



# Vuosikertomus 2025



Toimihenkilöjärjestöjen  
Sivistysliitto



## Vuosikertomuksen sisältö

### 1 Visio ja strategia 2030

- 1.1 Strateginen kumppanuus liittojen kanssa
- 1.2 Koulutustarjonnan jatkuva kehittäminen
- 1.3 Viestintä ja brändäys
- 1.4 Toiminnan laadun jatkuva kehittäminen

### 2 Perustehtävän toteuttaminen

- 2.1 TJS Opintokeskuksen koulutukset
- 2.2 Jäsenpalvelut
- 2.3 Elinikäisen oppimisen ja kansalaisyhteiskunnan tukeminen
- 2.4 Kulttuurityö

### 3 Oppilaitos- ja kansainvälinen yhteistyö

### 4 Hallinto, talous ja henkilöstö

- 4.1 Hallinto
- 4.2 Talous
- 4.3 Henkilöstö

# 1 Visio ja strategia 2030

TJS Opintokeskus on Toimihenkilöjärjestöjen Sivistysliiton ylläpitämä vapaan sivistystyön oppilaitos. Sen tehtävänä on toimia taustajärjestöjensä, Akavan ja STTK:n, luotettavana asiantuntijayhteisönä ja haluttuna strategisena kumppanina. Koulutus-, sivistys- ja kehittämistoiminnan avulla se uudistaa järjestötoimintaa ja vahvistaa hyvinvoivaa, kestävää ja reilua työelämää liittojen jäsenille.

Visiomme on, että TJS Opintokeskuksen ja jäsenjärjestöjen yhteistyön tuloksena ammattiliittojen järjestäytymisaste on vahva ja niiden järjestötoiminta on vetovoimaista. Liitot ovat uudistumiskykyisiä ja pystyvät vastaamaan työelämän ja toimintaympäristön synnyttämiin muutostarpeisiin. Liitoilla ja keskusjärjestöillä on oikeutettu ja vahva asema yhteiskunnallisessa ja työmarkkinapoliittisessa vaikuttamisessa.

Toiminnassamme toteutamme näitä arvoja:

- Edelläkävijä uusien toimintamallien ja -tapojen tunnistamisessa ja hyödyntämisessä.
- Aloitteellinen yhteistyön rakentamisessa.
- Palveleva ja asiakaslähtöinen vastatessaan jäsenjärjestöjen tarpeisiin ja toiveisiin.
- Luova uusien ratkaisujen etsimisessä ja kehittämisessä.

TJS Opintokeskus edistää reilua työelämää ja tasa-arvoa tarjoamalla koulutuksia, jotka tukevat osallistujien osallisuutta ammattijärjestöissä, työelämässä ja yhteiskunnassa. Opintokeskus toimii vapaan sivistystyön oppilaitoksena, joka vahvistaa jatkuvaa oppimista ja tuo näkyväksi järjestötoiminnassa syntyvää osaamista osana kansalaisyhteiskuntaa ja suomalaista työelämää.

Toimintaamme ohjaavat strategiset tavoitteet ovat:

- Kehitämme liittojen kanssa ajanmukaisia toimintamalleja ja työkaluja järjestäytymisasteen nostamiseksi.
- Innostamme ja aktivoimme liittojen järjestöjen toimijoita ja autamme kehittämään yhteistyötä yli liittorajojen.
- Tuemme liittoja uusien digitaalisten välineiden hyödyntämisessä yhdistystoiminnassa ja koulutamme niiden käyttöön.
- Ennakoimme työelämän muutoksia ja toimimme edelläkävijöinä työelämän ja työhyvinvoinnin kehittämisessä.

## 1.1 Strateginen kumppanuus liittojen kanssa

Jatkoimme strategisen kumppanuuden toimintamallin kehittämistä ja vakiinnuttamista yhdessä liittojen kanssa.

Päivitimme jäsenpalveluvalikoiman verkkosivuille, tuoteistimme tilauskoulutuksia ja kuvasimme aikaisempaa tarkemmin yhteistyömahdollisuuksia. Pidimme säännöllisesti yhteyttä kumppanuusliittoihin kahdenvälisillä yhteydenotoilla. Yhteydenpitoa tehostettiin suunnitelmallisesti erityisesti koulutuskalenterin valmistelun yhteydessä sekä loppuvuodesta osaamistarpeiden kartoituksen yhteydessä.

Liitot hyödynsivät TJS Opintokeskuksen avoimia koulutuksia tarjoamalla niitä omille jäsenilleen ja yhdistyksilleen maksutta sekä viestimällä niistä eteenpäin. Mahdollisuus sopia kokonaishinnan sijasta ilmoittautuneiden lukumäärään perustuvasta laskutuksesta herätti kasvavaa kiinnostusta ja saimme uusia liittoja mukaan hyödyntämään koulutuksiamme. Käynnistimme koulutusten osallistujapalautteen säännöllisen raportoinnin kumppanuusliitoille.

Maksuttomat jäsenkoulutukset olivat erityisen suosittuja ja useat liitot viestivät niistä aktiivisesti jäsenilleen. Tietoa siitä, mitkä liitot ovat ottaneet maksuttomia jäsenkoulutuksia osaksi omaa koulutuskalenteria, ei tällä hetkellä kerry meille kattavasti. Seurannan kehittäminen olisikin tärkeä ottaa huomioon tulevassa järjestelmä uudistuksessa.

Arvioimme asiakkuusyhteyshenkilötoiminnan nykytilaa ja toimivuutta erityisesti asiakasvastaavan ja koulutusvastaavan roolien näkökulmista. Täsmensimme rooleihin liittyviä vastuita ja tehtävänjakoa sekä vahvistimme sisäistä tiedonkulkua. Yhdessä tunnistimme erilaisia asiakkuustyyppisiä ja kuvasimme erilaisia yhteistyötapoja.

Palvelulupaukset kiinnitimme osaksi TJS Opintokeskuksen arvoja. Arvot sellaisenaan toimivat palvelulupauksena ja päätimme kehittää niistä viestimistä seuraavana vuonna.

Selvitimme Markku-järjestelmän kehittämistä kohti asiakkuudenhallintajärjestelmää, mutta päätimme siirtää kehittämistyön osaksi tulevaa järjestelmä uudistusta.

Järjestimme asiakastapaamisia ja infoja koulutuksista, sopimusyhteistyöstä ja TJS-tuesta. Elokuun asiakasiltapäivä strategisille kumppaneille päätettiin vähäisen osallistujamäärän vuoksi yhdistää tulevaisuudessa kesäkuun asiakastapaamiseen, jossa julkaistaan tulevan vuoden koulutuskalenteri ja vahvistetaan sopimushinnat avoimille koulutuksille. Syyskauden käynnistävä TJS-tuki aamukahvit toteutuivat onnistuneesti.

## 1.2 Koulutustarjonnan jatkuva kehittäminen

Koulutustarjonnan jatkuva kehittäminen kytkeytyi tiiviisti sekä perustehtävän toteuttamiseen että laatua ja strategista kumppanuutta koskeviin kehittämisohjelmiin. Tulevaisuudessa voisikin arvioida, onko erilliselle kehittämisohjelmalle tässä muodossa enää tarvetta. TJS Opintokeskuksen koulutustarjonnan jatkuvan kehittämisen tulisi tulevaisuudessa laajentua opintokeskuksen omien koulutusten kehittämisestä myös kanssajärjestäjien koulutuksiin. Kehitimme opintokeskuksen omaa koulutustarjontaa suunnitelmallisesti ja jatkuvan kehittämisen periaatteiden mukaisesti. Kehittämistyö perustui osallistujilta ja järjestöiltä saatuun palautteeseen, asiakasliittojen kanssa käytyihin keskusteluihin, havainnointiin ja koulutustilastoihin.

Kanssajärjestäjien koulutustoiminnan jatkuvaa kehittämistä tuimme tarjoamalla koulutusta, työpajoja, vertaistapaamisia ja keskustelumahdollisuuksia esimerkiksi osaamisperusteisuudesta, laadusta ja vaikuttavuudesta sekä tulevaisuuden osaamistarpeiden ennakoinnista.

Opintokeskuksen oman koulutustarjonnan kehittämisessä painottui tiivis yhteistyö nykyisten ja potentiaalisten asiakasliittojen kanssa. Yhteistyössä keskeistä oli avoimia koulutuksia ja tilauskoulutuksia koskeva yhteinen suunnittelu, jotta koulutusten sisällöt, toteutustavat ja aikataulut vastaisivat järjestöjen odotuksia ja tarpeita.

Vuosittain alkuvuonna järjestettävä yhteiskehittämisen prosessi liittojen kanssa tuotti tietoa ja näkökulmia seuraavan vuoden koulutuskalenterin valmisteluun. Tavoitteena oli suunnitella koulutuksia, jotka täydentävät liittojen omaa koulutustarjontaa ja ovat joustavasti hyödynnettävissä osana liittojen koulutuskalentereita. Kehittämisohjelman painopisteenä vuonna 2025 oli arvioida yhteiskehittämisen prosessia ja uudistaa sitä siten, että se tuottaisi aikaisempaa enemmän tietoa koulutussuunnittelun tueksi. Prosessia uudistettiin siten, että käynnistimme vuoden 2027 koulutustarjontaa koskevan työskentelyn jo loppuvuonna sähköisellä kyselyllä.

Avoimia koulutuksia koskeva sopimusyhteistyö jatkui. Mukaan sopimisen piiriin otettiin lisää koulutuksia ja hinnoittelumahdollisuuksia monipuolistettiin. Koulutuksista sopiminen etukäteen varmisti sen, että koulutukset keräsivät riittävästi osallistujia ja toteutuivat suunnitellusti.

Kehittämistyössä hyödynnettiin palautetta ja koulutustilastoja. Kertynyttä tietoa hyödynnettiin koulutusten sisältöjen, kohderyhmien ja toteutustapojen kehittämisessä sekä tulevien koulutusten suunnittelussa. Näin koulutustarjonnan kehittäminen kytkeytyi tiiviisti osaksi laatutyötä ja tiedolla johtamista.

### **1.3 Viestintä ja brändäys**

Viestintä ja brändäys on ollut kehittämiskohde, johon on panostettu useamman vuoden ajan. Viestinnän jatkuva kehittäminen ja brändityö ovat vakiintuneet osaksi perustoimintaa ja tulevaisuudessa onkin hyvä arvioida, onko erilliselle kehittämisohjelmalle enää tarvetta.

Vuonna 2025 uudistimme uutiskirjeen ilmeen, otimme käyttöön yhdenmukaiset Teams-taustat, ja visualisoimme koulutusten tilastoraportointia tuottamalla infograafeja.

Painopisteenä oli vahvistaa strategista kumppanuutta eli lisätä sopimuksellista yhteistyötä järjestöjen kanssa. Viestimme sopimusyhteistyön mahdollisuuksista uutiskirjeissä, päivitimme verkkosivuja ja järjestimme infotilaisuuksia. Strategista kumppanuutta tuki myös koulutusvastaavien tekemä kahdenvälinen kohdennettu viestintä.

Toteutimme liitoille kyselyn yhdistystoiminnan, edunvalvonnan ja TJS-tuen yhteyshenkilöistä. Vastausten perusteella päivitimme osoitteistoa ja voimme jatkossa kohdentaa viestintää aikaisempaa paremmin eri kohderyhmille. Saimme vastaukset lähes kaikilta liitoilta, mikä osoitti, että yhteistyötä kanssamme pidetään tärkeänä.

TJS-tukea koskevassa viestinnässä keskeistä oli muutoksista tiedottaminen ja kannustaminen tuen hakemiseen. Uudistimme verkkosivujen ohjeistuksen, tuotimme infotauluja, lähetimme uutiskirjeitä ja järjestimme infotilaisuuksia.

Sosiaalisen median sisältöjä laajennettiin lisäämällä koulutusmarkkinoinnin oheen työntekijöiden sosiaalisen median päivityksiä ja opintokeskusten yhteistä viestintää. Opintokeskusten yhteisellä viestinnällä nostettiin esiin opintokeskusten toiminnan merkitystä osana vapaata sivistystyötä.

### **1.4 Toiminnan laadun jatkuva kehittäminen**

Laatujärjestelmän kehittäminen -kehittämisohjelman nimi muuttui vuoden alusta. Uusi nimi kuvaa aikaisempaa paremmin opintokeskuksen kokonaisvaltaista laatutyötä.

Laatutyö liittyi koulutustoiminnan, asiakaspalvelun ja TJS-tukiprosessien jatkuvaan kehittämiseen ja parantamiseen. Laadun kehittäminen nähtiin koko organisaation läpileikkaavana tehtävänä, ei erillisenä hankkeena. Vuoden aikana syvensimme yhteistä laatukäsitystä ja tarkastelimme, miten laatu ja vaikuttavuus näkyvät arjessa ja käytännöissä. Yhteinen ymmärrys laadusta ja vaikuttavuudesta vahvistui.

Kehitimme koulutusten seurantaan siten, että saamme tulevaisuudessa aikaisempaa tarkempaa tilastotietoa opintokeskuksen omien ja kanssajärjestäjien koulutusten kohderyhmistä, osaamistavoitteista, teemoista ja vaikuttavuudesta. Uudistimme koulutusten teemaluokittelun ja otimme sen käyttöön TJS:n omissa koulutuksissa. Luokittelu laajenee kanssajärjestäjien koulutuksiin seuraavana vuonna.

Osallistuimme opintokeskusten yhteiseen Laatu ja vaikuttavuus -työryhmään. Yhteistyössä kehitettiin vapaan sivistystyön laadun ja vaikuttavuuden arviointia sekä vahvistettiin yhteistä ymmärrystä koko opintokeskuskentässä. Keskeinen tulos oli opintokeskusten yhteinen vaikuttavuusluokitus, joka otetaan käyttöön seuraavan vuoden alussa.

Palautteen ja arvioinnin kehittäminen oli keskeinen osa laatutyötä. Osallistujapalautteita, asiakaskeskusteluja ja havainnointia hyödynnettiin aiempaa systemaattisemmin koulutusten ja palvelujen kehittämisessä. Seurasimme tyytyväisyyttä palautekyselyjen ja keskustelujen avulla, keräsimme liitoilta asiakasreferenssejä ja hyödynsimme tietoja koulutuksista viestimisessä. Koulutusten seuranta, raportointi ja tiedon hyödynnettävyys kehittyivät. Ulkoapäin tulevat arviointi- ja raportointivaatimukset vapaan sivistystyön kentässä voivat kuitenkin tulevaisuudessa vielä muuttua, mikä edellyttää kykyä jatkuvasti sopeuttaa ja kehittää seurantaa ja raportointia siten, että hallinnollinen kuormitus ei kasva liian suureksi vaan käytännöt pysyvät kevyinä ja tarkoituksenmukaisina.

Laatutyöhön kytkeytyi toiminnan seurannan ja raportoinnin kehittäminen. Vahvistimme tiedolla johtamisen edellytyksiä kehittämällä seurantaa ja raportointia niin, että olemassa olevaa tietoa voitiin hyödyntää aiempaa paremmin toiminnan suunnittelussa ja päätöksenteossa. Otimme käyttöön uuden osallistujapalauttejärjestelmän, jonka yhteydessä uudistimme ja yhdenmukaistimme osallistujapalautteen raportointia. Jaoimme aikaisempaa tarkemmin tietoa kumppanuusjärjestöjen käyttöön heidän oman koulutustoiminnan kehittämisen tueksi. Osallistujapalautteen keruusta ja raportoinnista laadittiin uusi prosessikuvaus. Sisäisesti työskentelimme viestinnän arvioinnin ja mittareiden parissa. Lisäksi käynnistimme tilauskoulutusprosessin toimivuuden arvioinnin.

Seurasimme opintokeskusten KOSKI-integraatioon liittyvää kehittämistyötä ja keräsimme tietoa tulevaa järjestelmä uudistusta varten.



## 2 Perustehtävän toteuttaminen

Vuonna 2025 kehitettiin TJS-tukeen liittyviä toimintatapoja ja -malleja suunnitelmallisesti. Vuoden alusta otettiin käyttöön opetustuntikiintiö, jonka avulla TJS-tukea hakevat järjestöt saavat ennakoarvion opetustuntien ja tukieurojen määrästä. Etukäteen määritelty tuntikiintiö varmisti tuen tasaisemman ja suunnitelmallisemman kohdentumisen eri järjestöille sekä helpotti jäsenjärjestöjen toiminnan ja talouden suunnittelua.

Kanssajärjestäjien koulutusten kriteerejä ja ohjeita täsmennettiin tukemaan koulutusten tavoitteiden selkeämpää määrittelyä. Tavoitteena oli parantaa tiedon laatua ja sen hyödynnettävyyttä toiminnan johtamisessa, kehittämisessä ja raportoinnissa.

TJS-tuen hakulomakkeeseen lisättiin tarkempi kohderyhmäluokittelu, jossa koulutukselle määriteltiin ensisijainen kohderyhmä. Syksyllä testattiin kanssajärjestäjien kanssa uutta teemaluokittelua ja osallistuttiin opintokeskusten yhteisen vaikuttavuusluokittelun valmisteluun. Teema- ja vaikuttavuusluokittelu otetaan käyttöön vuoden 2026 alusta.

Hakuprosessia kehitettiin siten, että kevään tukihakemukset tuli toimittaa TJS:n verkkopalveluun heinäkuun loppuun mennessä. Muutos varmisti, että kanssajärjestäjille osoitetut tukitunnit tulevat käytetyiksi ja mahdolliset käyttämättömät tunnit voidaan kohdentaa niitä tarvitseville.

Uutena sopimistyyppinä pilotoitiin liittojen omien kouluttajien työaikakulujen sisällyttämistä osaksi TJS-tuettavan koulutuksen kustannuksia. Pilotointiin osallistui neljä liittoa ja se toteutui onnistuneesti. Saatujen kokemusten perusteella toimintamalli päätettiin ottaa käyttöön kaikille halukkaille liitoille vuoden 2026 alusta.

Toimintavuoden aikana arvioitiin myös mahdollisuuksia ottaa käyttöön uusia TJS-tukeen liittyviä toimintamalleja, kuten osallistujalistan ja koulutusohjelman toimittamisesta luopuminen. Näiden uudistusten käyttöönotto päätettiin kuitenkin siirtää uuden koulutusten hallinta- ja asiakasrekisterijärjestelmän käyttöönoton yhteyteen.

Opetus- ja kulttuuriministeriön asettama opintokeskustyöryhmä (toimikausi 10.12.2024–31.12.2026) kokoontui vuoden aikana neljä kertaa. Työryhmä tarkastelee matka-, majoitus- ja ruokailukustannusten hyväksyttävyyttä opintokeskustoiminnassa. Työryhmän toimeksiannosta opintokeskukset selvittivät muun muassa koulutustukeen sisällytettäviä matka-, majoitus- ja ruokailukustannuksia.

Loppuvuonna 2025 Opetushallitus antoi määräyksen kerätä kaikista koulutuksista kouluttajien kelpoisuustiedot (Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 986/1998). TJS Opintokeskuksessa käynnistettiin uuden tiedonkeruun suunnittelu siten, että se voidaan ottaa käyttöön vuoden 2026 alusta.

## 2.1 TJS Opintokeskuksen koulutukset

Opintokeskuksen koulutustoiminta sisälsi TJS-tukea saavien kansajärjestäjien koulutukset sekä opintokeskuksen itse toteuttamat avoimet koulutukset yhdistysten hallitusten jäsenille, henkilöstön edustajille, liittojen jäsenille ja työntekijöille.

Koulutusten tavoitteena oli lisätä osallistujien osaamista ja valmiuksia toimia yhdistyksissä ja edunvalvontatehtävissä. Koulutuksista osallistujat saivat työkaluja ja menetelmiä toiminnan jäsenlähtöisen toteuttamiseen ja kehittämiseen. Koulutusten avulla pyrimme tukemaan osallistujien aktiivista roolia kansalaisyhteiskunnassa ja vahvistamaan järjestöjen kykyä vastata muuttuviin työelämän ja yhteiskunnan tarpeisiin.

Kansajärjestäjät ja TJS järjestivät yhteensä 1 212 koulutusta, joihin osallistui 29 810 henkilöä. Osallistumiskertoja koulutuksiin oli 49 377. Opetustunteja kertyi yhteensä 11 702. Kansajärjestäjille myönnettiin Opetus- ja kulttuuriministeriön valtionosuutta eli TJS-tukea yhteensä 314 793 euroa.

Taulukko 1: Koulutusten toteuma verrattuna edellisvuosiin.

	2025	2024	2023
opetustunnit	11 702	13 991	19 302
osallistumiskerrat	49 377	72 017	121 676
koulutukset	1 212	1 800	2 863
TJS-tuki	314 793	358 067	549 805

TJS Opintokeskus toteutti itse avoimia koulutuksia yhteensä 97, joista verkkokoulutuksia oli 87 ja lähikoulutuksia 10. Osallistumiskertoja koulutuksiin oli 6 010 ja opetustunteja kertyi 339. Koulutuskalenterin mukaiset koulutukset toteutuivat suunnitellusti ja onnistuneesti. Koulutusten toteuttamisen lisäksi valmistelimme seuraavan vuoden koulutuskalenterin huomioiden strategiset painopisteet sekä järjestöjen ja osallistujien esiin nostamat koulutustarpeet.

Yhdistystoiminnan koulutukset vahvistivat hallituksen jäsenten tai hallitustyöstä kiinnostuneiden osaamista yhdistystoiminnan perusteista. Sisältöinä olivat muun muassa hallitustyöskentely, talous, toiminnantarkastus, viestintä, johtaminen ja jäsenten osallistaminen.

Henkilöstön edustajille suunnatuissa koulutuksissa keskityttiin esimerkiksi työelämää, neuvottelutaitoja, viestintää ja työhyvinvointia koskeviin teemoihin. Koulutuksilla vahvistettiin osallistujien valmiuksia toimia ja onnistua edunvalvontatehtävissä.

Opintokeskuksen jäsenkoulutusvalikoimaa täydennettiin ruotsinkielisillä ja englanninkielisillä koulutuksilla. Uutena tuotteena tarjosimme koulutusta tiimityön ohjaamiseen ja valmentavaan työotteeseen. Maksuttomat työhyvinvointiwebinaarit ja opintosetelikoulutukset houkuttelivat runsaasti osallistujia.

Järjestöjen asiantuntijoille suunnatuissa koulutuksissa painopisteenä oli työlainsäädäntö sekä koulutussuunnittelu ja kouluttaminen. Lisäksi otimme tarjontaan erityisesti assistenteille kohdennetun koulutuksen. Kouluttajakoulutusta ja assistenttikoulutus tukevat osaltaan myös TJS-tukiprosessin sujuvuutta ja vahvistavat koulutusten laatua.

Jatkoimme edelleen työttömien ja työttömyysuhan alaisten ihmisten kouluttamista opintosetelirahoituksella. Laajensimme tarjontaa ruotsin- ja englanninkielisiin koulutuksiin.

Taulukko 2: TJS Opintokeskuksen avointen koulutusten toteuma verrattuna edellisvuosiin.

	2025	2024	2023
opetustunnit	339	283	304
osallistumiskerrat	6 010	4 482	4 596
koulutukset	97	97	91

## 2.2 Jäsenpalvelut

Tarjosimme järjestöille tilauskoulutuksia ja kehittämisprosessien fasilitointia muun muassa työhyvinvoinnista, yhdistystoiminnasta, neuvottelutaidoista ja viestinnästä. Tilauskoulutuksia järjestettiin 63 ja niihin osallistui 1 954 henkilöä. Opetustunteja tilauskoulutuksista kertyi 271 tuntia.

Tilauskoulutuksia toteutimme avoimessa koulutustarjonnassa olevista aiheista, valmiin tilauskoulutusvalikoiman mukaisesti ja räätälöidysti tilaajan tarpeiden mukaan. Vuoden aikana kehitimme uusia tilauskoulutuksia helposti tilattaviksi tuotteiksi. Uusissa koulutuksissa painopisteenä oli hyvinvointia ja vuorovaikutusta koskevat teemat. Edellisvuonna tarjontaan otettu Häirintäyhdyshenkilökoulutus jatkoi suosiotaan.

Muina jäsenpalveluina tarjosimme koulutussuunnittelua ja -hallinnointia, tukea osaamisperusteiseen koulutussuunnitteluun ja koulutusten toteuttamiseen, assistenttipalveluja sekä verkkoisännöintiä kokouksiin ja koulutuksiin.

Verkkoisännöintipalveluita oli yhteensä 34 tilaisuutta. Näihin tilaisuuksiin osallistui 2 596 henkilöä ja opetustunteja kertyi 34 tuntia.

Assistenttipalveluita oli 52 tilaisuudessa, joissa oli osallistujia 738 ja opetustunteja 590. Assistenttipalveluiden määrä kasvoi merkittävästi edellisvuoteen verrattuna, kun TJS Opintokeskus vastasi STTK:n liitoilleen tarjoaman tekoälykoulutusten ilmoittautumisten hallinnasta.

Taulukko 3: TJS Opintokeskuksen jäsenpalvelujen toteuma.

	tilauskoulutukset	verkkoisännöinti- palvelut	assistenttipalvelut
opetustunnit	271	34	590
osallistujat	1 954	2 596	738
tilaisuudet	63	34	52

## 2.3 Elinikäisen oppimisen ja kansalaisyhteiskunnan tukeminen

Opintokeskus edisti elinikäistä oppimista ja vahvisti kansalaisyhteiskuntaa toteuttamalla perustehtävänsä vapaan sivistystyön oppilaitoksena. Toiminta kytkeytyi opintokeskuksen strategiaan tavoitteisiin ja sen rooliin palkansaajajärjestöjen koulutus- ja kehittämiskumppanina.

Koulutus- ja kehittämistoiminnalla tuettiin aikuisten osaamisen jatkuvaa kehittymistä erityisesti yhdistystoiminnan ja työelämän kehittämisen yhteyksissä. Opintokeskus toteutti koulutuksia itse sekä mahdollisti järjestöjen koulutustoimintaa tarjoamalla pedagogista ja taloudellista tukea, koulutusta ja ohjausta.

Koulutussisällöissä painottuivat yhdistystoiminnan osaaminen, neuvottelutaidot, viestintä sekä hyvinvointi ja jaksaminen luottamustehtävissä. Näiden kautta vahvistettiin osallistujien valmiuksia toimia aktiivisesti järjestöissä ja työelämän kehittäjinä.

Verkkokoulutukset mahdollistivat osallistumisen eri puolilta Suomea. Maksuttomuus ja keskeisten kulujen korvaaminen luottamustehtävissä toimiville tukivat yhdenvertaisia osallistumismahdollisuuksia.

## 2.4 Kulttuurityö

Vuonna 2025 jatkettiin Toimihenkilöjärjestöjen Sivistysliiton toiminnan arviointia muodostamalla erillinen työryhmä pohtimaan sivistysliiton toimintaa. Työryhmän tavoitteena oli tarkastella, millaisia tehtäviä sivistysliitolla tulevaisuudessa olisi opintokeskuksen ylläpitämisen lisäksi.

Työskentelyssä tarkasteltiin erityisesti, mihin sivistysliiton resurssia käytettäisiin sekä millaisia mahdollisuuksia sivistysliitolla olisi kulttuuri- ja julkaisutoiminnan kehittämisessä. Lähtökohtana oli, että sivistysliiton toiminnan tulee perustua jäsenjärjestöjen todellisiin tarpeisiin.

Selvitystyössä tunnistettiin mahdollisuuksia kehittää erityisesti sivistysliiton julkaisutoimintaa siten, että se tukisi paremmin järjestöjen toimintaa ja vastaisi muuttuvan työelämän osaamistarpeisiin.

## 3 Oppilaitos- ja kansainvälinen yhteistyö

Toimintavuoden aikana TJS Opintokeskus teki tiivistä yhteistyötä muiden opintokeskusten ja Opintokeskukset ry:n kanssa. TJS Opintokeskuksella oli Opintokeskukset ry:ssä edustajat sekä hallituksessa että seuraavissa työryhmissä: talous- ja hallintoryhmä, laatu- ja vaikuttavuusryhmä sekä viestintätyöryhmä. Osallistumalla laajasti ja aktiivisesti toimintaan kehitettiin vapaan sivistystyön toimintatapoja sekä vapaan sivistystyön pedagogiikkaa.

Toimintavuonna kartoitettiin mahdollisuuksia tiivistää yhteistyötä muiden oppilaitosten ja koulutuksenjärjestäjien kanssa, mutta uusia avauksia ei noussut.

Vuonna 2025 jatkettiin yhteistyötä opintokeskusten yhteisen Järjestön hallitusosaaja (JHO) -koulutuksen toteuttamisessa ja kehittämisessä. TJS Opintokeskus vastasi yhden koulutuksen toteuttamisesta sekä kehittämisestä ja TJS:llä oli edustus sekä JHO-koulutusta kehittävässä työryhmässä, että ohjausryhmässä. Koulutus on vakiinnuttanut paikkansa yhtenä opintokeskusten yhteisenä koulutuksena.

Kansainvälistä yhteistyötä jatkettiin European Trade Union Institute ETUI:n kanssa. Yhteistyö painottui ETUI:n koulutustarjonnan seuraamiseen ja siitä viestimiseen sekä osallistumiseen EduDays-konferenssiin, jossa käsiteltiin ajankohtaisia ay-liikkeen, työelämän ja koulutuksen kehittämisteemoja sekä ETUI:n strategisia painopisteitä.

Toimintavuonna selvitettiin myös mahdollisuuksia kehittää ETUI-koulutuksiin osallistumisen seurantaa, mutta osallistujatietojen saatavuus todettiin toistaiseksi rajalliseksi. Lisäksi valmisteltiin ehdotuksia ETUI-yhteistyön syventämiseksi tulevana vuosina.

## 4 Hallinto, talous ja henkilöstö

### 4.1 Hallinto

Sivistysliiton ylin päättävä elin on sääntöjen mukaisesti kerran vuodessa kokoontuva edustajakokous. Edustajakokous hyväksyy edellisen vuoden toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen sekä päättää tulevan vuoden toiminnan ja talouden päälinjoista. Lisäksi edustajakokous valitsee sivistysliiton liittohallituksen jäsenet voimassa olevien sääntöjen mukaisesti. Toimintavuonna edustajakokous kokoontui kerran käsittelemään sääntömääräiset asiat.

Liittohallitus johtaa sivistysliiton toimintaa ja toimii samalla opintokeskuksen johtokuntana. Liittohallitus kokoontui toimintavuoden aikana kuusi kertaa.

Opintokeskuksen rehtorina ja sivistysliiton pääsihteerinä toimi Karri Koli.

TJS:n hallitus:

Puheenjohtajat:

I puheenjohtaja Jaana Ignatius (Akava)

II puheenjohtaja Jaakko Haikonen (STTK)

Hallituksen jäsenet ja henkilökohtaiset varajäsenet:

Riina Mäkelälampi (Akava/OAJ) – Jenni Arnkil (Akava/OAJ)

Satu Sahla-Juvankoski (Akava/Akavan Erytysalat) – Katariina Styrman (Akava/YTN)

Minna Holm (Akava/JUKO) – Outi Parikka (Akava/Agronomiliitto) Erosi tehtävästä 29.10.2025

Johanna Hristov (Akava/Loimu) – Iiro Rauhala (Akava/Tradenomit)

Saara Falk (STTK/Tehy) – Kirsi Mettälä (STTK/RIA) Erosi tehtävästä 1.9.2025. Antti Aarnio (STTK/RIA) aloitti 26.11.2025

Sari Lassila (STTK/Ammattiliitto Pro) – Ilona Snellman (STTK/MVL)

Mika Periaho (STTK/Jyty) – Jani Akkanen (STTK/METO)

Tiina Pendolin (STTK/SuPer) – Riina Nousiainen (STTK)

### 4.2 Talous

Vuonna 2025 opintokeskusten valtionosuus kasvoi hieman, kun laskennallista yksikköhintaa korotettiin 7,28 eurolla. TJS Opintokeskukselle tämä merkitsi sitä, että valtionosuus kasvoi noin 47 000 eurolla verrattuna edellisvuoteen. Lisääntyneen valtionavun takia voitiin nostaa jaettavan TJS-tuen määrää 25 000 eurolla. Vuonna 2025 jaettava TJS-tuki oli 450 000 euroa.

Keväällä 2025 hallitus käsitteli tarvetta nostaa edelleen TJS-tuen määrää per opetustunti, mutta päätti, että vuonna 2024 nostettua tuenmäärää ei enää nosteta. Vuonna 2025 tuenmäärä oli 34 €/opetustunti.

Kaikkea vuodelle 2025 varattua TJS-tukea ei saatu jaettua, vaan jaettavan tuen määrä laski edellisvuoteen verrattuna. TJS-tukea jaettiin toimintavuonna 313 637 euroa. Hallitus pohti syitä sille, miksi kaikkea tukea ei saatu jaettua. Jo toista vuotta käytössä ollut laajojen osallistujatietojen keruu vaikutti edelleen siihen, että kaikista kanssajärjestäjän koulutuksista ei saatu kerättyä osallistujista profiilitietoja, joten näistä koulutuksista ei TJS-tukea voitu hakea. Lisäksi koulutusten kriteerien tarkentuminen aiheutti sen, että koulutustilaisuuksiin, missä koulutuspaikkoja ostetaan kolmannelta taholta ei tukea voida myöntää, koska tällöin kanssajärjestäjä ei toimi itse koulutuksen järjestäjänä.

Loppuvuonna 2025 tuli kaikille opintokeskuksille Opetus- ja kulttuuriministeriöltä päätös perusteettoman edun takaisinperinnästä. Päätöksen mukaan perusteetonta etua oli muodostunut vuosien 2017–2019 aikana ilmoitetuista kustannustiedoista. TJS Opintokeskuksen kanssajärjestäjät eivät ole ilmoittaneet lain vastaisesti kustannuksia, eivätkä ole saaneet päätöksessä mainittua muuta valtionapua koulutusten toteuttamiseen. Takaisinperintäpäätöksessä todettiin kuitenkin, että ilmoitetut kanssajärjestäjien kustannukset ovat korottaneet yksikköhintaa perusteettomasti ja että kaikki opintokeskukset ovat saaneet perusteetonta etua korkeamman yksikköhinnan muodossa suhteessa suoritemääriinsä. Tämän perusteella ministeriö määräsi TJS Opintokeskuksen palauttamaan 343 001 euroa laskennallisena perusteettomana etuna. TJS Opintokeskuksen hallitus päätti joulukuun kokouksessa, että TJS tekee päätöksestä oikaisuvaatimuksen.

Toimintavuonna käytettiin kehittämiseen varattuja määrärahoja uusien toimintojen kuten teemaluokittelun ja vaikuttavuusluokittelun kehittämiseen. Nämä uudet toiminnot otetaan kokonaisuudessaan käyttöön vuoden 2026 alusta.

### 4.3 Henkilöstö

Vuonna 2025 TJS Opintokeskuksessa työskenteli yhdeksän vakituista työntekijää. Henkilöstön lisäksi opintokeskuksessa työskenteli vuoden aikana kaksi korkeakouluharjoittelijaa. Ensimmäisen harjoittelijan harjoittelujakso sijoittui tammi-helmikuulle. Toinen harjoittelija aloitti marraskuussa 2025, ja hänen harjoittelujaksonsa jatkui maaliskuuhun 2026 saakka.

Harjoittelijoiden työtehtäviin kuului koulutustoimintaan perehtyminen, laatu- ja ennakkointityöhön tutustuminen, yhteenvetoraporttien tekeminen ja esittely sekä TJS-tukihakemusten käsittely. Korkeakouluharjoittelijasta oli opintokeskukselle hyötyä, ja tulevaisuudessakin harjoittelijan palkkaamiseen on varattu myös talousarviossa varat.

TJS Opintokeskuksen henkilöstö kartutti osaamistaan vuoden aikana osallistumalla 28 koulutustilaisuuteen. Koko henkilöstö osallistui yhdessä kahteen ulkopuolisen kouluttajan järjestämään tekoälykoulutukseen. Toinen koulutuksista käsitteli tekoälyn hyödyntämistä TJS Opintokeskuksessa ja toinen tietosuoja-asioita, jotka tulee huomioida tekoälyä käytettäessä.

Koko henkilöstö osallistui myös Teams-koulutukseen, jonka tarkoituksena oli syventää ja tehostaa kunkin osaamista. Painopiste oli erityisesti käyttöosaamisessa. Koulutuksen ajatuksena oli saada käyttötaidot samalle tasolle ja samalla nähdä, mitä kukin voi omassa työssään tehdä parantaakseen toimintaansa Teamsissa.

Muut koulutukset, joihin henkilöstö osallistui, käsittelivät tekoälyn hyödyntämistä, digitaalista turvallisuutta, vuorovaikutus- ja viestintätaitoja sekä työelämän muutokseen sopeutumista ja ennakkointia. Kouluttautumistunteja kertyi vuoden aikana henkilöstölle yhteensä 96 tuntia eli keskimäärin jokainen kehitti omaa osaamistaan noin 10 tunnin ajan.

Opintokeskuksessa vahvistettiin tiimitoimintamallia jatkamalla kehittämisohjelmien pohjalta rakennettujen tiimien toimintaa. Vuonna 2025 opintokeskuksessa toimivat viestintätiimi, kouluttajatiimi, asiakkuustiimi, laatutiimi, taloustiimi sekä TJS-tukitiimi.

Henkilöstön yhteisiä työhyvinvointi- ja kehittämispäiviä pidettiin viisi, ja henkilökunnalle järjestettiin lisäksi yhteiset pikkujoulut.



## Liitteet

- 1) TJS Opintokeskuksen avoimet verkkokoulutukset vuonna 2025
- 2) TJS Opintokeskuksen avoimet lähikoulutukset vuonna 2025
- 3) Kanssajärjestäjien koulutukset, opetustunnit ja TJS-tuki vuonna 2025

## TJS OPINTOKESKUKSEN AVOIMET VERKKOKOULUTUKSET 2025

<b>Koulutus</b>	<b>Osallistujat</b>	<b>Opetustunnit</b>
Työhyvinvointiwebinaari – Psykologinen palautuminen	648	1
Piilotyöpaikat työnhaussa	606	1
Osaamisella esiin! Viestintä ja verkostoituminen LinkedInissä	502	1
Työhyvinvointiwebinaari: Kehu kannattaa – myönteisen palautteen voima	432	1
CV:n visualisointi Canvalla	431	3
Eläkeinfo	391	2
Valmentava ote arjen työkaluna	272	1
Vastavalmistuneena työnhaussa	208	1
Make LinkedIn work for you - How to use LinkedIn successfully in Job Hunting	132	2
TJS laki -luentosarja II: Tasapuolinen kohtelu ja syrjintä	129	2
Arvostava haastattelu – Tue tiimisi onnistumisia	115	1
TJS laki -luentosarja II: Yt-laki	108	2
TJS laki -luentosarja II: Työsuhteiden määräaikaisuudet	101	2
Yhdistystoiminnan tulevaisuus	100	1
Yhdistyksen viestinnän perusteet	99	2
Yhdistyksen taloudenpidon perusteet	98	2
Yhdistyksen hallituksen tehtävät	96	2
TJS laki -luentosarja II: Tietosuojaja tiedonsaanti	94	2
Yhdistyksen toiminnan suunnittelu	92	2
Yhdistyksen toiminnantarkastus	89	2
Yhdistyksen kokoustoiminta	85	2
Pensionsinfo	80	2
Yhdistystoiminnan tulevaisuus	42	1
County and Municipal Elections in Finland in 2025	38	2
Psykososiaalisen kuormituksen valvonta	33	7
Tekoälyn työkalut yhdistyksille	29	1
Yhdistystoiminnan johtaminen	28	1
TJS-tuki info	26	1
Främja din hjärnhälsa med hjälp av kost och motion	25	1
Lait henkilöstön edustajan tukena	24	7
Vaikuttavuusviestintä yhdistystoiminnassa	24	2
Yhdistystoiminnan johtaminen	24	1
Yhdistystoimintaa ohjaavat lait	24	2
Yhdistyksen jäsenlähtöisen toiminnan vahvistaminen	22	2
Haastavat vuorovaikutustilanteet yhdistystoiminnassa	20	2
Lait henkilöstön edustajan tukena	20	7
Canvan perusteet – viestintämateriaaleja helposti	19	3

Tietosuojan perusteet	19	2
Yhdistyksen hallituksen hyvinvointi	19	2
Finnish language course to progress your career	18	60
Paikallisen sopimisen uudet pelisäännöt	18	2
Tarinat Instagramissa ja Facebookissa	18	2
TJS-tuki info	18	1
Ennakointi yhdistystoiminnassa	17	2
Somejulkaisujen pohjat Canvalla	17	3
Henkilöstön edustajien työnjako	16	4
Neuvottelu omien edustettavien kesken	16	2
Paikallisesta palkkakuopasta pois	16	2
Vastakkainasettelu paikallisten neuvottelijoiden välillä	16	2
Algoritmin ehdoilla? Näkyvyys somessa	15	2
Animaatiot ja videot Canvalla	14	2
Koulutussuunnittelu ja oppiminen	13	3
Rakentava ja ratkaisukeskeinen vuorovaikutus	13	4
Aktivointi ja osallistaminen koulutuksissa	12	3
Koulutusmateriaalin visualisointi	12	3
Uutta draivia jäsenhankintaan	12	2
Henkilöstön edustaja osatyökykyisen tukena	11	2
Koulutuksen ja osaamisen arviointi	11	3
Rohkeutta jäsenyyden myyntiin	11	2
Semesterinfo	11	1
Unleash your potential – search for jobs successfully	11	2
Häirintäyhdyshenkilökoulutus	10	2
Kelojen tekeminen ja tekstitys	10	2
Someviestinnän mittaus ja kehittäminen	10	2
Vaikuttavuutta yhdessä	10	2
Yhdistyksen arkisto ja asiakirjahallinta	10	2
Yhdistyksen someviestinnän suunnitelma	10	3
Yhdistysaktiivien tietoturvalta	10	2
Canva yhteiskäytössä ja julkaisukalenteri	9	2
Vaikuta ja vakuuta viestijänä	9	7
Yhdistyksen häirintäyhdyshenkilökoulutus	9	2
Kuvankäsittely tekoälyllä Canvassa	8	2
Osaamisperusteinen koulutussuunnittelu	8	2
Rakenna yhteistyötä viestien	7	8
Vaikuttavuutta yhdessä	7	2
Yhteistoimintalain perusteet kunnassa ja hyvinvointialueella	7	4
Yhteistoimintalain perusteet yksityisellä sektorilla	7	3
Hur blir föreningen trivsamt för alla – Vad betyder tryggare rum vid evenemang	6	2
Osaamista yhdessä 2026	6	2
Henkilöstön edustaja osatyökykyisen tukena	5	2

Tunnetaidot neuvotteluissa – neuvottelutaidon jatkokurssi	5	2
Ay-englannin kielikurssi liittojen työntekijöille	4	20
Ay-englannin sanastokoulutus edunvalvontatyöhön	4	8
Somehäirinnän kohtaaminen yhdistyksessä	4	2
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma työpaikalle	4	4
Osaamisperusteinen koulutussuunnittelu	3	2
Yhdistyksen häirintäyhdyshenkilö -koulutus	2	2
	<b>87</b>	<b>283</b>
	<b>Koulutukset</b>	<b>Opetustunnit</b>
	<b>5 844</b>	
	<b>Osallistujat</b>	

## TJS OPINTOKESKUKSEN AVOIMET LÄHIKOULUTUKSET 2025

<b>Koulutus</b>	<b>Osallistujat</b>	<b>Opetustunnit</b>
TL 17 - Yhteistoiminta ja työriitojen käsittelyjärjestelmä	23	7
TL 17 - Työelämän tietosuoja ja työsuhdekeksinnöt	21	7
TL 17 - Vuosiloma, sairaus-, perhe-, opinto- ja vuotteluvapaa	21	7
TL 17 - Työttömyysturva ja Suomen työeläkejärjestelmä	20	7
TL 17 - Työsopimus	19	7
TL 17 - Julkisen sektorin erityiskysymykset, valtio, kunta ja virkamieslainsäädäntö	18	7
Työn kehittämistä ja työhyvinvointia liittojen assistenteille	15	7
Osaamista yhdessä 2026	13	3
TJS-tuki aamukahvit	13	2
TJS-asiakasiltapäivä	3	2
<b>10</b>	<b>166</b>	<b>56</b>
<b>Koulutukset</b>	<b>Osallistujat</b>	<b>Opetustunnit</b>

Katto-organisaatio	Hakemus lukumäärä	Liiton opetus- tunnit	Liiton yhdistysten opetustunnit	Opetus- tunnit yhteensä	Tukieurot
Agronomiliitto ry	1	0	4	4	136
Akava ry	7	22	11	33	1 070
Akavan Erityisalat AE ry	30	10	386	396	10 747
Akavan sairaanhoitajat ja Taja ry	3	9	0	9	306
AKI-liitot ry	4	40	0	40	1 220
Ammattiliitto Ava ry	4	0	35	35	1 190
Ammattiliitto Jyty ry	62	757	58	815	25 452
Ammattiliitto Kelan toimihenkilöt ry	11	114	0	114	3 832
Ammattiliitto Pro ry	86	1 683	44	1 727	49 515
Asiantuntijat ja Esihenkilöt ASIA ry	9	118	0	118	1 906
Diakoniatyöntekijöiden Liitto DTL ry	2	26	0	26	884
Insinööriliitto IL ry	36	426	37	463	13 938
Julkisalan Koulutettujen Neuvottelujärjestö Juko ry	13	177	0	177	5 868
Kirkon alat ry	5	100	0	100	3 228
Loimu - Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden sekä ruoka-alan korkeakoulutettujen liitto ry	33	80	0	80	2 632
Meijerialan Ammattilaiset MVL ry	3	28	0	28	952
METO - Metsäalan Asiantuntijat ry	3	21	0	21	646
Myynnin ja markkinoinnin ammattilaiset MMA	2	9	0	9	306
Omaehtoisen työllistymisen tuki OTTY ry	8	1 501	0	1 501	18 666
Opetusalan ammattijärjestö OAJ ry	242	1 465	824	2 289	73 147
Päällystöliitto ry	6	120	0	120	3 553
Rakennusinsinöörit ja -arkkitehdit RIA ry	2	12	0	12	290
Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry	22	249	7	256	8 654
STTK ry	7	31	0	31	1 054
Suomen Arkkitehtiliitto - Finlands Arkitektförbund ry	1	11	0	11	374
Suomen Eläinlääkäriliitto ry	1	0	12	12	408
Suomen Farmasialiitto SFL ry	4	107	0	107	3 544
Suomen Konepäällystöliitto ry	3	42	0	42	1 428
Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry	48	1 090	8	1 098	35 424
Suomen Lääkäriliitto ry	18	197	0	197	6 578
Suomen Poliisijärjestöjen Liitto ry	2	0	18	18	372
Suomen Psykologiliitto ry	9	51	0	51	1 584
Suomen Puheterapeuttiliitto ry	4	40	0	40	1 336
Suomen Terveystenhoitajaliitto STHL ry	6	42	12	54	1 439
Suomen Työterveyshoitajaliitto ry	1	10	0	10	340
Tehy ry	60	289	274	563	17 842
Tieteentekijöiden liitto ry	4	35	0	35	1 190
Toimihenkilöjärjestöjen Sivistysliitto TJS ry	113	611	0	611	0
Tradenomiliitto TRAL ry	11	111	0	111	3 078
Upseeriliitto ry	11	128	0	128	3 682
Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry	14	210	0	210	6 984
<b>Yhteensä</b>	<b>911</b>	<b>9 972</b>	<b>1 730</b>	<b>11 702</b>	<b>314 793</b>



# *Osaamista yhdessä*



Toimihenkilöjärjestöjen  
Sivistysliitto