä meihin löytyy, voihan opettaja joutua tilanteeseen missä tulisi nyhjätyhjästä pikku idea. Tai luoda jotain uutta, ilmiömäistä. Tai koittaa edes silmäkääntötemppeja ratkaistakseen tiukan tilanteen.

Toisaalta, se voi olla siinä vain siksi että siihen silmä takertuisi ja mielesi tekisi kurkistaa sisäsi-ville, että mitäs yllätyksellisiä ohjelmanumeroita lehti tarjoaa, taikuutta, jonglöörejä vai kristallipalloja? Noh, pysytäänpä asiassa: Tähän lehteen on moni kirjoittaja luonut teille aukeamasta toiseen mielenkiintoista luettavaa, viihtykääpä juttujen parissa!

Uusi tiedottaja esittäytyy

Saamen esittäytyä, olen Sami Peltoharju, toimin lehtorina vaasalaisessa toisen asteen koulutusorganisaatio Vamiassa, liike-elämän palveluissa. Opetan tietotekniikkaa, toimisto- ja sihteeripalveluita, markkinointiviestintää ja myös kotiautomaatiota. Vaasan aikuiskouluttajat ry on jäsenyhdistyksemme, jonka hallituksen jäsenenä olen ollut useita vuosia. Koko historiamme kantaa kauas Vaasan aikuiskoulutuskeskuksen ajoille. Tämä OAJ:n Pohjanmaan alueyhdistyksen tiedottajan tehtävä antaa minulle varmasti monipuolista kokemusta yhdistystoiminnasta ja uutta ammatillista näkemystä tiedottamisesta.

Lehti perinteisenä paperiversiona vain kerran vuodessa

Alueyhdistyksen uutena tiedottajana aloitin



Sami Peltoharju
tiedottaja
oajpohjanmaa@gmail.com

tämän lehden parissa tammikuussa. Nyt lehteä lukiessasi on jo maaliskuu, vähintään. Ajankohtaisia asioita tuomme esiin artikkeleissa ja kolumneissa, joita tässä numerossa on useita. Pitkäkestoisiksi niitä kutsuisin, koska ovat ajan hammasta kestäviä. Eivät parissa kuukaudessa vanhene.

Ajan kuluminen, nopeiden uutisten äkkinäinen vanheneminen ja alueyhdistyksen tarve julkais- ta uutisia helposti seurattavilla kanavilla on johtanut kuitenkin siihen, että lueskelet tällä hetkel- lä meidän tämän vuoden ainoata

paperijulkaisua. Seuraavat artikkelit, asiat, kol- lumnit, jutut ja uutiset luet helpoiten ja nopeiten kotisivuiltamme www.oajpohjanmaa.fi. Ne jul- kaistaan vain siellä, silloin kun ne on kirjoitettu. Hallituksen kokouksessa sovimme tämän kirjat- tavaksi viestintäsuunnitelmaan. Eivät nettiartik- kelitkaan parissa kuukaudessa vanhene. Sieltä ne löytyy, kotisivuilta, jatkossakin.

Tällä hetkellä kun tätä kirjoitan, tammikuussa, odottelimme presidentinvaaleja, poliittista lak- koa varhaiskasvatuksessa, Educa-messuja sekä hallituksen kaavaileman lakisäätöisen vientiveto- isen työmarkkinamallin kehityksen pysäyttämistä. Mielenkiintoista nähdä millä tolalla nämä asiat ovat maaliskuussa.

Facebook, Instagram, X, YouTube, WhatsApp..?

OAJ Pohjanmaan somekanavien seuraaminen on suositeltavaa. Jokainen jäsen saa haluamansa tiedon sieltä missä itse viihtyy. Ellet vielä seuraa, niin @oajpohjanmaa -tiliä voit [Facebookissa](#), [X:ssä](#),

[Instagramissa](#) ja [YouTubessa](#) ryhtyä seuraamaan. Seuraa, tykkää ja kommentoi, kiitos.

Viestintäsuunnitelmaan päätimme lisätä myös WhatsApp-kanavan, joka on julkinen, helposti ja anonyymisti seurattavissa. Reagointeja voi antaa, mutta viesteihin ei voi vastata.

Ryhdy seuraamaan meidän WhatsApp-kanavaa skannaamalla kännykälläsi tämä QR-koodi:

Tai klikkaa [TÄSTÄ](#) linkkiä suoraan kanavalle.

Alueyhdistys järjestää tapahtumia ja koulutuksia

OAJ:n Pohjanmaan alueyhdistys tarjoaa jäsenille ja yhdistysaktiiveille monipuolisia tapahtumia ja koulutuksia. Näistä koulutuksista on lähetetty kutsut sähköpostitse paikallisyhdistyksille, joista välitetään viestit eteenpäin jäsenyhdistyksille ja sieltä ne lähetetään edelleen yhdistysten jäsenille. Kaikki koulutukset ja tapahtumat löytyvät aina myös kotisivuiltamme www.oajpohjanmaa.fi/tapahtumakalenteri.

Kotisivujen Ajankohtaisista jutuista ja Blogeista voit lukea lisää meidän eri jaostojen edustajien ja hallitusten jäsenten kirjoittamia juttuja.

Toivon että löydätte lehdestä kiinnostavaa ja innostavaa luettavaa.

Mukavaa kevättä kaikille!

-Sami-



Muista aktivoida ilmoitukset näpäyttämällä kanavan yläreunassa näkyvää kelloa:

Opetusalan edunvalvontaa monella tasolla

Viime vuosina on puhuttu paljon ammattijärjestöjen tarpeellisuudesta. Vähenevä määrä työntekijöistä kokee, että ammattijärjestöistä on heille hyötyä. Ajattelen, että heille ei ole vielä kirkastunut, mitä kaikkea ammattijärjestöt tekevät. Seuraavassa lyhyesti OAJ:n työkenttää.

OAJ:n toimiston tarjoamat palvelut ovat tärkeitä niin jäsenille, luottamusmiehille, työsuojeluvaltuutetuille kuin yhdistysten toimijoillekin. Näitä palveluja ovat lakiasia-, edunvalvonta- ja jäsenpalvelut. OAJ:n juristeilta saa apua erilaisissa opettajan ja esihenkilön vastuu- ja oikeusturva-asioissa sekä eläkekysymyksissä. Edunvalvonnan asiantuntijoiden osaamista voi hyödyntää, kun kyse on palkkauksesta ja palvelussuhteen ehdoista. Jäsenpalvelut tukevat yhdistyksiä jäsenyyteen ja yhdistyksen toimintaan liittyvissä kysymyksissä.

Lisäksi yksi OAJ:n toiminnan tärkeimmistä tehtävistä on koulutuspoliittinen vaikuttaminen. Tällä tarkoitetaan vaikuttamista kasvatuksen ja koulutuksen lainsäädäntöön sekä esim. opetus-suunnitelman perusteisiin.

Kokemus on osoittanut, että opettajien ja joskus kokeneidenkin OAJ-toimijoiden on vaikea hahmottaa, mihin asioihin voidaan vaikuttaa sopimusneuvotteluissa ja mitkä asiat päätetään esim. eduskunnassa tai Opetushallituksessa. Perusjako on, että sopimuksilla vaikutetaan palkkaan, työ-aikaan, lomiin ym. palvelussuhteen ehtoihin, ja koulutuspoliittisella vaikuttamisella opetuksen tuntimääriin, varhaiskasvatuksessa suhdelukuun, opetushenkilöstön kelpoisuuteen jne.

Tulo- ja palkkapolitiittinen ja koulutuspoliitti-



nen vaikuttaminen kulkevat joskus käsi kädessä. Tätä kirjoittaessani maan hallituksen, ammattijärjestöjen ja työnantajanjärjestöjen yhtenä kiistana on lakiin kirjattava vientivetoinen sopimusmalli. Tällaisen sopimusmallin hyväksyttäessä työ- ja virkaehtosopimuksilla ei voitaisi sopia opettajille ventialoja korkeampia palkkankorotuksia, jonka seurauksena julkisen sektorien palkkakehitys tulee jäämään jälkeen yksityisen puolen palkkakehityksestä. OAJ on tehnyt laajamittaista vaikuttamistyötä sen eteen, ettei lainsäädännöllä heikennettäisi kasvatus-, opetus- ja tutkimusalan palkkakehitystä.

Alueyhdistyksen vastuulla on alueellinen edunvalvonta ja koulutuspoliittinen vaikuttaminen alueen keskeisiin päättäjiin. Alueyhdistys tukee paikallisyhdistyksiä ja edistää eri opettajaryhmien välistä yhteistyötä sekä kouluttaa paikallisia aktiiveja ja järjestää yhteisiä tilaisuuksia.

Edellä kuvasin OAJ:n valtakunnallista ja alueellista toimintaa päällisin puolin – kaikki tärkeitä tehtäviä jäsenten edunvalvonnan kannalta. Mitenkään väheksymättä valtakunnan ja aluetason toimintaa, mielestäni paikallisen tason edunvalvonnalla on suurin merkitys opettajan palkkaan ja työoloihin.

Miksi näin? Koska paikallisesti tehdään merkittäviä päätöksiä esim. opettajien palkkaan liittyvästä tuntikehyksestä, maksimiryhmäkoosta ja tehtävän vaativuuteen/henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvasta palkkausjärjestelmästä.

Paikallisen tason edunvalvonta on yhteistyötä paikallisyhdistyksen, luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kesken. Paikallisyhdistyksen tehtävinä on koulutuspoliittinen vaikuttaminen, opettajien yhteenkuuluvuuden lisääminen sekä jäsenkoulutus ja virkistystoiminta. Paikallisyhdistyksen koulutuspoliittinen vaikuttaminen kohdistuu niihin päättäjiin ja virkamiehiin, joiden vastuulla on kasvatuksen ja koulutuksen resurssit.

Luottamusmiesten vastuulla on mm. palkkausjärjestelmien kehittäminen yhdessä paikallisyhdistyksen hallituksen kanssa, jäsenten palkkojen ja muiden palvelussuhteen ehtojen sopimusten noudattamisen valvominen. Työsuojeluvaltuutetut huolehtivat yhdessä työnantajan kanssa, että työntekijät voivat tehdä työnsä turvallisesti ja terveel-

lisissä tiloissa. Työsuojeluvaltuutetut myös vievät eteenpäin havaitsemiaan työturvallisuuteen ja –terveyteen liittyviä epäkohtia työnantajalle.

Paikallisen tason toimijat (yhdistys, luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut) tuntevat paikalliset olosuhteet parhaiten ja täten pystyvät parhaiten auttamaan jäseniä heidän työoloihin liittyvissä asioissa. Ja jos heidän asiantuntemuksensa ei riitä, he tietävät tahot, joilta voi apua pyytää. Siksi kannustankin ottamaan ensin yhteyttä omaan yhdistykseen, luottamusmieheen tai työsuojeluvaltuutettuun, jos työssäsi kohtaat ongelmia työturvallisuuden kanssa tai epäilet, että palkkauskesäsi on jotain epäselvää. Apua saa, kun sitä oivaltaa pyytää!

Kari Nieminen
puheenjohtaja
OAJ Pohjanmaa



Intressebevakning på många plan inom undervisning

Under de senaste åren har man talat mycket om huruvida fackorganisationerna behövs. Ett allt mindre antal personer upplever att de skulle ha nytta av fackorganisationer. Jag tänker att de ännu inte förstått allt som fackorganisationerna gör. Nedan följer en kort beskrivning av OAJ:s arbetsfält.

De tjänster som erbjuds av OAJ:s kontor är viktiga såväl för medlemmar, förtroendepersoner, arbetarskyddsfullmäktige som föreningens aktörer. Tjänster erbjuds inom lagfrågor, intressebevakning och medlemsfrågor. OAJ:s jurister erbjuder hjälp i oli-

ka ansvars- och rättsskyddsfrågor och pensionsfrågor som berör lärare och chefer. Expertisen hos experter inom intressebevakning kan utnyttjas när det handlar om anställning och anställningsvillkor. Medlemstjänsterna stöder föreningarna i frågor som berör medlemskap och föreningens verksamhet.

En av OAJ:s viktigaste uppgifter är dessutom utbildningspolitisk påverkan. Med detta avses påverkan på lagstiftning om fostran och utbildning samt till exempel grunderna för läroplanen.

Erfarenheterna har visat att lärare, och ibland även de erfarna OAJ-aktörer, har svårt att gestalta vilka frågor man kan påverka vid avtalsförhandlingar och vilka frågor som avgörs till exempel av riksdagen och Utbildningsstyrelsen. Enligt grundindelningen kan man påverka löner, arbetstid,

semestrar och andra villkor i anställningsförhållandet genom avtal samt till exempel antal undervisningstimmar, relationstal inom småbarnspedagogiken och undervisningspersonalens behörighet genom utbildningspolitisk påverkan.

Ibland går inkomst- och lönepolitisk påverkan hand i hand. I skrivande stund är den exportdrivna avtalsmodellen, som ska tecknas i lagen, ett av regeringens, fackorganisationernas och arbetsgivarorganisationernas tvisteämne. Om en sådan avtalsmodell godkänns skulle det inte vara möjligt att avtala om större löneförhöjningar för lärare än för exportbranscherna genom arbets- och tjänstekollektivavtal. Detta skulle leda till att löneutvecklingen inom den offentliga sektorn ligger efter löneutvecklingen inom den privata sektorn. OAJ har utfört omfattande påverkansarbete för att man inte ska försvaga löneutvecklingen inom fostran, undervisning och forskning genom lagstiftningen.

Regionföreningen svarar för regional intressebevakning och utbildningspolitisk påverkan på regionens viktiga beslutsfattare. Regionföreningen stöder lokalföreningarna och främjar samarbetet mellan olika lärargrupper samt utbildar lokala aktiva och ordnar gemensamma evenemang.

Ovan har jag beskrivit OAJ:s riksomfattande och regionala verksamhet i stora drag och de är alla viktiga uppgifter med tanke på medlemmarnas intressebevakning. Utan att på något sätt förminska verksamheten på riksomfattande och regional nivå anser jag att intressebevakning på lokal nivå inverkar mest på lärarens lön och arbetsförhållanden.

Varför är det så? På lokal nivå fattar man viktiga beslut till exempel om timutvecklingen i anslutning till lärarnas lön, den maximala gruppstorleken och ett lönesystem som baserar sig på kravnivå/personlig prestationsnivå.

Intressebevakning på lokal nivå innebär samarbete mellan lokalföreningen, förtroendepersonerna och arbetarskyddsfullmäktige. Till lokalföreningens uppgifter hör utbildningspolitisk påverkan, förbättrad samhörighet bland lärarna och medlemsutbildning och rekreationsverksamhet. Lokalföreningens utbildningspolitiska påverkan riktas till de beslutsfattare och tjänstemän som svarar för resurserna inom fostran och utbildning.

Förtroendepersonerna svarar bland annat för att utveckla lönesystemen tillsammans med lokal-



föreningens styrelse och för att övervaka medlemmarnas löner och andra avtalsvillkor för anställningen. Arbetarskyddsfullmäktige ser tillsammans med arbetsgivaren till att de anställda kan utföra sitt arbete på ett tryggt sätt i sunda utrymmen. Arbetarskyddsfullmäktige går också vidare med brister i arbets säkerhet och arbetshälsa till arbetsgivaren.

Aktörer på lokal nivå (föreningen, förtroendepersonerna och arbetarskyddsfullmäktige) känner bäst till de lokala förhållandena och kan på så sätt bäst hjälpa medlemmarna med frågor som berör deras arbetsförhållanden. Om deras expertis inte räcker känner de till parter som kan erbjuda hjälp. Av denna orsak uppmuntrar jag till att först ta kontakt med den egna föreningen, förtroendepersonen eller arbetarskyddsfullmäktige om du stöter på problem med arbets säkerheten i ditt arbete eller misstänker att det finns oklarheter med din lön. Det finns hjälp att få bara man ber om den!

Kari Nieminen
ordförande
OAJ Österbotten



Varallaolosopimuksen hyödyt varhaiskasvatuksessa

Seinäjoen varhaiskasvatuksessa tehtiin 10.10.2022 varallaolosopimus ja nyt varallaolosopimuksen toivuudesta on kertynyt kokemuksia sekä yksittäisten päiväkotien arjessa että myös loma-aikojen yhteispäivystyksessä.



Seinäjoen varhaiskasvatuksen varallaolosopimuksessa jokaisessa päiväkodissa on päiväkodin avaavalla aamuvuorolaisella, kuin myös päiväkodin viimeisessä vuorossa olevalla työntekijällä varahenkilö, joka on varautunut tekemään esimerkiksi yllättävässä sairaustapauksessa aamuvuoron tai iltavuoron. Varallaolovuoroa voidaan kierrättää koko päiväkodin henkilöstön kesken tai se voidaan päiväkodin yhteisellä sopimuksella määritellä tietyn ryhmän tehtäväksi. Varallaolovuoroa ei kuitenkaan laiteta samalle henkilölle useana päivänä peräkkäin, koska varallaolo merkitsee aina jatkuvaa varautumista työkutsuun. Varallaolo merkitään myös työvuoroluetteloon. Varalla olevalle työntekijälle korvataan varallaolosta rahakorvauksena 20 % korottamattomasta tuntipalkasta. Varallaoloaika riippuu päiväkodin työvuoroista, mutta pääsääntöisesti varallaoloaika on aamuisin klo 5.00 - 7.00 välisenä aikana ja iltapäivisin klo 16.30 - 18.00 välisenä aikana.

Miten varallaolo käytännössä toimii?

Jos klo 6.00 avausvuoroon menossa oleva työntekijä sairastuu illan tai yön aikana, hälyttää hän varalla olevan työntekijän tekemään klo 6.00 avausvuoroa. Varalla olevalle työntekijällä on kotona mukana päiväkodin varallaolopuhelin, johon aamuvuorolainen soittaa ja ilmoittaa, että on estynyt aamuvuoron tekemisestä, jolloin aamuvuoro siirtyy automaattisesti varalla olevan tehtäväksi. Varallaolokorvausta maksetaan klo 5.00 alkaen siihen asti, kunnes varalla olevan työntekijän normaali työvuoro alkaa eli yleensä klo klo 7.00 saakka. Varallaolokorvausta ei makseta työssäoloajalta, vaan vain varallaoloajasta.

Myös päiväkodin viimeistä työvuoroa, ns. iltavuoroa tekevällä, on varalla oleva työntekijä. Jos iltavuorolainen sairastuu päivän aikana tai aamulla, ilmoittaa hän yleensä iltavarallaolijalle, että iltavuoro siirtyy hänen tehtäväkseen. Iltavarallaolovuorossa oleva työntekijä tulee kuitenkin normaalisti omaan vuoroonsa (joka ilman varallaoloa päättyy n. 16.30), mutta venyttää päivää ylitöinä siihen asti, kunnes kaikki lapset on haettu.

Varallaolosopimuksen vaikutukset

Yksittäisen päiväkodinjohtajan näkökulmasta varallaolosopimuksella on positiivisia vaikutuksia

erityisesti työn ja vapaa-ajan erottamiseen. Aikaisemmin saatettiin työntekijöiden epävirallisissa WhatsApp-ryhmissä miettiä iltasin, että kuka menee tekemään aamuvuoron. Tämä aiheutti työstä johtuvaa psykososiaalista kuormitusta myös vapaa-ajalle. Varallaolosopimuksen myötä kaikilla työntekijöillä on tiedossa, että vaikka aamuvuorolainen sairastuisi, on hänen tilalleen nimetty jo etukäteen työntekijä. Oma vapaa-aikaa ei tarvitse käyttää murehtimiseen, että mitä tapahtuu, jos aamuvuorolainen sairastuu. Varallaolojärjestelmä vähentää myös merkittävästi päiväkodin johtajien omaa psykososiaalista kuormitusta, koska illat eivät kulu puhelimesta kyselemässä työntekijöiltä, kuka tulisi sairastuneen aamuvuorolaisen tilalle. Samoin iltavuorolaisen puuttuessa kului työaikaa siihen, että johtaja etsi työntekijöiden joukosta sellaista, joka suostuisi tekemään yllättäen ylitöitä jopa useita tunteja.

Miten toimitaan jos varallaolosopimusta ei ole?

Useissa kunnissa, jossa varallaolosopimusta ei ole, joudutaan kuitenkin aivan samalla tavalla järjestelemään päiväkodin koko aukioloajalle riittävä määrä henkilöstöä. Tällöin varallaolo tehdään ilman korvausta ja se aiheuttaa toimivan varallaolosopimuksen kustannuksiin nähden merkittävästi enemmän psykososiaalista kuormitusta ja vie johtajan työaikaa, joka on poissa jostain muusta johtamistyöstä, kuten pedagogisesta johtamisesta.

Kustannuksiin nähden varallaolojärjestelmän voi katsoa lisäävän hyvinvointia varhaiskasvatuksessa sekä toimivan myös työn veto- ja pitovoimatekijänä. Kannustan virallisen varallaolojärjestelmän luomiseen kaikissa OAJ Pohjanmaan alueen kunnissa.



Marika Horila
päiväkodin johtaja
päiväkoti Satulinna, Seinäjoki



Apulaisjohtaja Kokkolan varhaiskasvatuksessa



Maarit Marjusaari
päiväkodin johtaja
varhaiskasvatuksen
palvelupäällikkö
Kokkola

Kokkolassa on toiminut koulu- ja päiväkotiyksiköissä apulaisjohtajia jo muutama vuoden. Ensimmäisenä apulaisjohtajia työskenteli uusissa koulu-päiväkotiyksiköissä varhaiskasvatusjohtajien työparina. Sen jälkeen apulaisjohtajia tuli myös varhaiskasvatuksen palvelupäällikköiden yksiköihin (palvelupäälliköt toimivat myös päiväkodin johtajina). Aluksi apulaisjohtajat olivat opettajina omissa lapsiryhmissään 50 % ja 50 % työajasta tekivät apulaisjohtajan tehtäviä. 1.8.2023 apulaisjohtajilla ei ole enää ollut omaa lapsiryhmää, mutta 50 % työajasta edelleen opetus- ja kasvatustehtäviä, muun muassa poissaolojen paikkaaminen.

Apulaisjohtajan ensisijainen tehtävä on vastata lyhytaikaisesta henkilöstö resurssoinnista ja sijaisten hankinnasta ja palkkaamisesta. Eli ottaa vastaan äkilliset poissaoloilmoitukset ja huolehtia tarvittavat sijaiset ja varahenkilöstön sijoittuminen. Apulaisjohtaja vastaa lyhytaikaisten sijaisten työsopimusten tekemisestä pysyvästi tai johtajan poissa ollessa - tämä voidaan yksikössä määritellä.

Apulaisjohtaja vastaa myös työvuorosuunnittelun toteutuksesta. Edelleen esihenkilö hyväksyy työaikasuunnitelman ja toteutuman. Apulaisjohtaja huolehtii myös yksikön työvuoroihin liittyvät äkilliset muutokset, sekä niiden järjestelyt. Tästä syystä apulaisjohtajan pitää tuntea varhaiskasvatustilain sisältö sekä henkilöstöä koskevia sopimuksia ja säädöksiä.

Apulaisjohtaja vastaa varhaiskasvatusyksikön johtajan kanssa (palvelupäällikkö, varhaiskasva-

tuksen johtaja, koulun rehtori) työyhteisön toiminnan suunnittelusta, arvioinnista ja kehittämisestä. Osallistuu palavereiden ja kehittämispäivien valmisteluun. Huolehtii omalta osaltansa henkilöstön tasapuolisesta kohtelusta, sekä myönteisen ja ratkaisukeskeisen työilmapiirin ylläpitämisestä.

Apulaisjohtaja on erittäin tärkeä työpari, jotta päiväkodin arki saadaan sujumaan, sillä hänen yksikkönsä johtaja tekee 50 % päiväkodin johtajan työtä omaan taloonsa ja apulaisjohtaja tekee sen toisen 50 %. Hän on myös tärkeä kollega päiväkodin pedagogiikan johtamisessa.

Kokkolassa on edelleen myös varajohtajia. Päiväkodin johtaja, joka ei työskentele lapsiryhmässä vaan on 100 % päiväkodin johtaja, näissä yksiköissä on varajohtajat.

Mitä eroa on apulaisjohtajalla ja varajohtajalla? Apulaisjohtaja on esihenkilö, joka tekee jatkuvasti työnjohtotehtäviä ja hänellä on työjohtollinen asema. Tehtävästä sovitaan työsopimuksella ja on oma hinnoittelukohta. Ovtes osio G 7§, Varhaiskasvatusyksikön apulaisjohtaja (45000030). Tähän palkkahinnoittelukohtaan kuuluvien päätehtävänä on varhaiskasvatusyksikön apulaisjohtajana toimiminen. Tehtäviin voi kuulua myös osallistumista opetus- ja kasvatustyöhön

Varajohtaja on varhaiskasvatuksen opettaja, joka on varalla, kun johtaja on estynyt. Varajohtajuus on lisätehtävä ja -vastuu ja siitä maksetaan palkanlisää. Varajohtajallakin voin olla pieniä tehtäviä kokonaisuuksia, päiväkodin koosta riippuen (henkilöstön määrä) ja heille on siihen varattuna työaikaa, joka suunnitellaan yhdessä johtajan kanssa.

Apulaisjohtajan ja varajohtajan tehtävistä on tehty Kokkolassa ohjeistukset, jotka otettiin käyttöön 1.8.2023



Pinnistelyä ja PISA-tilastoja

Päivittelin luokassa oppilaille, miten olin unohtanut kirjoittaa loman aikana lehti-jutun. Kysyin heidän mielipidettään siihen, mistä minun kannattaisi kirjoittaa. Aihetta en saanut, mutta sen sijaan hyvän vinkin, miten minun kannattaisi kolumnini kirjoittaa: "Syötä ChatGPT:lle aihe ja sanojen määrä, ja kas, juttu on valmis." Tällä kertaa jätin vinkin käyttämättä. Jäin kuitenkin miettimään asiaa, ehkä ensi kerralla.

Loppuvuoden isoihin uutisiin kuului koko Suomea hätkähdyttänyt tieto heikosta PISA-menestyksestä. Suomen huono PISA-menestys on havahduttanut paitsi asiantuntijat, myös poliitikot ja kansan. Mielipidepalstoilta on voinut lukea erilaisia ehdotuksia tilanteen korjaamiseksi. Myös presidentti otti kantaa asiaan uudenvuoden puheessaan: "Suomen pääoma on ollut osaamisessa. Osaamista on ollut, koska on pidetty arvossa oppimista, opettamista ja opettajaa." Hienosti sanottu presidentti Niinistöltä. Opettajan ammatti on maailman tärkein ammatti. On aika tehdä kaikemme, että oppiminen, opettaminen ja opettajan ammatti nousevat takaisin sille kuuluvaan asemaan. Suomen menestys on riippuvainen osaajista ja osaamisesta. Opettajat kasvattavat ja kouluttavat kaikkien alojen osaajat. Oppimisen kriisi ei ole koulujen kriisi. Koko kansan asian (vrt. korona) kuntoon saattamisen on oltava politikoinnin yläpuolella.

Mitä sitten asialle voi tehdä? Helppoa on luetella asioita, mitkä ovat pielessä, mutta ratkaisuja asian korjaamiseksi on vaikeampi esittää.

Voimme itse puhua hyvää omasta ammatistamme ja arvostaa omaa työtämme enemmän. Voimme mainostaa opetusalaan myös nuorille, opiskelualaa vielä miettiville. Mikä voisi olla kieh-



toivampaa, kuin oppimisen, kasvun ja kehityksen seuraaminen?

Tehtävää jää myös päättäjille. On huolehdittava siitä, että koulut ovat opiskelemista ja oppimista varten ja opettajien tehtävä on opettaa. Iso osa opettajan ajasta menee tällä hetkellä kaikkeen muuhun kuin varsinaiseen opettamiseen. Kouluisa on myös yhä enemmän koulukunnottomia oppijoita. Heidän auttamiseksi täytyy löytyä keinoja.

Päättäjät voisivat huolehtia myös siitä, että opettajan ammattinimike suojattaisiin niin, että vain opettajaksi pätevoityneet saisivat käyttää opettaja-nimikettä. Opettajarekisterin perustaminen olisi merkittävä askel kohti opettajan ammatin arvostuksen nostamista. Poliitikkojen vastuulla on myös se, että kaikilla ja kaikkialla Suomessa asuvilla oppijoilla on tasavertaiset opiskelumahdollisuudet.

Perheiden tehtäväksi jää kasvattaa lapset toisia kunnioittaviksi ja opettaa jälkikasvulleen pitkäjänteisen työnteon merkitys ja palkitsevuus.

Suomen koululaitosta on tultu katsomaan ja oppia on tultu hakemaan ympäri maailmaa. On ihailtu sitä, miten nopeasti pieni kansa maksoi sille määrätty sotakorvaukset, rakensi maan kuntoon ja

nosti koulutuksen avulla Suomen maailman kehittyneimpien ja vauraimpien maiden joukkoon. Nyt näyttää kuitenkin siltä, että meidät ohitetaan koulutusasioissa molemmilta puolilta ja lujaa. Koulutuksen rahoituksessa olemme pudonneet Chilen ja Turkin välille. Virolaiset, jotka kävivät ottamassa meiltä mallia koulutukseensa, ovat kiilanneet PISA-tilastossa Suomen edelle. En tiedä, mitä on tapahtunut, mutta tuntuu siltä, että maassamme lapsilta ja nuorilta on kadonnut usko siihen, että vaurauden ja menestyksen takana on ahkeruus ja pinnistely koulussa.

Ehkä on aika pakittaa myös opetusmetodeissa. Itseohjautuvuudella on hieno päämäärä, ja se sopii osalle oppilaista, mutta se ei sovi kaikille. Iso osa oppilaista tarvitsee yhä edelleen opettajajohdosta opetusta, kädestä pitäen neuvomista ja ohjaamista menestyäkseen opinnoissa. Opettajan ei kuitenkaan tarvitse lukea ohjeita mielipidesivuilta tai vanhempien Wilma-viesteistä. Ei ole olemassa yhtä oikeaa tapaa opettaa eikä kahta samanlaista oppijaa. Opettaja, joka tuntee oppilaansa, tietää kyllä, mitä kukin tarvitsee ja mikä on paras tapa oppia ja opettaa.

Tätä kirjoittaessani, en meinannut millään keksiä tekstiin sopivaa loppua. Niinpä ajattelin kuitenkin kuunnella oppilaiden neuvoa ja kysyä ChatGPT:n mielipidettä suomalaisten oppilaiden heikkoon PISA-menestykseen. Tässä suora lainaus vastauksen viimeisestä kappaleesta. Tähän on hyvä lopettaa.

“On tärkeää korostaa, että PISA-tulokset eivät ole ainoa mittari koulutusjärjestelmän laadusta, ja ne eivät välttämättä kata kaikkia oppimisen ulottuvuuksia. Koulutusjärjestelmän arviointiin tulisi liittää monipuolisempia mittareita ja arviointimenetelmiä.

Lisäksi PISA-tuloksia tulkittaessa on otettava huomioon, että ne eivät välttämättä anna täydellistä kuvaa koulutuksen tilasta tai opiskelijoiden osaamisesta. On tärkeää käyttää tietoja ja tuloksia varovaisesti ja ymmärtää niiden rajoitukset.”

Pia Latomäki <3
Alueasiantuntija
OAJ Pohjanmaa



Oppimiseen tukea ammatillisessa koulutuksessa

Oppilaan siirtyessä perusopetuksesta perustutkintoon tähtäävään ammatilliseen koulutukseen, tehdään jokaiselle opiskelijalle HOKS, eli henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelma.

Opiskelijan ja hänen huoltajansa vastuulla on siirtää aloittavan opiskelijan mahdolliset oppimisen ja koulunkäynnin tukeen liittyvät asiakirjat ja aiemat tuen päätökset, sillä tieto niistä ei siirry automaattisesti ammatillisen koulutuksen järjestäjälle. Huoltaja voi antaa luvan perusopetuksen puolelle tietojen siirtoon tai hän huolehtii siitä, että asiakirjat tavoittavat uuden koulutuksenjärjestäjän. Oppilaan siirtyessä perusopetuksesta jatko-opintoihin, tulee koulutuksen järjestämisen kannalta välttämättömät tiedot toimittaa viipymättä peruskoulusta uudelle koulutuksen järjestäjälle salsapitosäännösten estämättä. Vastaavat tiedot on annettava myös uuden koulutuksen järjestäjän pyynnöstä. (Oppivelvollisuuslaki 1214/2020, 23 §.) Nivelvaiheen tiedonsiirto tähtää tuen jatkumiseen oppilaan siirtyessä perusopetuksesta toiselle asteelle.

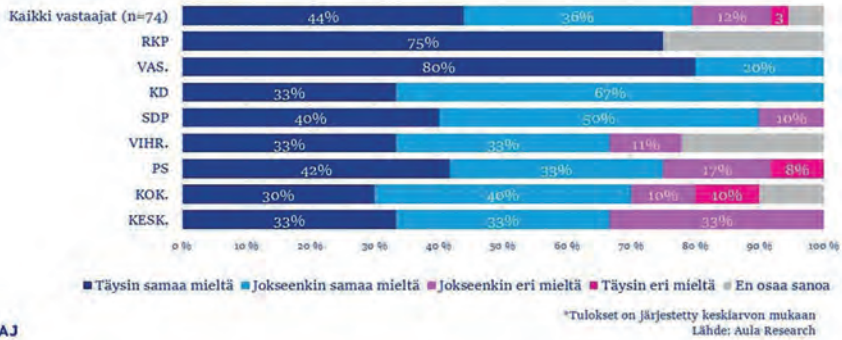
Nimikkeen muuttuessa oppilaasta opiskelijaksi oppijan status muuttuu entistä aktiivisemmaksi ja hänen tulee pystyä ottamaan vahvemmin vastuuta omasta opiskelustaan ja oppimisestaan. Se ei kuitenkaan tarkoita, etteikö tukea oppimiseen ja opiskeluun olisi saatavilla. Opiskelijalle laaditaan siis opintojen alussa HOKS, jonka laatii oma vastuupettaja. Mikäli tieto aiemmista oppimisen tuen asiakirjoista tai tuen päätöksistä kiirii vastuupet-

Ammatillisen koulutuksen tuki- ja erityisopetus

Puolueet

Miten suhtaudut seuraavaan väittämään?

"Ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden oikeudesta tukiopeutukseen ja osa-aikaiseen erityisopetukseen on säädettävä lailla."



Kuva 1. Ammatillisen koulutuksen tuki- ja erityisopetus (OAJ, 9/2002) <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/ uutiset-ja-tiedotteet/2022/ammattillisessa-koulutuksessa-tarvitaan-oppimisen-tukea--poliitikot-samaa-mieltä/>

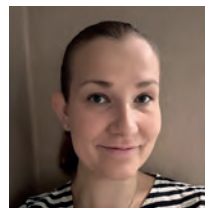
tajan tietoisuuteen, pohditaan HOKSin yhteydessä mahdollista tarvetta oppimisen tukeen ammatillisessa koulutuksessa.

Ammatillisen koulutuksen puolelle ei ole laadittu velvoittavaa oppimisen tukea koskevaa lainsäädäntöä. Kuitenkin sille on epäilemättä tarve.

Ei nimittäin ole aivan selkää toimintamallia siitä, miten opiskelija pääsee tuen piiriin tai millä perustein erityistä tukea annetaan. Toisin kuin esi- ja perusopetuksessa, ammatillisessa koulutuksessa ei ole erillisiä oppimisen tuen portaita. Tuki määritellään ainoastaan yleiseksi tueksi tai erityiseksi tueksi. Erityisopettaja kartoittaa opiskelijan oppimisen ja opiskelun haasteet, jonka jälkeen hän esittää hallinnollisen päätöksen tekemistä (ERTU). Erityinen tuki ammatillisessa koulutuksessa vastaa hyvin lähellä perusopetuksen tehostetun tuen sisältöjä, sillä ammattitaitovaatimuksia ei ole mahdollista yksilöllistää. Erityisen tuen menetelmiä ammatillisessa koulutuksessa ovat mm. erityisopettajan tuki, selkeytetyt opiskelumateriaalit, oppimisen monikanavaisuuden tukeminen (esim. äänikirjat, videot, tekstityt videot, tehtävien pilkkominen, opiskelun tahdittaminen opiskelijan tarpeita huomioiden sekä erilaiset oppilaitosriippuvaiset oppimiskerhot, joissa on usein paikalla opinnoista vastaavia opettajia, ammatillinen ohjaaja ja erityisopettaja).

Oppimisen ja opiskelun tuki kuuluu kaikille, opintoasteesta riippumatta. Ammatillisessa koulutuksessa tukijoukkoihin kuuluvat oman vastuuopettajan ja erityisopettajan lisäksi opinto-ohjaaja, ammatillinen ohjaaja, kuraattori ja terveydenhoitaja. Lisäksi tukijoukoista voi löytyä oppilaitoskohtaisesti erilaisia hyvinvointiohjaajia tai opintotsempareita.

Kuitenkin se, millä perusteella opiskelija on oikeutettu ERTUun on edelleen tarkemmin määrittelemättä. Ammatilliset erityisopettajat ovat ammattitaitoista ja osaavaa henkilöstöä, mutta tarkka lainsäädäntö helpottaisi jokaisen työtaakkaa määreiden ollessa selkeitä. Tärkeintä olisi, että jokaisen opiskelijan polulla olisi yhdenvertainen mahdollisuus saada riittävää ja hänelle sopivaa tukea opinnoton aikana.



Anne Hautala
KM, HTM
Koulutuspäällikkö, STEP
koulutus

Varhaiskasvatuksen opettajasta varhaiskasvatuksen erityisopettajaksi

Vielä muutama vuosi sitten ajattelin, että olen viisikymppisenä jo liian vanha opiskelemaan ja mahdollisuudet lähteä toiselle paikkakunnalle oppimaan on mahdotonta.

Jo työuran alusta asti erityispedagogiikka on kiinnostanut ja suoritin perusopinnot jo 90-luvun lopulla. Pari vuotta sitten työkaveri innosti minua hakeutumaan uudelleen perusopintojen pariin, koska erityispedagogiikan sisällöt, tutkimus ja käytänteet ovat muuttuneet kolmenkymmenen vuoden aikana valtavasti. Perusopintoja tehdessä heräsin ajatus lähteä vielä opiskelemaan ja päästä erityisopettajana vaikuttamaan varhaiskasvatuksen toimintakulttuuriin, koska luottamusmiestyön ohella päiväsijaisuuksien tekemisessä koin ammattitaitoni menevän osaksi hukkaan. Ehkä varhaiskasvatuksen erityisopettajana voisi löytyä lopputyöuralle mahdollisuus edetä työuralla ja ehkä tehdä pääluottamusmiestyön ohella erityisopettajan työtä osaaikaisesti.

Rauman opettajankoulutuslaitoksen hakuprosessi ja valintakoe

Varhaiskasvatuksen opettajan opinnot olen suorittanut Jyväskylässä, mutta vuosi sitten hakeutuessani erillisopintoihin, koin, että Rauman OKL on ainoa vaihtoehto minulle. Rauman kampus oli vuosi sitten lakkauttamisuhan alla, mutta monen tahon suuren vaikuttamistyön vuoksi yliopisto sai jatkaa. Sain kutsun valintakokeeseen, johon sisältyi yksilöhaastattelu sekä ennakkomateriaaleihin perustuva ryhmäkeskustelu. Hakuprosessissa täytyi kirjoittaa itsestään parin sivun esittely ja pohtia omaa soveltuvuuttaan erityisopettajan työhön. Tieto valinnasta tuli maaliskuun lopussa ja kesäkuun alkupuolelle asti oli aikaa ottaa paikka vastaan. Alkoi käytännön asioiden järjestely; opin-

toivapaan haku, aikuisopintotuen haku, asumisjärjestelyjen miettiminen...

Rauman vanha kampusalue ”Myllymäki” ja sen miljöö ovat olleet ihastuttava paikka opiskella. Paikanpäällä huokuu historiallista havinaa sekä sanoinkuvaamatonta yhteisöllisyyttä, joka tulee ehkä siitä, että kaikki ovat opettajaopiskelijoita. Ruokalassa tapaa kaikenikäisiä ja kokemuksen omaavia opiskelijoita. Rauma on myös ainut kampus, jossa voi opiskella käsityönopettajan opinnot. Kampusalueen erikoisuutena on myös yliopiston vanha puutarha ja kasvihuone, jossa on mukava piipahda luentojen jälkeen ja olen kuullut, että puutarhaa käytetään hyväksi opettajaopintoja suorittavissa sekä viereisen normaalikoulun opetuksessa.

Varhaiskasvatuksen erityisopettajan erillisopinnot

Erityisopettajaksi voi opiskella useissa eri yliopistojen alaisuudessa, mutta koulutusohjelma ja hakuaiakataulut vaihtelevat hieman. Varhaiskasvatuksen erityisopettajan erillisopinnot sisältävät 60 opintopistettä. Kurssitarjonnassa on kursseja erityisopetuksen kehittämiseen, erityispedagogiikan näkökulmia oppimiseen ja kehitykseen, käytännöllistä opetusta ja harjoittelua 2 x 4 viikkoa sekä valinnaisia kursseja erityiskysymyksistä. Meille jo pidempään työelämässä olleille suositeltiin harjoittelua ihan uudella paikkakunnalla ja suorinkin syksyn harjoittelun Kokkolan erityisvarhaiskasvatuksessa kiertävän erityisopettajan ohjauksessa. Kevään harjoittelun suoritan luultavasti Raumalla ryhmämuotoisessa opetuksessa, koska lähes kaikissa kunnissa Pohjanmaalla on luovuttu varhaiskasvatuksen integroiduista ryhmistä tai erityisryhmistä. Olen kokenut, että yliopistokurssit vaativat vahvaa tutkimusperustaisten tietojen omaksumista, mutta kaikki kurssit ovat kuitenkin kytkeytyneet vahvasti kentällä tehtävään työhön ja olen saanut kokea ja oppia todella hyödyllisiä uusia menetelmiä ja keinoja työhön lasten kans-



Syksyinen Rauman kampuksen puutarha



Ammattikoulu Spesian kassi kertoo oleellisen asian erityisopettajan työstä.

sa. Myös sen on oppinut, että aina ei ole valmiita keinoja ja sabluunaa, vaan opitun teorian pohjalta täytyy soveltaa ja miettiä paras ratkaisu oppilaan hyväksi. Myös tieto ja käsitys moniammatillisen toimijan roolista ja tehtävistä on laajentunut sekä oman ammatillisen identiteetin pohdintojen kautta monet asenteet ja käsitykset ovat myös muuttuneet. Erillisopintojen suoritus perustuu ns. sosiokonstruktiiviseen opetukseen, jossa lähiviikkojen aikana ja kurssien suorittamisessa tehdään opiskelijoiden kesken paljon yhteistyötä sekä ryhmätöitä. Kaikkiin kurseihin sisältyy paljon oman ammatillisen kehittymisen pohdintaa ja ammatti-identiteetin kehittämistä. Opintojaksoon ei liity varsinaista tutkimuksellista lopputyötä, vaan ”Asiantuntijuus ja työ”-kurssin sisällä työtetään koko vuoden henkilökohtaista oppimisen portfolioa. Erityiskysymysten valinnaiseksi kurssiksi valitsin Taide- ja draamalähtöisen opetuksen, joka on tuntunut todella omalta.

Kurssikavereiden ja kollegoiden tuki

Parasta opiskelussa ovat olleet ehdottomasti uudet kurssikaverit, jotka muodostuvat eri-ikäisistä ja taustoista tulevista varhaiskasvatuksen opettajista. Kun nuorten ja kokeneiden ajatukset laitetaan

yhteen, saa kokonaisuudessa aina irti enemmän kuin silloin, jos pohtisi asioita vain itsekseen. Olen saanut myös valtavasti kannustusta ja tukea kollegoilta ympäri suomen ja apua harjoittelupaikkojen löytämisestä. Juuri tällaisia ystäviä löytää järjestötyön kautta.

Nyt opiskelujen puolivälissä huomaan, miten paljon työtarjouksia ja työmahdollisuuksia ympäri Pohjanmaata erityisopetuksessa on ja erityisopettajista on kovasti pulaa eri kunnissa. Työtarjouksiakin tulee tasaisin välein. Vielä hetken nautin opintovapaan väljästä aikataulusta, kunnes loppukevällä katse suuntautuu jo takaisin työelämään. Kannustan kaikkia kiinnostuneita jatko-opintoihin ja toivon, että nykyhallitus saisi luotua poistuvan aikuisopintotuen tilalle järkevän rahoituksen erityisesti erillisopintojen mahdollistamiseksi, mutta myös muihin jatko- ja uudelleenopintoihin kaikille opettajille.

Monika Koivuniemi
varhaiskasvatuksen opettaja
Teeriniemen päiväkoti
Vaasa



Vaasan yliopistossa katse vuodessa 2030: henkilöstöyhdistykset mukana kehittämässä tulevaisuutta

Joulukuussa Vaasan yliopiston johto ja henkilöstöyhdistysten puheenjohtajat ja luottamusmiehet tapasivat aamiaisella hotelli Astorissa.

Johdosta mukana olivat rehtori **Minna Martikainen**, henkilöstöjohtaja **Elina Kaunismäki**, johtaja **Samu Leskinen**, strateginen valmistelu ja lakiasiat, turvallisuuspäällikkö **Ronald Pätt** vararehtori **Tanja Risikko** ja talusjohtaja **Harri Salmela**.

Vaasan yliopiston henkilöstöstä suuri osa kuuluu henkilöstöyhdistyksiin, joita ovat Vaasan yliopiston opetusalan yhdistys VYLL ry (pj. **Heli Katajamäki**, lh. **Tiina Sorvali**), Vaasan yliopiston tieteentekijät eli VYTY (pj./lh. **Teemu Mäenpää**),

henkilökuntajärjestö Linkki (pj. **Heidi Troberg**, lh. **Sunna Vainioma**), Vaasan yliopistoyhteisöjen henkilökuntayhdistys VYHY ry (pj. **Pasi Jusila**, varapj. **Anne-Mari Latva**) ja Professoriliiton Vaasan osasto (pj. **Merja Koskela**). Henkilöstöyhdistyksillä on edustajia Vaasan yliopiston hallituksessa, kollegiossa, akateemisten yksiköiden ja erillislaitosten johtoryhmissä, opetus- ja tutkimushenkilöstön (OPHE) -arviointiryhmässä, yhteistoimintaneuvostossa ja työsuojelutoimikunnassa.

Vaasan yliopiston johdon ja henkilöstöyhdistysten puheenjohtajien ja luottamusmiesten tapamisessa puheenaiheeksi nousi uutinen VAMKin osakkeiden ostoaikeista. Vaasan yliopisto tiedotti joulukuussa henkilöstölle, että Vaasan kaupunki, Vaasan yliopisto ja Pohjanmaan kauppakamari selvittävät Vaasan korkeakouluverkoston kehittämistä tiivistämällä omistusrakennetta Oy Vaasan ammattikorkeakoulu – Vasa yrkeshögskola Ab:n (VAMK) ympärillä. Mahdollisilla omistajuusmuutoksilla tavoitellaan suurempaa, vaikuttavampaa ja näkyvämpää alueellista, kansallista ja kansainvälisesti vaikuttavaa yksikköä, joka vahvistaa korkeakouluopetusta ja TKI-toimintaa seudulla. VAMKin osakkeiden ostoaikeista Martikainen kertoi lisäksi henkilöstöinfossa, ja niistä uutisoi myös Ilkka-Pohjalainen (10.12.).

Strategian eteenpäin vienti jatkuu

Aamiaisella rehtori Minna Martikainen kertoi ensimmäisestä rehtorivuodestaan jääneen mieleen erityisesti yhteisöllisyyden, vaikka remontti ja sen



VYLLin aktiivit Laura Havinen, Tiina Sorvali ja Heli Katajamäki.



Vaasan yliopisto johto ja henkilöstöyhdistysten puheenjohtajat ja luottamusmiehet tapasivat aamiaisella joulukuussa Vaasassa.

tuoma sekamelska onkin aiheuttanut huolta. Vuosi on ollut muuttojen ja oppimisen vuosi.

– Minua on huolestuttanut myös se, että osa henkilökunnasta on harvoin yliopistolla. Toisaalta kun yliopistolla ollaan, henkilökunnasta näkyy, että yhteisö on lämminhenkinen. Vuonna 2024 remontti tulee valmiiksi ja pyrkimyksenä on tukea sitä, että henkilöstö haluaa olla läsnä.

Vuonna 2024 on tarkoitus viedä eteenpäin strategisia asioita. Vaasan yliopiston toimintaa ohjaa strategia Polkuja menestykseen. Vaasan yliopiston strategia 2030 (<https://www.uwasa.fi/fi/yliopisto/strategia-ja-arvot>). Strategian mukaan Vaasan yliopisto pyrkii luomaan uutta osaamista, vaalimaan sivistystä yhteiskuntamme keskeisenä arvona ja tarttumaan globaaleihin haasteisiin ja mahdollisuuksiin.

Tutkimuksella ja koulutuksella pyritään tukemaan sekä yksilöiden, yhteisöjen että ympäröivän maailman positiivista ja kestävästä kehitystä. Siksi edistetään kilpailukykyä, innovaatioita ja kestävästä kehitystä liiketoiminnassa, teknologioissa ja yhteiskunnassa, tuodaan näiden alojen asiantuntijoita yhteen, ja tavoitellaan sitä, että Vaasan yli-

opistoa arvostetaan kansainvälisesti menestyvänä ja vaikuttavana tiedeyliopistona.

Lisäksi Vaasan yliopisto pyrkii olemaan avoin ja tasavertainen yhteisö, joka vetää puoleensa, johon halutaan kuulua ja jonka arvoja ovat rohkeus, yhteisöllisyys ja vastuullisuus. Vahvan, vastuullisen, vaikuttavan ja monitieteisen tieteellisyyden lisäksi

Henkilöstöyhdistykset Vaasan yliopistossa

Henkilöstöyhdistyksistä **Vaasan yliopiston opetusalan yhdistys VYLL ry**

(<https://sites.uwasa.fi/vyll/>) on perustettu vuonna 1975 ja siihen kuuluu yliopistonlehtoreita, lehtoreita, yliopisto-opettajia, tuntiopettajia ja opetuksen asiantuntijatehtävissä toimivia henkilöitä. VYLL ry:n kattojärjestö on OAJ, minkä lisäksi yhdistys kuuluu sekä Yliopistonlehtorien liittoon että OAJ:n Pohjanmaan alueyhdistykseen, jossa muodostaa YLL-jaoston.

Vaasan yliopiston tieteentekijät eli VYTY (<https://sites.uwasa.fi/vyty/hallitus-ja-luottamushenkilot-2023/>) on Tieteentekijöiden liiton jäsenyhdistys. Jäsenistöön kuuluu laajasti mm. väitöskirjatutkijoita, assistentteja, lehtoreita, apurahatutkijoita, muita tutkijoita ja muuta henkilöstöä. VYTY ry on Vaasan yliopiston tutkimus- ja opetushenkilöstön suurin edunvalvoja.

Henkilökuntajärjestö Linkki (<https://sites.uwasa.fi/linkki/>) on perustettu Vaasan yliopistoon marraskuussa 1997. Linkin tarkoituksena on toimia AKAVAn jäsenliittoihin kuuluvien yliopistolaisten työpaikkayhdistyksenä. Se on Vaasan yliopistossa toimivien akavalaisen, erityisesti hallinto-, tietohallinto-, asiantuntija- ja esimiestehtävissä toimivien oma paikallisyhdistys, joka pyrkii välittämään tietoa ja valvoo henkilöstön etuja. Jäsenyyden ehtona on jonkin akavalaisen liiton jäsenyys.

Professorien **Vaasan osasto** kuuluu Professoriliittoon (<https://www.professoriliitto.fi/liittomme/>), joka toimii professorikunnan työmarkkinajärjestönä ja ammatillisena yhdysiteenä. Liitto korostaa tieteellisen tutkimustyön ja siihen perustuvan ylimmän opetuksen merkitystä sekä vaalii tiedeyhteisön ja muun yhteiskunnan vuorovaikutusta. Professoriliiton jäsenkuntaan kuuluu paitsi professoreita ja apulaisprofessoreita myös muita tutkimuksen, koulutuksen, tutkimushallinnon ja tieteellisten/taiteellisten organisaatioiden johtotehtävissä toimivia.

Vaasan yliopistoyhteisöjen henkilökuntayhdistys VYHY ry (<https://sites.uwasa.fi/vyhy/>) on perustettu vuonna 1972. Se on vanhin Vaasan yliopistossa toimivista ammattijärjestöistä. VYHY ry toimii yliopiston henkilöstön ja palvelukeskus Certian henkilöstön edunvalvojana ja yhteisen työympäristön kehittäjänä. VYHY ry on mukana kehittämässä työehtosopimuksia, neuvottelee etuisuuksista ja valvoo sopimusten noudattamista sekä kehittää yhteistoimintaa yliopistolla ja palvelukeskus Certiassa. Yhdistyksen jäsenistö koostuu eri ammattialoilta, sijoittuen lähinnä sekä asiantuntijatehtäviin sekä muissa organisaation tukitoiminnoissa oleviin työtehtäviin.

VYLL, VYTY, Linkki ja Professoriliiton Vaasan osasto kuuluvat kattojärjestöjen kautta Akavaan ja Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestön JUKOon (<https://akava.fi/keita-olemme/jasenliitot/>). VYHY kuuluu Ammattiliitto PROhon (<https://proliitto.fi/fi>) ja Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:hon (<https://www.sttk.fi/>).

pyritään tarjoamaan opiskelukokemus, joka korostaa yhteisöllisyyttä ja vuorovaikutteisuutta ja joka pohjautuu ajankohtaisiin ja uusimpaan tutkimustietoon perustuviin sisältöihin. Teknologisten ratkaisujen hyödyntäminen ja opiskelijoiden omaehtoiset projektit ovat oppimiskokemusten ydintä, ja painopisteenä on koulutuksen sovellettavuus työelämässä nopeasti muuttuvassa yhteiskunnassa ja kansainvälisyys. Tavoitteena on myös edistää vastuullisesti ulkomaalaisten osaajien integroimista suomalaiseen yhteiskuntaan.

VAMKin osakkeiden ostoaiheet osa kasvun tavoittelua

Vaasan yliopisto pyrkii kasvamaan voimakkaasti, ja yksi osa tätä pyrkimystä on VAMKin kosiseluyritys.

– Tavoitteena on, että 2030-luvulle tultaessa yliopiston ja ammattikorkeakoulun muodostama kokonaisuus olisi koulutuksen ja tutkimuksen mitareilla mitattuna kokoluokaltaan merkittävä kansainvälinen toimija ja kotimaisessa mittakaavassa merkittävästi nykyistä kokoaan laajempi ja vaikuttavampi kokonaisuus, kertoo Vaasan yliopiston hallituksen puheenjohtaja **Mari Kiviniemi**.

Suunnittelun konkretisoimiseksi Vaasan kaupunki ja Pohjanmaan kauppakamari selvittävät omistamiensa VAMK-osakkeiden myymistä Vaasan yliopistolle. Nykyisellään kaupunki omistaa VAMKista 84, yliopisto 8 ja kauppakamari 8 prosenttia. Vaasan kaupunki toteuttaa Due Diligence -prosessin (lyhennetään usein DD:ksi), jolla viitataan ennen yrityskauppaa tehtävää ostettavan yrityksen liiketoiminnan huolellista läpikäyntiä esimerkiksi taloudellisesta, oikeudellisesta, verotuksellisesta ja teknisestä näkökulmasta.

– Näemme yhteistoiminnan järkeväksi juuri synergiaetujen takia, Martikainen toteaa. Kasvusta seuraisi myös se, että tarvitaan lisää henkilökuntaa.

– Kasvua tarvitaan, koska 2030-luvulla kilpailutilanne on huomattavasti tiukempi ja meidän on oltava isompia ja vaikuttavampia. Suuremmalla henkilökunnan määrällä pystytään turvaamaan korkealuokkainen tutkimus. Yliopiston henkilökunnan aikaa vapautettaisiin tutkimuksen tekemiseen. Vaasan yliopiston tai VAMKin henkilökunnan näkökulmasta mikään ei muuttuisi. Vaasan

yliopisto ja VAMK säilyisivät jatkossakin omina erillisinä kokonaisuuksinaan. Kaksi kolmasosaa yliopiston ja ammattikorkeakoulun koulutusaloista on samoja, mikä mahdollistaa tehokkaan yhteisen tekemisen. Tämä ei tarkoita, että jommaltakummalta korkeakoululta otettaisiin jotakin pois.

Osakekauppaan liittyviä asioita selvitetään loppuvuoden 2023 aikana. Mikäli kauppa toteutuu, aloitetaan toiminnan käytännön suunnittelu ensi vuonna yhteistyössä Vaasan yliopiston ja VAMKin henkilöstön kanssa. Mikäli osakkeiden osto etenee, prosesseja, toimintaa ja yhteisyyttä suunnitellaan yhdessä. Martikaisen mukaan kyseessä on prosessi, jossa ei ole syytä kiirehtiä, vaan puhutaan 2–3 vuoden suunnitteluperiodista.

– Tiiviillä yhteistyöllä ja vuoropuhelulla saamme muodostettua molempien korkeakoulujen henkilöstön ja toiminnan kannalta parhaan mahdollisen lopputuloksen, rehtori Minna Martikainen täsmentää.

Lisäksi aamiaisella esiteltiin yhteistä neuvottelukuntaa pohjustava sopimus. Vaasan yliopiston strategisen valmistelun ja lakiasioiden johtajan Samu Leskisen mukaan sopimus yhteisestä neuvottelukunnasta on tulossa pian henkilöstöyhdistyksille luettavaksi. Tahtotila on toteuttaa entisenkaltainen neuvottelukunta, vaikka nykyisin laki ei enää nimeäkään neuvottelukuntaa elimeksi, jonka kautta hoidetaan asioita, jotka koskevat yhtä yksikköä suurempaa joukkoa. Sopimuksen kautta hoidetaan siis yliopiston ja henkilöstön välisiä sopimuksia – ei kuitenkaan muutosneuvotteluja –, ja sopimuksen oikeudellisuuden järeiden vuoksi henkilöstöyhdistykset konsultoivat ennen hyväksymistä myös keskusjärjestöjä, jotta sanamuodot eivät jää epäselviksi.



Heli Katajamäki
varapuheenjohtaja
OAJ Pohjanmaa





Some-terveysiä Kokkolasta!

Olen jo varhaiskasvatuksen opettajaksi Pietarsaareissa opiskellessani liittynyt SOOLin jäseneksi. Ammattiyhdistystoiminta on minulle muilta osin uutta. Minulle oli itsestään selvää liittyä opiskelujen jälkeen OAJ:n jäseneksi.

Valmistuttuani varhaiskasvatuksen opettajaksi olen työskennellyt varhaiskasvatuksessa opettajana, varajohtajana ja johtajana. Mielenkiintoista on, että työskentelin taksinkuljettajana, kun omat lapseni olivat pieniä ja tunsin, että tarvitsin taun muiden ihmisten lasten hoitamisesta. Molemmissa ammatteissa tarvitaan sosiaalisia taitoja ja ihmissuhdetaitoja. Muiden lasten hoitaminen varhaiskasvatuksessa tuo suurta vastuuta, ja taksin kuljettajalla on suuri vastuu asiakkaiden turvallisuudesta. Molemmat ammatit ovat palkitsevia, mutta ne vievät myös paljon energiaa, koska on jatkuvasti oltava skarpina ja annettava itsestäsi paljon. Kaiken tasapainoksi tarvitaan jotain, joka antaa energiaa, mutta myös rauhaa. Rakastan laulamista ystäväni kanssa garage-rock-bändissä. Minulla on myös huvila meren rannalla, todellinen keidas, jossa saan kokea rauhan ja hiljaisuuden.

Syksyllä 2023 minut valittiin OAJ:n Pohjanmaan alueyhdistyksen some-vastaavaksi. Nelikymppise-

nä ei ole aina helppoa olla luova ja pysyä mukana nopeasti muuttuvissa trendeissä. Voihan sitä joskus miettiä, onko kaikkien ihmisten tai yhdistysten niin tärkeää hypätä mukaan jokaiseen trendiin?

Ota rohkeasti yhteyttä OAJ:n Pohjanmaan alueyhdistykseen: @oajpohjanmaa -tunnuksella löydät meidät Instagramissa, Facebookissa, YouTubessa ja X:stä. Tavoitteenamme on nostaa esiin OAJ:n Pohjanmaan alueyhdistyksen ja OAJ:n ajankohtaisia asioita.

Haluaisimme myös nostaa esiin ajankohtaisia asioita paikallisyhdistyksistä ja kentältä. Minulle vastuuhenkilönä ja tiedottaja Sami Peltoharjulle on helpompi olla ajan tasalla kaikista tapahtumista jos saisimme jäsenten apua. Kerro meille, mitä haluaisit nähdä sosiaalisen median kanavissamme?

Ota rohkeasti yhteyttä ja anna vinkkejä ja ideoita! Sami ja minä otamme mielellämme vastaan kuvia ja videoita oheistietoiin.

Lisa Ström

varhaiskasvatuksen opettaja
OAJ Pohjanmaan somevastaava
lisaoajp@gmail.com

Sami Peltoharju

OAJ Pohjanmaan tiedottaja
oajpohjanmaa@gmail.com

Otteita OAJ:n Pohjanmaan alueyhdistyksen Facebookista ja Instagramista

Foton från OAJ Österbotten Facebook och Instagram



Some-hälsingar från Karleby!

Jag har inte tidigare varit speciellt aktiv i facklig verksamhet, men redan när jag studerade till lärare inom småbarnspedagogik i Jakobstad blev jag medlem i SOOL. Det var en självklarhet för mig att efter studierna bli medlem i OAJ.

Efter studierna till lärare inom småbarnspedagogik har jag arbetat som lärare, viceföreståndare och föreståndare. En intressant kuriositet är att jag arbetat som

taxichaufför när de egna barnen var små och jag kände att jag behövde en paus från att ta hand om andras barn. I båda yrken behövs socialkompetens och människokännedom. Det är ett stort ansvar att ta hand om andras barn i småbarnspedagogiken och även som chaufför är det ett stort ansvar för kundernas säkerhet. Båda yrken är givande, men de tar också mycket energi då man hela tiden behöver vara skärpt och ge mycket av sig själv. Då är det nödvändigt att hitta något som ger energi, men också lugn. Jag älskar att sjunga tillsammans med mina vänner i ett garage-rock band. Min oas är vår villa vid havet där jag kan hitta lugnet och tystnaden.

Hösten 2023 blev jag vald till some-ansvarig för OAJ Österbotten. Som 40+ och "boomer" är det inte alltid så lätt att vara kreativ och hänga på de snabbt förändrande trenderna. Sen kan man fundera om det faktiskt är så viktigt? Behöver vi människor, eller föreningar för den delen, faktiskt hoppa med i varje trend?

Sök gärna upp OAJ Österbotten, @oajpohjanmaa, i sociala medier. Vi finns på Instagram, Facebook, Youtube och X. Vårt mål är att ta upp aktuella saker från OAJ Österbotten och OAJ. Men vi vill också lyfta fram aktuella saker som händer i lokalföreningarna och ute på fältet.

För mej som some-ansvarig och för vår informator, Sami Peltoharju, är det lättare att vara uppdaterad om vi får hjälp av våra medlemmar. Berätta vad ni vill se i våra some-kanaler? Ta kontakt med tips och idéer! Jag och Sami tar gärna emot foton och videon med tillhörande information.

Lisa Ström
lärare inom småbarnspedagogik
some-ansvarig OAJ Österbotten
lisaoajp@gmail.com

Sami Peltoharju
informatör OAJ Österbotten
oajpohjanmaa@gmail.com



Tulevaisuuden yhdistystoiminta

Päivää ennen Educa-messuja OAJ järjesti Tulevaisuuden yhdistystoiminta -koulutuksen, johon osallistui lähes 80 alue- ja paikallisyhdistyksen puheenjohtajaa.

Koulutuksen aluksi OAJ:n puheenjohtaja **Katarina Murto** ja järjestöjohtaja **Pasi Pesonen** pitivät ajankohtaiskatsauksen päivän polttavista asioista sekä kertoivat yhdistystoiminnan tulevaisuudesta ja erilaisten kyselytutkimusten tuloksista.

Murron mukaan tämän päivän puheessa ja myös mediassa ammattiliittojen erilaisuutta ei nähdä. Puheissa kaikki ay-liitot nähdään vanhanaikaisina ja muutoskyvyttöminä. Murto totesi, että OAJ:tä ei voida lukea tällaiseksi. OAJ pyrkii aina löytämään ratkaisuja neuvotteluteitse ja katsomaan tulevaisuutta pitkällä tähtäimellä eli toimintapa OAJ:ssä poikkeaa selkeästi monesta muusta ammattiliitosta.

Korkeakoulutetut nuoret 2023 –tutkimus

Pasi Pesonen esitti Korkeakoulutetut nuoret 2023 –tutkimuksen keskeisiä tuloksia. Seuraavassa poimintoja OAJ:n esitysmateriaalista.

Tutkimuskohteena oli 18–35-vuotiaat ja teemat käsittelivät mm. työelämään kohdistuvia arvoja ja asenteita, tulevaisuuden näkymiä sekä ammattiliittojen vetovoimaisuutta. Vastaava kysely oli to-

teutettu vuonna 2018 ja vertailuryhmänä molemmissa kyselyissä toimivat 36–65-vuotiaat.

Tutkimuksen keskeiset huomiot

- 18–35-vuotiaat vastaajat kokivat tärkeimmiksi saavutettaviksi asioiksi ennen ikävuotta 35 mahdollisuuden tehdä itseä kiinnostavaa työtä, läheisten ystävien löytämisen sekä hyvän fyysisen kunnon saavuttamisen.
- Johtavaan asemaan pääsemistä, omassa yrityksessä työskentelyä sekä julkisuuden saavuttamista pidettiin vähiten tärkeinä saavutuksina ennen ikävuotta 35.
- Tärkeimmiksi kehityskuluiksi Suomessa nostetaan hyvinvointiyhteiskunnan säilyminen, ympäristön tilan paraneminen sekä eriarvoisuuden väheneminen ja vähiten tärkeänä pidetään teknologian roolin vahvistumista ihmisten elämässä.
- 18-35-vuotiaat pitävät monikulttuurista Suomea ja Suomen osallistumista köyhien maiden tukemiseen iäkkäämpää ryhmää tärkeämpänä, samaa eroa ei vuoden 2018 mittauksessa havaittu.

Kaiken lähtökohtana yhteiset arvot ja jäsenten etu

Paras ja UUDISTUVA ammattijärjestö

Ajan hormolla oleva JA ENNAKOIVA

NOPEA ja osaava jäsenen palvelija

RATKAISUKYKYINEN ja yhteistyökykyinen

VAIKUTTAVA ja näkyvä

HOUKUTTELEVA ja turvaa tuova

OAJ:n tavoitteita tähän päivään ja huomiseen

Ammattiliiton jäsenyys ja merkitys työuralla

Nuorten tärkeimmät syyt liittyä ammattiliittoon olivat työsuhteeseen liittyvät palvelut (esim. lakimiespalvelut, palkka- ja työsuhdeneuvonta), jäsenedet, liiton vaikuttaminen työelämän pelisääntöihin (lainsäädäntö- ja työehtosopimusvaikuttaminen) ja liiton järjestämät koulutukset ja tapahtumat. Näiden merkitys oli vuoden 2018 tutkimukseen verrattuna nousut. Työttömyyskassan jäsenyyden merkitys oli pienentynyt merkittävästi.

Miksi sitten monet nuoret eivät ole ammattiliittojen jäseniä? Moni ei ole kokenut liiton jäsenyyttä tarpeellisena ja on pitänyt liiton jäsenyyttä kalliina. Reilu neljännes ei ole tullut ajatelleeksi liittyä ammattiliittoon. Kuitenkin 74 % nuorista pitää vähintäänkin mahdollisena liittyä ammattiliittoon (v. 2018: 57 %). Tämä asia tulisi huomioida OAJ:n yhdistyksissä kertomalla nuorille, potentiaalisille jäsenille, mitä hyötyä on kuulua OAJ:hin.

Yhdistystoiminnan täytyy uudistua

OAJ valmistelee uutta strategiaa, joka hyväksytään OAJ:n valtuuston kevätkokouksessa. Katarina Murto esitteli muutamia ajatuksia strategian taustalta. Murto totesi, että OAJ on opetusalan osaava ykkösedunvalvoja, vahva ja näkyvä vaikuttaja sekä arvostettu yhteistyökumppani.

Sen sijaan emme ole kasvava ja uudistuva, kustannustehokas ja priorisoiva emmekä ennakoiva ja kauas katsova. Kyselyn mukaan iso osa jäsenistöstä toivoo, että OAJ olisi entistä jäsenlähtoisempi, vaikutusvaltaisempi ja asiantuntevampi. Alla olevasta kuvasta löytyy varmasti tavoitteita kaikille OAJ-toimijoille ja -yhdistyksille.

Kari Nieminen
puheenjohtaja
OAJ Pohjanmaa

Löytyykö
Pohjanmaalta
rotia?

OAJ toteutti vuosina 2016–2017 Joku roti! -kampanjan, jolla pyrittiin vahvistamaan jäsenten tietoutta itseään koskevista sopimuksista ja lisäämään rohkeutta pitää sovituista työtehtävistä ja työajoista kiinni.

Muistatko peräti Roti TV -tositeevesarjassa seikkailleet Leenun, Antzun, Lassen, Mimmun ja Essin? He ovat sympaattisia, hyvään opettajuuteen pyrkiviä työntekijöitä, jotka oman jaksamisensa rajoillakin haluavat taata lapsille, nuorille ja aikuisille parhaan mahdollisen opetuksen.

Roti on taas tullut!

Edunvalvonta on pitkää pinnaa, sitkeitä istumalihaksia, kärsivällisyyttä ja päättäväisyyttä vaativa laji, jossa tarvitaan aina koko jäsenistöä. Asiat, jotka hiersivät edellisen kampanjan aikaan, ovat osin edelleen samoja. Niinpä rotin uuden tulemisen ensisijaisena tavoitteena on yhä jäsenkunnan sopimustietouden lisääminen ja rohkaiseminen sovitusta työajasta kiinni pitämiseen. Joku roti on jokaisen jäsenen asia!

Päämääränä on lisätä jäsenten työn suunnitelmallisuutta, opetus-, kasvatusta-, koulutus- ja tutkimusalan työtehtävien selkeyttämistä ja rajaamista, ja siten lisätä työhyvinvointia ja alan pitovoimaa. Tarvitaan paradigman muutos. Kun uusia tehtäviä tuntuu tippuvan ovista ikkunoista, on herättävä aina ennen toimeen tart-

tumista kysymään: millä työajalla tämä tehdään?

Joku rotin viesti on vakava ja järjestömme edunvalvontatyön ytimessä: sopimusten molemminpuolisessa noudattamisessa. Lähestymistapa on kuitenkin osin rouheaa ja humorististakin. Myös sosiaalista mediaa on hyödynnetty reippaalla otteella. Olet ehkä törmännyt Instagramissa Terminaattoriin, jossa selitetään työmarkkinaedunvalvonnan hankalaa sanastoa.

Pitääkö venyä, kunnes katkeaa?

Suomen kansainvälisestikin arvostettu koulutusjärjestelmä tuntuu lepäävän paitsi opettajien korkean koulutustason ja osaamisen varassa, myös pitkälti vanhanaikaisesta ajatuksesta, että kylä opettajat hoitavat, vaikka maailma ympäriltä hajoaisi. Ja hehän hoitavat. Ja sehän hajoaa. Tuli koronapandemiaa ja sota lähialueelle. Silti suomalaiset päiväkodit, koulut ja oppilaitokset ovat pyörineet pysähtymättä.

Lisäksi koulutuspolitiikan suunnanmuutokset ja jatkuvalla syötöllä pukkaavat ”uudistushankkeet” kuormittavat.

Resurssileikkaukset syövät entisestään voimavaroja ja nakertavat pohjaa laadukkaalta kasvatuksesta, opetuksesta, ohjauksesta ja tutkimustyöltä. Lisäksi monella palveluntuottajalla tai koulutuksenjärjestäjällä iso siivu koulutusbudjetista meneekin tukipalveluihin ja tilavuokriin. Pitääkö opettajien venyä ja paikata resurssivaje omasta selkänahastaan? Ei pidä.

Eroon silppusälpystä

Erilaisen kirjaamisen, hallinnollisten asiakirjojen ja tuen papereiden täyttämisen ja muun silppusälppytyön lisääntyminen on yksi esimerkki opettajien työmäärän kasvusta ja siitä olemme saaneet jäseniltä paljon palautetta. Opettajat ja alan esihenkilöt joutuvat tekemään yhä enemmän hallinnollisia ja byrokraattisia tehtäviä, jotka vievät aikaa varsinaiselta opetuksesta ja kasvatustyöltä.

Juuri nyt, Pisa-tulostenkin valossa, on tärkeää keskittyä siihen kaikkein olennaisimpaan eli oppijoiden oppimisen edistämiseen. Joku roti kehottaakin pohtimaan yhdessä esihenkilön ja koko työyhteisön voimin sitä, mihin vähenevät voimavarat on järvevä kohdentaa: mihin kunkin toimin-

takauden aikana satsataan ja mihin keskitytään vähemmän (tai ei ollenkaan).

Diskuteerataan tästäkin

Näille pohdinnoille on aina oivallinen hetki. On aina ok kysyä, millä työajalla jokin tehtävä on tarkoitus tehdä. On ok puhua työpaikoilla työn tekemisestä, työajoista, palkasta ja siitä, mihin kulloinkin käytettävissä olevat työaikaresurssit käytetään. Voisiko löytyä jotain, minkä voisi jättää pois? Onko kaikkiin hankkeisiin ja projekteihin opetussuunnitelmankaan mukaan pakko lähteä? Rakentava keskustelu koko työyhteisön kesken on tärkeää ja kannustamme kaikkia avaamaan keskustelun omalla työpaikallaan.

Lomien jälkeen puhkutaan uutta intoa ja suunnitelmiin kirjataan korkealentoisia tavoitteita ja projekteja, joiden aiheuttaman työmäärän korvaaminen ei tuossa vaiheessa mietitytä, koska lapset ja nuoret ja koska motivoivaa ja kivaa. Kun sitten talven pimeinä iltoina uupuneena huomaakin tehneensä kymmeniä ilmaisia työtunteja, on enää hankala sopia tehdyn työn korvaamisesta. Kannattaako?

Työn imu ja flow-kokemus ovat opettajan asiantuntijatyössä läsnä niin vahvasti, että sitä kuin varkein tulee tehtyä enemmän kuin edellytetään ja mitä on sovittu. On tärkeä antaa työn ilon virrata eikä kampanjalla haluta dropata kenenkään tunnelmaa. On kuitenkin aina ok pitää sovituista työajoista kiinni.

Tasapainotellaan siis tarkasti optimaalisesti motivoivan ja sopivan työmäärän puolella ja huolehditaan myös omasta jaksamisesta ja työkuorimituksesta. Joku roti, sopimukset ja omat luottamusmiehet auttavat tasapainon löytämisessä.

Notta kyllä luotan teihin pohjanmaalaaset jäsenet. Uskon, että juuri rotia teiltä löytyy!

Laura Nurminen

OAJ:n erityisasiantuntija
työmarkkinaedunvalvonta

KOKOUSHUTSU / MÖTESKALLELSE

OAJ:n Pohjanmaan alueyhdistys ry:n vuosikokous pidetään ma 15.4.2024 Härmän Kuntokeskuksessa. Klo 17.00 ruokailu sekä ilmoittautumiset klo 17.30 alkaen ja varsinainen kokous alkaa klo 18.00.
Årsmötet för OAJ:s regionförening i Österbotten rf hålls må den 15 april 2024 på Härmä Spa Hotel. Från kl. 17.00 servering och emottagning av anmälningar från kl. 17.30. Mötet börjar kl. 18.00.

Ohjelma / Program

Avaus / Mötet öppnas: puheenjohtaja / ordförande Kari Nieminen
Huomionosoitukset / Uppvaktningar

I Kokouksen järjestäytyminen / Organisering av mötet

1. Valitaan kokouksen puheenjohtaja ja sihteeri / val av ordförande och sekreterare.
2. Valitaan pöytäkirjantarkastajat 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 2023 toiminnasta / Godkännande av verksamhetsberättelse för år 2023.
6. Käsitellään yhdistyksen tilit tilivuodelta 2023 ja tilintarkastajien lausunto sekä päätetään tilinpäätöksen vahvistamisesta ja vastuuvapauden myöntämisestä / Föreningens bokslut och revisionberättelsen för räkenskapsåret 2023 samt fastställande av bokslut och beviljande av ansvarsfrihet.
7. Hyväksytään yhdistyksen vuoden 2024 toimintasuunnitelma / Godkännande av verksamhetsplan för år 2023.
8. Määrätään hallituksen puheenjohtajan ja muiden jäsenten kokouspalkkiot ja matkakorvaukset sekä tilintarkastajien palkkiot vuodelle 2024 / Styrelseordförande och övriga styrelsemedlemmars mötesarvoden och reseersättningar samt revisorsarvoden för år 2024.
9. Määrätään jäsenyhdistysten henkilöjäsenten tai niiden alayhdistysten henkilöjäseniltä kannettavien jäsenmaksujen suuruus vuodelle 2025 / Fastställande av medlemsavgifter för år 2025.
10. Hyväksytään yhdistyksen talousarvio tilivuodelle 2024 / Godkännande av budgetförslag för år 2024
11. Valitaan kaksi tilintarkastajaa ja kaksi varatilintarkastajaa tarkastamaan vuoden 2025 tilejä ja hallintoa / Val av två revisorer och revisorsersättare för år 2025.
12. Hyväksytään OAJ:n Pohjanmaan alueyhdistyksen sääntömuutokset / Godkännande av stadgeändringar
13. Ajankohtaiskatsaus / Aktuellt: Jaakko Salo, OAJ:n koulutuspolitiikan päällikkö
14. Käsitellään muut mahdolliset asiat / Behandling av eventuella övriga ärenden.

Seinäjoella 9.1.2024

Hallitus/Styrelsen

Kari Nieminen
puheenjohtaja/ordförande

Paula Kotirinta
sihteeri/sekreterare



Hallitus:

Kari Nieminen
puheenjohtaja
Seinäjoki
0400 906 310
kari.nieminen(at)seinajoki.fi

Monia Lindholm
vice ordförande
Nykarleby
monia.lindholm(at)ein.fi

Heli Katajamäki
varapuheenjohtaja
Tervajoki
heli.katajamaki(at)uwasa.fi

Mika Nurminen
varapuheenjohtaja
Seinäjoki
mika.nurminen(at)sedu.fi

Marika Horila
varapuheenjohtaja
Halkosaari
marika.horila(at)seinajoki.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

Soili Vuollo
jäsen
Kokkola
soili.vuollo(at)centria.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

Jarkko Piikkilä
jäsen
Seinäjoki
jarkko.piikkila(at)seamk.fi

Heikki Luoma
jäsen
Kauhajoki
heikki.luoma(at)kauhajoki.fi

Seppo Säätelä
jäsen
Vaasa
seppo.saatelat(at)yrkesakademin.fi

Saara Kangas
jäsen
Kaustinen
saarakangas222(at)gmail.com

Alueasiamies:

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

Paula Kotirinta
OAJ-YSI
Kurikka
paula.kotirinta(at)kurikka.fi

Toimihenkilöt:

Paula Kotirinta
sihteeri
Jalasjärvi
paula.kotirinta(at)kurikka.fi

Sami Peltoharju
tiedottaja
Vaasa
oajpohjanmaa(at)gmail.com

Lisa Ström
somevastaava
Kokkola
lisaoajp(at)gmail.com

Jussi Kuoppala
AO
Seinäjoki
jussi.kuoppala(at)sedu.fi

Pia Latomäki
OAJ-YSI
Lapua
pia.latomaki(at)lapua.fi

Tiina Hagström
OAJ-YSI
Kokkola
tiina.hagstrom(at)edu.kokkola.fi

Jussi Maijala
OAJ-YSI
Alavus
jussi.maijala(at)netikka.fi

Valtuutetut:

Martin Ahlskog
FSL
Nedervetil
martin.ahlskog(at)pedersore.fi

Nancy Back
FSL
Kokkola
nancy.back(at)edu.kokkola.fi

Maija Huuki-Anthopoulou
OAJ-YSI
Kannus
maija.huuki-anthopoulou(at)edu.kannus.fi

Monika Koivumäki
VAKA
Vaasa
monika.koivumaki(at)edu.vaasa.fi

Jaakko Syrjänen
OAJ-YSI
Kauhajoki
jaakko.syrjanen(at)kauhajoki.fi

Maarit Marjusaari
VAKA
Kokkola
maarit.marjusaari(at)kokkola.fi

OAJ:n hallitus:

Pia Latomäki
Lapua
pia.latomaki(at)lapua.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