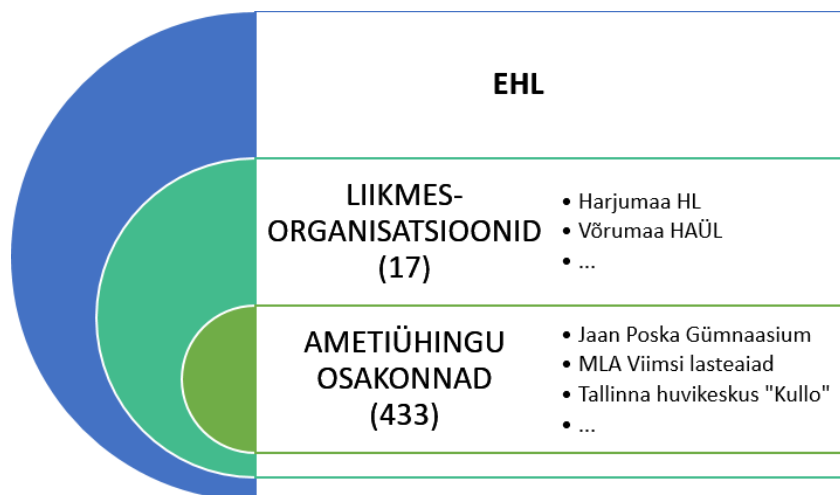


Eesti Haridustöötajate Liidu arengukava aastateks 2021-2025

1. Sissejuhatus

Eesti Haridustöötajate Liit (EHL) on Eesti suurim õpetajate alg-, üld-, kutse- ja huvihariduse ning teiste haridusalal töötajate esindusorganisatsioon ja ametiühing. EHL moodustati 3. aprillil 1990. aastal Eesti haridustöötajate ametiühingute maakonna- ja linnaliitude poolt ühistegevuse korraldamiseks. EHL-i eesmärgiks on oma liikmeskonna töö- ja kutsealaste, majanduslike, ühiskondlike ja sotsiaalsete huvide ning õiguste esindamine ja kaitsmine. EHL on ka ülemaailmse õpetajate esindusorganisatsiooni Education International (EI) liige läbi Euroopa Ametiühingute Hariduskomitee (ETUCE).

EHL-i moodustavad 17 liikmesliitu: Harjumaa Haridustöötajate Liit, Haridustöötajate Ametiühingu Jõgeva Maakonna Liit, Hiiumaa Haridustöötajate Liit, Ida-Virumaa Haridustöötajate Liit, Järvamaa Haridustöötajate Liit, Kohtla-Järve Haridustöötajate Ametiühingute Liit, Läänemaa Haridustöötajate Ametiühingu Liit, Lääne-Virumaa Haridustöötajate Liit, Põlvamaa Haridustöötajate Ametiühingu Liit, Pärnumaa Haridustöötajate Ametiühingu Liit, Raplamaa Haridustöötajate Liit, Saaremaa Haridustöötajate Liit, Tallinna Haridustöötajate Liit, Tartu Maakonna Haridustöötajate Ametiühing, Valgamaa Haridustöötajate Ametiühingu Liit, Viljandimaa Haridustöötajate Liit ning Võrumaa Haridustöötajate Ametiühingu Liit. Liikmesliidud on omakorda moodustunud piirkondlikel alustel koondunud õppeasutuse tasandi ametiühingutest ehk osakondadest, mida on liikmesliitude peale kokku 433. Üksikliikmeid kuulub EHLi 6350 (seisuga 01.12.2020). Struktuurilt on EHLi ülesehitus järgmine:



Alates organisatsiooni loomisest on EHL esindanud haridustöötajaid õpetajate palgaläbirääkimistel Eesti Vabariigi Valitsusega. Selle tulemusel on alates 2012. aastast õpetaja töötasu alammäär tõusnud 644 eurolt (73% Eesti keskmisest töötasust) 1315 euroni (2020.a. 91% Eest keskmisest). EHLi eestvedamisel on lasteaiaõpetajate töötasu otseselt seotud põhikooli- ja gümnaasiumiõpetajate miinimumtöötasuga (Riigieelarve seaduses kohaliku..., 2015) ning sama vaikivat seotuse kokkulepet rakendatakse ka kutseõpetajate töötasu puhul. Veel osaleb EHL aktiivselt haridusvaldkonna seadus- ja määruseelnõude koostamisel, korraldab üleriigilisi küsitlusi õpetajate töötasustamise, töötingimuste jms kohta

ettepanekute esitamiseks võimu- ja valitsusorganitele, osaleb ametiühingu osakondade ja kohalike omavalitsuste vaheliste kokkulepete sõlmimises töötingimuste, -tasu jt küsimuste lahendamiseks, korraldab oma liikmetele seaduslike huvide toetuseks protestiaktisioone, koolitab ametiühingu usaldusisikuid ja värskest (1-3 a) õpetajaameti valinuid, viib koos Haridus- ja Teadusministeeriumiga läbi Aasta Õpetaja konkursi, osaleb koos Eesti Koolispordi Liiduga pedagoogidele spordivõistluste korraldamisel, toetab algatust "Alustavat õpetajat toetav kool", võimaldab aü-sse kuuluvatele haridustöötajatele liikmehüvesid (sh täiendavat töötutoetust) jpm.

EHLi jaoks olulised põhimõtted ja väärtused on:

- (a) **osalus** - liikmed osalevad aktiivselt organisatsiooni arendamises ja otsustusprotsessides ning EHL on õpetajate katus- ja esindusorganisatsioonina aktiivne osapool haridustöötajate huvide ja vajaduste eest seismisel;
- (b) **lääbipaistvus** - organisatsiooni struktuur, toimimine ja tegevuspõhimõtted on liikmetele, sotsiaalpartneritele ja teistele haridushuvilistele selged ja arusaadavad;
- (c) **avatus** - oleme valmis aruteludeks, ettepanekuteks ja uuendusteks, arvestame arvamusrõhkusega ning võtame vastu ja anname ise konstruktiivset tagasisidet;
- (d) **mõjus ja tõhusus** - lähtudes organisatsiooni võimekusest, liikmeskonna vajadustest ning organisatsiooni missioonist ja visioonist, on meie tegevus sihipärane ja otstarbekas;
- (e) **legaalsus ja legitiimsus** - lähtume organisatsiooni tegevuses, eesmärkide seadmisel ning nende elluviimisel hea usu põhimõttest ja kehtivast seadusandlusest ning oleme nii liikmete kui ka partnerite silmis usaldusväärne, arusaadav, vajalik ja tunnustatud esindusorganisatsioon ja sotsiaalpartner.

Olulised EHLi ja kasusaajate (kogu haridustöötajaskonna, EHLi kuuluvate haridustöötajate, ametiühingu osakondade ja liikmesorganisatsioonide) tegevuskeskkonda reguleerivad aktid on [EV põhiseadus](#), [mittetulundusühingute seadus](#) (MTÜS), [ametiühingute seadus](#) (AÜS), [töötajate usaldusisiku seadus](#) (TUIS), [kollektiivlepingu seadus](#) (KLS), [töölepingu seadus](#) (TLS), [võlaõigusseadus](#) (VÕS), [põhikooli- ja gümnaasiumiseadus](#) (PGS), [koolieelse lasteasutuse seadus](#) (KELS), [kutseõppeasutuse seadus](#) (KutÕS), [huvikooli seadus](#) (HuviKS) ja muud seadused, nende alusel antud õigusaktid, Eestile siduvad välislepingud ja teised töötajate põhiõigusi käsitlevad dokumendid ning rahvusvahelised konventsioonid. Samuti lähtutakse Eesti Haridustöötajate Liidu [põhikirjast](#), juhatause ja volikogu töökordadest ning organisatsiooni arengu- ja tegevuskavadest.

2. Arengukava koostamise meetodika ja põhimõtted

Arengukava uuendamise protsessi algatas EHLi juhatus, kaasates eksperdina Kaidi Holmi Juhatause Kompetentsikeskusest toetama ja juhendama arengukava koostamist. EHL volikogu määras arengukava koostama arengukava töögrupi, kuhu kuulusid Reemo Voltri, Aleksandr Tiidemann, Karin Klemmer, Aavo Jakobsoo, Ene Külanurm, Kersti Kaldmäe, Ulvi Noor, Reet Lepp, Heldi Ruiso ja Elis Cullen. Arengukava töögrupp kohtus regulaarselt perioodil jaanuar kuni aprill 2021, kokku 18 korral. Koostamise protsessi käigus kaardistati organisatsiooni hetkeolukord ja arenguvajadused, mille tulemusel valmis sisehindamise dokument, kus on käsitletud 9 juhtimisvaldkonda. EHLi tegevusest kasu saavate huvigruppide (ehk kasusaajate) ning olulisimate tegevuste kaardistamiseks pöörduiti lühikese küsitlusega kõigi ametiühingu liikmete poole; vastuseid, mille baasilt arengukava koostama asuti, laekus 318. Hetkeolukorra kirjelduse juures toetuti Elis Culleni magistritööle " Õpetajate hinnangud eesti haridustöötajate liidu tegevusele ja

liikmelisuse põhjustele" (Cullen, 2020) . Arengukava sisuloome toimus eelkõige töögrupi ühisarutelu käigus Zoomi keskkonnas.

EHLi arengukava aastateks 2021-2025 on kinnitatud EHLi üldkoosolekul juunis 2021.

3. EHLi missioon

EHLi missioon on sotsiaaldialoogi kaudu haridustöötajate huvide esindamine, õiguste eest seismine ning õpetajaameti väärtustamise tagamine ühiskonnas.

4. EHLi visioon

EHLi visiooniks on olla kõiki haridustöötajaid ühendav organisatsioon ja arvamusi liider.

5. Hetkeolukorra ja arenguvajaduste kirjeldus

5.1. Kogu haridustöötajaskond (aü liikmed ja mitteliikmed)

5.1.1. Olukorra kirjeldus

2020/2021. õppeaastal on Eestis kokku 1167 õppeasutust, neist 609 alus-, 521 üld- ja 37 kutsehariduse asutust. Omandivormilt kuulub 90,64% lasteasutustest ning valdav osa üldhariduskooli (83,3%) kohaliku omavalitsuse haldusüksustele (edaspidi KOV). Riigi pidada on kõik riigigümnaasiumid (32) ning kutseharidusasutused (va 2 õppeasutust, mis on KOVide omandis). Eraomandis on 57 lasteasutust, 55 üldhariduskooli ja 4 kutseõppeasutust (*HaridusSilm, s.a.*)

Jooksva õppeaasta seisuga töötab Eestis 25 986 õpetajat, neist alushariduses 8016, üldhariduses 16 357 ja kutsehariduses 2011, ning 1705 tugispetsialisti. Huviharidusasutusi on Eestis nimetatud perioodil 774, mis on andmas tööd 5952 pedagoogile (*Haridussilm, s.a.*).

Viimase 10 aasta jooksul on toimunud mitmeid riigi tasandi haridusreforme – näiteks on sätestatud seaduse tasandil kaasava hariduse põhimõtted (*Eesti elukestva õppe strateegia 2020, 2014*) ning muudetud on riiklikke õppekavasid (*Vabariigi Valitsuse 6. jaanuari ..., 2014*). Ühtlasi kaotati riiklikult reguleeritud atesteerimissüsteem (asendatud kutsestandardiga) (*Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus, 2010*) ja kontakttundide arv (*Haridustöötajate tööaeg, 2013*) ning algust on tehtud koolivõrgu korrastamisega (Koolivõrgu programm, s.a.; Põhikoolivõrgu korrastamine perioodil 2014–2020, 2015). Riigi hariduse strateegiline plaan aastateks 2021–2035, näeb taaskord ette järkjärgulisi muudatusi haridussüsteemis, sh vaadatakse uuesti üle õppekavad, jätkatakse kaasava hariduse põhimõtete ellurakendamist ja koolivõrgu korrastamist (Valk, 2019).

Eelmainitud reformid on aga muutnud õpetaja töö oluliselt mitmekesisemaks ning kasvatanud töökoormust (Mets & Viia, 2018). Seevastu on õpetajate töötasu alammäär 2020. aastast (nii 2019. kui ka 2020. aasta riigi eelarvestrateegiates) külmutatud 1315 eurole (*Põhikooli ja gümnaasiumi õpetaja töötasu alammäär, 2020*). Oma töötasuga on rahul keskmiselt vaid 39% Eesti õpetajatest (OECD, 2020) ning üksnes veerand (26,4%) tunnevad, et õpetajaamet on ühiskonnas väärtustatud (Taimalu, Uibu, Luik, & Leijen, 2019). On teada, et õpetajatöö väärtustamine ja tasustamine ei vasta õpetajate ootustele ning töökoormusest ja pingest tulenev stress tekitab läbipõlemist, millega võib sageli kaasneda õpetajaametist loobumine (ETUCE-EFEE, 2012; HTM, 2019; Mets & Viia, 2018; OECD, 2020). Lisaks on 54% õpetajatest

Eesti koolides vähemalt 50-aastased, mis on aga haridussektorile tervikuna suureks väljakutseks, sest järgmise 15 aasta jooksul on vaja suurt hulka uusi õpetajaid, kes asendaks pensionile minejaid (Taimalu et al., 2019). Õpetajaamet pole aga noorte seas kuigi atraktiivne – konkurss õpetajakoolituse õppekavadele ja lõpetanute kooli tööle asumise osakaal on jätkuvalt madal (Eesti elukestva õppe strateegia 2020, 2014; HTM, 2019; Mets & Viia, 2018; Sellio & Vaher, 2018). Näiteks moodustavad 2020/2021. õppeaastal noored (kuni 39 a.) õpetajad kõigist õpetajatest vaid 7,3%; meeste osakaal õpetajaskonnas on 12,3% (Haridussilm, s.a.).

EHLil on seadusest tulenev õigus ja kohustus pidada igal aastal õpetajate töötasu alammäära läbirääkimisi (Kollektiivlepingu seadus, 1993; Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus, 2010), mida EHL on ka järjepidevalt teinud. Lisaks on EHL-i algatusel sõlmitud üleriigiline Heade kavatsuste kokkulepe (2015), mis muuhulgas näeb ette, et täistööajaga töötava õpetaja 35-tunnise tööaja sees on kuni 24 õppetundi nädalas. Ühtlasi on viimastel aastatel kasvanud EHLi osalemise maht erinevates hariduspoliitikat kujundavates komiteedes, võrgustikes ja töörühmades.

5.1.2. Arenguvajadused

1. Haridustöötajate töötasu ei ole konkurentsivõimeline.
2. Õpetajate töökoormus ei vasta seaduses ettenähtule.
3. Haridussektoris puudub riiklik karjäärimudel, mis toetaks ametialast enesearengut.

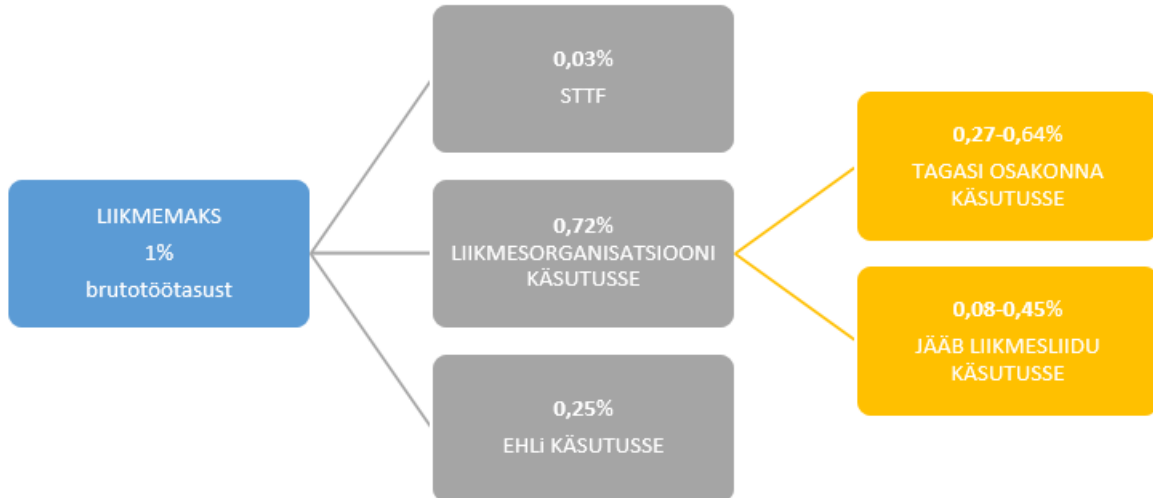
EHLi ülesanne on mõjutada (informeerida osapooli, esindada haridustöötajaid, olla dialoogis valitsusega) hariduspoliitilisi otsuseid nimetatud arenguvajaduste ületamiseks. Selle eelduseks on oma positsiooni säilitamine kõigi riigi haridustöötajate eestkõnelejana.

5.2. **Ametiühingu liikmed**

5.2.1. Olukorra kirjeldus

EHLi kuulub 6350 (sh u 5530 tegevat ning u 820 kas lapsehoolduspuhkusel või pensionil) haridustöötajat (Liikmete haldamise süsteem, s.a.) ehk ligi 20% kogu riigi töötavast õpetajaskonnast (Haridussilm, s.a.). EHLi 2020. aasta statistika järgi on 10% EHLi tegevast liikmeskonnast kuni 35 aastased. Veidi rohkem kui 40% Eesti alus-, üld- ja kutseharidusasutustest on olemas EHLi osakond (Eesti Hariduse Infosüsteem, s.a.; Liikmete haldamise süsteem, s.a.). Kuna kollektiivselt kokkulepitud tingimused laienevad üldjuhul ka ametiühingusse mittekuuluvatele töötajatele (nt välistab Eesti seadusandlus paremate palgatingimuste võimaldamise üksnes ametiühingu (EHLi) liikmetele), võib seda pidada üheks liikmelisust pärssivaks teguriks (Kallaste, 2004; Praxis & RAKE, 2011).

Ametiühingu liige maksab kuus liikmemaksu 1% brutotöötasust, mis jaotub erinevate tasandite vahel järgmiselt:



*STTF - streigi- ja töötutoetuse fond

Katusorganisatsioonina tegeleb EHL nii ametiühingu liikmete tööõiguslike küsimuste lahendamise, haridusvaldkondliku seadusloome kui ka üleriigiliste läbirääkimistega (Liidust, s.a.). Samas näitavad uuringud (OECD, 2020), et üksnes viiendik Eesti õpetajatest usub, et nende arvamused on poliitikute jaoks olulised ja vaid neljandik on arvamusel, et nad saavad hariduspoliitikat mõjutada. Küll aga astuvad õpetajad EHL-i liikmeks eelkõige tööil tekkida võivate probleemide ennetamiseks või nende kerkimisel ametiühingu toe, eeskätt juristi nõu saamiseks. Lisaks pakub EHL oma liikmetele selliseid lisahüvesid nagu toetused streigi- ja töötutoetuse fondist (STTF), õnnetusjuhtumikindlustus ning mitmed kütuse, majutus-, spa- ja iluteenuste soodustused (Liikme lisahüved, s.a.). EHL on ka aastaid tegelenud ametiühingute usaldusisikute ning värskest õpetajaametisse astunud õpetajate koolitamisega, tõstmaks nende pädevusi seadusandluse ning läbirääkimisoskuste ja sotsiaalpartnerluse alal (Koolitused, s.a.).

5.2.2. Arenguvajadused

- Noortele õpetajatele ja õpetajakoolituse tudengitele suunatud tegevuse puudumine EHL-s.
- Välja on töötamata ühtne, EHLi-ülene uute ametiühingu liikmete kaasamise plaan.
- Pole kaardistatud liikmetele suunatud lisahüvede vajadusi ja soove.
- Ebapiisav infoliikuvus EHLi ja ametiühingu liikmete vahel.
- Ametiühingu liikmed ei ole piisavalt kursis EHLi missiooni, visiooni ja tegevustega.
- Vaid ametiühingu liikmetele laienevate lisahüvede vähesus kollektiivlepingutes.

5.3. Ametiühingu osakonnad

5.3.1. Olukorra kirjeldus

Haridusasutustes loodud ametiühinguid ehk osakondi on kokku 433 (37% kõigist õppeasutustest), neist 112 alus-, 272 üld-, 17 kutse- ja 15 huvihariduse asutustest (17 osakonda on Tallinna pensionäride koondis, Jõgevamaa veteranid, liitude peausaldusisikud). Väikseimas osakonnas on 1, suurimas 80 haridustöötajat. Ametiühingu usaldusisikud on olemas 390 osakonnas. Osakondadele jääb ametiühingu

tegevusteks 8-45% ametiühingu liikme makstavast liikmemaksust (ametiühingule makstavast 1% brutopalgast).

Nagu mainitud, on osakondades üldjuhul olemas ka ametiühingu usaldusisik, kellel on riigi seadustest (Ametiühingute seadus, 2000; Töötajate usaldusisiku seadus, 2007) tulenev eelisõigus esindada oma asutuse töötajaid ning pidada kollektiivläbirääkimisi. 2015. aasta tööelu-uuringu järgi (Ait, 2017) on aga usaldusisikute roll informeerijana töökohal küllaltki väike, viidates hoopis nende võimalikule rollile töötajate konsulteerimisel või muude ülesannetega tegelemisel.

Seni on ilmnunud, et osakondade tugevus ja nähtavus on õppeasutuste lõikes ebaühtlane. Selle peamisteks indikaatoriteks on usaldusisikute tegevus (aktiivsemad-passiivsemad usaldusisikud), osakonna suurus (õppeasutuste lõikes erinev ametiühingusse kuuluvate töötajate proportsionaalne hõlmatus), asutuste tasandil sõlmitud kollektiivlepingute arv ning ka õppeasutuste juhtide suhtumine ametiühingusse. Usaldusisiku roll on pigem püsiv ning üha väljakutsuvam on leida õppeasutuse kollektiivi seast arvamusiidrist ametiühingu usaldusisikut, kes esindaks töötajaid tööandjaga suhtlemisel. Usaldusisiku positsioon eeldab tavatöötajast paremaid teadmisi ja ka seadusest tulenevaid suuremaid õiguseid, kohustusi kuid võimaldab seejuures ka tagatise esindusülesannete täitmiseks. Senised uuringud (Kallaste, 2010; Praxis & RAKE, 2011; Stevenson, 2003) näitavad aga, et ametiühingute usaldusisikutel ei pruugi olla piisavalt aega ega vajaminevaid oskusi töötajate muutuvate väljakutsetega tegelemiseks.

Selleks, et võimestada ametiühingu usaldusisikuid, on EHLil välja kujunenud iga-aastased usaldusisikutele suunatud sündmused nagu uute usaldusisikute koolitus ja usaldusisikute aasta konverents. Uute usaldusisikute koolituse eesmärgiks on tutvustada ajakohast seadusandlust, ametiühingu töö põhimõtteid ning teadmisi, kuidas olla vääriliseks partneriks haridusasutuse juhtkonnale ja koolipidajale. Aasta konverentsi formaat võimaldab lisaks praktiliste teadmiste omandamisele ka elavat arutelu ja lõõgastavat meelelahutust haridusruumi vormimisel.

5.3.2. Arenguvajadused

- Osakonnad hõlmavad üldjuhul liiga väikest osa õppeasutuse töötajaskonnast, et olla asutusesiseselt tööandja jaoks tõsiseltvõetav kõigi töötajate eestkõneleja.
- Ametiühingu usaldusisikud ei ole piisavat ettevalmistatud ega motiveeritud oma rolli edukaks ja aktiivseks täitmiseks.
- Ametiühingu usaldusisikutel ei ole võimalik saada seaduses ettenähtud aega ametiühingulise töö tegemiseks.

5.4. Liikmesorganisatsioonid

5.4.1. Olukorra kirjeldus

EHLi kuulub 17 liikmesorganisatsiooni, neist 15 maakonna- ja 2 linnaorganisatsiooni. Haridustöötajate osakaal liikmesorganisatsioonide lõikes on ära toodud allolevas tabelis:

Liikmesorganisatsioon	Õpetajate koguarv				Õpetajaid a/ü-s	a/ü-s olevate õpetajate %
	ÜHK	KÕA	KELA	KOKKU		
Tallinn	4 483	649	2 465	7 597	1242	16,3
Tartumaa	2 139	361	1 044	3 544	431	12,2
Harjumaa	2 089	0	1 141	3 230	579	17,9
Ida-Viru s.h K-Järve*	1 402	162	804	2 368	297	12,5
Pärnumaa	1 022	93	562	1 677	197	11,7
Lääne-Virumaa	801	61	346	1 208	367	30,4
Viljandimaa	643	122	266	1 031	353	34,2
Raplamaa	517	77	183	777	166	21,4
Võrumaa	488	42	208	738	120	16,3
Saaremaa	422	117	186	725	287	39,6
Järvamaa	431	60	191	682	155	22,7
Jõgevamaa	407	40	176	623	210	33,7
Läänemaa	341	82	121	544	225	41,4
Valgamaa	355	28	158	541	96	17,7
Põlvamaa	313	57	121	491	146	29,7
Hiiumaa	131	27	44	202	81	40,1
KOKKU	15 984	1 978	8 016	25 978	4952	19,06
Võrreldud on õp. arvu maakondades ja välja toodud õpetajate-aü liikmete % vastavas liikmesorganisatsioonis.						
* Ida-Viru arvud on kokku liidetud (Ida-Virumaa HL ja K-Järve HAÜL)						

EHL-i piirkondlike organisatsioonide peamiseks ülesandeks on toetada osakonna tasandi ametiühingu tegevust, seista õpetajate huvide eest omavalitsusüksuse piires ning esindada piirkonna õpetajaid ametiühingu riikliku tasandi tegevuses. EHLi kuuluvad liikmesorganisatsioonid on väga erineva võimekusega. Seda ilmestab liikmesorganisatsioonide erinev suurus ehk suutlikkus kaasata piirkonna haridustöötajaid ametiühingusse. EHLi seisukohalt on üheks olulisemaks teguriks sealjuures liikmesorganisatsiooni juhtimise traditsioon ja suutlikkus. Enamus organisatsioonide juhte on osalise või täiskoormusega õpetajad ning nende ametiühingu töö on organisatsiooni tasandil tasustamata. See mõjutab otseselt juhi võimekust ja motivatsiooni oma liikmeid toetada ning tegutseda aktiivselt piirkonna organisatsiooni kasvu ja arengu eest. Teine oluline tegur liikmesorganisatsiooni võimekuse määrajana on selle regionaalne paiknevus (piirkonna suurus, elanike arv, jõukus, digitaristu olukord jne) ja seeläbi ka kohaliku kogukonna meelestatus ametiühingu suhtes. Liikmesorganisatsioonide senise tegevuse ja võimekuse võtmenäitaja on KOV tasandil sõlmitud kollektiivlepingute hulk. Seni on see õnnestunud üksnes Tartu Maakonna Haridustöötajate Ametiühingu Tartu linnas. EHLi puudutab otse veel ka

liikmesorganisatsioonide omavaheline suhtlus ja koostöö, mis on viimastel aastatel piirkonniti juba ka kasvanud.

5.4.2. Arenguvajadused

- Piirkondade juhtide ja juhtkondade juhtimiskompetentsid on ebaühtlased ja tihti ebapiisavad.
- EHLi ja liikmesorganisatsioonide vaheline suhtlus- ja tegevuskultuur vajab korrigeerimist.

5.5. EHL

5.5.1. Olukorra kirjeldus

EHLi kuulub 17 liikmesorganisatsiooni, kes koondavad veidi alla 6400 haridustöötaja üle Eesti. Olenevalt piirkondlikust paiknevusest on liikmesorganisatsioonid väga erineva suuruse ja võimekusega. EHLi kui katusorganisatsiooni seniseks eesmärgiks on olnud haridustöötajate huvide ja õiguste esindamine ja kaitsmine, mis on ühtlasi kajastunud meie põhitegevustes - läbirääkimised ja liikmeskonna esindamine nii riigi, omavalitsuste kui ka asutuste tasandil, õigusaktide ettevalmistamised, õiguskaitse pakkumine, ametiühingu liikmete koolitamine ja erinevate soodustuste pakkumine.

Samas ei ole organisatsiooni strateegiline plaan, missioon, visioon ja põhiväärtused kõigi jaoks ühtselt selged ning vajavad arendamist. Ning nii sise- kui ka väliskommunikatsiooni efektiivsus, seniste kanalite sobivus ja teavitustegevuste tulemuslikkus vajavad analüüsi. Ühtlasi esineb omavahelises suhtlemises arusaamatusi ning infovahetus olulisemate partneritega on ebaregulaarne. Seega vajab põhjalikku korrastamist organisatsioonikultuur ning tihendamist EHLi ja liikmesorganisatsioonide vaheline suhtlus ja koostöö.

Samuti on arusaam organisatsiooni erinevate juhtorganite funktsioonidest ja rollidest instantsiti (volikogu-juhatuse-kontori vahel) väga erinev. Organisatsiooni struktuur, instantside funktsioonid ja vastutus ning asjaajamine võivad tunduda ebaselged ja arusaamatud. Ka liikmesorganisatsioonide ootuste osas puudub ühtne arusaam ja selgus. Töötajate tööülesanded ja juhatuse liikmete vastutusvaldkonnad vajavad määratlemist ning ootused töötajate ja juhatuse tegevustele (sh nende jaotusele) kokkuleppimist. Ühtlasi on vaja sisse viia regulaarne tegevuste tulemuslikkuse hindamine, organisatsiooni põhitegevuste kvaliteedi analüüs ning asjakohane mudel ja meetodid tagasiside saamiseks ja analüüsimiseks.

Seni ole EHL ka piisavalt tähelepanu pööranud ega teinud vajalikku teavitustööd alustavate õpetajate ja õpetajaks õppijate seas. Kui uued ametisseasutjad teaksid EHL-ist rohkem ja näeksid EHLi kuulumisest tulenevat kasu juba varem, siis see soodustaks nende ametisse asumist, seal püsimist ning ka EHLiga liitumist.

5.5.2. Arenguvajadused

- Liikmete kui üldsuse teadlikkus organisatsiooni tegevustest vähene, mistõttu EHLi sise- ja väliskommunikatsioon vajab edasiarendamist.
- Organisatsioonisiselt puudub selge rollijaotus.
- Töötajate tööülesanded ei ole fikseeritud ning ootused töötajate ja juhatuse tegevusele on ebaselged.

- Kaardistamata on liikmesorganisatsioonide ootused ning koostamata tegevuste tõhususe hindamise ja tagasisidestamise plaanid.
- Välja on töötamata süsteemne õpetajatudengitele ja uutele õpetajatele suunatud tegevus.

6. Väliskeskonna kirjeldus ja prognoosid

EHL

Vastavalt Eesti seadustele (Kollektiivlepingu seadus, 1993; Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus, 2010) on haridussektoris tööandjate esindajateks haridus- ja teadusminister ning üleriigiline omavalitsusliit Eesti Linnade ja Valdade Liit (edaspidi ELVL). Haridustöötajaid esindab EHL. Vähesel määral koondavad õpetajaid ka Haritlaste Ametiühing (Eesti Ametiühingute Keskliit, s.a.), kuhu kuulub ca 850 üld- ja alushariduse õpetajat, ja Eesti Õpetajate Liit (ca 30 liikmega), mis tegeleb pärast riikliku atesteerimissüsteemi kaotamist eelkõige kutse andmisega (SA Kutsekoda, s.a.). Alushariduse õpetajate jaoks on alternatiivseks erialaühinguks Eesti Lasteaednike Liit (*Eesti Lasteaednike Liit, s.a.*). Seega on häälekanaleid mitu ning parimate tulemuste saavutamiseks on oluline, et ka teised hardusvaldkonna organisatsioonid oleksid tugevad ning omavahel tehtaks sisulist koostööd.

Selleks, et haridussektoris sõlmida riiklik kollektiivleping, tuleb asuda kolmepoolsetesse läbirääkimistesse (Kollektiivlepingu seadus, 1993). Paraku on ELVL-i kui tööandjate esindusorganisatsiooni roll ja ülesanded seoses haridustegevuse ja -kohustustega ebamäärased, mistõttu pole ELVL-i liikmed täielikult huvitatud tööandja rollist (Masso et al., 2019). See on tinginud olukorra, kus riiklike palgaläbirääkimiste asemel toimuvad konsultatsioonid ning näiteks õpetajate töötasu alammäära määrab Vabariigi Valitsus (Põhikooli ja gümnaasiumi..., 2020). Muutmisel on aga kohaliku omavalitsuse korralduse seadus (KOKS) (*Kohaliku omavalitsuse korralduse seadus – Riigi Teataja, s.a.*), mis annab lootust, et ELVLi volituste küsimus saab lähiaastatel lahenduse ning läbirääkimised mitmekesistuvad. On selge, et ELVLi tegevusvõimekus mõjutab EHLi tegevusvõimekust.

Samal ajal on ka näha tugevat positiivset tendentsi riigi tasandi hariduspoliitika, sh seadusandluse kujundamisel, kus üha enam küsitakse EHLi arvamust ja sellega ka arvestatakse. Just koroonakriisiga seoses on haridustöötajaid ja nende pühendumust hakatud rohkem märkama, mis on andnud EHLile erakordse võimaluse seista jõuliselt õpetajatele turvatunde ja väarika eneseteostuse eest. On ootuspärane, et tulemuslik koostöö valitsuse, riigikogu kultuurikomisjoni ja haridus- ja teadusministeeriumiga jätkub.

Siiski tuleb tõdeda, et Ida-Euroopale omane ametiühingute nõukogude-aegne maine on visa kaduma, mistõttu töötajad, kes ei ole kursis kaasaegse ametiühingu liikumise ja põhimõtetega, ei näe ametiühingus potentsiaalset kasu ning see võib takistada ka uute liikmete lisandumist (Ost, 2009; Praxis & RAKE, 2011). Haridustöötajaskonna (eelkõige nende, kes ei kuulu aü-sse) suhtumine ja hoiakud mõjutavad ametiühingu osakondade suurust ja sinna kuulumise soovi. Mida vähem haridustöötajaid on kaasatud ametiühinguliikumisse, seda vähem mõjukas on EHL. Sama moodi mõjutavad ametiühingu toimimist koolijuhid ja kohalike omavalitsusüksuste juhtide hoiakud. See aga, kas ametit peetakse väärtustatuks või mitte, võib mõjutada nii ametisse astuvate õpetajate kvaliteeti kui ka juba ametis olevate õpetajate rahulolu tööga (OECD, 2020). Samas on näha, et hoiakud on muutumas positiivsemaks - liikmete, sh noorte õpetajate osakaal on pidevalt kasvamas. EHL on olnud nähtav, pürginud valdkonna arvamusiidriks. Meedia on mõjutanud läbi kajastuste aktiivsuse ja prisma nii EHLi kui ka õpetajaameti kuvandit üldiselt. Sellest tihti sõltub ühiskonna toetus või selle puudumine. Seega jääb alati oht, et kui EHLiga poliitilisel tasandil enam ei arvestata, langeb õpetajate arvamus ja liikmeskond hakkab taaskord kahanema.

EHLi ja kasusaajaid ühiselt mõjutav väliskeskond

Seda, kui suur ja võimekas on piirkondlik ametiühing, sõltub otseselt demograafilistest ja piirkonna majanduslikest teguritest. Piirkonniti on väga erinev elanike ja seega lasteaia- või kooliealiste laste arv, mis omakorda mõjutab haridustöötajate arvu ja koormust (sealt tulenevalt ka töötasu). Jätkuvalt siirduakse maapiirkondadest linnadesse elama, mõjutades piirkondade elatustaset ja majanduslikku võimekust, mis väljendub eriti ilmekalt haridustöötajaskonna (kes on kõrgharidusega spetsialistid) valmiduses enda tööalase heaolu eest seista. Ka EHLi liikmesorganisatsioonide võrdluses on selge erinevus suuremaid piirkondi (Tartu, Tallinn, Harjumaa üldisemalt) hõlmavate organisatsioonide suuruses ja tegevusvõimekuses. Regionaalpoliitilisest aspektist on veel selle aasta üks olulisemaid välistegureid kohaliku omavalitsuse valimised, millele järgneb (v.a. Saaremaal) koolivõrgu korrastamine, mis mõjutab otseselt haridustöötajaskonda. EHLi väljakutse sellega seoses on olla kaasatud korrastusega seotud protsessides - olla liikmesorganisatsioonidele igakülgsele toeks ja innustada proaktiivsust ametiühingu liikmete huvide eest seismisel.

Piirkonniti tuleb ka esile haridustöötajaskonna kultuuriline (sh keeleline) taust. See kujundab nii infovälja kui ka mõjutab infost arusaamist. Igapäevane suhtluskeel EHLis on eelkõige eesti keel; volikogu koosolekutel on olemas ühe liikmesorganisatsiooni poolt eesti-vene tõlk ning välissuhtlus toimub inglise või vene keeles. Selleks, et jõuda kõigi haridustöötajateni ning hõlmata sealjuures suuremat osa mitte eesti keelt kõnelevast sihtgrupist, on vaja lisaks nõ poliitilisele otsusele ka lisaressursse (nt tõlketeenuste jaoks).

Haridustöötajate ja ka ametiühingu erinevate tasandite (osakond, piirkondlik organisatsioon, EHL) igapäevatööd reguleerivad ja mõjutavad seadused, nt PGS, KÕS, KELS, AÜS, MTÜS jt ning ka õpetajate kvalifikatsiooninõuded. PGSi osas soovitakse teha 2 eraldi seadust: põhikoolile ja keskharidus ühendada kutseõppeasutusega. See on protsess, kus EHL saab sisukalt kaasa rääkida ja lõpptulemust kujundada. Samuti on tulevikus plaanis alustada õpetajate karjäärimudeli väljatöötamisega ja sealhulgas tõstatada tasu diferentseerimise küsimus, et õpetajaameti mainet ja seega noorte huvi ameti vastu tõsta. Kindlasti on fookuses ka usaldusisikute ametiühingu ülesannete jaoks aja fikseerimine tööaja sees ehk üldisemalt öeldes senise seadusest tulenevate õiguste võimaldamise kindlustamine. Samuti on oluline alustada protsesse organisatsiooni sees, kuna seni ei ole liikmesorganisatsioonide esimeeste tööaeg ega tasustamine selgelt reguleeritud.

Individaalsemal tasandil mõjutab haridustöötajaid ja seega ametiühingu osakonda haridusasutuse pidaja (KOV või riik) majanduslik ja poliitiline keskkond, seda eriti lasteaegade puhul. Majanduslikult paremas olukorras ning õpetajaametit ja ametiühingu tegevust poliitiliselt soosiv omavalitsus mõjutavad otseselt õppeasutuste vaimset ja füüsilist keskkonda. 2021. aasta sügisel toimuvate KOV valimiste järel on oluline teha piirkondades järjepidevat ja sisukat koostööd töökeskkonna paremaks muutmiseks. ELVLi ja Harno haridusspetsialistide koolituste, koolijuhtide arenguprogrammi jt arenguhüppele suunatud tegevuste tulemusena suureneb haridusasutuse pidaja kompetents. Haridusasutuse juhtide ühendustega koostööd tehes on võimalik töökeskkonda parendamiseks paljutki ära teha.

Üks haridustöötajate, olenemata ametiühingu kuuluvusest, igapäevatööd mõjutavaid aspekte on kaasav haridus. Oluline on, et riik ja kohalik omavalitsus võimaldaksid õpetajatele igakülgset tuge, alustades õpetajate ettevalmistusest, lõpetades tugispetsialistide olemasoluga igas õppeasutuses. EHL saab töötada selle nimel, et tugispetsialistide kättesaadavus ei sõltuks piirkonnast ning et säiliks riigipoolne lisarahastussüsteem kohalikele omavalitsusüksustele tugispetsialistide töötasu järgiaitamiseks.

Liikmesorganisatsioonid erinevad muuhulgas ka oma tehnilise võimekuse osas. Sellest sõltub, kuidas ja kui tihti osakondadega suheldakse ehk liikmesorganisatsioonide igapäevatöö ja suhtlus. Piirkonniti on väljakutseks ka püsiva ja stabiilse interneri olemasolu ning vajalike arvutiprogrammide olemasolu ja oskus erinevaid kaasaegseid digilahendusi kasutada.

Nii liikmesorganisatsioonide kui ka katusorganisatsiooni tegevust mõjutab ka välise majanduslike toetuse saamise võimalused, kuna projektitaotlused on ametiühingute jaoks piiratud. Väga oluline on leida koostööpartnereid teiste organisatsioonide näol, kellele teha koostööd projektitaotlusteks (nt Vabaühenduste Liiduga). EHLil on võimalus ja kohustus töötada selle nimel, et muuta senist süsteemi, kus ametiühingute projektid on seniste pakutavate projektitaotluste voorudes välistatud.

7. Pikaajalised eesmärgid ja strateegiad

7.1. Kogu haridustöötajaskonna (aü liikmete ja mitteliikmete) olukord 4 aasta pärast

<p>EESMÄRK 1.1.:</p> <p><i>Õpetajaamet on aastal 2025 Eesti üks ihaldatumatest töökohtadest</i></p>	<p>VASTUTAJA: esimees</p> <p>TÄHTAEG: 2025</p>
<p>TULEMUSINDIKAATORID JA NENDE TASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Õpetajate keskmine töötasu on 120% kõrgharidusega töötajate keskmisest ja töötasu alammäär võrdne riigi keskmise töötasuga; • õpetajate palgafond moodustab 1,5% SKPst; • töökoormus vastab seadusele, nädalas 35h kogu tööaeg (kontaktõpe + muu); • välja on töötatud riiklik karjäärimudel, mis arvestab õpetaja arengut ja sellega kaasneb töötasu tõus 	<p>RESSURSID:</p> <ul style="list-style-type: none"> • kontor • 2-3 liikmeline delegatsioon palgaläbirääkimisteks • KELA ja KHK esindajad • juhatuse liige maksimaalse kontakttundide arvu fikseerimise läbirääkimisteks • karjäärimudeli töögrupp • streigi puhul - arstide liit, lasteaednike liit, EAKL, ..., rahalised vahendid ...
<p>TEGEVUSED:</p> <p>1.1.1. Peame riiklike palgaläbirääkimisi ja läheneme iga-aastaselt lõppeesmärgile.</p> <p>1.1.2. Koostame meediakajastusi palgatematika olukorra kirjeldamiseks.</p> <p>1.1.3. Oleme valmis äärmusliku tegevusena streikimiseks.</p> <p>1.1.4. Sõlmime kokkulepped KELA ja KHK õpetajate töötasu alammäära ametlikuks sidumiseks üldhariduskooli õpetajate alammääraga.</p> <p>1.1.5. Otsime välja, tutvustame, näitlikustame ja levitame teiste riikide hästi toimivaid tööaja ja -korralduse mudeleid ja süsteeme.</p> <p>1.1.6. Kaardistame õpetaja ametikoha tööülesanded.</p> <p>1.1.7. Võrdsustame klassijuhatamise 2-3 kontakttunniga (olenevalt õpilaste arvust jm teguritest).</p> <p>1.1.8. Peame läbirääkimisi valitsusega üleriikliku kokkuleppe saavutamiseks (nt seadusandlikul tasandil) maksimaalsete kontakttundide arvu fikseerimiseks.</p>	

1.1.9. Algatame riikliku karjäärimudeli väljatöötamise ja fikseerime selle seadusandlikul tasandil.

EESMÄRK 1.2.: <i>Arendada positsiooni riigi kõigi haridustöötajate eestkõnelejana</i>	VASTUTAJA: esimees TÄHTAEG: 2025
TULEMUSINDIKAATORID JA NENDE TASE: <ul style="list-style-type: none">Oleme haridusotsuste protsessis kaasa rääkinud ja oma tegevusega tulemusi mõjutanudametiühingusse kuuluvate haridustöötajate proportsioon on võrreldes kogu õpetajaskonnaga vähemalt 35%oleme partneritele esmaseks ja kaalukamaks (esindatavate arvu lõikes) haridustöötajate arvamuse esindajaks	RESSURSID: <ul style="list-style-type: none">kontorEHLi esindaja (juhatuses) haridusotsuste protsessisliikmesorganisatsioonide esimehed ja juhatusedusaldusisikuddigilahenduste leidmiseks rahalised ressursidkampaaniate läbiviimiseks rahalised ressursid
TEGEVUSED: <p>1.2.1. Arendame eksperdi positsiooni EHL-i kõigi põhitegevuste raames läbi kõneisikute leidmise.</p> <p>1.2.2. Kaardistame üle-Eestilised sündmused, kus EHL saab eksperdina üles astuda (festivalid, konverentsid, töörühmad jm).</p> <p>1.2.3. Leiame ja kohandame vajalikud protsessid/meetodid/digilahendused õpetajaskonna arvamuse kogumiseks.</p> <p>1.2.4. Viime läbi kampaaniaid poliitikute ja otsustajate mõjutamiseks (nt sotsiaalkampaania "Minu hääl loeb", näide linnaruumi teemadel: liikumine Mitte Tallinn).</p>	

7.2. Ametiühingusse kuuluvate haridustöötajate olukord 4 aasta pärast

EESMÄRK 2: <i>Kõige rohkem kaitstud ja motiveeritud haridustöötajad on EHLi kuuluvad liikmed</i>	VASTUTAJA: esimees TÄHTAEG: 2024
TULEMUSINDIKAATORID JA NENDE TASE: <ul style="list-style-type: none">EHLi kuuluvad haridustöötajad tunnevad vajadust kuuluda esindusorganisatsiooni ning on teadlikud organisatsiooni eesmärkidest ja tegevustest;EHLi osaks on toimiv Noortekogu, kuhu kuulub enamus õpetajaks õppivaid üliõpilasi ja aktiivne osa alla 35a liikmetest;EHLi kuuluvad haridustöötajad on rahul pakutavate lisahüvede hulga ja kvaliteediga.	RESSURSID: <ul style="list-style-type: none">kontorauditi läbiviimiseks rahalised ressursidrahalsed ressursid sotsiaalmeedia tulemlikuks kasutamiseksrahalsed ressursid kodulehe uuendamiseksrahalsed ressursid ülikoolides EHLi tutvustamiseksrahalsed ressursid Vaimulaagri korraldamisekspartnerid soodustuste võimaldamiseksrahalsed ressursid Noortekogu sündmuse korraldamiseks

	<ul style="list-style-type: none"> • rahalised ressursid Noortekogule suhtlusplatvormi loomiseks • rahalised ressursid kogemuste vahetamiseks Noortekogult tudengitele • rahalised ressursid motivatsiooni- ja märkamissüsteemi väljatöötamiseks ja rakendamiseks
--	--

TEGEVUSED:

- 2.1. Viime läbi kommunikatsioonikanalite ja sihtrühma ootuste auditi ning tõstame EHLi suhtluskanalite kvaliteedi tulemustest lähtuvalt järgmisele tasemele.
- 2.2. Kaardistame sihtrühma jaoks olulised infokanalid ja loome strateegiad nende sihipäraseks ja tulemlikuks kasutamiseks.
- 2.3. Saadame oma ametiühingu liikmetele välja regulaarseid ning aja- ja asjakohaseid infokirju.
- 2.4. Võtame oma igapäevatoos aktiivselt kasutusse sihtgruppidele vastavad sotsiaalmeedia kanalid.
- 2.5. Koostame kokkuvõtliku ja sissejuhatava *uue ametiühinguliikme ABC*.
- 2.6. Alustame ülikoolides õpetajatudengite aktiivse värbamisega läbi EHL tutvustamise 1 akadeemilise tunni ulatuses.
- 2.7. Jätkame kord aastas Vaimulaagri korraldamist viimase aasta üliõpilastele ja kuni 2 aastat haridusasutuses töötanud õpetajatele.
- 2.8. Töötame välja soodustused õpetajatudengitele (sh liikmemaks, partnerite soodustused jm).
- 2.9. Loome Noortekogu ja võimaldame nende esindajale koha EHL juhatuses.
- 2.10. Korraldame Noortekogule kord aastas suvepäeva, konverentsi vm.
- 2.11. Kaasame Noortekogu, et saada sisendit EHL tegevuskavasse.
- 2.12. Võimaldame Noortekogule oma suhtlusplatvormi.
- 2.13. Korraldame iga-aastaselt Noortekogu kaasabil kogemuste vahetamise noortelt õpetajatelt tudengitele.
- 2.14. Kaardistame ametiühingu liikmete soovid ja vajadused EHLilt.
- 2.15. Peame teenusepakkujatega läbirääkimisi ametiühingu liikmetele parimate tingimuste saamiseks.
- 2.16. Võtame kasutusele motivatsiooni- ja märkamissüsteemi (nt Päevakangelane, Märगतud vm), mille eesmärgiks on tõsta esile ametiühingu liikmete häid initsiatiive ja saavutusi (sisend liikmesorganisatsioonidelt).

7.3. Ametiühingu osakondade olukord 4 aasta pärast

<p>EESMÄRK 3:</p> <p><i>Vähemalt pooltes haridusasutustes on ametiühing (osakond), kuhu kuulub enamik töötajatest ning mis on professionaalsete usaldusisikute juhitud</i></p>	<p>VASTUTAJA: esimees ja liikmesorganisatsioonide juhid</p>
	<p>TÄHTAEG: 2025</p>

<p>TULEMUSINDIKAATORID JA NENDE TASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • HTMi, ELVLi ja haridusasutuste juhtide ühendustega on sõlmitud kokkulepe ametiühingu usaldusisikute seadusest sätestatud õiguste realiseerimiseks; • ametiühingu usaldusisikute normkoormus haridusasutustes on riiklikult sätestatud normkoormusest väiksem; • läbi on viidud regulaarsed koolitused ja loodud on spetsiifilised infopaketid ametiühingu usaldusisikutele; • igal aastal osaleb EHLi korraldatavatel usaldusisikutele suunatud koolitustel vähemalt 2/3 sihtrühmast. 	<p>RESSURSID:</p> <ul style="list-style-type: none"> • kontor • EHLi esindaja (juhatusest) usaldusisikute õiguste realiseerimise protsessis • EHLi esindaja (juhatusest) usaldusisikute normkoormuse vähendamise protsessis • rahalised ressursid väliskoolitajate kaasamiseks • rahalised ressursid koolituste läbiviimiseks
<p>TEGEVUSED:</p> <p>3.1. Valmistame ette ja sõlmime kollektiivlepingu (hea tava leppe) ELVLiga/riigiga (KH), et tagada usaldusisikutele seadusest tulenevate õiguste realiseerimine ja väiksem normkoormus (nt 2t väiksem kontakttundide arv).</p> <p>3.2. Korraldame iga-aastaselt üleriigilise usaldusisikute konverentsi (sh koolituse).</p> <p>3.3. Koostame kokkuvõtliku <i>usaldusisiku ABC</i>.</p> <p>3.6. Võimaldame juristi nõu kollektiivlepingute väljatöötamisel.</p> <p>3.7. Koostame asutasetasemeti kollektiivlepingute ABC-d.</p>	

7.4. Liikmesorganisatsioonide olukord 4 aasta pärast

<p>EESMÄRK 4:</p> <p><i>Liikmesorganisatsioonid on hästi toimivad</i></p>	<p>VASTUTAJA: esimees ja liikmesorganisatsioonide juhid</p> <p>TÄHTAEG: 2024</p>
<p>TULEMUSINDIKAATORID JA NENDE TASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • täidetud on EHLi poolt esitatud ülesanded/palved vmt; • olemas on konkreetsed iga-aastane tegevuskava, mille järgi liikmesorganisatsioon toimib; • liikmesorganisatsioonide vahel on aktiivne ühistegevus; • organisatsioonide juhtkondadele on korraldatud vähemalt 1 koolitus aastas. 	<p>RESSURSID:</p> <ul style="list-style-type: none"> • kontor • rahalised ressursid juhtimiskompetentside suurendamise, tagasiside andmise, poliitkommunikatsiooni ning kommunikatsiooni ja turunduse koolitusteks • rahalised ressursid liikmesorganisatsioonide juhendamiseks, motiveerimiseks ja toetamiseks • rahalised ressursid ühistegevuse suurendamise meetmete väljatöötamiseks • liikmesorganisatsioonide esimehed • rahalised ressursid EHL30 juubelituuri lõpuni viimiseks

	<ul style="list-style-type: none"> • rahalised ressursid tagasisidesüsteemi loomiseks
<p>TEGEVUSED:</p> <p>4.1. Juhtimiskompetentside suurendamiseks ja ühtlustamiseks (mh KL-ide sõlmimiseks) koolitame, juhendame, motiveerime ja toetame muul viisil regulaarselt piirkonna juhte ja juhtkondi.</p> <p>4.2. Viime läbi tagasiside andmise koolituse EHLi juhtkonnale, liikmesorganisatsioonide juhtidele ja valdkondlikele vastutajatele.</p> <p>4.3. Töötame välja meetme ning motiveerime ja toetame liikmesorganisatsioonide vahelist ühistegevust erinevate teemade (nt piirkondade, probleemide, huvide vm) raames.</p> <p>4.4. Kajastame vähemalt kord kvartalis EHLi uudiskirjas mõne liikmesorganisatsiooni tegevusi.</p> <p>4.5. Anname välja kord aastas uudiskirja eriväljaande, kus fookuses on liikmesorganisatsioonide tegevused.</p> <p>4.6. Viime lõpuni EHL30 juubeliteuri ja juubeliteotuse kampaania.</p> <p>4.7. Korraldame liikmesorganisatsioonide juhtidele EHLi jaoks oluliste teemade ja põhitegevuste kommunikeerimiseks kriisi-/poliitkommunikatsiooni koolituse.</p> <p>4.8. Korraldame liikmesorganisatsioonide juhtkondadele kommunikatsiooni ja turunduse koolituse.</p> <p>4.9. Võimaldame EHLi kontori poolt liikmesorganisatsioonidele perioodilist kommunikatsiooni ja turunduse alast mentortuge, et arendada liikmesorganisatsioonide oma kommunikatsioonikanalite teket.</p> <p>4.10. Looime tagasisidesüsteemi, milles on kirjeldatud kui tihti, millal ja kuidas küsitakse tagasisidet EHLi erinevatelt institutsioonidelt, kuidas tulemusi presenteeritakse ning millised teemad võetakse teatud perioodil (nt aasta jooksul) fookusesse. Loodud tagasisidesüsteemi rakendatakse ja saadud tagasisidega arvestatakse edasises töös.</p>	

7.5. EHLi seisukord ja tegevusvõimekus 4 aasta pärast

<p>EESMÄRK 5:</p> <p><i>EHL on selge sisemise rollijaotusega, ühiste eesmärkidega ja arvestatavaks koostööpartneriks olev haridustöötajate katus- ja esindusorganisatsioon</i></p>	<p>VASTUTAJA: esimees</p>
	<p>TÄHTAEG: 2023</p>
<p>TULEMUSINDIKAATORID JA NENDE TASE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ühtne arusaam kontor-juhatuse-volikogu vastutusaladest; • Paika on seatud erinevate juhtimistasandite ootused; • Tööle on rakendatud tegevuste hindamise ja tagasisidestamise plaan; • EHLil on sise- ja väliskommunikatsiooni toel hea maine; 	<p>RESSURSID:</p> <ul style="list-style-type: none"> • kontor • Vabaühenduste Liit • rahalised ressursid laiema otsustajateringi loomiseks (nt töögruppide jaoks) • rahalised ressursid ETUCE liikmemaksuks ja välislähetusteks • ajaressursid rahvusvahelise töö laiendamiseks • juhatuse liikmed teiste organisatsioonidega koostöö arendamiseks

<ul style="list-style-type: none"> • läbipaistev ja sisukas sise- ja väliskoostöö (liikmesorganisatsioonidega, partnerorganisatsioonidega nii riigi siseselt kui ka rahvusvahelisel tasandil) 	<ul style="list-style-type: none"> • rahalised ressursid liikmesorganisatsioonide juhtidega koostöövestluste pidamiseks • rahalised vahendid turunduskommunikatsiooni kohaldamiseks • rahalised vahendid kaasaegsete digilahenduste kasutamiseks • rahalised vahendid arengukava ja tegevuskavade tutvustamiseks
<p>TEGEVUSED:</p> <p>5.1. Kirjeldame organisatsiooni struktuuri ja instantside rollid (nt kindlad vastutusala, juhatuse tasandil ka valdkondlikud vastutusala).</p> <p>5.2. Kirjeldame kommunikatsiooni protsessireeglid, mis aitavad EHLil korraldada organisatsiooni igapäevatööd ning millest juhendada, et hoida kvaliteeti ning EHLi suhtlemiskultuuri (kuvandit) (nt täpsustame EHLi persoona, sh väärtused).</p> <p>5.3. Arendame välja EHLi sümbolika ning selle kasutamishendi.</p> <p>5.4. Võtame kasutusele siseveebi tegevusvaldkondi (instantse) puudutava infoga.</p> <p>5.5. Looime sündmuskalendri ja võtame selle aktiivselt kasutusse.</p> <p>5.6. Muudame oma kodulehe atraktiivsemaks, informatiivsemaks ja kasutajasõbralikumaks.</p> <p>5.5. Otsime lisarahastusvõimalusi ja kaardistame koostöös Vabaühenduste Liiduga meetmed, mis aitavad arendada EHLi arenguhüpet või mõnd spetsiifilisemat arenguvajadust.</p> <p>5.6. Kaasame organisatsiooni töösse laiema otsustajate ringi (nt teema-, vajaduspõhiste töögruppide vm loomise läbi).</p> <p>5.7. Jätkame osalemist ETUCE komitees ja projektides ning tutvustame rahvusvahelist tegevust EHLis.</p> <p>5.8. Teeme koostööd haridussektori jt organisatsioonidega, et viia ellu EHLi visiooni ja missiooni.</p> <p>5.9. Vähemalt korra aastas viime palgaliste töötajatega läbi sisuka arengueestluse.</p> <p>5.10. Vähemalt kord kahe aasta jooksul viime liikmesorganisatsioonide juhtidega läbi sisuka koostöövestluse tagasiside saamiseks ja koostöö arendamiseks.</p> <p>5.11. Kaardistame palgaliste töötajate tööülesanded.</p> <p>5.12. Teeme tihedat koostööd meediaga, sh loome sündmusformaate ja tõstame sündmuste kvaliteeti, mis tekitaksid nn ihuajakirjanikes huvi olla kohal EHLi tähtsündmustel.</p> <p>5.13. Analüüsime EHLi kalendrit ja kohandame olulisemad sündmused turunduskommunikatsioonile vastavaks.</p> <p>5.14. Kasutame organisatsiooni igapäevatöös kaasaegseid digilahendusi.</p> <p>5.15. Tutvustame uut arengukava ja koostatavaid tegevuskavu läbimõeldult kõikidele kasusaajatele ja erinevatele instantsidele.</p> <p>5.16. Rakendame arengukava ja tegevuskavasid organisatsiooni igapäevatöösse.</p>	

8. Arengukava rakendamine

Tegevusvaldkondade juhid esitavad iga aasta 1. veebruariks EHL volikogule oma valdkonna põhiselt andmed EHLi arengukava arengueesmärkide täitmise ja tegevuste läbiviimise kohta. Ülevaade arengukavas ettenähtud eesmärkide täitmisest koostatakse eelneva kalendriaasta kohta ja esitatakse tegevusaruandena volikogule arengukavas seatud eesmärkide ülehindamiseks.

Aasta vältel esitavad tegevusvaldkondade juhid kvartaalselt EHL juhatusele oma valdkonna põhiselt andmed EHLi arengukava arengueesmärkide täitmise ja tegevuste läbiviimise kohta.

Kasutatud kirjandus

- Ait, J. (2017). Töötajate kaasamine. L. Kaldmäe (Toim), *Eesti tööelu-uuring 2015* (lk 40–63). Sotsiaalministeerium. https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/eesti_toelu_uuring_2015.pdf
- Ametiühingute seadus*. (2000). Riigi Teataja, RT I 2000, 57, 372. Viimane redaktsioon RT I, 26.06.2018, 20. <https://www.riigiteataja.ee/akt/126062018020>
- Cullen, E. (2020). *Õpetajate hinnangud eesti haridustöötajate liidu tegevusele ja liikmelisuse põhjustele*. 60. Eesti Ametiühingute Keskliit. (s.a.). *Haruametiühingud*. Salvestatud 10. august 2020, <https://eakl.ee/meist/haruametiuhingud>
- Eesti elukestva õppe strateegia 2020*. (2014). Haridus- ja teadusministeerium. <https://www.hm.ee/sites/default/files/strateegia2020.pdf>
- Eesti Hariduse Infosüsteem. (s.a.). *Koolid*. Salvestatud 10. august 2020, <https://enda.ehis.ee/avalik/avalik/oppeasutus/OppeasutusOtsi.faces>
- Eesti Haridustöötajate Liidu põhikiri*. (2016). Eesti Haridustöötajate Liit. (s.a.-a). *Koolitused*. Salvestatud 1. august 2020, <https://ehl.org.ee/liikmele/koolitused/>
- Eesti Haridustöötajate Liit. (s.a.-b). *Liidust*. Salvestatud 5. aprill 2020, <http://ehl.org.ee/liidust/>
- Eesti Haridustöötajate Liit. (s.a.-c). *Liikme lisahüved*. Eesti Haridustöötajate Liit. Salvestatud 5. august 2020, <http://ehl.org.ee/lisahuvud/>
- Eesti Haridustöötajate Liit. (s.a.-d). *Liikmete haldamise süsteem*. Salvestatud 22. juuli 2020, <https://www.ehl.liige.ee/user.php?login=true>
- Eesti Lasteaednike Liit*. (s.a.). Eesti Lasteaednike Liit. Salvestatud 10. august 2020, <https://elal.ee/>
- Eesti Vabariigi põhiseadus – Riigi Teataja*. (s.a.). Salvestatud 15. juuni 2021, <https://www.riigiteataja.ee/akt/115052015002?leiaKehtiv>
- ETUCE-EFEE. (2012). *Recruitment and retention in the education sector*. https://csee-etuice.org/images/Publications/VP-2011-001-0160_Technical_Report_EN.pdf
- Haridus- ja teadusministeerium. (s.a.). *Koolivõrgu programm*. Salvestatud 5. aprill 2020, <https://www.hm.ee/et/koolivorgu-programm>
- HaridusSilm*. (s.a.). Salvestatud 6. juuni 2020, <http://www.haridussilm.ee/>
- Haridustöötajate tööaeg*. (2013). Vabariigi Valitsus, 22.08.2013 nr 125. Viimane redaktsioon RT I, 27.08.2013, 3. <https://www.riigiteataja.ee/akt/127082013003>
- Heade kavatsuste kokkulepe*. (2015). <https://ehl.org.ee/wp-content/uploads/2016/01/Heade-kavatsuste-kokkulepe.pdf>
- HTM. (2019). *Haridus- ja teadusministeeriumi 2018. Aasta tulemusaruanne* (lk 21). <https://www.hm.ee/et/tegevused/uuringud-ja-statistika-0>
- Huvikooli seadus – Riigi Teataja*. (s.a.). Salvestatud 15. juuni 2021, <https://www.riigiteataja.ee/akt/13339594?leiaKehtiv>
- Kallaste, E. (2004). *Ametiühingute mõju töötajate elule Eestis* [Thesis]. <http://dspace.ut.ee/handle/10062/550>
- Kallaste, E. (2010). *Employee workplace representation: An analysis of selected determinants* [Doktoritöö, Tartu Ülikool]. http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/14865/kallaste_epp.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kohaliku omavalitsuse korralduse seadus – Riigi Teataja*. (s.a.). Salvestatud 15. juuni 2021, <https://www.riigiteataja.ee/akt/126032013006?leiaKehtiv>
- Kollektiivlepingu seadus*. (1993). Riigikogu, RT I 1993, 20, 353. Viimane redaktsioon RT I, 12.06.2018. <https://www.riigiteataja.ee/akt/112062018007>
- Koolieelse lasteasutuse seadus – Riigi Teataja*. (s.a.). Salvestatud 15. juuni 2021, <https://www.riigiteataja.ee/akt/113122013016?leiaKehtiv>

- Kutseõppeasutuse seadus – Riigi Teataja.* (s.a.). Salvestatud 15. juuni 2021, <https://www.riigiteataja.ee/akt/114032014063?leiaKehtiv>
- Masso, J., Themas, A., & Aksen, M. (2019). Social dialogue articulation in Estonia – country report for EESDA. *Enhancing the Effectiveness of Social Dialogue Articulation in Europe (EESDA) Project No. VS/2017/0434 Stakeholders' views on and experiences with the articulation of social dialogue and its effectiveness* (lk 50). Tartu Ülikool RAKE.
- Mets, U., & Viia, A. (2018). *Tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteem OSKA. Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: Haridus ja teadus.* SA Kutsekoda. <https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2018/11/OSKA-Hariduse-ja-teaduse-uuringuaruanne-2018.pdf>
- Mittetulundusühingute seadus – Riigi Teataja.* (s.a.). Salvestatud 15. juuni 2021, <https://www.riigiteataja.ee/akt/123052020006?leiaKehtiv>
- OECD. (2020). *TALIS 2018 Results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals.* OECD. <https://doi.org/10.1787/19cf08df-en>
- Ost, D. (2009). The Consequences of Postcommunism: Trade Unions in Eastern Europe's Future. *East European Politics and Societies: And Cultures*, 23(1), 13–33. <https://doi.org/10.1177/0888325408326791>
- Praxis, & RAKE. (2011). *Riigi- ja kohalike omavalitsuste asutuste kollektiivsete töösuhete uuring. Analüüsiraport.* <http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/03/2011-Riigi-ja-kov-asutuste-kollektiivsed-toosuhted.pdf>
- Põhikooli ja gümnaasiumi õpetaja töötasu alammäär.* (2020). Vabariigi Valitsus, 06.12.2019 nr 98. Viimane redaktsioon RT I, 12.12.2019, 4. <https://www.riigiteataja.ee/akt/112122019004>
- Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus.* (2010). Riigikogu, RT I, 2010, 41, 240. Viimane redaktsioon RT I, 16.06.2020, 11. <https://www.riigiteataja.ee/akt/116062020011>
- Põhikoolivõrgu korrastamine perioodil 2014–2020.* (2015). Haridus- ja teadusminister, RT I, 28.11.2015, 8. Viimane redaktsioon RT I, 18.03.2020, 8. <https://www.riigiteataja.ee/akt/118032020008>
- Riigieelarve seaduses kohaliku omavalitsuse üksustele määratud toetusfondi vahendite jaotamise ja kasutamise tingimused ja kord.* (2015). RT I, 10.02.2015, 8. Viimane redaktsioon RT I, 28.04.2020, 20. <https://www.riigiteataja.ee/akt/128042020020?leiaKehtiv>
- SA Kutsekoda. (s.a.). *Kutse andjad: Eesti Õpetajate Liit.* Salvestatud 4. august 2020, <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/KAO/vaata/10499005>
- Selliöv, R., & Vaher, K. (2018). *Õpetajakoolituse lõpetanud ja alustavad õpetajad EHISe andmetel.* Haridus- ja teadusministeerium. <https://www.hm.ee/sites/default/files/uuringud/opetajad.pdf>
- Stevenson, H. (2003). On the Shopfloor: Exploring the impact of teacher trade unions on school-based industrial relations. *School Leadership & Management*, 23(3), 341–356. <https://doi.org/10.1080/1363243032000112829>
- Taimalu, M., Uibu, K., Luik, P., & Leijen, Ä. (2019). *Õpetajad ja koolijuhid elukestvate õppijatena. OECD rahvusvahelise õpetamise ja õppimise uuringu TALIS 2018 tulemused, 1. Osa.* https://www.hm.ee/sites/default/files/talis_eesti_raporti_i_osa.pdf
- Töölepingu seadus – Riigi Teataja.* (s.a.). Salvestatud 15. juuni 2021, <https://www.riigiteataja.ee/akt/112072014146?leiaKehtiv>
- Töötajate usaldusisiku seadus.* (2007). Riigikogu, RT I 2007, 2, 6. Viimane redaktsioon 28.04.2017, 6. <https://www.riigiteataja.ee/akt/128042017006>
- Vabariigi Valitsuse 6. Jaanuari 2011. A määruse nr 1 „Põhikooli riiklik õppekava“ ja Vabariigi Valitsuse 6. Jaanuari 2011. A määruse nr 2 „Gümnaasiumi riiklik õppekava“ muutmine.* (2014). Vabariigi Valitsus, 28.08.2014. Viimane redaktsioon RT I, 29.08.2014, 18. <https://www.riigiteataja.ee/akt/129082014018>

Valk, A. (2019). *Tark ja tegus Eesti 2035. Kolme ekspertrühma visioonidokumentide kokkuvõte*. Haridus- ja teadusministeerium.

https://www.hm.ee/sites/default/files/tark_ja_tegus_kokkuvote_eestik_a4_veebi.pdf

Võlaõiguseadus – Riigi Teataja. (s.a.). Salvestatud 15. juuni 2021,

<https://www.riigiteataja.ee/akt/961235?leiaKehtiv>