

Luottamusmiesten terveisiä

Kevään 2023 kehityskeskustelut ja tulevat palkankorotukset

1. Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelut pidetään pääsääntöisesti tammi-helmikuussa 2023.

Ennen kehityskeskustelua esimiehesi antaa ohjeet yksikköpalaverissa tai vastaavassa.

Valmistaudu kehityskeskusteluihin huolella täyttämällä kehityskeskustelulomake ja erikseen nimetyt osaamiskartoitukset omalta osaltasi ennen keskustelua. Tarkista, että Sympan tehtävänkuvaus vastaa todellista tehtävääsi. Myös tarve oman osaamisen kehittämiseen kannattaa kirjata huolella. *Huom! Kehityskeskusteluissa kirjattuja asioita käytetään myös palkkausjärjestelmän tarkoitamana tehtävien vaativuuden, ammattitaidon ja työsuorituksen arviointina (=kokonaisarvio).*

Kehityskeskustelu on mahdollista pitää ryhmäkehityskeskusteluna, mutta **jokaisen kanssa on vähintään käytävä henkilökohtaisesti keskustelu omaan tehtävään liittyvän työsuorituksen, ammattitaidon ja osaamisen kehittämisen osalta**. Ne myös kirjataan SympaHR -järjestelmään. Tehty kokonaisarvio määrittelee työntekijän sijoittumisen palkkaryhmässä. Arvioinnissa peruspalkan määrittelyn kriteerinä palkkaryhmän sisällä käytetään niitä tekijöitä tai ominaisuuksia, jotka ovat tehtävän työn kannalta olennaisempia ja tärkeimpiä.

Kehityskeskustelu ei ole palkkakeskustelu, mutta edellä kuvattu, kehityskeskustelun yhteydessä tehtävä kokonaisarviointi tulee palvelemaan paikallisen järjestelyerän jakamista 1.6.2023.

Luottamusmiehet tulevat tekemään kyselyn maaliskuussa kehityskeskustelujen toteutuksesta.

2. Tulevat palkankorotukset kesäkuussa 2023

1.6.2023 tulee jakoon **yleiskorotus** 1,49%, **kehittämiserä** 1,2% ja **paikallinen järjestelyerä** 0,4%.

- Paikallista järjestelyerää koskevat neuvottelut tulee käydä 31.3.2023 mennessä. Paikallinen järjestelyerä käytetään työntekijöiden henkilökohtaisten peruspalkkojen korottamiseen. Järjestelyerän tarkemmasta kohdennuksesta neuvotellaan WinNovassa tammikuussa vielä erikseen. Valmistelutyöryhmässä ovat OAJ plm Jaana Antila, OAJ plm Petri Pöysti, rehtori Juha Vasama ja kehitysjohtaja Taina Kivioja ja sihteerinä henkilöstöjohtaja Diana Bergroth-Lampinen. Järjestelyerä maksetaan saajilleen kesäkuun palkanmaksun yhteydessä.
- Kehittämiserästä neuvotellaan liittotasolla 31.3.2023 mennessä. Kohdentamistavoitteena ovat työvoiman saatavuuden parantamiseen liittyvät toimenpiteet. Kehittämiserän painotus voi olla liitekohtainen, mutta kuitenkin sovittuun raamiin perustuva.

Työsuojeluvaltuutettujen ajatuksia vuoden 2023 alkuun

Winnovassa otettiin käyttöön v 2022 alussa työsuojeluvaltuutettujen alueellinen jako. Jari Myntti edustaa henkilöstöä Pori/Ulvila alueelle ja Juha Alho Rauma/Laitila alueella.

Pääsääntöisesti uusi toimintamalli on lähtenyt toimimaan mallikkaasti. Ehkä suurimpana muutoksena pidettiin ko. työsuojeluvaltuutetun edustusta alueiden kaikkiin Winnovan työntekijöihin, riippumatta roolista ja tehtävästä Winnovan työntekijänä. Jari Myntin jatkaessa

vanhana työsuojeluvaltuutettuna, hänet tunnetaan entuudestaan hyvin ja Juha Alho jalkautui aktiivisesti uutena valtuutettuna Rauman ja Laitilan alueilla.

1. Mistä muodostuu Työsuojeluvaltuutetun rooli?

Työsuojeluvaltuutettu edustaa työpaikan työntekijöitä työsuojelun yhteistoiminnassa. Valvontalain mukaan työsuojelun yhteistoiminta on työnantajan ja työntekijöiden yhteistyötä, jolla edistetään työn terveellisyttä ja turvallisuutta.

Voidakseen tuloksellisesti toimia työsuojelun yhteistoiminnassa, työsuojeluvaltuutettujen tärkein tehtävä on perehtyä työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin asioihin. Yksi olennaisimmista työkaluista turvallisuuteen ja terveyteen liittyvien asioiden havainnoinnissa on vuorovaikutus henkilöstön kanssa. Puhumalla ja keskustelemalla parhaiten löydämme niitä asioita, jotka ovat kunnossa sekä niitä missä on vielä mahdollisuus parantaa.

Winnovassa on käytössä mm. Lähetä piti-ilmoitus, jota työsuojeluvaltuutetut kannustavat henkilöstöä aktiivisesti käyttämään. Ilmoitushan kertoo tilanteesta, joka on ollut ”läheltä piti” Ilmoituksista saadaan arvokasta tietoa, jolla pystytään havainnoimaan selkeästi korjattavia kohtia tai kohteita työympäristössämme tai toimintamalleissa.

Samoin työsuojeluvaltuutetut kannustavat henkilöstöä olemaan mieluummin liian aikaisin kuin myöhään liikkeellä. Aina kannattaa soittaa, lähettää viesti tai nypätä hihasta, kun askarruttava asia liittyy jotenkin työturvallisuuteen, työterveyteen ja / tai työhyvinvointiin. Työsuojeluvaltuutetut tarvittaessa opastavat ja ohjeistavat askarruttavissa tilanteissa. Jos itse emme sillä hetkellä varmasti tiedä, otamme asioista selvää.

2. Mistä muodostuu työturvallisuus?

Aivan samoin kuin opiskelijoillemme painotetaan, työturvallisuus alkaa omasta asenteestamme. Välittämällä itsestämme, luomme jokainen ympärillemme turvallisen ympäristön, jossa itsellämme ja läheisillämme on turvallista työskennellä.

3. Mistä muodostuu työhyvinvointi?

Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät voidaan jaotella tiivistetysti: organisaation rakenteeseen ja toimintaan, johtamisen tapaan, työyhteisön toimivuuteen, työn organisoinnin tapaan ja yksilön vastuuseen omasta hyvinvoinnistaan.

Työsuojeluvaltuutetut kannustavat henkilöstöä omasta itsestä huolehtimiseen. Kun voin tänään paremmin kuin eilen, kehittynyt resilienssi auttaa kantamaan ja jaksamaan työelämän arjessa eteen tulevien haasteellisten tilanteiden yli tai ohi. Muita työturvallisuuteen- ja hyvinvointiin liittyviä asioita työsuojeluvaltuutetut edistävät toimielimissä, joissa toimimme henkilöstön edustajina. Näihin toimielimiin työsuojeluvaltuutetut tuovat sekä henkilöstöltä saatuja että omia havaintojaan.

Yhteistyöterveisin

Jaana Antila
OAJ pääluottamusmies

Jari Myntti
työsuojeluvaltuutettu Pori, Ulvila

Kimmo Liljeroos
OAJ luottamusmies Pori, Ulvila

Juha Alho
työsuojeluvaltuutettu Rauma, Laitila

Vesa Lähteenlahti
OAJ luottamusmies Rauma, Laitila