



# OAJ:N TOIMINTAKERTOMUS 2021–2022

## YDINTEHTÄVÄMME

OAJ valvoo jäsentensä etua ja luo heille turvaa muuttuvassa työelämässä.

Vahvistamme opettajuuden vetovoimaa ja arvostusta.

Viestimme kiinnostavasti työstämme ja sen tuloksista.

Edistämme jäsentemme työhyvinvointia.

Parannamme vuorovaikutusta jäsentemme kanssa ja lisäämme osallistumismahdollisuuksia.

Uudistumme rohkeasti 2030-luvun ammattijärjestöksi.

## TULEVAISUUSKUVAMME

Suomi on maailman paras paikka opettaa, oppia ja tutkia. Jokainen jäsen tuntee, että jäsenyys kannattaa.

PALVELEMME JÄSENIÄMME ASIAANTUNTEVASTI JA SYDÄMELLÄ.

TOIMIMME AINA ARVOJEMME MUKAISESTI; OIKEUDENMUKAISESTI, AVOIMESTI JA VASTUULLISESTI.

YHTEISTYÖKUMPPANINA OLEMME LUOTETTAVA JA RATKAISUHAUKUINEN.

# 1

## Johdanto

Toimintakertomuksessa arvioidaan koko järjestön toiminnalle asetettujen tavoitteiden toteutumista vuosien 2021–22 aikana. Kaksivuotinen toimintasuunnitelma (2021–22) on perustunut OAJ:n nelivuotiseen strategiaan (2021–24), jossa on määritelty järjestön ydintehtävä, tulevaisuuskuva, kehityslupaukset sekä toimintatavat. OAJ:n valtuusto päätti voimassa olevasta strategiasta elokuussa 2020.

Meneillään oleva strategiakausi päättyi 31.12.2024, ja OAJ:n uuden strategian valmistelu käynnistyi keuhvaltuustossa 2023. OAJ:n toimintasuunnitelma on ohjannut myös OAJ:n jäsenyhdistysten toimintasuunnitelmien tekemistä. Jäsenyhdistysten valtakunnallisen, alueellisen ja paikallisen työn tulokset näkyvät kunkin yhdistyksen omasta toimintakertomuksesta.

OAJ:n toimintasuunnitelma on ohjannut OAJ:n toimiston ja toimikuntien toimintaa. Toimiston työohjelmassa sekä

toimikuntien omissa työsuunnitelmissa on konkretisoitu ne toimenpiteet, joilla toimintasuunnitelmassa asetettuja laatu- ja tulostavoitteita on lähdetty toteuttamaan.

Toimintasuunnitelmassa asetettiin toiminnallemme strategiakaudelle 2021–24 päämittareiksi:

- ▶ Opetus-, tutkimus- ja koulutusalan palkkaus on kilpailukykyinen verrattuna muihin vastaavan koulutustason tehtäviin.
- ▶ Kasvatuksen, koulutuksen ja tutkimuksen osuus BKT:stä kasvaa verrattuna muihin OECD-maihin.
- ▶ Maan hallituksen hallitusohjelmaan saadut OAJ:n tavoitteiden mukaiset linjaukset toteutuvat.
- ▶ Jäsenmäärä ja jäsenyytyväisyys kasvavat.

Arvioimme päämittareiden toteutumista strategiakauden lopussa.

# 2

## Toimintaympäristökuvaus

Teemme työtä sen eteen, että Suomesta tulee maailman paras paikka opettaa, oppia ja tutkia. Tästä on hyötyä paitsi OAJ:n jäsenille myös jokaiselle oppijalle – itse asiassa koko Suomelle! Haluamme myös, että jokainen jäsen tuntee, että OAJ:n jäsenyys kannattaa.

OAJ:n merkitystä ammattijärjestönä, jäsenten edunvalvojana ja yhteiskunnallisena vaikuttajana pyritään kasvattamaan entisestään. Tavoitteena on, että OAJ on vahvasti jäsentensä etua ajava järjestö kaikessa toiminnassaan, ja samanaikaisesti yhteiskunnallisesti vahva, vaikuttava ja näkyvä työmarkkinajärjestö.

Vuosi 2021 oli edelleen vuoden 2020 tavoin hyvin poikkeuksellinen koronapandemian vuoksi.

Kuntavaalit pidettiin keväällä 2021. Kuntavaaliprojekti toteutettiin suunnitelman mukaisesti. Valtuustoihin valittiin yhteensä 613 OAJ-taustaista valtuutettua, mikä on hieman vähemmän kuin aiemmin. Koulutusasiat nousivat vaalikeskustelussa esiin tavoitteen mukaisesti. OAJ:n vaalikoneeseen vastasi yhteensä noin 8 500 kuntavaaliehdokasta, joista 2 170 ehdokasta tuli valituksi. Vaalien jälkeen aloitettiin paikallisen vaikuttamisen tehostamiseen tähtäviä toimia, joiden avulla yhdistyksille annetaan työkaluja uusien valtuutettujen tavoittamiseen yhteyksien luomiseksi.

Vuonna 2020 alkaneen järjestötoiminnan uudistamishankkeen tavoitteena oli uudistaa järjestörakennetta yksinkertaisemmaksi, jolloin jäsenen ääni kuuluisi selkeämmin. OAJ:n valtuusto päätti kuitenkin marraskuussa 2021, ettei järjestörakennetta uudisteta.

Tehdään tulevaisuuksia -hankkeella edistettiin vuosina 2021–22 strategiaan kirjattua lupausta vahvistaa opettajuuden arvostusta. Näkyvimpänä osana hanketta toteutettiin kolme markkinointikampanjalähtöä, joiden tavoitteina oli avata OAJ:n jäsenten tekemän työn arvoa ja merkitystä (kevät 2021), hoksauttaa suomalaisia opettajien merkityksestä omassa elämässä (syksy 2021) sekä muistuttaa sopimusneuvotteluiden yhteydessä keväällä 2022, että korvaamattomasta työstä on aika saada kunnon korvaus. Tehdään tulevaisuuksia -hankkeeseen osallistettiin OAJ:n jäsenkuntaa alusta saakka, ja esimerkiksi kampanjaviestejä laadittiin jäsenille loppuvuodesta 2020 tehdyn kyselyn tuloksista. Osallistaminen jatkui vahvasti läpi hankkeen; sopimusneuvottelujen alla julkaistiin Helsingin Sanomien etusivua myöten opettajien kirje Suomelle, jonka allekirjoitti liki 13 000 jäsentä.

Kukin Tehdään tulevaisuuksia -hankkeen kolmesta kampanjalähdöstä tavoitti yli puolet suomalaisista. Mainoslähtöjen päätteeksi tehdyt kampanjamittaukset osoittivat, että yleisö piti mainoksista ja että ne vaikuttivat toivotulla ta-

valla ihmisten arvoihin ja asenteisiin. Kampanjamittauksista kävi ilmi mm., että mainonta lisäsi opettajien arvostusta sekä vaikutti positiivisesti mielikuvaan OAJ:stä.

Korona alkoi vuoden 2022 aikana hellittää jo otettaan, mutta koko Eurooppaa järkyttänyt Venäjän sota Ukrainaa vastaan vaikutti talouteen merkittäväällä tavalla. Energian hinta sekä inflaatio nousivat korkeiksi, mikä vaikutti palkansaajien ostovoimaan ja kulutuskäyttäytymiseen. Myös sijoitusmarkkinoilla tapahtui suuria heilahteluja, millä on ollut vaikutuksia myös OAJ:n sijoitustuottoihin. OAJ:n talouden perusta on kuitenkin vahva ja sijoitustoiminta on pitkäjänteistä. Talouden on pysyttävä kunnossa jatkossakin, jotta edunvalvonta on tehokasta ja vaikuttavaa.

Keväällä OAJ:lle valittiin valtuusto kaudelle 2022–26 ja hallitus kaudelle 2022–24. Uusi valtuusto valitsi ensimmäisessä kokouksessaan järjestön puheenjohtajaksi Katarina Murron kaudelle 2022–26.

Keväällä 2022 käytiin haastava työmarkkinoiden neuvottelukierros. Valtion ja yliopistojen ratkaisut saatiin OAJ:n sopimusten osalta ensimmäisenä valmiiksi ja nämä sopimusneuvottelut käytiin määräajassa. Kunta-alalla saavutettiin historiallinen palkkaratkaisu viisivuotisen palkkaohjelman johdosta. Neuvottelutulos saavutettiin sovittelulautakunnan esityksen pohjalta JUKOn, JAUn ja KT:n kesken kesäkuussa 2022. Ratkaisua ei olisi syntynyt ilman OAJ:n jäsenten valmiutta lakkoon. Historiallinen lakko ja lakkovalmistelut olivat kevään suurponnistus niin OAJ:n toimistolle kuin alue- ja paikallisyhdistyksille. Taloudellisesti lakkoavustukset ja yhdistyksille maksetut lakkotuet olivat yhteensä noin 28 miljoonan euroa.

Yksityisellä opetuslalla päästiin neuvotteluteitse ratkaisuun vasta kolmen sovittelijan sovintoehdotuksen sekä lakon jälkeen. Muillakin sopimusaloilla oli haastavaa päästä tyydyttävään lopputulokseen.

Työmarkkinajärjestelmä on murrostilassa, ja OAJ esitti yhteisen keskustelun käynnistämistä tulevaisuuden työmarkkinamallista liittojen ja neuvottelujärjestöjen kesken.

Koulutusjärjestelmää ja opettajien työtä on pidetty liian pitkään itsestäänselvyytenä. Koulutuksen rahoituksesta leikattiin noin kaksi miljardia euroa viime vuosikymmenellä. Koulutuksen ja oppimisen tasojen laskut ovat olleet hälyttäviä ja opettajien sekä esihenkilöiden työn liiallinen kuormittavuus on noussut korkeaksi. Samanaikaisesti väestökehitys ja heikentyvä huoltosuhde sekä laaja osaajapula vaarantavat talouskasvun ja työmarkkinoiden toimivuuden. OAJ on pitänyt koulutuksen perusrahoituksen ja resurssien lisäämistä välttämättömänä ja keskeisimpänä tavoitteena kohti kevään 2023 eduskuntavaaleja ja hallitusohjelmaa.

Koulutuksen tila ja opettajien työn merkitys ovat nousseet elokuusta 2022 alkaen yhteiskunnalliseen keskusteluun ja median tietoisuuteen laajemmin kuin pitkään aikaan. Keskeinen tavoite vaikuttamisessa onkin ollut OAJ:n eduskuntavaalitavoitteiden näkyvyyden ja vaikuttavuuden varmistaminen.

Koulutuspoliittisen vaikuttamisen osana ovat olleet myös lukuisat vaikuttajatapaamiset ja lausunnot. 2024 voimaan tulevaa avoimuusrekisteriä silmällä pitäen julkistimme ensimmäisen avoimuustilinpäätöksemme syksyn 2022 tapaamisistamme. Vuonna 2022 OAJ antoi 72 kirjallista lausuntoa, joista suurimman osan eduskunnalle (31 lausuntoa) sekä Opetus- ja kulttuuriministeriölle (31 lausuntoa). Loput lausunnot jakautuivat tasaisesti eri ministeriöille, Opetushallitukselle ja ylioppilastutkintolautakunnalle.

Vuosi 2022 jää OAJ:n historiaan poikkeuksellisen vilkkaana viestintävuotena. OAJ näkyi mediassa yli 3800 kertaa ja julkisuuden laatu (näkyvyys ja sävy) oli jokaisessa kvartaalissa erinomainen. OAJ:n omilla verkkosivuilla oaj.fi vieraili yli 800 000 eri kävijää yli 6,5 miljoonaa kertaa. Medianäkyvyyttä toivat lakkojen ja järjestöllisten toimien lisäksi myös muun muassa uuden puheenjohtajan valinta ja koronaan liittyvä uutisointi sekä syksyllä koulutuspoliittinen keskustelu mm. oppimisen tuesta.

OAJ on muuttanut toukokuusta 2022 lähtien toimintakulttuuriaan entistä avoimemmaksi ja jäsenlähtoisemmäksi. Käynnistimme myös Jäsenyys kannattaa -hankkeen ja aloitimme työhyvinvointihankkeen. Myös OAJ:n jäsenille tarkoitettu virtuaalinen Sauna-foorumi vakiinnutti paikkansa. Kiinnostavista ja ajankohtaisista asioista järjestetyt livestreamit eli suoratoistotilaisuudet internetissä kokosivat parhaimmillaan tuhat osallistujaa. Sauna tarjoaa muun muassa

puheenjohtajalle matalan kynnyksen paikan kertoa kuulumisia suoraan jäsenistölle.

Loppusyksystä 2022 käynnistyi puheenjohtajan aluekiertue. Puheenjohtaja vierailee 17 alueella keväeseen 2023 mennessä, tapaa päättäjiä ja mediaa, vierailee päiväkoodeissa, kouluissa ja oppilaitoksissa sekä keskustelee ja kuuntelee jäseniä jäseniloissa. Aluekiertue kytkeytyy osaltaan OAJ:n eduskuntavaalitavoitteisiin.

OAJ käynnisti syksyllä 2022 järjestön sisäisen luottamus- ja arvostusprosessin, jonka tavoitteena on lisätä järjestön sisäistä eheyttä ja luottamusta sekä vahvistaa järjestöä sisäisesti. Prosessi jatkuu vuodelle 2023.

OAJ:n hallitus teki loppuvuodesta 2022 päätöksen toimiston organisaation rakenteellisesta uudistuksesta. Tavoitteena on lisätä oikeudellisten palveluiden sekä työelämäpalveluiden painoarvoa, näkyvyyttä ja vaikuttavuutta jäsenillemme.

OAJ:n työhyvinvointirahasto jakoi vuosina 2021 ja 2022 yhteensä 2,5 miljoonaa euroa erilaisiin jäsentemme työhyvinvointia edistäviin hankkeisiin. Avustettavia hankkeita oli yhteensä 87 (33 vuonna 2021 ja 54 vuonna 2022). Lisäksi rahasto myönsi kaksi tukistipendiä pro gradu -tutkielmiin sekä kaksi YAMK-opinnäytetöihin.

OAJ:n varsinaisten jäsenten määrä on laskenut 2021–22 aikana 426 jäsenellä. OAJ:n kokonaisjäsenmäärä on laskenut 2021–22 aikana 2199 jäsenellä. Kokonaisjäsenmaksutuotot ovat laskeneet 5,3 miljoonaa euroa, mutta järjestön talous on kuitenkin vakaalla pohjalla. Valtuuston päätöksellä jäsenmaksuprosentti oli 0,8 % 1.1.2022 alkaen.

Jäsenrekisteriin liittyviin, jo pitkään jatkuneisiin ongelmiin on puututtu aktiivisesti sekä haettu ratkaisua virheisiin ja viivästyksiin liittyvistä toimista järjestelmätoimittajan kanssa syksystä 2022 alkaen.

## Tulevaisuuskuvamme

- **Suomi on maailman paras paikka opettaa, tutkia ja oppia.**
- **Jokainen jäsen tuntee, että jäsenyys kannattaa.**



# 3

## Laatutavoitteet ja toimenpiteet

### OAJ valvoo jäsentensä etua ja luo heille turvaa muuttuvassa työelämässä

#### Opetusalan Ammattijärjestö OAJ

- OAJ on koulutuksen, kasvatuksen ja tutkimuksen ammattilaisten etujärjestö. Olemme jäsentemme turvana ja toteutamme järjestön strategiaa koko maassa – jokaisessa kunnassa ja jokaisella työpaikalla.
- Toimimme demokraattisesti ja pyrimme edistämään moniäänisyyttä.

#### Jäsenemme

- Jäsenillä tarkoitamme kaikkia nykyisiä jäseniämme työpaikasta ja työtehtävästä riippumatta sekä opettajaksi opiskelevia ja seniorijäseniämme.

#### Katsomme tulevaisuuteen

- Kuuntelemme ja huomioimme toiminnassamme ja toimintaa uudistaessamme myös potentiaaliset jäsenet.



**JÄRJESTÖN TOIMINTASUUNNITELMASSA** määriteltiin OAJ:n ydintehtäviksi:

1. Työmarkkinaedunvalvonta
2. Työelämän laatu, työsuojelu
3. Koulutuspoliittinen edunvalvonta ja vaikuttaminen
4. Jäsenpalvelu
5. Jäsenhankinta ja jäsenpito
6. Aktiivijäsenten osaamisen kehittäminen
7. Johtamisen tukeminen

OAJ:n ydintehtävistä johdetut laatutavoitteet ovat pysyviä / pitkän aikavälin tavoitteita. Ne ovat OAJ:n koko toiminnan kivijalka kaikilla toiminnan tasoilla.

## LAATUTAVOITE 1

OAJ parantaa jäsenistön palkkauksellista asemaa, kehittää sopimusmääräyksiä ja -tulkintoja sekä valvoo, että nykyisiä sopimusmääräyksiä noudatetaan.

### Tavoitetila vuonna 2022:

Sopimuksiin on neuvoteltu palkkaohjelmat, joiden avulla jäsenkunnan tehtäväkohtaiset palkat nousevat vähintään yleisen ansiokehityksen verran, ja palkat vastaavat koulutusta sekä tehtävän vaativuutta.

Virka- ja työehtosopimukset vastaavat tehtävää työtä. Työehtosopimusjärjestelmä säilyy vahvana. OAJ:n asema sopijaosapuolena on vahvistunut – OAJ on vahva, luotettava ja ratkaisukykyinen toimija.

Olemme vaikuttaneet siihen, että jäsenemme työtä ja työelämäasioita koskeva lainsäädäntö suojaa ja mahdollistaa jäsenemme työn parhaalla tavalla.

OAJ:n paikallisten toimijoiden asema sopijaosapuolena on vahvistunut ja paikallisten palkkausjärjestelmien toimivuus on kehittynyt.

### Arviointi / mittarit:

- ▶ Palkkataso on kehittynyt ja ostovoima turvattu suhteessa muihin ammattiryhmiin.
  - ▶ Toteutunut osittain
- ▶ Paikallisten palkkausjärjestelmien toimivuus on parantunut.
  - ▶ Toteutunut osittain
- ▶ OAJ on mukana kaikissa niissä neuvotteluissa, joissa sovitaan OAJ:n jäsenkunnan palvelussuhteen ehdoista.
  - ▶ Toteutunut osittain
- ▶ Palkkaohjelmia on saatu työ- ja virkaehtosopimuksiimme.
  - ▶ Toteutunut

### Tehdyt toimenpiteet:

- ➔ OAJ:n hallitus hyväksyi 4.6.2021 varhaiskasvatuksen opettajien siirron OVTES-sopimukseen: siirron yhteydessä yhdenmukaistettiin nykyisiä sopimusmääräyksiä.
- ➔ Kevään 2022 neuvotteluiden tukena jouduttiin käyttämään järjestöllisiä toimia. Ylityö- ja vuoronvaihtokieltojen lisäksi toteutettiin lakkoja.
- ➔ Kuntasektorin lakkoallot, kevät 2022:
  - ▶ 6.–7.4.2022: Rovaniemi, Jyväskylä, Turku ja Oulu (6750 OAJ:n jäsentä),
  - ▶ 12.–13.4.2022: Tampere ja Kuopio (4000 OAJ:n jäsentä),
  - ▶ 3.–9.5.2022: Helsinki, Espoo, Kauniainen, Vantaa, Rovaniemi, Jyväskylä, Turku, Oulu, Tampere ja Kuopio (22 150 OAJ:n jäsentä)
- ➔ Sivistan yksityisen opetusalan lakkoallot, kevät 2022:
  - ▶ 3.–9.5.2022: Helsinki, 15 koulua (740 OAJ:n jäsentä) ja Tampere, 2 koulua (80 jäsentä),
  - ▶ 10.5.2022: Helsinki, 15 koulua (740 jäsentä)
- ➔ Uudet sopimukset tulivat voimaan kaikille OAJ:n sopimusalaille pitkälle venyneiden sopimusneuvotteluiden jälkeen. Sopimuksiin neuvoteltiin mm. laajat perhevapaamääräykset.
- ➔ Kunnan sopimukseen neuvoteltiin viisivuotinen palkkaohjelma, joka korjaa kunta-alan palkkatasoa. Lisäksi sopimukseen saatiin ”perälaudat”, jotka sitovat verrokkialojen korotuksista heijastusvaikutukset kunnan sopimukseen.
- ➔ Yksityisen opetusalan sopimukseen neuvoteltiin ensimmäistä kertaa vientialan verrokkisopimukseen sidottu ns. toisen vuoden palkankorotusmalli, jonka toimivuus selviää vasta kevään 2023 aikana. Ensimmäisen vuoden palkankorotus ylitti vientiliittojen sopimusten sisältämät palkankorotukset.
- ➔ Avaintan opetusalan sopimukseen saatiin neuvoteltua uutena elementtinä kehittämiserät. Mahdollisesti sopimusratkaisu 2022–25 jää viimeiseksi Avaintan opetusalan työehtosopimukseksi.

- Yliopistojen työehtosopimuksen (2022–24) osalta ensimmäisen vuoden palkankorotustaso jäi muita opetusalan sopimuksia alhaisemmaksi. Taideyliopiston kanssa tehty paikallinen kokeilusopimus (2022–25) on parantanut ja selkeyttänyt tuntiopettajien tilannetta yliopistosektorilla.
- Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimukseen saatiin neuvoteltua oikeus valita luottamusmiehiä OAJ:n varhaiskasvatuksen opetushenkilöstölle.
- Valmistelimme etä- ja digivälitteisen opetuksen palvelussuhteen ehdot, jotka olivat esityksenä osana neuvottelukierrosta. Digitutor-sopimukset tehtiin keväällä 2021.
- Valmistauduimme sopimuskierrukseen mm. tekemällä tavoitteen asettelua yhdessä JUKOn kanssa, suunnitelmallisella viestinnällä, järjestövalmiuden kohottamiseen tähtäävillä yhteisillä toimilla JUKOn ja muiden pääsopijoiden kanssa sekä nostamalla järjestövalmiutta ja kouluttamalla kaikilla sopimussektoreilla ja kaikki jäsenryhmät huomioiden.
- Otimme käyttöön uudet sopimukset, tiedotimme uusista sopimusmääräyksistä ja koulutimme luottamusmiehiä ja jäsenistöä uusien sopimusten soveltamiseen mm. Sopimusvideoilla, webinaareilla sekä Saunan sopimusliivellä.
- Ohjasimme, neuvoimme ja koulutimme paikallisia luottamusmiehiä sopimuksista ja niiden oikeasta soveltamisesta sekä palvelussuhdelainsäädännöstä.
- Avustimme paikallisia toimijoita neuvottelemaan paikallisia palkkausjärjestelmiä sopimuksen mukaisesti. Lisäksi tarjosimme uudentyypin sparrauswebinaarikoulutuksen kunnan luottamusmiehille.
- Osallistuimme jäsenistöä koskevaan palvelussuhdelainsäädännön valmisteluun: perhevapaaudistus, yritysten yhteistoimintalaki, kunnallinen viranhaltijalaki, rikoslaki (laiton uhkaus ja maalittaminen), paikallinen sopiminen (työaikalaki, työsopimuslaki ja vuosilomalaki).
- Ohjeistimme luottamusmiehiä, työsuojeluvaltuutettuja ja jäseniä sopimuksen mukaisista palvelussuhteen ehdoista ja oikeusasemaan liittyvistä asioista korona-ajan opetuskäytänteiden lainmukaisiin tulkintoihin sekä työaika- ja korvauskäytänteisiin. Täydensimme perinteistä luottamusmies- ja jäsenkirjeohjeistusta mm. nettisivujen Työelämäopasta kehittämällä erillisen koronaohjeistussivuston laatimalla sekä luomalla OAJ-areenaan uuden Luottamusmiehen materiaalipankin.
- Vastasimme yhteydenottojärjestelmiemme kautta tullessiin kysymyksiin sekä uutisoimme voitetuista oikeustapauksista ja uusista sopimuksista.
- Neuvottelut peruskoulun uudesta työaikakokeilusopimusmallista eivät edenneet.
- OAJ:n tavoite päästä sopijaosapuoleksi yksityisen sosiaalipalvelualan TES-pöytästä ei ole toteutunut, talokohtaisia työehtosopimuksia ei vielä ole tehty.

## LAATUTAVOITE 2

**Koulutusjärjestelmää kehitetään OAJ:n jäsenten kannalta myönteiseen suuntaan.**

### Tavoitetila vuonna 2022:

Kuntavaalien seurauksena koulutus nousi keskustelun kärkiteemaksi valtakunnallisesti ja paikallisesti. Uudet kuntapäätäjät ovat aiempaa sitoutuneempia puolustamaan kasvatusta ja koulutusta.

Koulutuksen rahoitus suuntautuu entistä vahvemmin painopisteidemme mukaisesti.

Kasvatuksen, koulutuksen ja tutkimuksen arvo tunnustetaan Suomessa laajasti ja se johtaa mahdollisimman laajasti poliittisten päättäjien ja kansalaisten yhteisesti jakamaan tulevaisuuskuvaan.



## Arviointi / mittarit:

- ▶ OAJ:n jäseniä on valittu vähintään yhtä paljon kuntien valtuustoihin kuntavaaleissa 2021 kuin edellisissä kuntavaaleissa.
  - ▶ Ei toteutunut
- ▶ Jäseniämme ei ole lomautettu.
  - ▶ Toteutunut
- ▶ Opetushenkilöstön määrä suhteessa oppijoiden määrään on kasvanut.
  - ▶ Ei toteutunut
- ▶ Opettajarekisteri on otettu käyttöön.
  - ▶ Ei toteutunut
- ▶ Rahoitusleikkauksista on päästy koulutuksen, kasvatuksen ja tutkimuksen rahoituksen kasvu-uralle.
  - ▶ Toteutunut
- ▶ Koulutuspoliittisen selonteon seurauksena kaikki puolueet sitoutuvat OAJ:n esiin nostamiin tavoitteisiin.
  - ▶ Toteutunut osittain
- ▶ Koulujen työrauha-asiat ovat edenneet tavoitteidemme mukaisesti (esim. lainsäädäntö).
  - ▶ Toteutunut
- ▶ EU-elvytysrahaa on kohdennettu mittavasti koulutukseen ja tutkimukseen.
  - ▶ Toteutunut osittain
- ▶ Lukiokoulutukseen on laadittu laatukriteerit vuoden 2021 aikana.
  - ▶ Toteutunut osittain (vuonna 2022)

## Tehdyt toimenpiteet:

- ➔ Kuntavaaliprojekti toteutettiin suunnitelman mukaisesti. Valtuustoihin valittiin yhteensä 613 OAJ-taustaista valtuutettua, mikä on hieman vähemmän kuin aiemmin. Koulutusasiat nousivat vaalikeskustelussa esiin tavoitteen mukaisesti. OAJ:n vaalikoneeseen vastasi yhteensä noin 8 500 kuntavaaliehdokasta joista 2 170 ehdokasta tuli valituksi. Vaalien jälkeen aloitettiin paikallisen vaikuttamisen tehostamiseen tähtääviä toimia, joiden avulla yhdistyksille annetaan työkaluja uusien valtuutettujen tavoittamiseen yhteyksien luomiseksi.
- ➔ Eduskuntavaalivaikuttamisen projektisuunnitelma hyväksyttiin tammikuussa 2022. OAJ:n tavoitteet julkaistiin syksyllä 2022. Tavoitteiden kirjoittamisessa on kuultu toimikuntia ja hallitusta sekä tehty tiivistä yhteistyötä valtakunnallisten yhdistysten kanssa.
- ➔ Vaikuttamistyötä tulevaan hallitusohjelmaan on tehty vuodesta 2021 lähtien mm. tapaamalla kaikki eduskuntaryhmät ja puolueiden puheenjohtajat sekä tekemällä laajaa yhteistyötä sidosryhmien kanssa.
- ➔ Hallituskauden merkittävimmät koulutuksen rahoituspäätökset tehtiin hallituskauden alussa. Lisätalousarvioissa kohdennettiin rahoitusta erityisesti koronapandemian aiheuttaman oppimisvajeen paikkaamiseen. Vaikutimme koronatukien jakoperusteisiin niin että ne ovat käytettävissä vuoteen 2024 asti.
- ➔ Keväällä 2022 hallitus sopi ammatillisen koulutuksen perusrahoituksen nostosta 50 miljoonalla eurolla, perui tiedeleikkauksen ja lupasi korvata Ukrainan pakolaisista kasvatus- ja koulutussektorille aiheutuvat kulut.
- ➔ Kuntien taloustilanne on mittavien koronatukien myötä vahvistunut eikä lomautuksia tai muitakaan henkilöstövähennyksiä ole juurikaan ollut, vaikka yt-menetteilyitä on käyty. Erityisesti vuosi 2022 on ollut poikkeuksellisen rauhallinen kaikilla koulutusasteilla.
- ➔ Opettajamitoitus selvitys nostettiin hallituskauden lopussa erityiseksi prioriteetiksi. Ministerin kabinettiin on toimitettu ehdotuksia asioista, jotka vievät opettajamitoitusta eteenpäin ja joista tarvitaan kustannuslaskelmia. Opetusministeri on julkisesti luvannut selvittää opettajamitoituksen säätämisen mahdollisuudet ja tavat.
- ➔ Opettajarekisteriä ei perustettu kuluvalle hallituskaudella. Rekisteristä tehtiin selvitys, joka puolsi rekisterin perustamista. (ks. kehittymislupaus 1, tulostavoite 3)
- ➔ Koulutuspoliittinen selonteko julkaistiin 8.4.2021. Selonteon tavoitteet ovat yleisesti OAJ:n tavoitteiden mukaisia. Niihin ovat eduskuntapuolueet parlamentaarisesti ilmaisseet sitoutuneensa. Edellytetty toimeenpanosuunnitelma jäi hallituskauden lopulta kuitenkin toteutumatta. Osana koulutuspoliittisen selonteon vaikuttamista koulutuksen rahoitustason nostotarve sai laajasti huomiota.



- Hallituksen kiusaamisen ja väkivallan ehkäisemiseksi tekemä toimenpideohjelma piti sisällään monia tavoitteitamme, joista konkreettisimmat ovat muutokset opetustoimen lainsäädäntöön.
- EU:n elvytyspakettiin liittyvissä keskusteluissa pidimme Akavan kanssa esillä TKI-toiminnan rinnalla erityisesti koko ammatillisen koulutuksen sektorin merkitystä. EU:n elvytysrahoja kohdennettiin ensisijaisesti korkeakoulutuksen aloituspaikkamäärän nostoon sekä TKI-toiminnan kehittämiseen.
- Oppivelvollisuuden laajentumisen toimeenpanon onnistumista on edistetty mm. yhdessä aluetoimijoiden kanssa heidän järjestämässään seminaareissa ja koulutustilaisuuksissa.
- Laadimme tiede- ja innovaatiopoliittiset linjaukset TKI-vaikuttamisen tueksi. Historiallinen tutkimus- ja

kehittämistoiminnan rahoituslaki nostaa julkista tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan rahoitusta vuosien 2024–30 aikana 1,8 miljardilla eurolla.

- Teimme kantelun apulaisoikeusasiamiehelle erityisen tuen järjestämisestä ja Opetushallituksen ja ministeriön ohjeistuksesta. Kantelun lopputulos oli tavoitteemme mukainen.
- Osallistuimme laajasti jäsenistöä koskevaan koulutuspoliittiseen lainvalmisteluun eri työryhmissä ja annoimme 2021–22 yhteensä 137 lausuntoa.
- Vaikuttamistyöstämme huolimatta opiskeluhuolto päätettiin siirtää hyvinvointialueille.
- Lukiokoulutukseen laadittiin vuonna 2022 laatustrategia, joka ei kuitenkaan vastannut sisällöltään OAJ:n näkemyksiä toimintaa ohjaavista laatuksiteereistä.

## LAATUTAVOITE 3

**OAJ palvelee jäseniään kaikilla toiminnan tasoilla asiantuntevasti ja sydämellä. Jäsenet ovat tyytyväisiä saamaansa palveluun (palvelulupaus).**

### Tavoitetilä vuonna 2022:

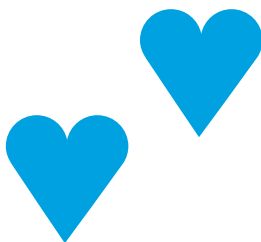
Jäsenpalvelun tasoa (laatua, nopeutta, henkilökohtaisuutta) on kehitetty. Jäsentyytyväisyysindeksi on määritelty ja käytössä.

### Arviointi / mittarit:

- ▶ OAJ on ottanut käyttöön uusia jäsenpalvelua parantavia palvelumuotoja.
  - ▶ Toteutunut osittain
- ▶ Jäsentyytyväisyysindeksi on luotu ja se on otettu käyttöön järjestötoimintamme kaikilla tasoilla.
  - ▶ Toteutunut osittain
- ▶ Jäsenpalveluille on määritelty palvelulupaus, jonka toteutumista seurataan säännöllisesti.
  - ▶ Ei toteutunut

### Tehdyt toimenpiteet:

- Lisäsimme suositteluhalukkuutta mittaavan NPS:n hyödynnettävyyttä, mutta varsinaisen jäsentyytyväisyysindeksin luominen ja käyttöönotto siirtyivät seuraavalle toimintasuunnitelmakaudelle.
- Uudistimme koulutuksen kokonaisuutta ja menetelmiä, osana tätä myös sopimuskoulutuskokonaisuus. Edunvalvonnan ja työelämäasioiden koulutuskokonaisuus toteutettiin v. 2021 määritellyn mukaisesti laajemmin etä- ja digimahdollisuuksia hyödyntäen. Webinaareja järjestettiin huomattavasti aiempaa enemmän, ja myös koulutusvideoita on tehty aiempaa enemmän.
- Kehitimme palveluohjausta siten, että jäsen löytää oikea-aikaisen palvelun, esimerkiksi oman luottamusmiehen, läheltä itseään. Olemme lisänneet Tapsa-vastauspohjaan suoran linkin verkkosivujen Työelämäoppaaseen ja ohjaamme aina mahdollisuuksien mukaan olemaan yhteydessä paikallisiin luottamusmiehiin.
- Osallistimme koulutuspolitiikassa jäseniä uusilla tavoilla isojen uudistusten, kuten oppivelvollisuuden laajentamisen toimeenpanossa. Alueyhdistyksiä on innostettu ja autettu järjestämään webinaareja jäsenistölle, alueen koulutuksen järjestäjille sekä muille



sidosryhmille oppivelvollisuuden toimeenpanon valmistautumista tukemaan. Korkeakoulutus on näkynyt aiempaa yhtenäisempänä ja eri sidosryhmien kanssa korkeakoulukenttää laajemmin osallistavana muun muassa Educan yhteydessä järjestetyssä seminaarikokonaisuudessa sekä OAJ:n korkeakoulutyöryhmän osallistavissa kokouksissa. OAJ järjesti oppimisen tuen tilanteesta ja uudistuksesta kaikille avoimen webinaarin, joka keräsi lähes 300 osallistujaa mukaan lukien eduskunnan sivistysvaliokunnan.

- Valmistelimme aiempaa vaikuttavamman mallin siihen kuinka paikallisyhdistykset voivat tehostaa omaa yhteydenpitoaan ja sitä kautta koulutuspoliittista vaikuttamista omiin kuntapäätäjiinsä. Toteutimme tätä varten ulkopuolisen tutkimuksen kuntapäätäjille. Aktiivien työn tueksi on luotu materiaalia koulutuksista nousseiden toiveiden perusteella. Kaikki materiaali on kerätty yhteen OAJ-areenaan.
- Otimme uuden jäsenpalvelujärjestelmän aSuiten käyttöön kesäkuussa 2021.
- Otimme OAJ-sovelluksen käyttöön ja kehitimme sitä saadun palautteen perusteella 2022. Mm. OAJ:n jäsenkortti siirtyi sovellukseen vuoden 2023 alussa.
- Keräsimme jäsenten yhteydenotoista kootusti ja systemaattisesti palautetta ja reagoimme palautteeseen. Jäsenyyden hallinnan osalta liittyneiden ja eronneiden kyselyt ovat osa tätä toimintaa. Toimet siirtyivät ja työ jatkuu.
- Vahvistimme yhteysopettajajärjestelmää. Toimenpiteet ja tulokset laatutavoitteessa 4.
- Vahvistimme Nuorten opettajien foorumia. Toimenpiteet ja tulokset laatutavoitteessa 4.
- Viestinnän periaatteet on viimeistelty toimiston kaikilla palvelualueilla ja johtoryhmässä sekä järjestön

aktiivien kanssa viestintävastaavista järjestö- ja viestintätoimikuntaan, hallitukseen ja valtuustoon asti. Eryteisesti järjestön ydinviestiä ja äänensävyjä ideointiin ja muotoiltiin laajasti keskustellen. OAJ:n hallitus hyväksyi OAJ:n viestinnän periaatteet maaliskuussa 2021. Periaatteita on tehty tutuksi koulutuksiin ja käytännössä.

- Toteutimme uutta koulutuskokonaisuuden suunnitelmaa vuoden 2022 alusta. Huomioimme yhdistysten ja jäsenistön toiveet mahdollisuuksien mukaan hyödyntämällä tekniikan antamia mahdollisuuksia, kuten etäyhteyksiä, striimauksia ja tallenteita.
- Jäsenpalvelun vasteaikojen tavoitteiden asettaminen siirtyi ja työ jatkuu.
- Varmistetaan jatkuvalla yhteydenpidolla ja palautetta keräämällä, että paikallisyhdistyksillä on tarvittavaa ajankohtaista materiaalia, ja käytänteet kehittyvät ja vakiintuvat. Educassa järjestetään kuntapäätäjätapaaminen verkostoitumisen edistämiseksi.
- Pilotoimme keskustelualustaa Saunaa lukuvuonna 2021–22. Vuonna 2022 Saunassa testattiin erilaisia konsepteja, joilla saatiin aktivoitua sekä jäseniä että päättäjiä liittymään Saunaan ja osallistumaan keskusteluun tai saamaan tietoa. Vuoden 2022 aikana Saunassa oli useita livestriimattuja tapahtumia, kuten lakko-livet, puheenjohtajan Saunailat kerran kuussa sekä puheenjohtajavaalien paneeli. Striimattujen tapahtumien osallistujamäärät yllättivät positiivisesti. Hallitus päätti huhtikuussa, että Sauna jatkuu myös lukuvuonna 2022–23. Saunan jatkotoimintaa kehitettiin palautekyselyn pohjalta live-iltojen suuntaan. Livejen teemat kohdennettiin eri jäsenryhmille.
- Kokeilemme työmarkkinaedunvalvonnassa chatia osana jäsenten palvelussuhdeneuvontaa. Kokeilun pohjalta tehdään jatkotoimenpidearviointia.



## LAATUTAVOITE 4

Jäsenyyden houkuttelevuus kasvaa erityisesti nuorten (alle 35-vuotiaat) ja uusien kasvatus-, koulutus- ja tutkimusaloilla työskentelevien keskuudessa. Varsinaiset jäsenet pysyvät jäseninä koko työuransa ajan.

### Tavoitella vuonna 2022:

Jäsenpalvelun kehittäminen kaikilla toiminnan tasoilla näkyä jäsenkokemuksen paranemisena.

Mielikuva järjestöstä on nykyistä positiivisempi ja järjestöä on uudistettu onnistuneesti 2030-luvun ammattijärjestöksi. Yhteysopettajajärjestelmä on nykyistä kattavampi ja toimivampi. Jäsenhankinta on nykyistä monipuolisempaa ja tuloksellisempaa.

### Arviointi / mittarit:

- ▶ Nivelvaiheeseen opiskelijasta opettajaksi on kehitetty uusia palvelu- ja jäsenetumuotoja yhdessä SOOL:n kanssa ja nuorten jäsenten mielipiteet huomioon ottaen.
  - ▶ Toteutunut
- ▶ OAJ-brändiä on vahvistettu ja jäsenten, opiskelijoiden ja ulkopuolisten mielikuvat OAJ:stä vastaavat toimintatapaamme ja ydintehtäviämme.
  - ▶ Toteutunut osittain
- ▶ Erityisesti nuorten jäsenten osuus jäsenistöstä on kasvanut ja eronneiden varsinaisten jäsenten määrä on laskenut.
  - ▶ Ei toteutunut
- ▶ 80 %:lla työpaikoista on nimetty yhteysopettaja (lähtötilanne n. 50 %).
  - ▶ Toteutunut osittain

### Tehdyt toimenpiteet:

- Emme voineet tehdä tilastoinnin ongelmien takia riittävää raportointia nuorten jäsenten osuuden kasvusta ja eronneiden varsinaisten jäsenten määrän laskusta. Raportointia kehitettiin vuonna 2022 ja pääsemme hyödyntämään parantunutta raportointia vuonna 2023
- Toteutimme palkkatason houkuttelevuuden lisäämiseksi paikallisen sopimisen iskun, ja ohjeistimme paikallisista palkkausjärjestelmistä.
- Työolosuhteiden laadun hyvänä pysymiseksi vaikutettiin toimintakulttuuriin jatkuvana toimintana esimerkiksi viestimällä jäsenille sekä kouluttamalla työsuojeluvaltuutettuja muun muassa työhön ja työntekemiseen kuuluvista asiakokonaisuuksista, kuten työn määrästä, siihen käytettävästä ajasta, esihenkilötyöstä ja johtamisesta.
- Suunnittelimme ja otimme käyttöön nivelvaiheeseen kytkeytyvän jäsenyyden houkuttelevuuden toimenpidokokonaisuuden: Nuorten opettajien foorumin vakiinnuttaminen ja vahvistaminen (Facebook), yliopistolisten työelämäopintojen kehittäminen, nivelvaiheen webinaarit, eronneiden ja liittyneiden jäsenten kyselyjen jatkaminen.
- Teimme jäsenkasvun suunnitelman, jossa yhtenä kehittämiskohteena ovat jäsenyyden elinkaaren eri vaiheissa olevat henkilökohtaiset yhteydenotot. Työ jatkuu seuraavalla toimintasuunnitelmakaudella. Suunnitelman toteuttamista estivät järjestelmäongelmat sekä järjestövalmiustilanne keväällä 2022.
- Tuimme jäsenhankintaa ammatillisen koulutuksen puolella: materiaalityönto yhdistyksille OAJ-arenaan ja sen markkinointi, Uusi ura -koulutuksen konseptointi ja pilotointi, työelämäopintojen konseptointi, pilotointi ja vakiinnuttaminen ammatillisiin opettajakorkeakouluihin, yhteistyö valtakunnallisen piirin sekä valtakunnallisten yhdistysten kanssa.
- Vakiinnutimme yhteistyötä SOOLin kanssa ja ammatitiin siirtyvien kanssa: SOOLin kanssa tapaamisia ja yhteisiä kannanottoja sekä yhteisen webinaarisarjan konseptointi ja vakiinnuttaminen.



- Otimme käyttöön uuden jäsenrekisterijärjestelmän kokonaisuuden kesäkuussa 2021, mikä toi mukanaan parannuksia jäsenpalveluun ja mahdollistaa jäsenkokemuksen kehittämistyön. Järjestelmän ongelmat ovat hidastaneet jäsenpalvelun vastetta ja kehittämistyötä läpi toimintasuunnitelmakauden. Järjestelmän ja siihen liittyvän jäsenpalvelun ja jäsenkokemuksen kehittämistyö jatkuu.
- Vahvistimme valtakunnallisia ja alueellisia NOPE-koulutuksia jatkuvuuden takaamiseksi. Konseptioimme alueellisen jatko-NOPE -koulutuksen, joka otettiin käyttöön.
- Lisäsimme yhteydenottoja ja viestintää jäsenpidon kannalta kriittisiin jäsenryhmiin. Aloitimme jäsenpidon kannalta kriittisten jäsenryhmien analysoinnin ja suunnittelun keväällä 2021. Toimintasuunnitelmakaudella kohdensimme toimenpiteitä erityisesti nuoriin opettajiin sekä ammatillisen sektorin nivelvaiheeseen.
- Toteutimme järjestökuvatutkimuksen. Järjestökuvatutkimuksessa tehtiin selvitys segmenteistä jäsenryhmän ja työuran vaiheen perusteella. Työ jatkuu: tarkenamme segmenttejä ja suunnittelemme niille erityiset toimenpiteet seuraavan toimintasuunnitelmakauden aikana. Jatkamme urapalvelujen kehittämistyötä.
- Vahvistimme yhteysopettajaverkoston tavoitteena kasvattaa heidän määräänsä. Keväällä 2021 teetetyin kyselyn perusteella yhteysopettajia oli tavoitteen mukaan jo noin 63 prosentissa toimipisteistä. Vuoden 2022 lopussa yhteysopettajia oli paikallis- ja opettajayhdistyksille toteutetun kyselyn mukaan 71 prosentissa toimipisteistä. Tavoitetta ei täysin saavutettu, mutta jos tarkasteluun otetaan mukaan yhdistykset, joissa enää yksittäisiltä toimipisteiltä puuttuu yhteysopettaja, yhteysopettajaverkoston kattavuus on jo 91,5 prosenttia.
- Jäsenten mielikuvaa OAJ:stä asiantuntevana, ratkaisuhakuisena ja vahvasti jäsenten asialla olevana ammattijärjestönä on vahvistettu muun muassa viestinnän periaatteilla, jotka hallitus hyväksyi maaliskuussa 2021.
- Fiilismittarin ja Opetusalan työolobarometrin 2021 tuloksia on viestitty. Lisäksi on järjestetty koulutuksia työsuojeluvaltuutetuille sekä webinaareja jäsenille ajankohtaisista työhyvinvointiin liittyvistä aiheista.
- Palkkaohjelma saavutettiin kunta-alan sopimukseen. Tällä nähdään olevan vaikutusta jäsenpitoon ja järjestön jäsenyyden houkuttelevuuteen.

## LAATUTAVOITE 5

**OAJ vahvistaa alueellisten ja paikallisten toimijoiden toimintaedellytyksiä ja osaamista. OAJ:n järjestämät koulutukset ovat sisällöltään laadukkaita ja järjestelyiltään toimivia.**

### Tavoitetila vuonna 2022:

Alueelliset ja paikalliset toimijat käyvät aktiivisesti sopimus- ja koulutuspoliittista keskustelua ja vaikuttavat järjestön tavoitteiden mukaisesti. Kentän tuntemukset ja näkemykset saadaan laajasti ja vaikuttavasti OAJ:n edunvalvonnan käyttöön. OAJ:n toimijat ovat sitoutuneet järjestön tavoitteisiin ja toimintatapoihin kaikilla toiminnan tasoilla. Järjestössä johtamista tuetaan monipuolisesti.

Jäsenellä on luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, yhteysopettaja ja paikallisyhdistys. Hän saa paikallisesti laadukasta jäsenpalvelua. Jäsenkunnan sopimusosaaminen on vahvistunut.

OAJ kouluttaa lähi- ja etäkoulutusmenetelmin. Etäkoulutus mahdollistaa aiempaa laajemmin jäsen- ja aktiiviryhmien kouluttamisen. Jäsenten koulutukset vastaavat tarvetta, koulutuksia suunnitellaan ja toteutetaan uusilla tavoilla.

### Arviointi / mittarit:

- ▶ Jokainen puheenjohtaja, pääluottamusmies, luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu on osallistunut ainakin yhteen OAJ:n koulutukseen tai seminaariin vuoden aikana. Koulutuspalautteen keskiarvo on vähintään 4 (asteikolla 1–5).
  - ▶ Toteutunut osittain
- ▶ Koulutukset ovat kohderyhmien helposti saavutettavissa.
  - ▶ Toteutunut
- ▶ Koulutusten monimuotoisuus on lisääntynyt.
  - ▶ Toteutunut
- ▶ Toimijoiden osaamistaso ja osaamisen soveltaminen on kasvanut.
  - ▶ Toteutunut osittain

- ▶ Verkostoituminen koulutusten yhteydessä ja niiden jälkeen on lisääntynyt.
  - ▶ Toteutunut osittain
- ▶ Verkostot toimivat reaaliaikaisesti luontevilla alustoilla.
  - ▶ Toteutunut osittain



### Tehdyt toimenpiteet:

- Tuotimme tukimateriaalia paikalliseen koulutuspoliittiseen vaikuttamiseen ja otimme paikallisen vaikuttamisen teemat kiinteäksi osaksi aktiivien koulutuksia.
- Tuotimme oppaan oppimateriaalien tekijänoikeuksista sopimiseen sekä mallisopimukset.
- Uudistimme sopimuskoulutuksen kokonaisuuden ja menetelmiä.
- Järjestimme suoria webinaareja sekä keskustelu- ja vaikuttamistilaisuuksia päättäjille ja sidosryhmille; aiheina muun muassa oppivelvollisuus, oppimisen tuki ja kuntavaalit.
- OAJ:n toimisto on määritellyt virtuaalitapahtumien konsepteja sekä valmistellut mahdollisuutta lisätä virtuaalisesti tapahtuvaa jäsenistön ja ulkopuolisten osallistumista, osallistamista, vuorovaikutusta ja vaikuttamistyötä.
- Selvitimme kyselyllä, millä tasolla aktiivien viestintäosaaminen ja valmius viestiä on heidän omasta mielestään.
- Vahvistimme alue- ja paikallistason toiminnan arviointia. Kevään 2021 aluetoimijakeskusteluissa pyrittiin saamaan vahva tuntuma alueiden toimintaan ajankohtaisissa asioissa.
- Paikallistason velvoitteet otettiin käyttöön vuoden 2021 alusta. Teimme niistä koulutusvideon paikallisyhdistysten käyttöön ja viestimme yhdistyksille paikallistason velvoitteista.
- Toteutimme aluetoiminnan vaikuttavuuskyselyn syksyllä 2021 ja 2022. Hyödynsimme kyselyn tuloksia toi-

minnan suunnittelussa. Muotoilimme OAJ:n järjestötoimijan periaatteet, jotka syysvaltuusto hyväksyi marraskuussa 2021. Järjestötoimijan periaatteet on koko järjestökentälle soveltuva dokumentti, johon on koottu kaikki voimassa olevat periaatteet ja ohjeet, joiden avulla voidaan tehdä vaikuttavaa järjestötoimintaa.

- Perinteisten läsnäolokoulutusten lisäksi toteutimme aktiiveille webinaareja ja itseopiskelumateriaaleja ajankohtaisista aiheista sekä lyhytkestoisempia jäsenistölle suunnattuja webinaareja.
- Rakensimme OAJ:n verkkokauppaa yhdistyksiä palvelemaan suuntaan.
- Kehitimme alueellista edunvalvontaa esihenkilöille.
- Vahvistimme paikallistasolle kohdentuvaa koulutusta sisällyttämällä vuoden 2023 koulutussuunnitelmaan myös opettajayhdistyksille kohdennetun etäkoulutuksen. Paikallisen vaikuttamisen tehostamiseksi valmistelimme yhdistyksen sisäiseen koulutukseen tai itseopiskeluun koulutusvideoita, joilla paikallisyhdistyksen toimijat voivat vahvistaa osaamistaan.
- Tarjosimme verkon välityksellä koulutusta suoraan jäsenille pääsääntöisesti alueyhdistysten tarjoamissa koulutuksissa.
- Toteutimme aluekierroksen ammatillisiin oppilaitoksiin.
- Toteutimme laajoja kyselyjä jäsenistölle mm. oppivelvollisuusuudistuksesta ja tuen järjestämisestä.
- 107 OAJ:n paikallisyhdistyksen puheenjohtajaa osallistui puheenjohtajien neuvottelupäiville vuonna 2022, jolloin tarjolla olleet koulutukset eivät tulleet täyteen.



## LAATUTAVOITE 6

OAJ tukee jäseniään johtajuuden muutoksessa.

### Tavoitetila vuonna 2022:

Johtaminen tukee työhyvinvointia, työn hallintaa ja työssä onnistumista. Johtamisjärjestelmä on kaikilla tasoilla riittävästi resursoitu.

Esihenkilöt, rehtorit, päiväkodinjohtajat, ammatillisen koulutuksen johtajat ja muut johtajat tuntevat ja tunnistavat työ- ja virkasuhteen keskeisimmän lainsäädännön ja sopimusten sisällön.

Osallistava ja keskusteleva johtamistapa on lisääntynyt, kehittynyt ja mallinnettu.

### Tehdyt toimenpiteet:

- ➔ Esihenkilökoulutukset ovat toteutuneet, ja niiden lisäksi on ollut lyhyempiä webinaareja ja alueellisia koulutuksia. Esihenkilökoulutuksissa ja lukuisissa työhyvinvointitilimien webinaareissa on paneuduttu esihenkilön sopimusten ja lakien tuntemukseen ja sitä kautta parannettu työn tekemisen mahdollisuuksia. Johtamisen tuen merkitystä on kirkastettu luottamusmies-, alueyhdistys- ja työsuojeluvaltuutettujen koulutuksissa.
- ➔ Selvittämistyö siitä, mikä estää velvoittavat mitoitukset riittävälle esihenkilötyön resursoinnille, on aloitettu. Tavoitteiden asetanta säädöksiin ja sopimuksiin jatkui vuonna 2022. Osana opettajamitoitus selvitystä olemme pitäneet esillä myös tarvetta esihenkilömitoituksen selvittämiselle.
- ➔ Johtamisen resursoinnin vaikuttamismahdollisuudet on otettu huomioon sopimustavoitevalmistelussa. Paikallisen sopimisen puitteissa toteutettiin paikallisen sopimisen isku (ns. koronalisä), lisäksi ohjeistusta paikalliseen sopimiseen on annettu luottamusmieskirjeillä.
- ➔ Sopimusten tavoitevalmistelussa on otettu huomioon sopimusten epäkohdat ja etsitty keinoja niiden korjaamiseksi esimerkiksi huomioimalla suorien alaisen lukumäärä rehtorin ja apulaisrehtorin työajassa ja palkassa.

### Arviointi / mittarit:

- ▶ Esihenkilöiden työtyytyväisyysindeksi on parantunut.
  - ▶ Ei toteutunut
- ▶ Johdettavien lukumäärä esihenkilöä kohden on pienentynyt.
  - ▶ Ei toteutunut
- ▶ OAJ:n johtajakoulutuksiin osallistuneiden määrä on kasvanut.
  - ▶ Toteutunut osittain
- ▶ Johtamisongelmiin liittyvien palvelutehtävien määrä on vähentynyt OAJ:n jäsenkunnassa.
  - ▶ Toteutunut osittain

- ➔ Johtamisjärjestelyjen hyviä käytänteitä jaoimme luottamusmiesten neuvottelupäivillä ja esihenkilökoulutuksessa.
- ➔ Esihenkilöt huomioitiin ja mainittiin erikseen ajankohtaisuuksissa aina kun se oli mahdollista. Opettaja-lehden jutuissa tuotiin esiin myös esihenkilöiden ja rehtorien näkökulma. Juttuja tehtiin esimerkiksi hyvästä johtamisesta. Lisäksi tuodaan esiin hyviä esimerkkejä kuten hyväksi koettuja johtamiskäytäntöjä. Tavoitetta tukivat myös työehtosopimuksia käsittelevät jutut.
- ➔ Vaikutimme Oikeus oppia -ohjelman toimenpiteiden valmisteluun sekä muiden koulutusasteiden OAJ:n tavoitteiden, kuten esimiesten koulutuksen, kelpoisuusvaatimusten ja esimiesmitoituksen etenemiseen kehittämishankkeina ja lainsäädännössä.



## LAATUTAVOITE 7

OAJ toimii demokraattisesti, vaalimme moniäänisyyttä ja toimimme aina arvojemme mukaisesti eli oikeudenmukaisesti, avoimesti ja vastuullisesti.

### Tavoitetilä vuonna 2022:

OAJ:n arvojen – oikeudenmukaisuuden, avoimuuden ja vastuullisuuden – mukaista toimintaa edistetään aktiivisesti. Arvojen mukainen toiminta näkyy jokaisen jäsenen lisäksi myös OAJ:n kansainvälisessä toiminnassa.

OAJ on vahva ja pitkäjänteinen toimija globaalien oikeudenmukaisuuden edistämiseksi ja solidaarisuustyössä. Solidaarisuushanketoimintaa ja kotimaan solidaarisuustoimintaa on uudistettu. Valtuuston päätöksen mukaan tavoitteena on käyttää 0,7 % järjestön jäsenmaksutuotosta solidaarisuustyöhön pidemmällä aikavälillä.



### Tehdyt toimenpiteet:

→ Jäsenkyselyin todennettuja kokemuksia järjestöstä mitattiin 2021, mutta vuodelta 2022 ei ole tulosta. Vertailtavaa mittaustulosta ei ole saatavilla.

→ Uudistimme OAJ:n solidaarisuustyön rakenteet ja määrittelimme sekä kotimaan että kansainvälisen toiminnan raamit. Vahvistimme kehitysyhteistyön hanketoimintaa. Solidaarisuustyössä vahvistimme avoimuutta ja osallisuutta luomalla jäsenille tarkoitetun solidaarisuusverkoston ja kehittämällä solidaarisuustyön viestintää. Solidaarisuustyön kehittäminen kytkeytyi tiiviisti myös kansainvälisen toiminnan osalta määriteltyihin tavoitteisiin.

→ Valtuusto hyväksyi OAJ:n ilmastotoimintajärjestelmän keväällä 2021. Ohjelmassa on määritelty tavoitteet ja konkreettiset toimenpiteet OAJ:n ilmastotoimille. Jalkautimme yhdistystason suositukset toiminnan eri tasoille. Ilmastotoimia on käsitelty koulutuksissa ja yhdistystiedotteissa.

### Arviointi / mittarit:

- ▶ Jäsenkyselyin todennettu oikeudenmukaisuuden kokemus on lisääntynyt.
  - ▶ Toteutunut osittain
- ▶ Jäsenkyselyin todennettu avoimuuden kokemus on lisääntynyt.
  - ▶ Toteutunut osittain
- ▶ Jäsenkyselyin todennettu vastuullisuuden kokemus on lisääntynyt.
  - ▶ Toteutunut osittain
- ▶ OAJ on määritellyt järjestön vastuullisuusohjelman ja suositukset ilmastotoimista kaikille toiminnan tasoille.
  - ▶ Toteutunut
- ▶ Uudet OAJ:n solidaarisuustyön raamit on luotu.
  - ▶ Toteutunut
- ▶ OAJ:n taloudellinen panos solidaarisuustyössä on kasvanut 0,4 prosenttiin jäsenmaksutuotoista.
  - ▶ Toteutunut

→ Tavoitteena oli uudistaa järjestörakennetta yksinkertaisemmaksi, jolloin jäsenen ääni kuuluu selkeämmin. OAJ:n valtuusto päätti marraskuussa 2021, ettei järjestörakennetta uudisteta.

→ Kannustimme yhdistyksiä siirtymään edelleen työnantajakohtaiseen paikallisyhdistykseen. Olemme konsultoineet ja tukeneet yhdistyksiä, jotka ovat käynnistäneet toimet työnantajakohtaiseen paikallisyhdistykseen siirtymiseksi. Kevään 2022 järjestövalmiustoimiin vaaditun työresurssin vuoksi aiheesta kiinnostuneille yhdistyksille suunniteltu koulutus siirtyi vuoden 2023 koulutussuunnitelmaan.

→ Toimintakertomuskaudella perustetun OAJ:n jäsenien ja päättäjien Sauna-foorumilla on vahvistettu jäsenistön mahdollisuutta osallistua järjestön toimintaan.



# Tulostavoitteet ja toimenpiteet

Strategiassa on linjattu viisi (5) kehittämislupaus. Niille on määritelty toimintasuunnitelmassa strategiakauden tulostavoitteet. Niiden avulla varmistamme, että kehittämislupauksemme toteutuvat.

## Kehittämislupauksemme

- **Vahvistamme opettajuuden vetovoimaa ja arvostusta.**
- **Edistämme jäsentemme työhyvinvointia.**
- **Parannamme vuorovaikutusta jäsentemme kanssa ja lisäämme osallistumismahdollisuuksia.**
- **Viestimme kiinnostavasti työstämme ja sen tuloksista.**
- **Uudistumme rohkeasti 2030-luvun ammattijärjestöksi.**



## KEHITTÄMISLUPAUS 1

**Vahvistamme opettajuuden vetovoimaa ja arvostusta.**

### Tulostavoite 1:

Opetusalan vetovoiman kehitys on myönteinen. Opettajankoulutuksen asema ja kasvatustieteen arvostus tieteenalana sekä yliopistoissa että ammattikorkeakouluissa on vahvistunut, ja käsitys opettajasta oman alansa huippuasiantuntijana on vahvistunut kansalaisten keskuudessa. Moderni johtajuus vahvistuu koulutus-, kasvatusta- ja tutkimusalalla.

### Arviointi / mittarit:

- ▶ SOOL:n kanssa on lisätty yhteistyötä uusien opiskelijoiden innostamiseksi alalle.
  - ▶ Toteutunut
- ▶ Opettajankoulutukseen hakeutuvien määrä on lisääntynyt.
  - ▶ Ei toteutunut
- ▶ Koulutus-, kasvatusta- ja tutkimusalan ammateissa alalta pois siirtyneiden osuus on pienentynyt.
  - ▶ Toteutunut osittain\*
- ▶ Kasvatustieteen tiedean arvos tustieteenalojen joukossa on vahvistunut rahoituksen vahvistumisella mitattuna.
  - ▶ Ei toteutunut
- ▶ Ammattien arvostusta koskeissa mittauksissa opettajan ammatin arvostus on pysynyt vähintään ennallaan.
  - ▶ Toteutunut
- ▶ Jäsenten ammattilypeys on lisääntynyt jäsenkyselyin todennettuna.
  - ▶ Ei toteutunut
- ▶ Esihenkilötehtäviin hakeutuvien määrä on noussut.
  - ▶ Ei toteutunut



## Tehdyt toimenpiteet:

- ⇒ Opettajankoulutuksen vetovoiman kasvattamiseksi on tavattu sidosryhmiä. Heitä on kannustettu tekemään omia avauksia opettajankoulutuksen vetovoiman kasvattamiseksi. Asia on ollut esillä myös opettajankoulutusfoorumin kevätkokouksissa. SOOL kehittää uusia tapoja saada innostettua potentiaalisia toisen asteen opiskelijoita hakeutumaan opettajankoulutukseen.
- ⇒ Koulutusalan johtamistehtävien vetovoimaa pyrittiin lisäämään kehittämällä esimiestoimintaa mm. kouluksilla. Lisäksi on selvitetty, mikä estää velvoittavat mitoitukset riittävälle esihenkilötyön resursoinnille. Johtamisen resursoinnin vaikuttamismahdollisuudet on otettu huomioon myös esimerkiksi sopimustavoitevalmistelussa.



- ⇒ Opettajankoulutuksen voimavarat ja asema yliopistoissa -selvityksen tutkimussuunnitelma valmistettiin tarjouspyyntöjen pohjaksi. Tutkijaryhmä on valittu ja selvitys on käynnistynyt vuoden 2022 lopussa.
- ⇒ Opettajankoulutusfoorumille annettiin jatkokausi vuoden 2023 loppuun asti.
- ⇒ \* Suomen kasvatustieteellisessä aikakauskirjassa nro 5 (2022) julkaistiin tutkimus opettajien työn imuista ja työuupumuksesta koronapandemian aikaan. Tulokset osoittivat, että opettajien työn imu laski keväällä 2021 ja jatkoi laskuaan syksyyn 2021 mutta palautui keväällä 2022. Työuupumus puolestaan lisääntyi vuoden 2021 lopussa, ja syksyllä 2021 33 prosenttia opettajista oli työuupuneita kriteerien perusteella tilanteen alkaessa kuitenkin palautua keväällä 2022. (Salmela-Aro, K., Upadyaya, K., Ronkainen, I. ja Hietajärvi, L. (2022) "Opettajien työn imu ja työuupumus koronapandemian aikana", Kasvatus, 53(5), ss. 498–512)

## Tulostavoite 2:

Syksyllä 2020 alkanut opettajuuden arvostushanke on vahvistanut opettajuuden vetovoimaa.

## Arviointi / mittarit:

- ▶ Jäsenet tuntevat kampanjan. Hanke on käynnistynyt näyttävästi, ja se on lisännyt tietoa ja ymmärrystä OAJ:n jäsenten tekemästä työstä ja sen merkityksestä. Sekä rivi- että aktiivijäsenten aktiivinen osallistuminen OAJ:n toimintaan kasvaa.
  - ▶ Toteutunut osittain
- ▶ OAJ:llä on aktiivisesti toimiva jäsenistä koostuva viestijäverkosto, jolla on intoa ja osaamista vaikuttaa viestimällä OAJ:lle tärkeisiin asioihin.
  - ▶ Toteutunut osittain

## Tehdyt toimenpiteet:

- ⇒ OAJ-aktiiveja osallistettiin arvostushankkeen suunnitteluun tammikuussa 2021. Läpi kampanjan kulkeva kattokonsepti oli Tehdään tulevaisuuksia. Ensimmäisessä mainoslähdössä nostimme Sitoutunut-sloganilla esiin eri koulutusasteilla työskenteleviä ja heidän ajatuksiaan työn merkityksestä ja vaatavuudesta. Kampanjakasvojen haastatteluissa nostimme esiin mm. marras-joulukuussa 2020 toteutetussa kyselyssä esiin nousseita asioita. Kampanjaa jatkettiin kuntavaalien alla. Silloin pyrimme innostamaan äänestäjiä mukaan tekemään tulevaisuuksia – siis äänestämään koulutusmyönteistä ehdokasta. Keväällä kampanja tavoitti noin puolet suomalaisista ja onnistui kampanjatutkimuksen mukaan vahvistamaan opettajien ammattin arvostusta.
- ⇒ Syksyllä 2021 toteutetussa kampanjalähdössä havahduttimme suomalaisia huomaamaan opettajien merkityksen omassa elämässään ja sanomaan heille kiitos. Kampanjamittauksen mukaan sisällöt huomattiin (57 %), niistä pidettiin (75 %), mainokset välittivät hyvin tavoittelemiamme viestejä (85 %) ja ne vahvistivat entisestään opettajia kohtaan koettua arvostusta (32 %).
- ⇒ Loppuvuodesta 2021 käynnistettiin myös seuraavan kampanjalähdön suunnittelu. Kampanjalähtö osui ajallisesti yhteen sopimusneuvottelujen kanssa, joten myös viesti oli aiempaa suuremmin se, että työn arvon ja arvostuksen pitää näkyä myös tiillä. Kampanjassa kokeiltiin uudenlaista viestijäverkostoa, jossa olivat mukana OAJ:n valtuutetut sekä jäsenkyselyssä kiin-

nostuksensa ilmaisseet. Ideana viestijäverkostossa on se, että verkostolaiset näyttävät omista verkostoissaan esimerkkiä ja innostavat siten muitakin osallistumaan.

- Arvostuskampanjaan liittyvä juttusarja pyöri Opettaja-lehdessä koko kampanjan ajan. Lehden juttujen tavoite on ammatin arvostuksen kohotus. Opettaja-lehteen tehtiin ratkaisukeskeisiä juttuja opettajan arjesta ja opettajankoulutuksesta. Lehdessä käsiteltiin opettajan ammatin yhteiskunnallista merkitystä.

- Keväällä kampanja nosti esiin jäsenille tärkeitä teemoja, joiden suunnitteluun osallistettiin mm. hankkeen viestijäverkostoa. Jäsenten viestit paketoitiin opettajien kirjeeksi Suomelle, josta kaikki kampanjan sisällöt ponnistivat. Kirjeen allekirjoitti liki 13 000 opetusalan ammattilaista jo ennen kampanjan lanseerausta. Kampanjasisällöt tavoittivat yli puolet suomalaisista, ja kampanjamittauksen mukaan sisältöjen myötä opettajien arvostus vahvistui.

### Tulostavoite 3:

Opettajarekisterin perustaminen on vahvistanut opettajuuden arvostusta.

#### Arviointi / mittarit:

- ▶ Selvitys on valmistunut, ja päätös rekisterin perustamisesta on tehty.
  - ▶ Toteutunut
- ▶ Rekisteri on perustettu, ja kaikki opettajat ovat rekisterissä.
  - ▶ Ei toteutunut

#### Tehdyt toimenpiteet:

- Opettajarekisterin selvityshenkilöihin luotiin hyvät vuorovaikutussuhteet ja heitä tavattiin säännöllisesti.
- Sidosryhmäyhteistyö on aloitettu ja muun muassa ohjausryhmän kokouksiin valmistauduttiin yhdessä SOOLin, SUREn ja VOL:n kanssa.
- Opettajarekisteriselvitys puolsi rekisterin perustamista. Selvityksestä tehty lausuntopalaute oli rekisterin puolella ja uusi tiede- ja kulttuuriministeri Honkonen lupasi aloittaa rekisterin lainsäädäntötyön.
- Rekisterin perustaminen saatiin siirrettyä opetushallituksen toimeenpanon alle jatkovalmisteluun seuraavan hallituksen päätettäväksi. OKM esittää rekisteriä seuraavalle hallitukselle säädettäväksi omassa toimenpidelistauksessaan.



## KEHITTYMISLUPAUS 2

### Edistämme jäsentemme työhyvinvointia.

#### Tulostavoite 1:

Jäsenten työhyvinvointi on parantunut työolobarometrillä mitattuna (2019, 2021, 2023)

#### Arviointi / mittarit:

- ▶ Tyytyväisyys nykyiseen työhön on noussut vastaajien keskuudessa. Tavoiteindeksi 80 %
  - ▶ Ei toteutunut (69 % vuonna 2021 ja 73 % vuonna 2019)
- ▶ Vastaajat ovat innostuneita työstään. Tavoiteindeksi 70 %
  - ▶ Ei toteutunut (63 % vuonna 2021 ja 68 % vuonna 2019)

#### Tehdyt toimenpiteet:

- Lisää työhyvinvointia -mallia on viestitty mm. kouluksissa, valtuustossa ja toimikunnissa. OAJ:n jäsenten työhyvinvoinnin kehittämisen kokonaisuus rakentuu kyseisen mallin pohjalle. Työsuojeluvaltuutetuille on lähetetty säännöllisesti työsuojelukirjeitä.
- Työhyvinvointiryhmässä on käsitelty työhyvinvoinnin kehittämistä jäsenistön työhyvinvoinnin edistämiseksi. Työryhmä myös seurasi kasvatus-, koulutus- ja tutkimusalan työhyvinvoinnin tilaa erityisesti omassa työympäristössään. Jäsenet toivat tietoa ryhmän toiminnan tueksi työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Ryhmä myös valmisteli työhyvinvointiasioita tulo- ja palkkapolitiista toimikuntaa varten.
- Työhyvinvoinnin parantamiseksi on viestitty esimerkiksi koulutuksissa sekä neuvottu jäseniä mm. yhteydenottolomake Tapsan kautta. Lisäksi työhyvinvointiasiaa on edistetty OAJ:n eri toimijoiden tilaisuuksissa, kokouksissa ja aluetapahtumissa. Työhyvinvoinnista on viestitty mm. säännöllisillä työsuojelukirjeillä sekä suunnitellulla sosiaalisen median viestinnällä. Fiilismittarin tuloksia on postattu syksyllä viikoittain. Lisäksi tulevasta työolobarometristä on viestitty joka toinen viikko.
- Esihenkilötyön vaikuttavuudesta ja merkittävydestä työhyvinvointiin on viestitty mm. blogeissa, alueyhdistyksen koulutuksissa sekä työsuojeluvaltuutettujen koulutuksissa.
- Sopimusten noudattamisen tärkeydestä – esim. työajan ja vapaa-ajan erottamisesta – on viestitty työsuojelukoulutuksissa, blogeissa sekä yksittäisten jäsenten kysymyksissä.
- Työsuojeluvaltuutettujen ajankohtaisviestintä on hoidettu ja hoidetaan jatkossakin työsuojelukirjeillä.
- Työsuojeluvaltuutettujen osaamista on vahvistettu muun muassa työsuojelun neuvottelupäivillä, yhteistoiminnan neuvottelupäivillä, työsuojeluvaltuutettujen perus- ja jatko-opinnoissa. Lisäksi on toteutettu webinaareja, joihin työsuojeluvaltuutetut ovat voineet toivoa sisältöaiheita.
- Vaikutimme työhyvinvoinnin parantumiseen aktiivisella viestinnällä ja neuvonnalla. Työhyvinvointi tehdään työpaikoilla. Työhyvinvointityön vuoden 2022 teemanä oli kuormituksen hallinta. Tavoite on ollut viestiä aiheesta, tehdä suosituksia ja ohjeita.
- Viestimme sopimusten noudattamisen tärkeydestä esim. työajan ja vapaa-ajan erottamisessa. Fiilismitarin avulla vaikutettiin työelämäedunvalvonnan työolojen sisältöön ja jäsenen mahdollisuuteen vaikuttaa.
- Vaikuttavuutta lisättiin hanketoiminnan kautta. Tämä on toteutunut verkostoyhteistyönä Etelä-Suomen Aluehallintoviraston Työsuojelulautakuntatyön kautta sekä Työterveyslaitoksen myöntämän Hype–Pedagoginen hyvinvointi -hankkeen kautta.
- Työhyvinvointirahaston hankkeiden tuloksia on hyödynnetty sitä mukaa kun hankkeita toteutetaan. Näin ollen tuotosten hyödyntäminen tapahtuu hankkeiden toteutuksen tahdissa. Työhyvinvointirahastosta viestitettiin mm. työsuojelutiedotteessa sekä työhyvinvointityöryhmässä.

## Tulostavoite 2:

Elokuussa 2020 perustettu OAJ:n työhyvinvointirahasto on tuottanut hyvinvointia jäsenille.

### Arviointi / mittarit:

- ▶ Jäsenet tuntevat OAJ:n työhyvinvointirahaston ja sen tarjoamat mahdollisuudet.
  - ▶ Toteutunut osittain
- ▶ Työhyvinvointirahaston tukemiin hankkeisiin osallistuneiden tavoitemäärä asetetaan syksyllä 2021.
  - ▶ Ei toteutunut

### Tehdyt toimenpiteet:

- ➔ Ensimmäinen hakukierros toteutettiin vuonna 2021. Hakemuksia tuli yhteensä 330, joista 35 hakemukselle myönnettiin avustusta. Euromääräisesti haettiin yhteensä hieman yli 7 miljoonalla eurolla. Jaettu avustussumma oli miljoona euroa. Yli 50 000 euron hankkeita hyväksyttiin yhteensä 7.
- ➔ Työhyvinvointirahaston avustusten ensimmäisestä hakumahdollisuudesta kerrottiin näkyvästi rahaston omilla sivuilla, OAJ:n uutissivulla, Opettaja-lehdessä sekä sosiaalisen median kanavista Facebookissa, Twitterissä ja LinkedInissä. Rahastoa koskeva tieto ja ohjeet koottiin rahaston sivulle, jonne lisättiin myös esittelydiat.
- ➔ Mainonnassa käytettiin lisäksi Opettaja-lehden ilmoituksia. Tukea saaneita hankkeita varten suunniteltiin oma tunnus, jota voi käyttää rinnan rahaston logon kanssa.
- ➔ Hakupäätöksiä esiteltiin uutisin ja tehtiin mediatiedote. Esimerkkejä tukea saaneista hankkeista esiteltiin Opettaja-lehdessä ja OAJ:n nettisivuilla. Vuoden 2021 lopussa varauduttiin viestinnällisesti 2022 hakukierrokseen.
- ➔ Työhyvinvointirahastoa markkinoitiin OAJ:n yhdistyksille ja jäsenille. Viestimme työhyvinvointirahastosta yhdistyksille ja jäsenille. Opettaja-lehdessä julkaistiin työelämään tai työhyvinvointiin liittyviä aiheita vähintään joka toisessa numerossa. Jutuissa käytettiin paljon tutkimustietoa.
- ➔ Hyväksytyjen hankkeiden hyvät käytänteet on otettu osaksi työsuojeluvaltuutettujen koulutusmateriaalia. Koulutusten alussa on esitelty avustuksen saaneita hankkeita.
- ➔ Opettaja-lehdessä ja OAJ:n sivuilla on mainostettu avustusten hakuajoja ja kerrottu tukea saaneista hankkeista.
- ➔ Vuonna 2022 toteutettiin työhyvinvointirahaston toinen hakukierros. Hakemuksia tuli yhteensä 210. Euromääräinen yhteishakusumma oli yli 6,2 miljoonaa euroa. Sisällöllisesti hankkeista yli 60 % kohdistui työajan ulkopuolella toteuttavaan liikunta-, virkistys-, kulttuuri- sekä matkustushankkeisiin. Työnantajan osuus hankesuunnitelmissa alkoi näkyä hieman paremmin kuin ensimmäisellä hakukierroksella. Avustuksia myönnettiin 54 hankkeelle sekä kahdelle Pro gradu -tutkimukselle, joiden euromääräinen yhteissumma oli hieman yli 1,5 miljoonaa euroa. Yli 50 000 euron hankkeita hyväksyttiin vuonna 2022 yhteensä 9.



### Tulostavoite 3:

Jäsenten työolosuhteet ovat parantuneet. (Fiilismittari)

#### Arviointi / mittarit: (asteikko: huono – keskiverto – hyvä)

- ▶ Työaika on mitoitettu riittäväksi.  
Tavoiteindeksi hyvä on 30 %
  - ▶ Ei toteutunut
- ▶ Osaaminen vastaa työtehtäviä.  
Tavoiteindeksi hyvä on 80 %
  - ▶ Ei toteutunut
- ▶ Lähin esihenkilö on kannustava.  
Tavoiteindeksi hyvä on 55 %
  - ▶ Ei toteutunut
- ▶ Työpaikan sisäilmanlaatu on hyvä.  
Tavoiteindeksi hyvä on 40 %
  - ▶ Toteutunut osittain

#### Tehdyt toimenpiteet:

- ➔ Korona-aikana Fiilismittarin kysymyksiä muutettiin, jotta saatiin reaaliaikaista tietoa korona-ajan oloista. Kysymyksiä muutettiin myös saadun palautteen perusteella kohdentamaan paremmin opetusalan ammattilaisten työhön.
- ➔ Fiilismittarin kautta tuotiin jäsenistölle tietoa keskeisistä työolosuhteisiin vaikuttavista asioista. Vuonna 2021 Fiilismittariin vastattiin yli 84 200 kertaa (keväät 40 958, syyskuu 43 247) ja vuonna 2022 vastauksia kertyi yli 86 000 (keväät 46 825 ja syyskuu 39 211), joten jäsenistöä tavoitettiin runsaasti. Joulukuuhun 2022 mennessä mittarin oli ottanut käyttöönsä lähes 15 000 jäsentä (14 963 lukumäärä 20.12.2022).
- ➔ Sisäilma-asioista on koulutettu runsaasti työsuojeluvaltuutettuja niin peruskursseilla kuin jatko-opinnoissa. Vuonna 2021 työsuojelukoulutuksissa panostettiin runsaasti sisäilmastoasioihin. Painopisteinä oli työolojen turvallisuus ja terveys ja koko jatko-opintojen ensimmäinen päivä keskittyi niihin. Työsuojelun peruskursseilla on kiinteä osa, jossa keskityttiin sisäilmastoasioihin.
- ➔ OAJ oli mukana Terveet Tilat 2028 -hankkeessa ja välitimme tietoa hankkeen toimenpide-ehdotuksista, tutkimuksista ja ohjeista.
- ➔ Tammikuusta 2021 alkaen työsuojelutiedote muutettiin ilmestymään pääsääntöisesti kuukausittain. Toukokuusta 2022 alkaen työsuojelutiedotteessa alettiin julkaista joka kuukausi teemakohtaista tietoa keskeisistä työhyvinvointiin vaikuttavista asioista. Joka kuukausi ajankohtaisen teeman lisäksi kirjoitettiin myös muista ajankohtaisista työelämäasioista.
- ➔ Jäsenten työolosuhteiden parantamiseksi työsuojeluvaltuutetuille kohdennettu työsuojelutiedote uudistettiin teemoittamalla ja selkeyttämällä sitä. Uudistus linkitettiin Fiilismittarin teemoihin. Työsuojeluvaltuutetuille lähetetään työsuojelutiedote Fiilismittarin kuukausiteemojen pohjalta kuun alussa (syyskuusta 2022 alkaen) ja tämän jälkeen jäsenet saavat kysymyksiä teemaan liittyen. Näin työsuojelu on saanut tukea kyseiseen teemaan jo etukäteen ja näin OAJ on tukenut paikallista työsuojelutoimintaa. Koska kaikilla työpaikoilla ei ole OAJ:laista työsuojeluvaltuutettua, työsuojelutiedote ryhdyttiin lähettämään myös pääluottamusmiehille.
- ➔ Sisäilma-asioista on välitetty tietoa työsuojeluvaltuutetuille toukokuussa 2022 Sisäilmasto-teemakirjeessä ja uudelleen marraskuussa 2022 työympäristön turvallisuus -teeman yhteydessä.
- ➔ Työsuojeluvaltuutetuille luotiin oma Fiilismittari, jotta heiltä voidaan kysyä vastaavista ajankohtaisista teemoista.
- ➔ Hyviä malleja työajan ja työtehtävien hallintaan on jaettu itseopiskelumateriaaleilla, jäsenkirjesisällöillä sekä kehittämällä oaj.fi:n asiaa koskevia verkkosivujen sisältöä.
- ➔ Ohjeistimme palkkaamaan opettajat tehtävää vastaavaan virka- tai työsuhteeseen sekä määrittelemään palvelussuhteen ehdot vastaamaan sopimuksia ja lakeja sekä kirkastamme eri toimenkuvien sisältöjä HO:n päätöksen mukaisesti.
- ➔ Pidämme esillä (koulutus, viestintä) työhyvinvoinnin merkitystä, vastuita ja keinoja sen edistämiseen
- ➔ Vuonna 2021 työpaikan sisäilmanlaatu oli OAJ:n Fiilismittarin vastausten mukaan hyvä 42 % työpaikoissa.

## KEHITTYMISLUPAUS 3

### Parannamme vuorovaikutusta jäsentemme kanssa ja lisäämme osallistumismahdollisuuksia.

#### Tulostavoite 1:

Erilaiset osallistumismahdollisuudet järjestötoimintaan ovat lisääntyneet ja käytössä olevat osallistumis- ja vuorovaikutustavat tukevat osallistamista. Jäsenistöä aktivoidaan mukaan järjestön toimintaan kyselyin ja projektein.

#### Arviointi / mittarit:

- ▶ OAJ-sovellus on aktiivisessa käytössä. Sovelluksesta on kerätty palautetta ja sovelluksen kehittämistyö aloitettu.
  - ▶ Toteutunut osittain
- ▶ OAJ:n hankkeissa ja projekteissa on mukana aktiivitoimijoiden lisäksi muita jäseniä.
  - ▶ Toteutunut
- ▶ OAJ-sovellusta on parannettu jäsenpalautteen perusteella.
  - ▶ Toteutunut osittain
- ▶ OAJ:n hankkeissa ja projekteissa on aktiivitoimijoiden lisäksi mukana muita jäseniä kaksi kertaa enemmän kuin vuonna 2021.
  - ▶ Toteutunut osittain

#### Tehdyt toimenpiteet:

- ➔ Huomioimme jäsenten osallistamisen osana kaikkea tekemistä ja uudistamista: jäseniä on osallistettu esimerkiksi erilaisissa kyselyissä, järjestökuvatutkimuksessa ja NOPE- webinaarien suunnittelussa. Vahvistimme nuorten opettajien foorumia, jossa osallistimme jäseniä säännöllisesti. Otimme jäsenet mukaan solidaarisuustyön kotimaan toiminnan kehittämiseen. Perustimme Facebookiin solidaarisuustyön kotimaanverkoston ja kehitimme sitä. Ylitimme ryhmälle asetetun jäsenmäärätavoitteen, kun tavoitellun 400 jäsenen sijaan jäseniä oli vuoden 2022 lopussa jo 600. Kehitimme Vuoden koulu, oppilaitos tai päiväkotikilpailua niin, että jatkossa on mahdollisuus esittää myös omaa työyhteisöä. Lähetimme neuvottelutavoite- ja järjestövalmiuskyselyt 20 000 jäsenelle syksyllä 2021 sekä 2500:lle syksyllä 2022 valtion ja yliopistojen sopimusalojen osalta. Lisäksi kysyimme jäsenten mielipiteitä esimerkiksi toimikuntiin liittyvissä asioissa keskustelufoorumi Saunassa.
- ➔ Toteutimme palvelutytyväisyyskyselyn ja järjestökuvatutkimuksen.
- ➔ Hyödynsimme webinaareja ja muuta verkkokoulutusta/materiaaleja entistä enemmän. Lisäsimme jäsenille suunnattua koulutusta, mm. webinaareilla, Instagram-liveillä ja itseopiskelumateriaaleilla.
- ➔ OAJ:n toimisto on määritellyt viestintäpalvelujen vetämänä, mutta kaikkien palvelualueiden tuella, virtuaalitapahtumien konsepteja sekä valmistellut mahdollisuutta lisätä virtuaalisesti tapahtuvaa jäsenistön ja ulkopuolisten osallistumista, osallistamista, vuorovaikutusta ja vaikuttamistyötä.
- ➔ Henkilöstön osaamista videotallenteiden tekemiseen on vahvistettu, lisäksi on luotu tallenteiden valmistus- ja jakeluprosessit. Viestinnän verkkokoulutuksia on suunniteltu ja osin toteutettu kevään ja syksyn 2021 aikana. Opettaja-lehdessä toteutetaan muutamia juttuja tekemällä niitä varten pienimuotoisia kyselyjä. Toukokuussa lehdelle perustettiin oma Facebook-tili, jossa kannustetaan lukijoita keskusteluun. Myöhemmin perustetaan mahdollisesti myös oma Instagram-tili.
- ➔ Koulutuskokonaisuuden kehittämisprojektin mukaisesti lisättiin jäsenistön mahdollisuutta osallistua koulutustilaisuuksiin, jotka toteutettiin sekä webinaareina että läsnäolotilaisuuksina alueellisesti etäyhteyksiä hyödyntäen.
- ➔ Hyödynsimme OAJ:n jäsenten ja päättäjien keskustelufoorumin Saunan palautetta osana toiminnan kehittämistä.
- ➔ Hyödynsimme sopimuskoulutuksissa webinaareja ja muuta verkkokoulutusta ja -materiaaleja aiempaa enemmän.

## Tulostavoite 2:

OAJ:n valtuustoon pyrkivien määrä kasvaa ja jäsenten tietoisuus valtuustovaaleista lisääntyy.

### Arviointi / mittarit:

- ▶ Valtuustotyö on koettu mielekkääksi ja houkuttelevaksi.
  - ▶ Toteutunut osittain
- ▶ Valtuustovaalien ehdokasmäärä on noussut edellisistä valtuustovaaleista 25 %, ja äänestysprosentti on yli 50 %.
  - ▶ Ei toteutunut



### Tehdyt toimenpiteet:

- ➔ Valtuustovaaleihin liittyvä viestintäkampanja alkoi syksyllä 2021 ja jatkui kevääseen 2022. Ensimmäisessä vaiheessa houkuteltiin jäseniä asettumaan ehdolle, toisessa vaiheessa äänestämään ja kolmannessa kerrottiin vaalien tulos sekä valtuuston tehtävät. Kampanja näkyi kaikissa OAJ:n viestintäkanavissa.
- ➔ Toteutimme valtuustopöytäkirjan mukaisesti vaalikoneen yhteistyökumppanin kanssa. Osallistimme jäseniä vaalikoneen kysymysten asettelussa OAJ:n Saunassa marraskuussa 2021. Vaalikone oli valtuustovaaliehdokkaiden ja äänestäjien käytössä.
- ➔ Valtuustovaaliehdokkaita oli vähemmän kuin edellisissä valtuustovaaleissa.
- ➔ Valtuustovaalien äänestysprosentti nousi, ja oli 41,1 %, muttei ylittänyt mittarissa asettua.

## Tulostavoite 3:

Jäsenaloitteet on otettu käyttöön.

### Arviointi / mittarit:

- ▶ Jäsenaloitteen tekeminen on mahdollistettu.
  - ▶ Toteutunut
- ▶ Jäsenet ovat hyödyntäneet vaikuttamismahdollisuuksiaan muun muassa jäsenaloitteilla.
  - ▶ Ei toteutunut

### Tehdyt toimenpiteet:

- ➔ Syysvaltuusto hyväksyi sääntömuutoksen, joka mahdollistaa jäsenaloitteen tekemisen. OAJ:n säännöt on päivitetty keväällä 2022 ja valmistelimme jäsenaloitteen käytännön toimia. Jäsenaloite on mahdollista jättää kevätkuultuustoon 2023.



## KEHITYMISLUPAUS 4

Viestimme kiinnostavasti työstämme ja sen tuloksista.

### Tulostavoite 1:

OAJ-aktiivien viestintävalmiudet ovat kasvaneet.

#### Arviointi / mittarit:

- ▶ Uudenlainen koulutuskokonaisuus OAJ-aktiivien viestintävalmiuksien lisäämiseksi on aloitettu, ja 1 000 OAJ-aktiivia on saanut viestintäsparrausta vuoden 2021 aikana.
  - ▶ Toteutunut osittain
- ▶ 50 % OAJ-aktiiveista kokee, että valmius ja osaaminen viestiä omasta OAJ-roolistaan käsin on riittävällä tasolla.
  - ▶ Ei toteutunut



#### Tehdyt toimenpiteet:

- ➔ Uuden viestinnän koulutuskokonaisuuden suunnittelu lähti liikkeelle aktiivien viestinnän osaamis- ja valmiuskyselyllä, joka lähetettiin noin 2 000:lle OAJ:n aktiiville. Tulos esiteltiin järjestö- ja viestintätoimikunnalle toukokuussa 2021 ja hallitus käsitteli sen kesäkuussa 2021. Uusi kysely on tarkoitus tehdä seuraavalla toimintakaudella.
- ➔ Viestinnän koulutuksia tehtiin vuonna 2021, mutta kevään 2022 sopimusneuvottelu- ja järjestötoiminta- viestintä viivästyttivät loppujen valmistumista. Koulutuskokonaisuuden puuttuvat koulutukset on tarkoitus tehdä valmiiksi alkuvuodesta 2023. Viestinnän koulutusta on järjestetty eri aiheista sekä erikseen (esim. lakkopaikkakunnille ja hallitukselle) että projektien ja tapahtumien yhteydessä (esim. Tehdään tulevaisuuksia). Koulutuskokonaisuuden suunnittelu ja toteutus jatkuu seuraavalla toimintakaudella.

### Tulostavoite 2:

Yhä useampi OAJ:n jäsen kokee saavansa OAJ:lta kiinnostavaa tietoa.

#### Arviointi / mittarit:

- ▶ Viestinnän kiinnostavuutta on aloitettu johdonmukaisesti mitata.
  - ▶ Toteutunut
- ▶ Jäsenten kiinnostavuuskokemus on lisääntynyt 10 %.
  - ▶ Ei toteutunut

#### Tehdyt toimenpiteet:

- ➔ Jäsenten kiinnostavuuskokemuksen mittarit määriteltiin kanavittain. Oaj.fi:ssä mitataan lukijamäärää, sivuilla vietettyä aikaa sekä asiakastytyväisyyslukemaa. Sosiaalisessa mediassa seurataan kanavakohtaisesti esimerkiksi julkaisu-kohtaista sitoutumisastetta. Jäsenkirjeiden kiinnostavuusmittareita ovat kirjeen avaussuhde ja klikkaussuhde. Opettaja-lehden mittareita ovat nettilehdessä asiakastytyväisyys ja kokonaisuutena kokonaistavoittavuus (KMT). Mediaviestinnän mittareita ovat esimerkiksi toimituksellisen median osumamäärät ja näkyvyyttä ilmentävä huomioarvolukema. Julkisuusanalyysissä seurataan mm. OAJ:n pääviestien läpimenoa mediassa. Uudeksi seurattavaksi viestiksi otettiin opettajuuden arvostus ja merkitys. Analyysiin lisättiin esimerkkejä OAJ:n alueellisesta näkymisestä. Otimme myös käyttöön julkisuuden OAJ-osumien huomioarvon mittauksen.
- ➔ Opettaja-lehden perustehtävänä on tarjota kiinnostavaa, merkityksellistä tietoa. Kiinnostavuutta lisätään esimerkiksi grafiikkaan perustuvilla jutuilla, tutkimustietoon perustuvilla jutuilla sekä lisäämällä juttuja, jotka



kytkeytyvät laajemmin yhteiskuntaan ja yhteiskunnallisiin keskustelunaiheisiin. Yhteiskunnallisia aiheita on saatu lehteen lisää, samoin tutkimustiedon hyödyntämistä on voimistettu. Vuonna 2021 lehti oli mukana Tutkitun tiedon teemavuodessa. 2022 toimitus uudisti lehden loppuosan palstat. Uudistuksessa mukaan saatiin pysyvästi uusi juttumalli, jossa pystymme tuomaan tutkimustietoa esille.

→ Vuonna 2022 mittaamista ja tulosten arviointia jatkettiin ja toimenpiteitä kiinnostuksen lisäämiseksi tehtiin muun muassa erilaisin konseptein. Kehittämistä jatketaan myös seuraavalla toimintaohjelmakaudella. Lisäksi mittareita arvioidaan ja muokataan tarpeen mukaan.

→ Mediapalveluissa analyysikumppanimme Retrieve-  
rin kehittämä mittaristo vakiinnutti paikkansa OAJ:n mediajulkisuuden ja sen laadun mittaajana.

### Tulostavoite 3:

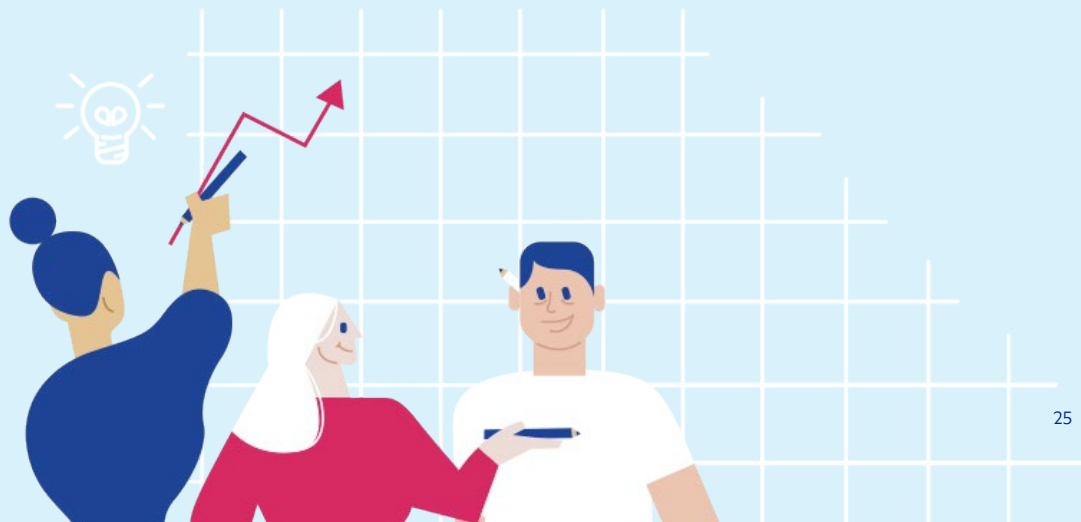
OAJ:n rooli jäsenten etujen valvojana työelämässä ja sopimusasioissa tulee aiempaa tutummaksi.

#### Arviointi / mittarit:

- ▶ Työelämäoppaan käyntimäärät ovat kasvaneet 10 % verrattuna vuoteen 2020.
  - ▶ Ei toteutunut
- ▶ Työelämäoppaan käyntimäärät ovat pysyneet vähintään vuoden 2021 tasolla.
  - ▶ Toteutunut
- ▶ Kävijöiden oaj.fi:ssä viettämä aika on lisääntynyt verrattuna vuoteen 2021.
  - ▶ Ei toteutunut

#### Tehdyt toimenpiteet:

- Työelämäoppaan sisältöjen kehittämistä varten perustettiin tiimi, joka on tehnyt suunnitelmallista palvelualueajat ylittävää yhteistyötä.
- Työelämäoppaan kehitystyötä on tehty vuoden 2021 aikana. Kehitysapuna käytetään mm. Tieto Evryn tekemää työelämäoppaan analyysiä ja React and Share -työkalusta saatua kävijöiden palautetta. Ristiinlinkkauksia hyödynnetään mm. kaikissa uusissa jäsenille suunnatuissa oppaissa, lisäksi on toteutettu useampi some-kampanja.
- Palvelussuhteeseen liittyviä ohjeita on julkaistu vuoden 2021 alusta lähtien jokaisessa OAJ:n jäsenkirjeessä. Opettaja-lehdessä julkaistaan työehtoihin ja sopimukseen liittyviä aiheita vähintään joka toisessa lehden numerossa, neuvottelukeväänä jokaisessa numerossa. Syksyllä 2022 julkaistiin Opettaja-lehden liite perusopetuksen ja lukion palvelussuhteen ehtoista ja käytännön toteuttamisesta. Työelämään tai työhyvinvointiin liittyviä aiheita julkaisemme Opettajassa vähintään joka toisessa lehden numerossa.
- Työelämäoppaan käyntimäärät kasvoivat vuoteen 2020 verrattuna vajaa 3 prosenttia.



---

## KEHITTYMISLUPAUS 5

### Uudistumme rohkeasti 2030-luvun ammattijärjestöksi.

#### Tulostavoite 1:

Järjestörakenne on uudistunut. Jäsenyhdistykset ovat nykyistä toimivampia ja aktiivisempia.

#### Arviointi / mittarit:

- ▶ Valtuustossa syksyllä 2020 tehtyjen periaatelinjausten mukaisista järjestörakenteen uudistamista koskevista toimintatapa- ja mahdollisista sääntömuutoksista on päätetty ja niiden toimeenpano on käynnistetty.
  - ▶ Toteutunut osittain
- ▶ Yhdistyksiä on koulutettu ja niille on tarjottu välineitä kehittää työskentelyään. Lisäksi yhdistykset ovat tarjonneet jäsenilleen mahdollisuuksia koulutuksiin tai lyhytkestoisempaan, kerta- tai projektiluontoiseen osallistumiseen.
  - ▶ Toteutunut osittain
- ▶ Järjestörakenteen uudistaminen on käynnistynyt.
  - ▶ Ei toteutunut

#### Tehdyt toimenpiteet:

- ➔ Valtuusto päätti vuoden 2021 syyskokouksessaan, että hallituksen esityksistä ainoastaan jäsenaloite meni toteutukseen.
- ➔ Toteutimme järjestörakenteen uudistamis- ja sääntömuutostoimenpiteet sen mukaisesti, mitä valtuusto päätti. OAJ:n säännöt on päivitetty valtuuston hyväksymän jäsenaloitteen mukaisesti.
- ➔ Valmistelimme aktiiveille suunnatun koulutusten kokonaisuuden verkkoon, mikä on tärkeää jäsenyyden hallinnan ja paikallisten ja alueellisten toimijoiden tukemisen kannalta. Yhdistysten hallitustyöskentelystä valmistelimme oman koulutuskokonaisuuden.
- ➔ Koulutussuunnitelman toteuttaminen aktiivien osaamis- ja valmiuskyselyn vastausten pohjalta on käynnistynyt syksyllä 2021 ja pääsi täyteen vauhtiin keväällä 2022.

---

#### Tulostavoite 2:

OAJ varmistaa, että digitalisaatiota hyödynnetään paremmin. Digitaalisten välineiden käyttö on aktiivista kaikessa toiminnassa.

#### Arviointi / mittarit:

- ▶ Toimiston järjestämiä verkko- ja etäkoulutuksia on toteutettu vähintään 40 vuodessa (2021). Lisäksi alue- ja paikallistasolla on lisätty verkkokoulutusta.
  - ▶ Toteutunut
- ▶ Jäsenille suunnattujen chat-palveluiden määrää on lisätty.
  - ▶ Toteutunut
- ▶ Verkkotyöskentelyalusta on otettu käyttöön alue- ja paikallistasolla.
  - ▶ Toteutunut osittain
- ▶ Välitön palautteen kerääminen jäsenen yhteydenoton jälkeen on otettu käyttöön.
  - ▶ Ei toteutunut
- ▶ Toimiston järjestämiä verkko- ja etäkoulutuksia on toteutettu vähintään 60 vuodessa (2022).
  - ▶ Toteutunut
- ▶ Jäsenet ovat osallistuneet verkkotyöskentelyalustan kautta OAJ:n toimintaan.
  - ▶ Toteutunut
- ▶ Jäseniltä kerättyä palautetta on hyödynnetty jäsenpalveluiden kehittämisessä.
  - ▶ Toteutunut

## Tehdyt toimenpiteet:

- Suunnittelimme verkko- ja etäkoulutuksia ja toteutimme sekä itse tuotettuina että ostettuina koulutuksia, jotka vastaavat jäsenten koulutustarpeita: webinaareja, insta-livejä, verkkoluentoja, tallenteita. Jaottelimme verkkokoulutusten teemat kaikille suunnattuihin, aktiivitoimijoille suunnattuihin sekä itseopiskelumateriaaleihin. > ks. aiemmat kohdat
- Alueyhdistykset ottivat käyttöön verkkotyöskentelyalusta HowSpacen kohtuullisen hyvin.
- Keväällä 2021 päädyttiin siihen, että sähköisten arkistojen jatkovalmistelut siirtyvät uuden jäsenrekisteriohjelmiston käyttöönoton ja kokemusten keräämisen jälkeiseen aikaan.
- Sopimuskoulutuskokonaisuuden osalta ks. laatu-tavoite 5.
- Edistimme edelleen verkkotyöskentelyalustan käyttöönottoa aluetasolla (tavoite 100 %) ja

paikallistasolla (tavoite 20 %). Järjestimme OAJ:n tarjoaman verkkotyöskentelyalustan käyttökoulutusta ja markkinoimme sitä aktiivisesti. Vuoden 2022 tulokset: kaikille alueille on annettu Howspace-käyttöoikeudet. Paikallistasolla arviolta 15 % yhdistyksistä on ottanut Howspacen käyttöön.

- Järjestöpalveluissa toteutamme ja olemme mukana toteuttamassa yhteistyössä yhteensä 20 etäkoulutusta. Tavoite toteutui jo 2021 aikana (22), minkä lisäksi jatkoimme etäkouluttamista vuoden 2022 aikana. Sopimuskoulutuskokonaisuuden osalta ks. laatu-tavoite 5. ks. laatu-tavoitteet 3 ja 5.
- Kokeilimme chatia osana jäsenten palvelussuhde-neuvontaa syksyllä 2022.
- Hyödynsimme OAJ:n jäsenten ja päättäjien keskustelufoorumin Saunan palautetta osana toiminnan kehittämistä.

## Tulostavoite 3 :

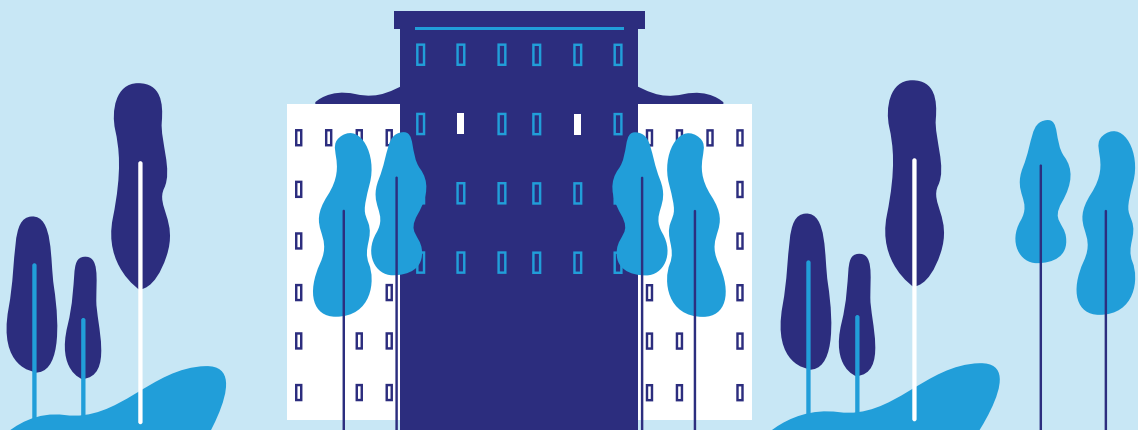
OAJ:n valmistelu- ja päätöksenteko-organisaatio on keventynyt ja tehostunut.

## Arviointi / mittarit:

- ▶ Valtuustossa 2020 tehtyjen periaatelinjausten mukaiset valmistelu- ja päätöksenteko-organisaation uudistamista edellyttävät mahdolliset sääntömuutokset on tehty ja niiden toteuttaminen aloitettu.
  - ▶ Ei toteutunut
- ▶ Uudistettu valmistelu- ja päätöksentekojärjestelmä on otettu käyttöön.
  - ▶ Ei toteutunut

## Tehdyt toimenpiteet:

- Valtuusto ei hyväksynyt muutostoimenpiteitä, joilla OAJ:n valmistelu- ja päätöksenteko-organisaatio olisi keventynyt ja tehostunut.
- Toteutimme syksyllä 2021 ja 2022 valtuuston neuvottelupäivät, joiden tavoitteena oli antaa valtuustolle mahdollisuus tavata myös valtuustokokousten välissä.
- Järjestimme uudelle valtuustolle koulutuspäivät ja valtuuston neuvottelupäivät 2022. Valmistelimme valtuuston varajäsenille itseopiskelumateriaalia.
- Järjestimme toimikunnille perehdyttämisen, mutta varajäsenten perehdyttämisen osalta työ jatkuu.





**OAJ**  
kannattaa