**Luottamusmiestiedote syyskausi 2023**

Mukavaa syyskautta kaikille. Kesä on enää lämmin muisto, mutta toivottavasti kaikilla oli mukava ja leppoisa kesäloma😊

Uusi luottamusmieskausi alkoi 1.8.2023 ja jatkuu seuraavan kolmen vuoden ajan 31.7.2026 saakka. Jatkan kaikkien JUKO ry:n jäsenjärjestöjen pääluottamusmiehenä, minulle kuuluvat siis OVTES G-osion ja KVTES- sopimusten piirissä työskentelevät.

OVTES G-osion varhaiskasvatuksen opettajien luottamusmiehenä aloitti 1.8. alkaen Reetta Turunen. Hänelle kuuluvat kaikki OVTES G-osioon kuuluvat jukolaiset jäsenet. Reetta auttaa minun apunani teitä edunvalvonta-asioissa, hänen yhteystietonsa ovat tiedotteen lopussa.

Olen koonnut tähän kirjeeseen asioita, joista on hyvä aina muistutella syyskauden alussa.

* **Sak-aika** kysely on mukana tässä viestissä. Toivon että mahdollisimman moni siihen pystyisi vastaamaan. Käymme kyselyn tulokset myös läpi johtoryhmässä. Vastaukset voitte laittaa minulle sähköpostilla: peppina.parkkinen@kuopio.fi joko henkilökohtaisesti tai ryhmä/talokohtaisesti. Vastaukset käsitellään nimettöminä.

Sak-aika puhututtaa paljonkin. Muistattehan laittaa sak-ajan jo suunnitelmaan näkyviin. Jos sak-aika ei toteudu, niin sen voi siirtää toiseen, parempaan ajankohtaan. Jos sekään ei meinaa onnistua, on hyvä keskustella asiasta varhaiskasvatusyksikön johtajan/apulaisjohtajan kanssa ja pyytää häntä etsimään uuden ajan, jotta sak-aika toteutuu. Meillä on yhteinen ohjeistus sak-ajan toteutumiseen, toivottavasti ohje löytyy jokaisesta talosta esim. perehtymiskansiosta. Laadukas pedagogiikka vaatii työaikaa!

* Toinen tärkeä asia on varhaiskasvatuslain mukainen **ilmoitusvelvollisuus**. Jokaisella kasvatusvastuullisella henkilöstöllä on velvollisuus ilmoittaa, jos huomaa työssään epäkohdan tai epäkohdan uhan, joka koskee varhaiskasvatuksen toteutumista. Meillä on kaupungin Intrassa KUHAssa varhaiskasvatuksen sivuilla sähköinen lomake ilmoituksesta. Ilmoitus kannattaa aina tehdä esim. seuraavista esimerkeistä:

-Lapsen hyvinvointi tai kasvun, kehityksen ja oppimisen edellytykset vaarantuvat

-Lapsen epäasiallinen tai sopimaton kohtelu

-Tilat eivät ole terveellisiä, turvallisia tai vastaa lapsen yksilöllisiin tarpeisiin

-Lainvastainen varhaiskasvatuksen henkilöstön määrästä ja mitoituksesta poikkeaminen

HUOM! Ilmoitus on samalla teidän kaikkien oikeusturva, jos jotain sattuisikin. Ilmoituksen tehneellä henkilöllä on oikeus saada tietää, mihin toimenpiteisiin hänen ilmoituksensa perusteella on ryhdytty. Ilmoituksen tekijää kohtaan ei saa kohdistaa kielteisiä vastatoimia ilmoituksen johdosta, myöskään varhaiskasvatusyksikön johtajaan ei saa kohdistaa kielteisiä vastatoimia, jos hän hoitaa tätä lakisääteistä tehtäväänsä. Muistattehan että **mikään ei tule koskaan muuttumaan**, jos ilmoituksia ei tehdä silloin kun niitä pitäisi tehdä!

* **Lääkehoidosta** on tullut myös kyselyjä. Pääsääntö on, että lääkehoidon toteuttaminen on terveydenhuollon ammattihenkilön toimintaa. Terveysalalle kouluttamaton työntekijä (varhaiskasvatuksen opettaja, sosionomi) ei ole velvoitettu toteuttamaan lääkehoitoa.

Lääkehoidon toteuttaminen perustuu työntekijän suostumukseen, jos suostuu lääkehoitoon, on myös vastuussa. Potilasvahinkovakuutus koskee vain terveydenhuollon ammattihenkilöä. Mikäli annat suostumuksen lääkehoitoon, kannattaa tarkistaa, että kaupungilla on vakuutus lääkehoidon toteuttamiseen tai tarkista asia omasta jäsenliitosta, onko heillä vakuutusta. Lasta ei kuitenkaan voi jättää lääkitsemättä, jos paikalla ei ole lääkehoidosta vastaavaa henkilöstöä.

* **Työvuorosuunnitteluun** meillä on tehty kaupunkikohtainen ohjeistus. Tämän pitäisi löytyä jokaisesta päiväkodista ja se pitääkin käydä läpi talon yhteisessä palaverissa vähintään syyskauden alussa ja aina kun uusi työntekijä aloittaa. Nyt on tullut kyselyjä ns. tähtivuorosta tai apuillasta. Tällaista ei kuitenkaan voi olla, koska jokaisen työntekijän tulee tietää oma työvuoronsa etukäteen, eikä meillä ole tehty varallaolosopimusta tällaisesta apuillasta. Näissä äkillisissä tilanteissa tulee työntekijöiden kanssa keskustellen sopia, kuka voi jäädä sovittua pidemmäksi aikaa töihin ja hänelle maksetaan siitä korvaus. Työvuoropalaverissa voidaan sopia lasten hoitoaikojen mukainen muutos työvuoron alkamis- ja lopettamisaikaan (HUOM! ohjeen mukaisesti alle 15 min muutoksia ei saa tehdä). Muuten vahvistettuun työvuorolistaan ei voi tehdä muutoksia ilman työntekijän lupaa. Asiasta täytyy aina keskustella henkilökohtaisesti, mikäli työvuoromuutoksia joudutaan tekemään ja kysyä työntekijältä lupa muutokseen. Työvuorojen vaihdokset sekä sijaisten etsiminen ovat työnjohdollisia tehtäviä, joten johtaja/apulaisjohtaja vahvistaa aina työvuoromuutokset.
* **Tva-päivitykset** on valmistuneet. Päiväkodeissa onkin aloitettu tva-tarkistukset uusien lomakkeiden mukaan. Muistuttaisin että tva-päivityksen vuoksi kenenkään palkka ei voi laskea, jos tehtävät eivät ole olennaisesti muuttuneet entisestä työtehtävästä. Esim. ryhmän vaihdoksen vuoksi palkka voi muuttua, jos työtehtäväkin muuttuu erilaiseksi kuin ennen. Jos taas työ jatkuu samankaltaisena kuin ennenkin, ei palkka voi tiputtaa. Mikäli tarkistuksessa palkka tulee tippumaan, täytyy johtajan perustella, miksi tehtävä on muuttunut edelliseen tehtävään verrattuna. Minua voi myös tarvittaessa pyytää avuksi tva-keskusteluihin.
* Varhaiskasvatuksen apulaisjohtajat aloittivat päiväkodeissa 1.8. Meillä ei siis enää ole varajohtajia, vaan nykyiset varhaiskasvatuksen apulaisjohtajat toimivat esihenkilötehtävässä johtajan työparina. Varhaiskasvatuksen apulaisjohtajat ja johtajat miettivät ja jakavat esihenkilötehtävät omissa yksiköissään.
* Pääluottamusmiehet/luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutettu vierailivat viimeksi jokaisella alueella päiväkotivierailulla ennen korona-aikaa. Tällainen kiertue on jälleen suunnitteilla. Tästä ilmoittelemme tarkemmin!

**Yhteistyöterveisin**

**Peppina Parkkinen plm Juko ry Reetta Turunen lm Juko ry,** OVTES G-osio

OVTES G-osio/KVTES puh: 044718 3818

puh: 044 718 7337 reetta.turunen@kuopio.fi

peppina.parkkinen@kuopio.fi reetta.turunen@opedu.kuopio.fi

**Työsuojeluvaltuutetun terveiset**

Kuopion kaupunki työnantajana edellyttää työpaikoilla hyvää käytöstä. Huono ja epäasiallinen käyttäytyminen ei ole hyväksyttävää. Työkäyttäytymisen tulee tavoitella aina asiallisuutta, vastuullisuutta ja hyvää vuorovaikutusta. Työtehtävissä kuitenkin ajoittain koetaan väärinymmärrystä, loukkaantumista, stressiä ja tunnekuohuja. Työpaikalla olevia ristiriitoja voi kohdata mikä vain työpaikka.

Työyhteisön toiminnassa voi olla erilaisia häiriöitä ja ongelmia, joiden selvittäminen ja ratkaiseminen ovat esihenkilöiden vastuulla. Työnantajan on huolehdittava siitä, että esihenkilöllä on riittävät valmiudet selviytyä tehtävästään. **Työntekijällä on oikeus saada epäasialliseksi kohteluksi tai häirinnäksi kokemansa asia selvitettäväksi mahdollisimman pian. Tiedon saamisen jälkeen esihenkilön on ensiksi selvitettävä tilanteen ja tapahtumien kulku puolueettomasti.**

Selvittäminen suositellaan aloitettavaksi kahden viikon sisällä tiedon saamisesta. Jos työyhteisössä on hyvä keskinäinen luottamus, niin asiat saadaan pääsääntöisesti keskustellen selvitettyä. Tilanteiden pitkittyessä keskinäinen ymmärrys ja sovinto ovat vaikeammin saavutettavissa.

Pitkään jatkunut ja käsittelemätön tilanne voi johtaa työtehon laskuun, perustehtävän hoito kärsii ja ongelmat alkavat heijastua työyhteisön ulkopuolelle tai asiakastyytyväisyyteen.

**Lähde: Hyvä käytös kuuluu kaikille: Ohje häirinnän ja muun epäasiallisen käyttäytymisen ehkäisyyn ja käsittelyyn työpaikalla.**

**Ohje kokonaisuudessaan löytyy Kuhasta työsuojelun osiosta.**

**MITÄ MINÄ VOIN TEHDÄ?**

Muistilista työntekijälle työkyvyn ylläpitämiseksi

• Pidän hyvää huolta terveydestäni. Nukun, liikun, syön ja harrastan riittävästi ja sopivassa suhteessa kokonaishyvinvointiini nähden.

• Kykenen arvioimaan omaa osaamistani ja osaamistarpeitani, ylläpidän ja kehitän ammattitaitoani.

• Otan vastuun työtehtävästäni ja työyhteisöstäni.

 • Tunnistan voimavaroihini ja työmotivaation vaikuttavat tekijät ja vaalin niitä.

• Kerron esihenkilölle heti, jos koen työkykyni olevan heikkenemässä.

• Tuon työpaikalle hyvää mieltä, en juoruile tai puhu pahaa muista, puolustan heikoimpia ja olen sosiaalisesti rohkea nostamaan esille ja kehittämään epäkohtia työssä tai työyhteisössä.

**Lähde: Työkyvyn tuen toimintamalli, Kuopio.**

**Myös tämä toimintamalli löytyy kokonaisuudessaan Kuhasta**

***Kaikissa työsuojelua, työhyvinvointia ja työilmapiiriä koskevissa asioissa voit luottamuksellisesti ottaa yhteyttä työsuojeluvaltuutettuun. Pyritään yhdessä löytämään ratkaisu ongelmatilanteen selvittelyyn!***

**Työhyvinvointipareille suunnatut koulutukset järjestetään 26.10. ja 1.11. klo 12.30–15.30 Valtuustotalolla. Suositus on, että työhyvinvointiparit jakavat koulutuksen kuulumiset työyksiköissään esim. talon palaverissa.**

***Työsuojeluterveisin:***

***työsuojeluvaltuutettu***

***Anita Riekkinen***

***puh. 044-7187927***

***anita.riekkinen(at******)kuopio.fi***