

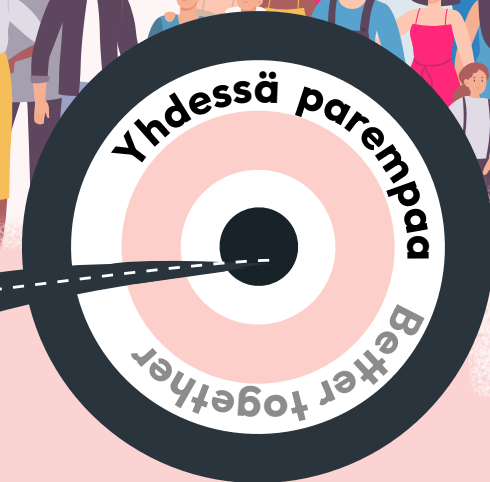


Toiminta- suunnitelma 2025

PAMin strategia 2024-2027



Läpileikkaava
digitaalisuus



Ennakoiva
työehtotoiminta



TOIMIMME
OIKEUDENMUKAISUUDEN
PUOLESTA



EDISTÄMME
OIKEUTTA
TURVALLISEEN
JA HYVÄÄN
ELÄMÄÄN

OLEMME
HEIKOMMAN
PUOLELLA

EDISTÄMME
KESTÄVÄÄ
KEHITYSTÄ



Vaikuttava
järjestäminen



Laadukkaat
palvelut

PAM on yksityisillä palvelualoilla
työskentelevien ammattiliitto.
Työelämän asiantuntijana ja
jäsentensä yhteisönä PAM toimii
paremman toimeentulon,
työsuhteturvan, osaamisen
ja elämisen laadun puolesta.

ROHKEUS

AVOIMUUS

ARVOSTUS

pam.fi

PAMin toimintasuunnitelma 2025

PAMin vuoden 2025 toimintasuunnitelma perustuu liittokokouksen päättämän tavoiteohjelman tavoitteisiin sekä liiton hallituksen päättämään strategiaan.

Tavoiteohjelman tavoitteet on jaettu strategian keinojen alle ja niille on määritetty sekä lyhyen (vuoden 2025) että pitkän (vuoteen 2027) aikavälin strategiset toimintasuunnitelmat. Tässä toimintasuunnitelmassa keskitytään vuoden 2025 toimintoihin. Asiakirjan lopusta löytyvät vielä kaikki tavoiteohjelman lähiajan tavoitteet numeroituna.

Vuonna 2025 painotetaan erityisesti sisäisesti:

- jäsentulon sekä
- jäsenpidon parantamiseen kaikkien liiton toimintojen kautta

Vaikuttamisessa painotetaan erityisesti seuraavia teemoja:

- vastentahtoisen osa-aikatyön kitkeminen
- työajan lyhentäminen ansiotasoa heikentämättä
- julkiset palvelut epäsäännöllisiä työaikoja tekevien tarpeisiin
- työssä pitää olla turvassa

Ennakoiva työehtotoiminta

Työehtotoimintamme on ennakoivaa ja pitkäjänteistä. Teemme uusia avauksia tavoitteillamme ja kehitämme työehtosopimuksia vastamaan alojen kehitykseen ja työntekijöiden tarpeisiin. Haemme työnantajaliittojen kanssa yhteisymmärrystä alojen kehityksestä. Työnantajaliitot ovat ensisijaisia neuvottelukumppaneitamme. Työehtojen kehittämisen ja järjestämisen yhteys on vahva ja sitä kehitetään luomalla yhteisiä tavoitteita sekä pitkän aikavälin suunnitelmia. Työntekijöiden työelämää ja arkea parantavia avauksia haetaan aktiivisesti sekä yritys- ja paikallistasolla että yhteiskunnallisesti.

Tavoiteohjelman tavoite	Tavoite vuodelle 2025	Suunnitelma vuodelle 2025
2. PAMin jäsenet osallistuvat yhä aktiivisemmin työehtojensa kehittämiseen sekä työpaikoillaan että valtakunnallisesti.	1. PAMilaiset osallistuvat aktiivisesti mahdollisiin työtaistelutoimiin tulevalla TES-kierroksella. 2. Viestinnän ja markkinoinnin keinoin vaikutetaan siihen, että jäsenet (ja muut palvelu-alojen työntekijät) kokevat voimaantumista ja vaikuttamismahdollisuuksia. 3. Luodaan MM-verkostot loppuille PAMin alueille ja kehitetään sekä ylläpidetään jo olemassa olevia verkostoja 4. MM-foorumin toiminta käynnistetään ja siitä on tullut pysyvä rakenne liiton organisaatiossa. 5. MM-foorumi antaa aktiivisesti omia näkemyksiään maahanmuuttajien työelämäkysymyksiin sekä ideoita työehtojen kehittämiseen 6. Jäsentiimiläisten määrän kasvu TES-kierroksen aikana. 7. Yhä useammalla työpaikalla tunnetaan järjestämiskampanjoinnin mahdollisuudet työpaikan edunvalvontakysymysten ratkaisemisessa ja työntekijöiden aktivoimisessa	1. Toteutetaan lakkovalmis työpaikka toimintamallin toimenpiteitä laajasti eri toimialoilla. Toimintamalli aktivoi pamilaisia osallistumaan entistä laajemmin mahdollisiin työtaistelutoimiin. TES -kierroksen jälkeen jatketaan toimintamallin laajentamista järjestäytynyt työpaikka nimellä, jolloin päämääränä on kehittää työpaikoille itsenäinen kyky paikalliseen edunvalvontaan. 2. TES-viestinnässä luodaan jäsenille mahdollisuuksia osallistua, näkyä ja vaikuttaa 3. MM-verkostoissa koulutetaan aktiivisesti työehtoihin liittyviä asioita, jotta jäsenillä on paremmat valmiudet osallistua näiden asioiden kehittämiseen. 4. MM-verkostoissa annetaan valmiuksia vaikuttamiseen erilaisin keinoin (esim. kansalaisaloitteet ja aktiivinen yhteydenpito päättäjiin) 5. Työrauhalainsäädännön heikennyksiä torjutaan työehtosopimusneuvotteluissa 6. Algoritmisen johtamisen negatiivisia vaikutuksia ja positiivisia mahdollisuuksia tuodaan aktiivisesti esiin yhteiskuntavaikuttamisen ja viestinnän keinoin.

	8. Työrauhalainsäädännön heikennyksiä on lievennetty työehtosopimuksilla 9. Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet algoritmisen johtamisen elementteihin ovat parantuneet ja algoritmista johtamista ja tekoälyä hyödyntäminen työhyvinvoinnin, motivaation ja työturvallisuuden edistämiseen yleistyy	
18. PAMin tavoitteena on, että työelämän sääntelyjärjestelmän lähtökohtana on edelleenkin työntekijöiden edunvalvonta kaikissa työnteon muodoissa	Yleissitovuuden merkitys tiedostetaan paremmin ja sitä halutaan vahvistaa esim. Norjan mallin pohjalta	1. Korostetaan kollektiivisopimista sekä yleissitovuutta ja sen merkitystä TES-viestinnässä. Hyödynnetään viestinnässä vähimmäispalkkadirektiivin linjauksia. 2. Valmistellaan lyhyen ja pitkän aikavälin vaikuttamissuunnitelma yleissitovuuden vahvistamiseksi
19. PAM huolehtii, että työelämän sääntelyjärjestelmän kestävä kehittäminen tapahtuu työntekijöiden, työnantajien ja valtiovallan jatkuvalla yhteistyöllä, jotta koko yhteiskunnan kannalta kestävät muutokset ovat mahdollisia	Palkansaajajärjestöjen toiminnan vaikuttavuus kasvaa työelämän sääntelyjärjestelmän kehittämisessä.	Arvioidaan PAMin osallistuminen ja vaikuttavuus (työryhmäjäsenyydet, lausunnot, kuulemiset, vaikuttamistyöhön liittyvät tapaamiset) työelämän sääntelyjärjestelmän kehittämiseen. Laaditaan suunnitelma vaikuttamisen kehittämiseksi.

20. PAM on mukana määrittelemässä uusia sopimisen muotoja, jotka huomioivat myös uudet työn teettämisen muodot ja myös yrittäjäsuhteessa työskentelyn.	1. PAMin kannat näkyvät yhdistelmävakutuksen määrittelyssä 2. Itsensätyöllistävien työntekijöiden järjestäminen ja osaston toiminta on kehittynyt 3. PAMin ääni ja asiantuntemus kuuluvat alustatyödirektiivin implementoinnissa 4. Itsensätyöllistäjillä on omia työehtosopimuksia ja edunvalvontaprosessit ovat kunnossa.	1. Vaikutetaan yhdistelmävakutuksesta tehtävään selvitykseen ja lainsäädännön valmisteluun 2. Tuetaan itsensätyöllistävien järjestäytymistä ja osaston toimintaa 3. Vaikutetaan alustatyödirektiivin implementointiin 4. Toimitaan aktiivisesti itsensätyöllistäjien työehtosopimusten solmimiseksi ja kehittämiseksi.
21. PAM torjuu pyrkimykset kollektiivisen sopimusoikeuden heikentämiseksi	1. Työehtosopimusratkaisut turvaavat työntekijöiden järjestäytyneen edustuksen paikallisessa sopimisessa ja kunnollisen vuoropuhelun yrityksen kehittämisessä ja muutostilanteissa. 2. PAM on varautunut työehtojen vähimmäis-suojan murenemiseen. 3. Lainsäädäntötavoitteet yleissitovuuden vahvistamiseksi on valmisteltu ja vaikuttamissuunnitelma niiden edistämiseksi laadittu (ks. tavoite 19)	1. SAK:laisten liittojen koordinaatiota tiivistetään ja torjutaan neuvottelukierroksella paikallisen sopimisen laajentamisesta sekä YT-lain vuoropuheluvetoisuuden muuttamisesta johtuvat heikennykset 2. Vaikutetaan yleiseen mielipiteeseen kollektiivisen sopimusoikeuden merkityksestä. Laaditaan strategia sopimusjärjestelmän muutoksiin varautumiseksi. 3. Valmistellaan yleissitovuuden vahvistamiseen tähtäävät eduskuntavaalitavoitteet.
22. PAMin työehtosopimukset turvaavat entistä vahvemmin työntekijöiden toimeentulon ja työehdot sekä vahvistavat työntekijöiden osaamista ja työsuhteturvaa	Tavoiteohjelman sisältötavoitteet ovat edistyneet työehtosopimusneuvotteluissa.	1. Työehtosopimusneuvotteluissa edistetään PAMin tavoiteohjelman, strategian ja SAK:n liittojen koordinaation pohjalta sisältötavoitteita valittujen prioriteettien mukaisesti 2. Toteutetaan TES-viestintä- ja markkinointi ketterästi tilanteisiin reagoiden 3. Arvioidaan neuvottelukierroksen onnistuminen ja tehdään tarvittavat johtopäätökset

23. PAMin tavoitteena on, ettei palvelualoilla teetä vastentahtoista osa-aikatyötä	1. Kokoaikatyöoikeus vahvistuu työehtosopimuksissa 2. Luottamusmiesten osaaminen lisätyön tarjoamisvelvollisuuden ja tuntitarkastelun osalta sekä YT-lain vuoropuhelun hyödyntämisessä vahvistuu 3. Kokoaikatyöoikeuteen tähtäävät lainsäädäntötavoitteet on valmisteltu ja vaikuttamissuunnitelma niiden edistämiseksi laadittu. 4. Suuren yleisön tietoisuus vastentahtoisen osa-aikatyön laajuudesta ja vaikutuksista kasvaa.	1. Edistetään kokoaikatyötä vahvistavia tavoitteita työehtosopimusneuvotteluissa. 2. Toteutetaan kokoaikatyöoikeuden vahvistamista työpaikkatasolla tukeva koulutussarja 3. Laaditaan eduskuntavaalitavoitteet, tehdään tarvittavat selvitykset vaikuttamistyön taustaksi (mm. työssäkäyvien köyhyys, Norjan lainsäädäntömuutokset osa-aikatyön perusteista) ja vaikutetaan yleiseen mielipiteeseen.
24. PAMin työehtosopimusmääräykset turvaavat erityisesti heikoimmassa asemassa olevien (osa-aikaiset, vuokratyö, maahanmuuttajat) työ- ja palkkaehdot	1. MM-verkostoissa työehtosopimusten perusasioiden kouluttaminen jatkuu. Tietoisuus työehtosopimusten turvasta on vahvistunut heikommissa asemassa olevien ihmisten parissa. 2. Teemat näkyvät PAMin TES-viestinnässä ja markkinoinnissa 3. Ks. Tavoitteet 22, 23 ja 24	Ks. Tavoitteet 21, 22 ja 23
25. PAMin kollektiivisopimukset huomioivat erilaiset työn teettämisen muodot	Ks. Tavoitteet 19, 21 ja 24	Ks. Tavoitteet 18, 20 ja 23

26. PAMin sopimusaloilla kollektiivinen työntekijälähtöinen paikallinen sopiminen vahvistuu edunvalvonnan muotona	1. Perehdytetään ja koulutetaan luottamushenkilöitä vielä enemmän paikalliseen sopimiseen. Kiinnitetään huomiota siihen, että myös vieraskieliset luottamushenkilöt saavat tarpeeksi tukea paikalliseen sopimiseen 2. Työntekijälähtöisyys paikallisen sopimisen lähtökohtana vahvistuu	1. Toteutetaan lisää paikalliseen sopimiseen liittyvää koulutusta. Tarvittaessa myös englannin kielellä. Koulutuksessa korostetaan työntekijälähtöisyyttä ja työntekijöiden osallisuutta paikallisessa sopimisessa. 2. Tehdään analyysi paikallisen sopimisen lainsäädäntömuutosten vaikutuksista ja tarvittavista toimenpiteistä työehtosopimusten sisältöjen ja lainsäädännön kehittämiseksi 3. Vaikutetaan hallintoedustusta koskevaan lainsäädännön uudistamiseen työntekijälähtöisyyden vahvistamiseksi.
27. PAM tavoittelee palvelualojen työntekijöiden työajan lyhentämistä heidän ansiotasoaan heikentämättä	1. Kokoaikatyön työaika lyhenee ansiotasoa alentamatta tietyissä työaikamuodoissa 2. Työajan lyhentäminen nousee yleiseen keskusteluun	1. Edistetään työehtosopimusneuvotteluissa työajan lyhentämistä ansiotasoa alentamatta erityisesti kuorimittavissa työaikamuodoissa 2. Viestitään työajan lyhentämisestä yleiseen mielipiteeseen vaikuttamiseksi 3. Valmistellaan työajan lyhentämistä koskevat lainsäädäntötavoitteet ja vaikuttamissuunnitelma niiden edistämiseksi
28. PAMin tavoitteena on, että luottamusmiehen asema turvataan edelleen lainsäädännössä.	Luottamusmiehen asema paikallisessa sopimisessa selkiytyy	Analysoidaan paikallisen sopimisen lainsäädäntömuutosten vaikutukset ja valmistellaan johtopäätösten pohjalta tavoitteet neuvottelukierroksille ja eduskuntavaaleihin 2027.

29. PAMilaisten luottamus- henkilöiden osaaminen tur- vataan riittävällä koulutus- oikeudella koskien työehto- sopimuksia, työlainsäädän- tää, paikallista sopimista sekä neuvottelutaitoja. Va- rahenkilöiden koulutusoi- keutta tulee vahvistaa.	Erityisesti varaluottamushenkilöiden koulutus- oikeus paranee.	Parannetaan varaluottamushenkilöiden koulutusoikeutta työehtosopimusneuvotteluissa.
30. PAMin sopimusaloilla työntekijöiden vaikutus- mahdollisuudet työtään koskeviin päätöksiin ja työ- vuorosunnitteluun lisään- tyvät. Työntekijän on mah- dollista päästä vaikutta- maan esimerkiksi yövuoro- jensa määrään.	Työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa omiin työvuoroihinsa paranevat.	1. Edistetään työehtosopimusneuvotteluissa työntekijöi- den autonomiaa työvuorosunnittelussa niin, että eri- tyisesti yötyövuorojen osalta työntekijöiden vaikutus- mahdollisuudet paranevat. 2. Teema tuodaan esiin TES-viestinnässä ja markkinoin- nissa
32. PAM puolustaa työntekijöiden oikeutta irrottautua työstä vapaa-ajallaan.	Työn läikkyminen vapaa-ajalle vähenee	1. Laaditaan julkaisu niiden työntekijöiden todellisuudesta, jotka joutuvat koko ajan kärkeen työvoroja. 2. Lisätään keskustelua teemasta esim. mediayhteistyön avulla. 3. Vahvistetaan työehtosopimusneuvotteluissa ja liittojen välisissä työryhmissä esihenkilöiden oikeutta olla ta- voittamattomissa

34. PAM jäsenten mahdollisuudet omaa terveyttä edistävään toimintaan, kuten ruokailu ja liikunta, lisääntyvät.	Ei tavoitteita vuodelle 2025	
35. PAM vaikuttaa niin, että yhä useammalla työpaikalla on tasapuoliset yleislääkäritason ja työpsykologin palvelut sisältävät työterveyspalvelut kaikille työntekijöille	Yritysten työterveyshuollon palveluita ei rajata työsuhteen laadun (osa-aikaisuus) perusteella.	1. Edistetään työterveyshuollon palveluiden tasapuolisuutta oikeudellisen edunvalvonnan kautta. 2. Tuetaan oikeudellista edunvalvontaa yhteistyöllä työnantajaliittojen kanssa ja viestinnällä.
36. PAM vaikuttaa julkisten palvelujen kehittämiseen, jotta epäsäännöllisiä työaikoja tekevien arjen tarpeet huomioitaisiin nykyistä paremmin.	Teema esillä kunta- ja aluevaaleissa ja osana erityisesti pamilaisten ehdokkaiden kunta- ja aluevaalitavoitteita.	Tehdään kunta- ja aluevaaleihin liittyvää viestintää ja vaikuttamista
37. PAM vaikuttaa siihen, että perheillä olisi saatavilla työ- tai asuinpaikan läheltä vuoropäivähoitoa ja vuorohoitoa pienille koululaisille.	Teema esillä kunta- ja aluevaaleissa ja osana erityisesti pamilaisten ehdokkaiden kunta- ja aluevaalitavoitteita.	Tehdään kunta- ja aluevaaleihin liittyvää viestintää ja vaikuttamista
38. PAM edistää kohtuuhintaisen asumisen lisäämistä.	Teema esillä kunta- ja aluevaaleissa ja osana erityisesti pamilaisten ehdokkaiden kunta- ja aluevaalitavoitteita.	Tehdään kunta- ja aluevaaleihin liittyvää viestintää ja vaikuttamista

39. PAM vaikuttaa lainsäädäntöön, jotta sinne saadaan kirjattua vaatimus työsuhteen osa-aikaisuuden perusteesta.	Tavoite osa-aikaisuuden perusteesta lainsäädännössä nousee poliittiseen keskusteluun	1. Laaditaan tavoitteen sisältö ja perustelut. 2. Vaikutetaan yleiseen mielipiteeseen viestinnän keinoin. 3. Käynnistetään vaikuttamishanke.
40. PAM edistää sitä, että sosiaaliturvaa kehitetään vastaamaan epätyypillistä työtä tekevien tarpeisiin.	PAMin kannat näkyvät yleistuen ehtojen määräytymisessä.	1. Vaikutetaan yleistuen ehtojen määräytymiseen. 2. Vaikutetaan yleisestä ansioturvasta tehtävään selvitystyöhön.
41. PAMin sopimusalojen ammatillisten tutkintojen kehittämisessä käytetään aktiivisemmin pamilaisten osaamista.	PAMin kannat näkyvät tutkintojen uudistetuissa sisällöissä	1. Toimitaan aktiivisesti tutkintojen perustetyöryhmissä. 2. Parannetaan yhteistyötä OPH:n kanssa. 3. Pidetään teemaa viestinnällisesti esillä.
42. PAM vaikuttaa siihen, että ammatillisen koulutuksen resurssit ovat riittävät laadukkaaseen koulutukseen.	Tietoisuus ammatillisen koulutuksen resurssien leikkauksista ja niiden vaikutuksista kasvaa.	Pidetään teemaa viestinnällisesti esillä.
43. PAMin sopimusaloilla on koulutettu työpaikkaohjaaja jokaisella oppimisympäristönä toimivalla työpaikalla ja ohjaustyölle on varattu riittävä resurssi.	Työpaikkaohjaajien asema ja oikeudet paranevat työehtosopimuksissa	Edistetään työpaikkaohjaajien asemaa ja oikeuksia työehtosopimusneuvotteluissa.

44. PAMin sopimusaloilla ammatillisten tutkintojen sisällöissä huomioidaan riittävästi geneeriset ja työelämätaidot.	Ei tavoitetta vuodelle 2025	
45. PAMin sopimusalojen työpaikoilla tehdään säännöllisesti henkilöstön osaamiskartoitukset.	Työehtosopimuksissa edellytetään osaamiskartoitusten tekemistä.	Edistetään työehtosopimusneuvotteluissa veloitetta osaamiskartoitusten laatimiseksi.
46. PAM ajaa perustaitotakuuta.	- Liitolla on päivitettyt määritelmä ja sisällöt perustaitotakuusta - Puolueissa käydään aktiivista keskustelua perustaidoista	- Päivitetään keskeisiä sidosryhmiä osallistaen perustaitotakuun määritelmä ja sisällöt - Valmistellaan aloitteita perustaitotakuusta hyödynnettäväksi vuosien 2026 ja 2027 puoluekokouksissa
48. PAMin työehtosopimuksissa on määräyksiä tai suosituksia, joilla ehkäistään ympäristön kannalta haitallisia ja tuetaan ympäristön kannalta kestäviä valintoja	Vuoropuhelu työpaikoilla ympäristövastuun sisällöistä ja suoriutumisesta lisääntyy.	Laaditaan työnantajaliittojen kanssa suositukset vuoropuheluun.
51. PAMin sopimusalojen kansainvälisesti toimivilla suomalaisyrityksillä on globaalit puitesopimukset	Vuoropuhelu on käynnissä valitun yrityksen ja relevantin maailmanliiton kanssa	- Määritetään tavoitteen kannalta relevantit yritykset ja priorisoidaan ne. - Valitaan yksi yritys ja käynnistetään prosessi valitun yrityksen ja ao. maailmanliiton kanssa.
52. PAMin sopimusalojen suomalaisyritykset noudattavat ihmisoikeusperiaatetta globaaleissa toimitusketjuissa.	PAMin kannat yritysten vastuusta globaalien arvoketjujen osalta näkyvät yritysvastuudirektiivin täytäntöönpanossa	Vaikutetaan yritys vastuulain täytäntöönpanoon

53. PAMin sopimusalojen useammassa Euroopan maassa toimivissa yrityksissä on eurooppalainen yrittäjäneuvosto.	1. Lindex Groupin EWC-toiminta on käynnistynyt ja suunnitelma Keskon EWC-toiminnan käynnistämiseksi on laadittu. 2. Suunnitelma muiden suomalaisyhtiöiden EWC-toiminnan käynnistämiseksi on laadittu.	1. Avustetaan Lindex Groupin ja Keskon EWC-toiminnan käynnistämisessä 2. Kartoitetaan muiden suomalaisyhtiöiden EWC-status.
67. PAM vahvistaa työpaikkojen monimuotoisuutta alakohtaisella edunvalvonnalla, jäsenpalveluilla ja ammattiosastojen toiminnalla.	1. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmien määrä kasvaa 2. MM-hankkeen toimintojen kautta PAMin luottamushenkilöiden monikulttuurinen osaaminen kehittyy	1. Edistetään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmien laatimista työpaikoilla liittojen välisen yhteistyön ja viestinnän keinoin. 2. MM-hankkeen toteuttamat monikulttuurisuuskoulutukset PAMin luottamushenkilöille
68. PAM tekee yhteistyötä eri toimijoiden kanssa vahvistaakseen erilaisuuden hyötyjen esiin-tuomista yhteiskunnassa.	MM-verkostoissa tehdään yhteistyötä erilaisien kansalaisjärjestöjen ja tahojen kanssa.	MM-verkostoissa toiminta käynnistyy ja jo olemassa olevaa yhteistyötä eri järjestöihin ylläpidetään aktiivisesti

Vaikuttava järjestäminen

Vahvistuvat työpaikat ovat toiminnan perusyksiköitä. Yhä laajempi luottamushenkilöiden ja aktiivien joukko kehittää sekä työntekijöiden arkea että yhteiskunnallista tietoisuutta ja aktiivisuutta. Järjestäytyneet työsuojeluvaltuutetut ovat entistä tärkeämpi osa tätä joukkoa. Ammattiosastojen keskeisin rooli on työpaikkojen tukeminen, luottamushenkilöiden toiminnan mahdollistaminen sekä järjestäminen. Jäsenhankinnan pääkohderyhminä ovat nuoret ja maahan muuttaneet. Jäsenhankinnassa ja -pidossa hyödynnetään entistä tehokkaammin olemassa olevaa sekä uutta tietoa.

Tavoiteohjelman tavoite	Tavoite vuodelle 2025	Suunnitelma vuodelle 2025
3. PAMilaisten äänestysaktiivisuuden nostaminen	1. Kunta- ja aluevaaleissa jäsenten äänestysaktiivisuus kasvaa 2. Kunta- ja aluevaaleissa maahanmuuttajien äänestysaktiivisuus kasvaa. 3. Pamilaisten äänestysaktiivisuus vuoden 2025 kunta- ja aluevaaleissa on suurempi kuin vuonna 2021 4. Vaaleissa on ehdolla suuri joukko pamilaisia ehdokkaita	1. Toteutetaan viestintäkampanja 2. Tehdään luottamushenkilöille ja ammattiosastoille äänestysaktivointimateriaali, jolla äänestysaktiivisuutta pyritään nostamaan pamilaisten keskuudessa MM-verkostoissa puhutaan ja kerrotaan kunta- ja aluevaaleista.

4. PAM saa pysäytettyä jäsenmääränsä laskun ja käännettyä kehityksen nousujohteiseksi.	1. Markkinoinnin kampanjat (jäsenhankinta TES-kampanjoinnin yhteydessä) 2. Vuoden 2025 jäsenmäärä on suurempi kuin 2024 lopussa 3. Potentiaalisten jäsenten ajatusten ja suhtautumisen selvittäminen 4. Jäsentilastoinnin kehittämistarpeiden selvittäminen	1. Selvitetään jäsentilastoinnin kehittämistarpeita 2. Hyödynnetään jäsendataan perustuvaa mallia, jolla voidaan kohdentaa yhteydenottoja korkean eroriskin jäsenille. 3. Tutkimus Noren Oy:n kanssa potentiaalisten jäsenten arvojen, suhtautumisen ammattiliittoon ym. suhteen (ensimmäisiä tuloksia vuoden alussa) 4. Markkinoinnin ja viestinnän toimenpiteet 5. Järjestäytyneen työpaikan rakentaminen - toimintakonseptin käyttöönotto ja valmennus luottamushenkilöiden kanssa 6. Järjestämiskoulutuksen kutsukurssi toteutetaan
5. PAM vahvistaa jäsenten osaamista jäsenhankinnassa siten, että jokaiselle jäsenelle on luontevaa kutsua uusia jäseniä liittoon.	1. Edistetään luottamusmiesten halua ja kykyä lisätä omaa jäsenhankintaa (MGM) 2. Jäsentiimin jäsenten rooli vahvistuu jäsenhankinnassa.	1. Järjestetään koulutusta jäsentiimin jäsenille. 2. Järjestetään koulutusta luottamushenkilöille jäsentiimin kanssa työskentelyyn. 3. Jäsenhankintakilpailu 25-juhlavuoden kunniaksi Jäsenhankintaa koulutetaan myös MM-verkostoissa/verkostojen johtohahmoille. 4. Uniofyta voidaan kouluttaa myös MM-verkostoissa, mikäli nähdään tarpeelliseksi/hyödylliseksi.
6. PAMin sopimusaloilla työskentelevien maahan muuttaneiden järjestäytyminen kasvaa.	1. Maahan muuttaneiden jäsenten määrä kasvaa 2024 vrs. 2027 (kansalaisuudet/kielet rekisterin pohjalta). 2. MM-projektin kautta on saatu ja saadaan yhä lisää järjestäytyneitä työntekijöitä PAMin sopimusaloille.	1. Vuonna 2024 aloittaneissa MM-verkostoissa jatketaan järjestämistyötä. Uusissa vuonna 2025 aloittaneissa MM-verkostoissa kerrotaan aktiivisesti PAMin jäsenyydestä ja järjestäytymisen hyödyistä. 2. Viestinnässä huomioidaan maahanmuuttajataustaiset systemaattisesti ja luodaan digimarkkinointikampanja

7. PAMin opiskelijajäsenten määrä kasvaa.	Vuoden 2025 opiskelijajäsenten määrä on isompi kuin vuoden 2024 lopussa.	1. Toteutetaan työelämätiedotusprojekti myös vuonna 2025. 2. Kehitetään viestintää, joka tavoittaa potentiaaliset opiskelijajäsenet heille ominaisissa kanavissa (erityisesti TikTokissa)
8. PAMin sopimusalojen työpaikoilla alle 31-vuotiaiden luottamustehtävissä toimivien henkilöiden määrä kasvaa.	Nuorten alle 31-v. luottamushenkilöiden määrä kasvaa seuraavissa lmh- valinnoissa 300:n	1. Luottamusmiesvalinnat on nuorisotoiminnan kärkiteemat vuonna 2025. 2. Kehitetään nuorille sopivaa sisältöä ja kanavia. Lisätään esim. videomuotoisia sisältöjä aiheesta.

9. PAMin kaikilla sopimusaloilla luottamusmiesten määrä ja aktiivisuus kasvaa.	1. Yrityksiin, joissa ei ole vielä luottamusmiestä saadaan valittua luottamusmies. Koskee yrityksiä, joissa yli 10 jäsentä. 2. Luottamusmiehesiddokkaita on enemmän vrt. v. 2023 lm-vaalit 3. Luottamusmiehen taidot ohjata ja toimia yhdessä jäsentiiimin jäsenien kanssa kehittyvät	1. Luodaan toimintamalli luottamushenkilöiden valitsemisesta yrityksiin, jossa ei vielä luottamusmiestä. 2. Viestinnällisesti luottamusmiesten merkityksen esiintuominen yhä enemmän (suuntaaminen sekä jäsenille että potentiaalisille) 3. Tehdään markkinointikampanja luottamusmiesvaalien tueksi 4. Järjestetään koulutusta luottamusmiehille jäsentiiimien kanssa työskentelyyn 5. MM-verkostoissa kerrotaan kiinnostuneille jäsenille/johdohahmoille luottamusmiestoiminnan mahdollisuuksista omalla työpaikalla. Myös muussa maahanmuuttajakoulutuksessa kerrotaan tehtävästä. MM-koulutukset toimii aktiivisena toimijana luottamusmiesten määrän kasvattajana. 6. Maahanmuuttajataustaisia henkilöitä kannustetaan, tuetaan ja neuvotaan hakeutumaan luottamushenkilötehtäviin. 7. Maahanmuuttajataustaisia henkilöitä kontaktoidaan aktiivisesti ja kerrotaan luottamushenkilövaalien lähestymisestä vuoden 2025 lopulla.
10. PAMin kaikilla sopimusaloilla yhä useampi jäsen työskentelee työpaikalla, jossa on luottamusmies.	1. Yrityksiin, joissa ei ole vielä luottamusmiestä saadaan valittua luottamusmies. Koskee yrityksiä, joissa yli 10 jäsentä. 2. Luottamusmiehesiddokkaita on enemmän vrt. v. 2023 lm-vaalit 3. Luottamusmiehen taidot ohjata ja toimia yhdessä jäsentiiimin jäsenien kanssa kehittyvät	1. Luodaan toimintamalli luottamushenkilöiden valitsemisesta yrityksiin, jossa ei vielä luottamusmiestä. 2. Järjestetään koulutusta luottamusmiehille jäsentiiimien kanssa työskentelyyn 3. Maahanmuuttajataustaisia luottamushenkilöitä sitoutetaan hankkimaan lisää liiton jäseniä, mutta erityisesti maahanmuuttajataustaisia jäseniä. 4. Toteutetaan viestintäkampanja tukemaan luottamusmiesvalintoja.

	4. Kokonaisuudessaan järjestäytyneiden luottamushenkilöiden määrä kasvaa työpaikalla, niin että myös maahanmuuttajataustaisia henkilöitä tulee myös luottamustehtäviin.	
31. PAM kehittää henkilöstöedustajien kykyä huolehtia siitä, että teknologisen kehityksen vaikutukset jakautuvat tasapuolisesti.	Lisätään luottamushenkilöiden tietoisuutta ja kykyä ymmärtää teknologisen kehityksen vaikutuksia työntekemiseen ja työntekijöihin työpaikoilla	Huomioidaan näkökulma luottamushenkilöiden koulutussäällöissä.
33. PAMin sopimusaloilla työpaikkatason toimijoiden edellytykset tunnistaa työpaikan psykososiaalisia kuormitustekijöitä ja toimia yhteistoiminnassa työnantajan ja työterveyshuollon kanssa lisääntyy.	Lisätään luottamushenkilöiden kykyä tunnistaa psykososiaalisia kuormitustekijöitä ja kykyä toimia työnantajan ja työterveyshuollon kanssa.	Huomioidaan luottamushenkilöiden koulutussäällöissä.
47. PAMin sopimusalojen yrityksissä kestävästä kehityksestä edistetään paikallisesti sopien.	Luottamusmiehet ymmärtävät oikeudenmukaisen siirtymän merkityksen ja ottavat kestävästä kehityksen teemat osaksi kehittämistavoitteitaan	Kestävän kehityksen näkökulmaa paikallisessa sopimisessa vahvistetaan luottamusmiesten koulutuksissa

49. PAM on aktiivinen kumppani palvelualueiden yritysten kestävän kehityksen ja yritysvastuun verkostoissa.	Kestävän yritystoiminnan edistäminen on osa PAMin toimintaa	Liitytään jäseneksi määriteltyihin yritysvastuun verkostoihin ja edistetään valittuja tavoitteita niissä aktiivisesti.
50. PAMilla on aktiivinen rooli uusien entistä vastuullisempien käytänteiden luomisessa ja käytäntöön viemisessä.	Kestävän yritystoiminnan edistäminen on osa PAMin toimintaa	Vaikutetaan yritysvastuudirektiivin kansalliseen implementointiin.
54. PAMin sopimusalojen työpaikoilla on työpaikan johtohahmoista koostuvat jäsenttiimit, jotka ovat vaikiintuneet osaksi liiton edunvalvontakokonaisuutta.	Vuonna 2025 jäsenttiimien määrä on suurempi kuin vuoden 2024 lopussa.	Valmennetaan kaikkia luottamushenkilöitä rakentamaan jäsenttiimit työpaikoilleen (perehdytyksissä, luottamushenkilökoulutuksissa, kehityskeskusteluissa jne.)

55. Lisätään järjestäytyneiden työsuojeluvaltuutettujen määrää täten mahdollistaen Uniofyn käyttäminen myös työsuojeluvaltuutettujen työkaluna.	1. PAMilaisten työsuojeluvaltuutettujen määrä kasvaa 2. Yhä useampi pamilainen TSV on jäseniimme jäsen.	1. Edistetään jo aiemmin valittujen työsuojeluvaltuutettujen järjestäytymistä (tähtäimessä v. 2025 vaalit). 2. Kannustetaan myös maahanmuuttajataustaisia jäseniä hakeutumaan työsuojeluvaltuutettujen tehtäviin. 3. MM-verkostoissa kerrotaan kiinnostuneille jäsenille/johdohahmoille työsuojelutoiminnan mahdollisuuksista omalla työpaikalla. Myös muussa maahanmuuttajakoulutuksessa kerrotaan tehtävästä. MM-koulutukset toimii aktiivisena toimijana työsuojeluvaltuutettujen määrän kasvattajana. 4. MM-verkostoissa/maahanmuuttajakoulutuksessa kerrotaan lähestyvistä työsuojeluvaaleista. Kannustetaan maahanmuuttajataustaisia henkilöitä hakeutumaan ehdokkaaksi.
56. PAMin sopimusaloilla järjestäytyneiden työpaikkojen määrä kasvaa merkittävästi.	Luodaan järjestäytynyt työpaikka toimintamalli, joka sisältää myös mittariston ja kriteerit, jolla mitataan järjestäytyneiden työpaikkojen määrän kasvua.	Toteutetaan järjestäytynyt työpaikka toimintamallia
57. PAMin ammattiosastoilla on selkeä rooli työpaikkatoiminnassa ja niille on luotu järjestämisestä oma konsepti.	1. Vähintään yhden osaston kanssa toteutetaan järjestävä ammattiosasto konseptin mukainen pilotti vuoden 2025 aikana 2. Ammattiosastoille luodun - Järjestävä ammattiosasto - konseptin jalkauttaminen ammattiosastojen toimintaan	1. Osastopalautejärjestelmän kriteerejä tarkastellaan ja uudistetaan vuoden aikana 2. Koulutetaan ja valmennetaan ammattiosastoja toteuttamaan - Järjestävä ammattiosasto konseptin mukaisia toimia
58. PAM laajentaa järjestämiskoulutuksen koskemaan entistä suurempaa osaa liiton aktiiveja.	Mahdollistetaan yhä laajemmin aktiivijoukon osallistuminen järjestämiskoulutuksiin vuonna 2025	Järjestämiskoulutukset vuonna 2025: järjestäytynyt työpaikka toimintamalli, järjestämiskoulutus kutsukurssina, työpaikat kuntoon sekä jäseniimme kurssit

59. PAMin sopimusalojen työpaikoilla on toimintamalleja, joiden avulla kyetään auttamaan alentuneesta työkyvystä kärsiviä tai erityistä tukea tarvitsevia selviytymään työelämästä.	1. Työsuojeluvaltuutetut ja -asiamiehet huomioivat tehtävässään alentuneesta työkyvystä kärsivien ja erityistä tukea tarvitsevien työntekijöiden tarpeet 2. Työpaikoilla on hyödynnettävään hyviä käytäntöjä, joilla voidaan tukea näiden työntekijöiden selviytymistä työelämässä	1. Jaetaan osana työsuojelukoulutuksia hyviä käytäntöjä alentuneesta työkyvystä kärsivien ja erityistä tukea tarvitsevien työntekijöiden auttamiseksi 2. Laaditaan esimerkkejä toimintamalleiksi hyödynnettäväksi työpaikoilla
60. PAMin sopimusalojen työntekijöiden mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen työuransa aikana on parantunut.	Oikeus osaamisen kehittämiseen huomioidaan työehtosopimuksissa	1. Edistetään työehtosopimusneuvotteluissa työntekijän oikeutta tukeen, ohjaukseen ja palkallisiin koulutuspäiviin osaamiseen kehittämiseksi 2. Tuodaan teemaa esiin TES-viestinnässä
61. PAMin sopimusalojen työpaikat ovat aktiivisia oppimis- ja ohjausympäristöjä, joissa työntekijä saa tukea ja ohjausta sekä työnantajan tarjoamaan että omaehtoiseen koulutautumiseen	Ks. tavoite 60	Ks. Tavoite 60
62. PAMin sopimusaloilla työnantajat ottavat kokonaisvaltaisemmin vastuuta työntekijöiden yksilöllisten oppimispolkujen kehittämisessä ja tukemisessa.	Ks. tavoite 60	Ks. tavoite 60



69. PAM on määrittänyt omat kestävän liiketoiminnan mittarit, joiden avulla välitetään tietoa Suomessa toimivien palvelualojen yritysten vaikutuksista niiden työntekijöiden asemaan.	Kestävän liiketoiminnan mittaristo on määritetty	Määritetään mittaristo ja lanseerataan se.
---	--	--

Laadukkaat palvelut

PAMin palvelut ovat laadukkaita ja entistä paremmin tavoitettavia. Palveluilla tarkoitetaan jäsenyys-, työsuhde- ja työyhteisöpalveluja sekä sisäisiä palveluja. Niitä toteutettavat keskustuomisto, aluetoimistot, ammattiosastot sekä luottamushenkilöt. Palvelukokonaisuutta kehitetään muuttuvaa toimintaympäristöä ennakoiden ja jäsenten omia toimintamahdollisuuksia edistäen. Maahan muuttaneiden osallistumista, palvelutarvetta ja asemaa työmarkkinoilla edistetään läpileikkaavasti kaikissa perustoiminnoissa sekä erillisessä projektissa.

Tavoiteohjelman tavoite	Tavoite vuodelle 2025	Suunnitelma vuodelle 2025
11. PAM viestii huomioiden selkokielisyyden näkökulmat, mahdolliset lukemisen haasteet sekä yksilölliset asiakastoiveet viestinnän tavasta ja ajankohdasta.	- Jäsenkirjeet ovat selkeäkielisiä - Henkilöstöllä on tietoa ja osaamista siitä, miten voivat viestiä selkokielisesti - Viestinnän sisällöt, joiden halutaan olevan selkokielisiä, on määritelty - Kriittisimmät sisällöt ovat selkokielisiksi - Selkokielisen materiaalin määrää ja laatua koulutuksen käytössä kasvatetaan	- Muokataan viestinnällisiä sisältöjä prioriteetin mukaan selkokielisiksi. - Opastetaan ja koulutetaan henkilökuntaa ymmärtämään selkokielisyyden merkitys ja pääperiaatteet. - Konsultoidaan Erilaisten oppijoiden liittoa, miten organisaatio voi mitattavasti kehittää selkokielisyyttä. Huomioidaan suositukset. - Tiedustellaan kurssipalautteessa koulutusmateriaalin selkeydestä.

13. PAMin palvelut ovat jäsenten saavutettavissa, kun jäsen niitä tarvitsee.	1. Jäsenviestinnän (mm. uutiskirjeet) automatisaatio kehitetty 2. Verkkosivujen tes-sivut uudistuvat. Ne ovat aiempaa paremmin ja helpommin jäsenten saavutettavissa ja takaavat ajantasaisen sisällön. 3. Howspace Hub toimii PAMin digitaalisen koulutuksen tukikohtana. 4. Kehitetään PAMin digitaalisia jäsenasiointipalveluita 5. Digitaaliset asiointipalvelut vastaavat entistä paremmin jäsenten tarpeita ja synnyttävät positiivisen käyttökokeimuksen	1. Benchmarkataan mm. kassan kokeilua tekoälyn hyödyntämisessä chatissa 2. Selvitetään mahdollisuutta tekoälypohjaiseen chat-palveluun. Tämä mahdollistaisi aiempaa räätälöidymmät vastaukset. 3. Digikoulutusympäristön kehittäminen erilaiset kohderyhmät huomioiden. Digitaalinen koulutus alusta on pysyvässä käytössä webinaareissa ja verkkokoulutuksissa. 4. Järjestelmämäärittelyjen pohjalta tehdään jäsenrekisteri ja työsuhteasiointin järjestelmäkilpailutus 5. Jäsenkysely, jolla kartoitetaan jäsenten tarpeita ja suhtautumista PAMin sähköistä asiointipalvelua kohtaan.
14. PAM tarjoaa tukea ja opastusta jäsenilleen digitaalisten palveluidensa käytössä.	1. Lisätään ja selkiytetään digitaalisten palveluiden opastusta ja neuvontaa 2. Maahanmuuttajataustaiset jäsenet osaavat käyttää paremmin PAMin digitaalisia palveluita.	1. Luomme viestinnän keinoin opastusta ja neuvoja ongelmakohtien ratkaisemiseksi 2. PAMin digitaalisten palveluiden neuvontatyötä jatketaan MM-verkostoissa

15. PAMin tarjoama palvelukokemus on mitatusti erinomainen.	1. Potentiaalisten jäsenten toiveet ja suhtautuminen PAMin palveluihin on selvitetty 2. Palvelukokemuksen mittaamiseksi on luotu strategiset ja pitkäkestoiset mittausmenetelmät 3. Koulutuspalautteen tyytyväisyystrendi on nouseva. 4. Jäsenyysasioiden palvelutaso säilyy mitatusti vähintään samalla tasolla, kuin edellisvuotena. 5. Työsuhdeasioita hoidetaan laadukkaasti, palvelun taso säilyy vähintään samalla tasolla kuin edellisvuotena. 6. Kehitetään viestintää sisällöllisesti ja saavutettavuuden näkökulmasta siten, että 8/10 kokee viestinnän palvelut hyvinä tai erinomaisina. 7. Työllisyyttä edistävän PAM urapalvelun henkilökohtaisen valmennuksen palvelutaso säilyy mitatusti vähintään samalla tasolla kuin edellisvuotena.	1. Toteutetaan tutkimus Noren Oy:n kanssa potentiaalisten jäsenten arvoista ja suhtautumisesta ammattiliittoon (ensimmäisiä tuloksia vuoden alussa) 2. Käydään läpi PAMin kyselyt sekä tutkimukset ja tehdään valinta mitä jatkossa toteutetaan ja mitä ei 3. Kurssikohtaisista koulutuspalautteista sekä TSL:n koulutuskyselystä luodaan pitkän aikavälin trendikäyrä. 4. Toteutetaan jäsenyys- ja työsuhdepalveluiden jäsentyytyväisyyskyselyt kvartaaleittain. 5. Säännöllinen asiakaspalvelukoulutus jäsenyys- ja työsuhdepalveluissa toimiville vaihtuvin teemoin 6. Jäsenviestinnän kokemusta mitataan osana laajempaa jäsenpaneelitutkimusta 7. Verkkosivujen jäsenkokemusta mitataan jatkossa verkkosivujen sisältöauditoinnilla 8. Lisäksi toteutetaan PAM-lehden lukijakysely, jossa kartoitetaan tyytyväisyyttä ja lukija-astetta 9. PAMin työyhteisöviestintää kehitetään tukemaan palvelutuotantoa 10. Urapalveluiden jäsentyytyväisyyskysely puolivuosittein.
--	---	--

16. PAMin palvelut koetaan jäsenistön keskuudessa mitatusti merkityksellisiksi.	1. PAMin palvelukokonaisuus tukee jäsenvetoa ja -pitoa 2. PAMin palvelujen merkityksellisyyttä aloitetaan mittaamaan jäsentutkimuksella vuosittain 3. Jäsenkokemus palvelujen merkityksellisyydestä on nouseva.	1. Selvitetään jäsenetujen nykytilanne ja haetaan potentiaalisia uusia etuja 2. Toteutetaan PAM-lehden lukijatutkimus (ml. lehden lukijoiden suhteellinen osuus jäsenistöstä) 3. Mitataan merkityksellisyyttä säännöllisesti jäsenkyselyn avulla. Jäsenkyselyt (2kk ja 12kk) uudistetaan ja otetaan käyttöön, jotta tilastointia saadaa enemmän.
17. PAMin palvelut huomioivat jäsenistön moninaisuuden.	1. Jäsenedut koetaan kiinnostaviksi laajasti jäsenistön keskuudessa 2. Palvelut tavoittavat jäsenistön someviestinnän kautta aiempaa paremmin 3. Viestinnällinen ja markkinoinnillinen moninaisuus tukee palveluiden tavoittavuutta 4. Koulutussuunnittelussa ja toteutuksessa huomioidaan jäsenistön moninaisuus. 5. Saamme pääsopimusalojen TA-tuen piiriin luottamushenkilöiden kurssin monikulttuurisuuden kohtaamisesta työpaikalla.	1. Jäsenetumarkkinoinnin ja viestinnän prosessien kehittäminen (näkyvyys, esiintuonti) 2. PAMin someviestinnän kirkastaminen -> eri kanavien tavoittavuus valituissa kohderyhmissä 3. Sisältöjä tuotetaan yhä monimuotoisemmin: mm. videotuotantoa, pelillistämistä lisätään 4. Koulutusta tarjolla englannin sekä selkeän suomen kielellä monikulttuuritaustaisille jäsenille. 5. Käymme asiasta menestyksekkäät neuvottelut TA-liittojen kanssa. Siltä osin, kuin tavoitteeseen ei vielä päästä, työ jatkuu seuraavana vuonna.

63. PAM jakaa tietoa erilaisuuden ja monimuotoisuuden hyödyistä omien viestintäkanaviensa kautta.	Ymmärrystä monimuotoisuuden merkityksestä lisätään viestinnän ja markkinoinnin sisällöillä	1. Viestintä ja MM-projekti tekevät tiivistä yhteistyötä aihepiirin esille nostamisessa viestintäkana- vissa. 2. Turvallisen tilan periaatteita vahvistetaan lähi- ja digikoulutuksessa
64. PAM toiminta parantaa maahan muuttaneiden työntekijöiden suomen tai ruotsin kielen oppimista ja kielen oppimista tukevien työjärjestelyiden toteutusta työpaikoilla.	1. Uudistetaan ja kehitetään PAMin toimintaa kaikilla liiton tasoilla niin, että erilaiset kielitaustat tulevat otettua huomioon entistä paremmin. 2. Lisätään maahanmuuttajille suunnattua koulutusta PAMin koulutustarjontaan, esimerkiksi kielikoulusta, yhteiskunnallista koulutusta ja työelämään liittyvää koulutusta. 3. Valtakunnallisissa maahanmuuttajaverkostoissa tarjotaan kieli- ja työelämäkoulutusta.	Sisältöjä tuotetaan yhä monimuotoisemmin siten, että ne tukevat suomen tai ruotsin kielen oppimista: mm. videotuotantoa, pelillistämistä lisätään
65. PAM kouluttaa luottamushenkilöitään tiedostamaan erilaisuuden hyödyt ja kohtaamaan erilaisuutta.	Tarjotaan luottamushenkilöille monikulttuurisuuden kohtaamisen koulutusta ja vakiinnutetaan kurssi osaksi TA-tuen koulutusta.	Koulutussuunnitelma ja kurssineuvottelut 2026.

66. PAM lisää koulutuksil- laan tietoa lakiin perustu- vista tasa-arvoon ja yh- denvertaisuuteen liittyvistä asioista.	1. Painopiste huomioidaan liiton koulutustarjonnassa 2025 ja koulutussuunnitelmassa 2026. 2. Tasa-arvo- ja yhdenvertai- suuskoulutusten ja/tai we- binaarien määrää kasvate- taan ja osallistujan koettu vai- kuttavuus mitataan	1. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus huomioitu koulu- tussuunnitelmassa 2025 ja kurssisisällöissä. 2. Tehdään suunnitelma luottamushenkilöiden osaamisen vahvistamiseksi tasa-arvo ja yhden- vertaisuus kysymyksissä.
---	---	---

Läpileikkaava digitaalisuus

Digitaalisuus läpileikkaa kaikki PAMin toiminnot ja toimintatavat. Älykäs tiedon keruu sekä sen ajankohtainen hyödyntäminen mahdollistavat entistä paremman päätöksenteon, toiminnan ja toimintojen ohjauksen. Tämä edellyttää omien tietojärjestelmien kehittämistä sekä erilaisten digitaalisten alustojen hyödyntämistä niin palveluissa, työehtotoiminnassa kuin järjestämisessä. Digitaalisuuden laaja käyttöönotto edellyttää myös henkilökunnan ja aktiivien osaamisen ja kyvykkyyden kehittämistä.

Tavoiteohjelman tavoite	Tavoite vuodelle 2025	Suunnitelma vuodelle 2025
1. PAM tarjoaa jäsenille erilaisia ja heidän arkeensa sekä erilaisiin vuorokausirytmieihin helposti sovitettavissa olevia tapoja olla osana liiton eri toiminnossa ja palveluiden järjestämisessä.	Ks. tavoite 13	Ks. tavoite 13
12. PAMin kehittämänä Uniofy-sovellus vastaa jäsenten, palvelualueiden työntekijöiden ja ammattiosastojen tarpeisiin sekä tukee järjestäytymistä, järjestämistä sekä parempaa ja kokonaisvaltaisempaa jäsenpalvelua.	Uniofy käyttäjien määrä kasvaa myös jäsenistön keskuudessa	Aktivoidaan myös jäseniä rekisteröitymään Uniofy käyttäjiksi

Tavoiteohjelma 2024–2027 lähivuosien tavoitteet

Ammattiliitossa

1. PAM tarjoaa jäsenille erilaisia ja heidän arkeensa sekä erilaisiin vuorokausirytmieihin helposti sovitettavissa olevia tapoja olla osana liiton eri toiminnoissa ja palveluiden järjestämisessä.
2. PAMin jäsenet osallistuvat yhä aktiivisemmin työehtojensa kehittämiseen sekä työpaikoillaan että valtakunnallisesti.
3. PAMilaisten äänestysaktiivisuuden nostaminen

Järjestäytyminen

4. PAM saa pysäytettyä jäsenmääränsä laskun ja käännettyä kehityksen nousujohteiseksi.
5. PAM vahvistaa jäsenten osaamista jäsenhankinnassa siten, että jokaiselle jäsenelle on luontevaa kutsua uusia jäseniä liittoon.
6. PAMin sopimusaloilla työskentelevien maahan muuttaneiden järjestäytyminen kasvaa.
7. PAMin opiskelijajäsenten määrä kasvaa.
8. PAMin sopimusalojen työpaikoilla alle 31-vuotiaiden luottamustehtävissä toimivien henkilöiden määrä kasvaa.
9. PAMin kaikilla sopimusaloilla luottamusmiesten määrä ja aktiivisuus kasvaa.
10. PAMin kaikilla sopimusaloilla yhä useampi jäsen työskentelee työpaikalla, jossa on luottamusmies.
11. PAM viestii huomioiden selkokielisyyden näkökulmat, mahdolliset lukemisen haasteet sekä yksilölliset asiakastoiveet viesitinnän tavasta ja ajankohdasta.
12. PAMin kehittämänä Uniofy-sovellus vastaa jäsenten, palvelualojen työntekijöiden ja ammattiosastojen tarpeisiin sekä tukee järjestäytymistä, järjestämistyötä sekä parempaa ja kokonaisvaltaisempaa jäsenpalvelua.

Parasta palvelua jäsenille

13. PAMin palvelut ovat jäsenten saavutettavissa, kun jäsen niitä tarvitsee.
14. PAM tarjoaa tukea ja opastusta jäsenilleen digitaalisten palveluidensa käytössä.
15. PAMin tarjoama palvelukokemus on mitatusti erinomainen.
16. PAMin palvelut koetaan jäsenistön keskuudessa mitatusti merkityksellisiksi.
17. PAMin palvelut huomioivat jäsenistön moninaisuuden.

Työehdoista sopimassa

Sopimusjärjestelmän turvaaminen

18. PAMin tavoitteena on, että työelämän sääntelyjärjestelmän lähtökohtana on edelleenkin työntekijöiden edunvalvonta kaikissa työnteon muodoissa
19. PAM huolehtii, että työelämän sääntelyjärjestelmän kestävä kehittäminen tapahtuu työntekijöiden, työnantajien ja valtiovallan jatkuvalla yhteistyöllä, jotta koko yhteiskunnan kannalta kestävät muutokset ovat mahdollisia
20. PAM on mukana määrittelemässä uusia sopimisen muotoja, jotka huomioivat myös uudet työn teettämisen muodot ja myös yrittäjäsuh-teessa työskentelyn.
21. PAM torjuu pyrkimykset kollektiivisen sopimusoikeuden heikentämiseksi

Työehtosopimusten vahvistaminen

22. PAMin työehtosopimukset turvaavat entistä vahvemmin työntekijöiden toimeentulon ja työehdot sekä vahvistavat työntekijöiden osaa-mista ja työsuhteturvaa
23. PAMin tavoitteena on, ettei palvelualoilla teetetä vastentahtoista osa-aikatyötä
24. PAMin työehtosopimusmääräykset turvaavat erityisesti heikoimmassa asemassa olevien (osa-aikaiset, vuokratyö, maahanmuuttajat) työ- ja palkkaehdot
25. PAMin kollektiivisopimukset huomioivat erilaiset työn teettämisen muodot
26. PAMin sopimusaloilla kollektiivinen työntekijälähtöinen paikallinen sopiminen vahvistuu edunvalvonnan muotona
27. PAM tavoittelee palvelualojen työntekijöiden työajan lyhentämistä heidän ansiotasoaan heikentämättä
28. PAMin tavoitteena on, että luottamusmiehen asema turvataan edelleen lainsäädännössä.
29. PAMilaisten luottamushenkilöiden osaaminen turvataan riittävällä koulutusoikeudella koskien työehtosopimuksia, työlainsäädäntöä, pai-kallista sopimista sekä neuvottelutaitoja. Varahenkilöiden koulutusoikeutta tulee vahvistaa.

Elämässä

Tasa-arvoa terveyteen

- 30. PAMin sopimusaloilla työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työtään koskeviin päätöksiin ja työvuorosuunnitteluun lisääntyvät. Työntekijän on mahdollista päästä vaikuttamaan esimerkiksi yövuorojensa määrään.
- 31. PAM kehittää henkilöstöedustajien kykyä huolehtia siitä, että teknologisen kehityksen vaikutukset jakautuvat tasapuolisesti.
- 32. PAM puolustaa työntekijöiden oikeutta irrottautua työstä vapaa-ajallaan.
- 33. PAMin sopimusaloilla työpaikkatason toimijoiden edellytykset tunnistaa työpaikan psykososiaalisia kuormitustekijöitä ja toimia yhteistoinnassa työnantajan ja työterveyshuollon kanssa lisääntyy.
- 34. PAM jäsenten mahdollisuudet omaa terveyttään edistävään toimintaan, kuten ruokailu ja liikunta, lisääntyvät.
- 35. PAM vaikuttaa niin, että yhä useammalla työpaikalla on tasapuoliset yleislääkäritason ja työpsykologin palvelut sisältävät työterveyspalvelut kaikille työntekijöille

Inhimillinen yhteiskunta lisää hyvinvointia

- 36. PAM vaikuttaa julkisten palvelujen kehittämiseen, jotta epäsäännöllisiä työaikoja tekevien arjen tarpeet huomioitaisiin nykyistä paremmin.
- 37. PAM vaikuttaa siihen, että perheillä olisi saatavilla työ- tai asuinpaikan läheltä vuoropäivähoitoa ja vuorohoitoa pienille koululaisille.
- 38. PAM edistää kohtuuhintaisen asumisen lisäämistä.
- 39. PAM vaikuttaa lainsäädäntöön, jotta sinne saadaan kirjattua vaatimus työsuhteen osa-aikaisuuden perusteesta.
- 40. PAM edistää sitä, että sosiaaliturvaa kehitetään vastaamaan epätyypillistä työtä tekevien tarpeisiin.

Vahvistetaan pamilaisten osaamista

- 41. PAMin sopimusalojen ammatillisten tutkintojen kehittämisessä käytetään aktiivisemmin pamilaisten osaamista.
- 42. PAM vaikuttaa siihen, että ammatillisen koulutuksen resurssit ovat riittävät laadukkaaseen koulutukseen.
- 43. PAMin sopimusaloilla on koulutettu työpaikkaohjaaja jokaisella oppimisympäristönä toimivalla työpaikalla ja ohjaustyölle on varattu riittävä resurssi.



Perustaidot kunniaan

- 44. PAMin sopimusaloilla ammatillisten tutkintojen sisällöissä huomioidaan riittävästi geneeriset ja työelämätaidot.
- 45. PAMin sopimusalojen työpaikoilla tehdään säännöllisesti henkilöstön osaamiskartoitukset.
- 46. PAM ajaa perustaitotakuuta.



Työpaikalla yrityksessä

Kestävä liiketoiminta

- 47. PAMin sopimusalojen yrityksissä kestävää kehitystä edistetään paikallisesti sopien.
- 48. PAMin työehtosopimuksissa on määräyksiä tai suosituksia, joilla ehkäistään ympäristön kannalta haitallisia ja tuetaan ympäristön kannalta kestäviä valintoja
- 49. PAM on aktiivinen kumppani palvelualojen yritysten kestävä kehityksen ja yritys vastuun verkostoissa.
- 50. PAMilla on aktiivinen rooli uusien entistä vastuullisempien käytänteiden luomisessa ja käytäntöön viemisessä.
- 51. PAMin sopimusalojen kansainvälisesti toimivilla suomalaisyrityksillä on globaalit puitesopimukset
- 52. PAMin sopimusalojen suomalaisyritykset noudattavat ihmisoikeusperiaatetta globaaleissa toimitusketjuissa.
- 53. PAMin sopimusalojen useammassa Euroopan maassa toimivissa yrityksissä on eurooppalainen yritysneuvosto.

Järjestäminen

- 54. PAMin sopimusalojen työpaikoilla on työpaikan johtohahmoista koostuvat jäsenttiimit, jotka ovat vakiintuneet osaksi liiton edunvalvontakokonaisuutta.
- 55. Lisätään järjestäytyneiden työsuojeluvaltuutettujen määrää täten mahdollistaen Uniofyn käyttäminen myös työsuojeluvaltuutettujen työkaluna.
- 56. PAMin sopimusaloilla järjestäytyneiden työpaikkojen määrä kasvaa merkittävästi.
- 57. PAMin ammattiosastoilla on selkeä rooli työpaikkatoiminnassa ja niille on luotu järjestämisestä oma konsepti.
- 58. PAM laajentaa järjestämiskoulutuksen koskemaan entistä suurempaa osaa liiton aktiiveja.

Tulevaisuuteen tähtäävä yhteistoiminta

- 59. PAMin sopimusalojen työpaikoilla on toimintamalleja, joiden avulla kyetään auttamaan alentuneesta työkyvystä kärsiviä tai erityistä tukea tarvitsevia selviytymään työelämästä.
- 60. PAMin sopimusalojen työntekijöiden mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen työuransa aikana on parantunut.

- 61. PAMin sopimusalojen työpaikat ovat aktiivisia oppimis- ja ohjausympäristöjä, joissa työntekijä saa tukea ja ohjausta sekä työnantajan tarjoamaan että omaehtoiseen kouluttautumiseen
- 62. PAMin sopimusaloilla työnantajat ottavat kokonaisvaltaisemmin vastuuta työntekijöiden yksilöllisten oppimispolkujen kehittämisessä ja tukemisessa.

Moninaisuus rikastaa ja lisää hyvinvointia

- 63. PAM jakaa tietoa erilaisuuden ja monimuotoisuuden hyödyistä omien viestintäkanaviensa kautta.
- 64. PAM toiminta parantaa maahan muuttaneiden työntekijöiden suomen tai ruotsin kielen oppimista ja kielen oppimista tukevien työjärjestelyiden toteutumista työpaikoilla.
- 65. PAM kouluttaa luottamushenkilöitään tiedostamaan erilaisuuden hyödyt ja kohtaamaan erilaisuutta.
- 66. PAM lisää koulutuksillaan tietoa lakiin perustuvista tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista.
- 67. PAM vahvistaa työpaikkojen monimuotoisuutta alakohtaisella edunvalvonnalla, jäsenpalveluilla ja ammattiosastojen toiminnalla.
- 68. PAM tekee yhteistyötä eri toimijoiden kanssa vahvistaakseen erilaisuuden hyötyjen esiintuomista yhteiskunnassa.

Siirretty pitkän aikavälin tavoitteista lähiajan tavoitteisiin (liittyy kohtaan Kestävä liiketoiminta)

- 69. PAM on määrittänyt omat kestävän liiketoiminnan mittarit, joiden avulla välitetään tietoa Suomessa toimivien palvelualojen yritysten vaikutuksista niiden työntekijöiden asemaan.

Koulutussuunnitelma 2025 (luonnos)

Sarake	Opetusmuoto	Kurssin nimi	Ajankohta 1. jakso	Ajankohta 2.jakso	Paikka
Luottamushenkilöiden koulutus					
	verkko-opetus	Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen perehdytys			verkko-opetus, etäopetus
	etäopetus	Luottamusmiesten peruskurssi (2 op)	21.-23.1.2025	11.-12.2.2025	etäopetus
	lähiopetus	Luottamusmiesten peruskurssi (2 op)	25.-27.2.2025	25.-26.3.2025	Tampere, Tammer
	lähiopetus	Luottamusmiesten peruskurssi (2 op)	18.-20.3.2025	15.-16.4.2025	Lahti, Seurahuone
	lähiopetus	Luottamusmiesten peruskurssi (2 op)	13.-15.5.2025	10.-11.6.2025	Sokos Hotel Vantaa
	lähiopetus	Luottamusmiesten peruskurssi (2 op)	25.-29.8.2025		Oulu, Blu
	lähiopetus	Luottamusmiesten peruskurssi (2 op)	16.-18.9.2025	14.-15.10.2025	Seinäjoki, Alma
	lähiopetus	Luottamusmiesten peruskurssi (2 op)	28.-30.10.2025	25.-26.11.2025	Helsinki, Simonkenttä
	etäopetus	Työsuojelun peruskurssi (2 op)	21.-23.1.2025	11.-12.2.2025	etäopetus
	lähiopetus	Työsuojelun peruskurssi (2 op)	25.-27.2.2025	25.-26.3.2025	Tampere, Tammer
	lähiopetus	Työsuojelun peruskurssi (2 op)	18.-20.3.2025	15.-16.4.2025	Lahti, Seurahuone
	lähiopetus	Työsuojelun peruskurssi (2 op)	13.-15.5.2025	10.-11.6.2025	Sokos Hotel Vantaa
	lähiopetus	Työsuojelun peruskurssi (2 op)	25.-29.8.2025		Oulu, Blu
	lähiopetus	Työsuojelun peruskurssi (2 op)	28.-30.10.2025	25.-26.11.2025	Helsinki, Simonkenttä
	lähiopetus	Työsuojelun peruskurssi (2 op) - esihenkilöille	11.-13.3.2025	8.-9.4.2025	Helsinki
	lähiopetus	Luottamusmiesten jatkokurssi (4 op)	3.-7.2.2025	3.-7.3.2025	Helsinki, Simonkenttä
	etäopetus	Luottamusmiesten jatkokurssi (4 op)	31.3.-4.4.2025	5.-9.5.2025	etäopetus
	lähiopetus	Luottamusmiesten jatkokurssi (4 op)	6.-10.10.2025	10.-14.11.2025	Tampere, Rosendahl
	lähiopetus	Työsuojelun jatkokurssi (4 op)	3.-7.2.2025	3.-7.3.2025	Helsinki, Simonkenttä
	etäopetus	Työsuojelun jatkokurssi (4 op)	31.3.-4.4.2025	5.-9.5.2025	etäopetus
	lähiopetus	Työsuojelun jatkokurssi (4 op)	6.-10.10.2025	10.-14.11.2025	Tampere, Rosendahl
	lähiopetus	Neuvottelutaito (1 op)	12.-14.2.2025		Helsinki
	lähiopetus	Osaava ja sovitteleva luottamushenkilö (1 op)	11.-13.3.2025		Helsinki
	lähiopetus	Työoikeuden peruskurssi (1 op)	18.-20.3.2025		Helsinki
	lähiopetus	Työelämän mielenterveystaidot (1 op)	8.-10.4.2025		Tampere, Rosendahl
	lähiopetus	Monikulttuurisuuden kohtaaminen työelämässä (1 op)	23.-25.4.2025		Helsinki, Pressa
	lähiopetus	Paikallinen sopiminen (1,5 op)	20.-23.5.2025		Jyväskylä, Station
	lähiopetus	Hyvinvoinnista voimavaroja kiinteistöpalvelualan luottamushenkilöille	10.-12.6.2025		Uusimaa - paikka varmistuu
	lähiopetus	Yritystalous (1 op)	2.-4.9.2025		Helsinki, Pressa
	lähiopetus	Työsuojelulainsäädäntö (1 op)	9.-11.9.2025		Tampere, Tammer
	lähiopetus	Kaupan alan täydennyskoulutus	23.-25.9.2025		Helsinki, Pressa
	lähiopetus	Alv:n täydennyskoulutus	23.-25.9.2025		Helsinki, Pressa
	lähiopetus	Kiinteistöpalvelualan täydennyskoulutus	23.-25.9.2025		Helsinki, Pressa
	lähiopetus	Turvallisuusalan täydennyskoulutus	23.-25.9.2025		Helsinki, Pressa
	lähiopetus	Mara alan täydennyskoulutus	23.-25.9.2025		Helsinki, Pressa
	lähiopetus	Työelämän mielenterveystaidot (1 op)	30.9.-2.10.2025		Helsinki, Tripla
	lähiopetus	Työoikeuden täydennyskurssi (1 op)	28.-30.10.2025		Tampere, Station
	lähiopetus	Työhyvinvointi ja tuottavuus (1 op)	4.-6.11.2025		Lahti, Seurahuone
	lähiopetus	Osaava ja sovitteleva luottamushenkilö (1 op)	18.-20.11.2025		Jyväskylä, Station
	etäopetus	Apteekin täydennyskoulutus: tes ja työoikeuden päivät	3.-4.12.2025		etäopetus
	lähiopetus	Apteekin täydennyskoulutus: luottamushenkilön hyvinvointi	6.-7.11.2025		Helsinki
	etäopetus	Apteekin luottamushenkilöpäivä /etä	6.5.2025		etäopetus
	lähiopetus	Työhyvinvointikortti luottamushenkilöt	22.-23.5.2025		Paikkakunta varmistuu myöhemmin
	lähiopetus	Luottamushenkilön palveluosaaminen	21.-22.10.2025		Paikkakunta varmistuu myöhemmin
	lähiopetus	Jäsenhankintakoulutus (2 kpl tulossa)			Paikkakunta varmistuu myöhemmin
	lähiopetus	Työelämän tunnetaidot	25.-26.3.2025		Paikkakunta varmistuu myöhemmin

	lähiopetus	PAM Akatemia	26.-28.2.2025	4.-6.6.2025	Uusimaa - paikka varmistuu
	lähiopetus	PAM Akatemia	26.-28.2.2025	15.-17.10.2025	Uusimaa - paikka varmistuu
	lähiopetus	Työpaikat kuntoon	8.4.2025		Kuopio
	lähiopetus	Työpaikat kuntoon	29.4.2025		Turku
	lähiopetus	Työpaikat kuntoon	16.9.2025		Helsinki
	lähiopetus	Työpaikat kuntoon	1.10.2025		Oulu
	lähiopetus	Työpaikat kuntoon	4.11.2025		Jyväskylä
	lähiopetus	Aktiivinen työpaikka - jäsentimi	3.-4.6.2025		Oulu
	lähiopetus	Aktiivinen työpaikka - jäsentimi	18.-19.11.2025		Helsinki
	lähiopetus	Järjestämiskoulutus	4.-6.11.2024	2.-3.12.2025	Tampere
		Englannin kielen koulusta luottamushenkilöille			
Webinaarit luottamushenkilöille vuonna 2025 - päivämäärät ja kellon ajat vahvistuvat myöhemmin					
	etäopetus	Päihdeongelmat työpaikalla			
	etäopetus	Eväitä paikalliseen sopimiseen			
	etäopetus	Ansiopäiväraha - luottamushenkilöt			
	etäopetus	Osa-aikatyö ja päivärahan hakeminen - luottamushenkilöt			
	etäopetus	Kurkistus yrityksen tunnuslukuihin			
	etäopetus	Valmistaudu työterveysneuvotteluun			
	etäopetus	Ajanhallinta ja itsensä johtaminen			
	etäopetus	Toimeentulo työkyvyttömyyden aikana			
	etäopetus	Valmistaudu muutosneuvotteluihin			
	etäopetus	Työelämän tunnetaidot			
	etäopetus	Varoitukset ja irtisanomistilanteet			
	etäopetus	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus			
Jäsenkoulutus 2025					
	Lähiopetus ja e	Asiakaspalvelun ammattilainen x 2			Tampere ja etäopetus
	etäopetus	Työhyvinvointikortti			
	lähiopetus	Hyvä fiilis!			Paikkakunta varmistuu myöhemmin
	lähiopetus	Harmonia ja voima esihenkilöille	15.-16.8.2025		Paikkakunta varmistuu myöhemmin
	lähiopetus	Työelämän mielenterveystaidot - esihenkilöille (1 op)	20.-22.5.2025		Paikkakunta varmistuu myöhemmin
	lähiopetus	We are PAM	31.1.-1.2.2025		Scandic Tampere Station
	lähiopetus	Be a PAM activist	22-23.11.2025		Sokos Hotel Vantaa
Webinaarit kaikille jäsenille 2025 - päivämäärät ja kellon ajat vahvistuvat myöhemmin					
	etäopetus	Työelämäosaaminen webinaarisarja: Työsopimus, koeaika ja perehdytys			
	etäopetus	Aivotutkimuksen opit palautumiseen			
	etäopetus	Työelämäosaaminen webinaarisarja: Työaika ja palkka			
	etäopetus	Minustako aikuisopiskelija? -Kehitä jatkuvasti osaamistasi			
	etäopetus	Työelämäosaaminen webinaarisarja: Työttömyys ja ansiopäivärahan hakeminen			
	etäopetus	Rahankäyttö ja oman talouden hallinta			
	etäopetus	Työelämäosaaminen webinaarisarja: Vuosiloma ja poissaolot			
	etäopetus	Digiturvallisuus pankkiasioissa			
	etäopetus	Ansiopäiväraha			
	etäopetus	Ansiopäiväraha			
	etäopetus	Osa-aikatyö ja päivärahan hakeminen			
	etäopetus	Osa-aikatyö ja päivärahan hakeminen			
	etäopetus	Työelämäosaaminen webinaarisarja: Työsuojelu työpaikalla			
	etäopetus	Työelämäosaaminen webinaarisarja: Työsuhteen päättymisen			
	etäopetus	Työelämäosaaminen webinaarisarja: Työnhaku ja LinkedIn			
	etäopetus	Tekoäly työnhaun apuna			
	etäopetus	Rahankäyttö ja oman talouden hallinta			

	etäopetus	Oppimaan oppiminen			
	etäopetus	Oman osaamisen sanoittaminen			
Ammattiosastokoulutus					
	etäopetus	Webinaari: Perehdytys ammattiosaston työskentelyyn			
	etäopetus	Webinaari: Uniofy ja ammattiosaston jäsenvastaava			
	etäopetus	Ammattiosaston taloudenhoito			
	lähiopetus	Työskentely ammattiosastossa			Paikkakunta varmistuu myöhemmin

Hallituksen ja valtuuston kokoukset 2025

Tammikuu

Pe 31.1. Hallitus

Helmikuu

Ti 11.2. Hallitus (varalla)

Pe 28.2. Hallitus

Maaliskuu

Ma 31.3. Hallitus

Huhtikuu

Ti 15.4. Hallitus

Ke 30.4. Hallitus (Teams)

Toukokuu

Ke 14.5. Valtuuston kevätkokous

To 15.5. Valtuuston kevätkokous

Kesäkuu

Ti 3.6. Hallitus

Elokuu

To 14.8. Hallitus

Syyskuu

Ti 16.9. Hallitus

Lokakuu

Ti 21.10. Hallitus

Marraskuu

Ke 26.11. Valtuuston syyskokous

To 27.11. Valtuuston syyskokous

Joulukuu

Ti 2.12. Hallitus



Yhdessä parempaa

pam.fi



@pamliitto