

VERSTAS

2/14
17.12.2014



HYHY

95

vuotta



Puheenjohtajalta

Syksy on ollut kiireistä aikaa. Palmenian yt-neuvottelut työllistivät kesän yli ja niistä johtuvat tuotannolliset ja taloudelliset irtisanomiset ovat vaikuttaneet aikatauluuni melkoisesti. Palmenian tilannetta on käsitelty niin yliopiston omissa medioissa kuin valtakunnallisissakin. Tässä kohtaa voi todeta, että asiat eivät menneet ihan niin kuin Strömsössä. Tärkeää on nyt saada työrauha Palmeniaan. Neuvotteluissa järjestöjen edustajat esittivät, että tarvittavat sopeuttamiset tehtäisiin siirtymäajalla ja näin voitaisiin välttyä irtisanomisilta. Asiassa ei löydetty yhteisymmärrystä. Valitettavasti nämä neuvottelut ovat vaikuttaneet myös koko yliopistoyhteisöön. Käytävillä arvailaan milloin ja missä seuraavat irtisanomisiin johtavat yt:t alkavat. Tässä tilanteessa olisi tärkeää, että yliopiston johto selkeästi linjaisi ja antaisi tiedoksi näkemyksensä siitä, mikä on yliopiston henkilöstön tulevaisuus.

Syksyn työlistalla on ollut myös yliopiston johtosääntöluonnoksen kommentointi. Käsittelimme asiaa yhdistyksen hallituksessa. Olimme tyrmistyneitä esitetyistä uudistuksista emmekä näissä pohdintoissa jääneet ainoaksi. Yliopiston hallitus linjasi marraskuun alussa, että johtosääntötyöryhmä jatkaa toimintaansa ottaen huomioon yliopistoyhteisöltä saadut kommentit. Samalla työryhmää täydennetään opiskelijoiden ja henkilöstön edustajilla. Tarkoitus on myös uudistaa muu yliopiston johtosäännöt ja ne hyväksytään samassa hallituksen kokouksessa ensi keväänä. Hyvä, että yliopistoyhteisön ääntä on kuultu!

Työlistalla on ollut useita yhteydenottoja jäseniltä, jotka ovat uupuneet työtaakkansa alla. Osittain tämä tilanne on seurausta yliopiston muun kuin opetus- ja tutkimushenkilöstön rekrytointikielosta (nykyisin asiasta käytetään sanontaa rekrytointilupamenettely), joka on ollut voimassa rehtorin päätöksenä vuodesta 2012. Samoin SAP HR -järjestelmän käyttöönoton vaikeudet ovat vaikuttaneet monen työntekijän työssä jaksamiseen. Saldotunnit ovat monella tapissa ja työt kasaantuvat. Ylityöluhia ei osata kysyä tai sitten todetaan, että työt tehdään liukumien puitteissa. Esityksiä on tullut siitä, että työajanseurantajärjestelmää uudistettaisiin mm. siten, että aamuliukuma voisi olla pidempi ja saldovapaita voisi pitää kerrallaan enemmän kuin kaksi päivää ja että niitä ei rajattaisi viiteen päivään vuodessa. Tämä ehdotus ei ole saanut vastakaikua työnantajalta.

Uusi luottamusmieskausi alkaa vuoden alussa. Luottamusmiesten yhteystiedot löytyvät tämän lehden takakannesta. Ja jälleen kerran muistutus teille hyvät jäsenet, ottakaa yhteyttä luottamusmiehiin, kun aihetta ilmenee. Asioiden hoitaminen on paljon helpompaa, kun olette ajoissa liikkeellä.

Yhdistyksen juhlavuotta on siis vietetty työn merkeissä. Mutta ei sentään ilman juhlia, joiden tunnelmat on taltioitu tämän lehden sivuille.

HYHYllä pyyhkii hyvin... Sata vuotta kohta mittarissa!

Toivotan teille kaikille erinomaista vuoden vaihdetta!

Elisa

Elisa Hyytiäinen

ps. tänä syksynä työyhteisötaidoista opittua: jätä ”mutta”-sana pois!



HYHYn toimisto on avoinna
ma-pe klo 9.00 - 14.00.
Puh. 135 4926
hyhy@helsinki.fi
Toimisto on suljettuna
17.12.2012 - 11.1.2013.

HYVÄÄ JOULUA!

Sisällys

- 2 Puheenjohtajalta
- 4 Työssä kaiken ikää – HATO-päivät Helsingissä
- 10 HYHY juhlii
- 16 HYHYn kommentti yliopiston johtosäännöstä
- 17 HYHY toimii
- 20 Liittovakuutusturvan muutoksista
- 21 Pääluottamusmieheltä
- 22 Aina kysellään
- 23 Toimintasuunnitelma 2015
- 24 HYHYn hallitus 2015
- 24 Luottamusmiehet 2015 -2016

Verstas 2/14 • ISSN 0358-9056 • Julkaisija: Helsingin yliopiston henkilökuntayhdistys HYHY ry • Yhteystiedot: Meritullinkatu 9 B 24, 00170 Helsinki – Sisäposti PL 16 – Puhelin 135 4926 – HYHY@helsinki.fi – www.hyhy.fi • Päätoimittaja: Elisa Hyytiäinen • Toimitus: Viestintätyöryhmä • Ulkoasu: Raija Sassi / Hilikka Ailio • Kannen valokuva: ???? • Painos 2500 kpl • Painopaikka: Unicrafia, 2014

Työssä kaiken ikää

HATO-päivät Helsingissä 21.-22.8.2014

Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöstöliitto YHL:n kahdeksannet valtakunnalliset HATO-päivät järjestettiin elokuussa Helsingissä. Hallinto- ja toimistohenkilöstöä saapui useimmista Suomen yliopistoista ja yliopistoyhteisöistä tapaamaan toisiaan ja kuulemaan luentoja teemasta ”Työssä kaiken ikää”. Helsingin yliopiston päärakennuksen pieni juhlasali tarjosi kauniit puitteet kaksipäiväiselle tapahtumalle, johon tänä vuonna saapui 170 osallistujaa.

Tämäkertainen järjestelyvastuu oli HYHYllä ja erityisesti sen hallinto- ja toimistohenkilöstön valiokunnalla. Järjestelyn apuna ja osviittana olivat edellisten päivien järjestäjän, Itä-Suomen yliopiston henkilöstöyhdistyksen evästeet ja palautteet. HATO-päiväthän ovat liittomme YHL:n piirissä jo pitkä traditio ja kokemuksia on kertynyt monesta yliopistosta. Tällä kertaa aiheeksi valittiin työssä jaksaminen. Yliopistojen hallinto-henkilökunta tekee työtään aikamoisessa paineessa henkilövähennysten ja kasvaneen työmäärän kourissa. Yliopistojen ja yliopistoyhteisön taloudellisesta ahdingosta huolimatta ilahduttavan moni kollega pääsi paikalle kuulemaan asiantuntijaluentoja ja verkostoitumaan.

Yhdistyksen puheenjohtaja Elisa Hyttiäinen toivotti osallistujat tervetulleiksi. Hän juonsi tilaisuuden osuvin mietelausein. Ne löytyvät tämän jutun alaotsikoista.

YHL:n puheenjohtaja Satu Henttonen toivotti osallistujat tervetulleiksi liiton puolesta ja kertoi ajankohtaisia työmarkkinakuulumisia.



Helsingin yliopiston rehtori Jukka Kola avasi tilaisuuden. Hän muistutti yliopistojen kaikkien henkilöstöryhmien, niin opettajien, tutkijoiden kuin tukihenkilöstönkin - mukaan lukien hallinto- ja toimistohenkilöstö - tekevän yhteistyötä samojen päämäärien hyväksi muutuvassa toimintaympäristössä. Rehtori peräänkuulutti käyttäjäläheisyyttä palveluihin ja toimintatapojen kehittämistä. Kansainvälistyminen on haaste myös hallinto- ja toimistohenkilöstölle. Palvelutasojen parantaminen vie aikansa ja edellyttää kouluttautumista. Koko henkilöstön kouluttamiseen pitää löytyä aikaa! Rehtori kehotti kuulijoita pitämään huolta siitä, että heillä on mahdollisuus koulutustua. Ihmistä avartaa ja auttaa työssä, kun voi olla kehittämässä itseään ja voi samalla kehittää omaa työyhteisöään. Puheensa lopulla rehtori vielä kehotti osallistujia verkostoitumaan: ”Oppikaa toisiltanne ja tavatkaa uusia ystäviä täällä!”

Henkilöstöjohtaja Kira Ukkonen käsitteli oman yliopistomme strategian teemaa ”Helsingin yliopisto on yksi työn-



antaja”. Myös hän suositteli verkostoitumista.

”Kun työ on nautinto, elämä on ilo. Kun työ on velvollisuus, elämä on orjuutta.”
– Maxim Gorki

Minkä ikäinen olet, minkä ikäiseksi tunnet itsesi?

Ikä on moniulotteinen käsite. *Helsingin yliopiston dosentti, tutkimusjohtaja Kaisa Kauppinen* aloitti luentonsa ”Ikäystävällisyys työssä sekä työ ja elämän moninaisuus” kertomalla iän eri määritelmistä. Se voidaan luokitella esimerkiksi näin: subjektiivinen eli kokemusikä, ulkonäköikä, työmarkkin-



aikä, ihanneikä, kronologinen eli kalenteri-ikä ja fyysinen ikä (fyysisen kuntoomme mukaan). Ihmiset kokevat itsensä kronologista ikäänsä nuoremmiksi ja iän subjektiivisuus, henkilökohtaisuus, lisääntyy iän myötä.

Ikääntyminen ei ole aina tasa-arvoista: miehille se sallitaan, naisille ei, on Susan Sontag todennut. Naiset törmäävät aikaisemmin ikääntymisen ”lasikattoon” eli heidät määritellään vanhemmiksi aikaisemmin kuin miehet. Varsinkin ulkonäköikä kohdistuu naisiin voimakkaammin kuin miehiin ja sen merkitys työuralla on kasvamassa.

Ikääntymisen myötä meidän pitäisi asettaa uudet rajat ikäryhmille: nuoruus jatkuu 50-vuotiaaksi, sitten seuraa keski-ikä ja vasta 80 vuoden iässä alkaa vanhuus!

Väestömme ikääntyy; ennusteiden mukaan vuonna 2030 meillä on 65 vuotta täyttäneitä jo 1,5 miljoonaa. Miten yhdistää omais- ja läheishoiva työssäkäyntiin ja työssä jaksamiseen?

Työssä ollaan yhä vanhempina. Tämä tuo omat haasteensa työssä jaksamiseen ja työterveyshuollon merkitys korostuu. Kaisa Kauppinen kävi läpi muistisairauksien riskitekijöitä, suurin niistä on juuri ikä. Muita todettuja riskejä ovat yksinäisyys, masentuneisuus, vähäinen fyysinen aktiivisuus, runsas alkoholinkäyttö, tupakointi jne. Ikääntymisen ja vanhuuden suunnittelun pitäisi alkaa jo keski-iässä ja riskitekijöitä karsia.



Miten sitten yhä vanheneva väestö jaksaa työssä? Kaisa Kauppinen selosti työvoimatutkimusta, jossa ilmeni tekijöitä, jotka ovat yhteydessä iäkkäiden työllisyyteen: hyvä koulutus, toimialoina julkinen hallinto, koulutus, terveys- ja sosiaalipalvelut, työn sisältötekijöinä mahdollisuus oppia ja kehittyä työssä, työyhteisö ja sosiaaliset suhteet sekä työaikajoustot.

Ikäystävällisen työyhteisön tunnusmerkkejä ovat lähimmän esimiehen oikeudenmukaisuus, työpaikan johdon kiinnostuneisuus henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista, kannustava työilma-
piiri ja tunne siitä, että voi hyödyntää osaamistaan muita opastamalla ja ohjaamalla. Myös työn imu on tärkeä tekijä.



Aivoergonomia on tärkeä aivojen ja mielen hyvinvoinnille.

Kauppinen esitteli Työterveyslaitoksen ikäystävällisen työyhteisötietokortin, jonka avulla voi tarkistaa, onko oma työyhteisö tässä suhteessa tasapuolinen. Kortti löytyy verkosta Työterveyslaitoksen sivuilta TTL.fi: muuttuva työelämä/tasa-arvo ja monimuotoinen työelämä/ikäystävällisyys työyhteisöissä.

”Ilman avoimuutta ei ole luottamusta!”

Miksi meidän on huolestuttava konsulteista työpaikallamme?

Lounastauon jälkeen kuulumme *Suomen Akatemian tutkijatohtori Hanna Kuuselan* luennon ”Konsulttidemokratia - konsulttimainen työtapa ja sen vaikutukset työelämään”.

Konsulttidemokratia on julkisen valmisteluvallan ja vallan tiiksumista yksityiselle sektorille, mutta myös toimintatapa, jolle on ominaista asiantuntijuuden ulkoistaminen ja kauppatavaraistuminen, julkisen ja yksityisen rajan hämärtyminen, julkisten organisaatioiden kiinteät suhteet yritysmaailmaan sekä työn tilapäistyminen ja projektimaistuminen. Päätöksenteon valmistelu ja vastuu erkaantuvat. Konsulttidemokratiaan



kuuluvat ajatukset jatkuvasta muutoksesta ja julkisen vallan tehottomuudesta sekä jopa vallankumouksesta ja ristiriitojen synnyttämisestä.

Miksi meidän on oltava huolissamme tästä? Kuuselan mukaan vallan ja vastuun erottaminen toisistaan hämärtää niiden rajan. Konsultointi irrottaa hallinnon vastuusta. Julkinen valta tihkuu yksityiselle sektorille ja päätöksenteon avoimuus vähenee. Julkisen ja yksityisen sektorin välille on syntynyt riippuvuussuhde.

Tärkeimmäksi palkkausperusteeksi on tullut myönteinen asenne uudistuksia kohtaan! Pitkäaikaisessa käytännössä saatujen kokemusten ja kokemuksellisen tiedon merkitys vähenee, aika-jänne lyhenee. Kun osa toiminnosta ulkoistetaan, organisaation sisäiset kerrostumat vähenevät. Hiljainen tieto vaarantuu. Hallinnan tunne ja sitoutuminen vähenevät.

Tätä kehitystä voi kuitenkin Hanna Kuuselan mukaan estää. Määräaikaaisuudet ja ketjuttamiset lopetetaan. Kehitetään itse ratkaisuja sen sijaan, että ne ulkoistetaan. Kannetaan vastuu tehdyistä päätöksistä. Toimitaan avoimesti ja edustuksellisesti. Ja vaikutetaan omalla asenteella: ollaan ylpeitä työstä ja puututaan epäkohtiin.

”Inspiraatio iskee yleensä työtä tehdessä, ei sitä ennen.” – Madelene L’Engle

Miten selvitä tuhansia vuosia vanhoilla aivoilla nykytyön haasteista?

Ensimmäisen päivän päätti *Aivokunto Oy:n asiantuntijan, FT Ville Ojasen* huima luento aivoista ja niiden käyttötaidoista. Kuulijoiden runsaiden kysymysten johdattamana ehdittiin saada monenlaista tietoa aivoista.

Kaikki kokeminen tapahtuu aivoissa. Aivokuori on kuin turboahdettu Ferrari, joka vetää meitä pois tästä hetkestä. Ville Ojanen kertoi, miten tärkeää on päästä aivokuoren ohi sen alla olevaan tunneaivuoreen. Emme ole tietoisia, mitä tunnemme, vaikka tunteet ohjaavat toimintaamme. Kolmas taso on kokemuksissamme, kehollinen tieto. Asiantuntija tekee intuitiivisia päätöksiä, mikä erottaa hänet noviiseista!

Nykyajan ihminen hakee pysähtymistä, ja läsnäolon harjoitteluun on monta tapaa: mindfulness, jooga, kesämökki yms. Arkinen käytännön keino harjoittaa läsnäoloa on kuunteleminen.

Aivokuori kiinnittää huomion sanoihin, tunnekuori siihen, mitä ihminen tarkoittaa ja mitä toinen tuntee.

Ihmisen aivot ovat läpikotaisin sosiaalinen elin. Aivot ovat kehittyneet ja kehittyvät vuorovaikutuksessa. Peilisolujemme

avulla saamme ymmärrystä toisten tunteista. Yksinjääminen, erottuminen on kipua (englannin heart break, heart ache). Aivoillaan voi vaikuttaa toisten ihmisten aivoihin ja siihen, miten yhteistyötä tehdään.

Aivomme ovat kehittyneet 80 000 vuotta sitten. Silloin ihmisen elinikä oli noin 30 vuotta. Muistisairauksien syy voi olla, että elämme liian pitkään. Ikääntymisen myötä reaktiokyky vähenee, toisaalta kypsymistä tapahtuu keski-ikästä, tästä kumpuaa viisaus. 55-vuotias työntekijä on työnantajalle kultakaivos!

Erityisesti sosiaalinen ajattelu kypsyy. Johtaminen vaatii yhtä aikaa kahta aivojen käyttötavan hallintaa, mikä nuorilta ei onnistu.

Kiire työelämässä on nykypäivää, muutos ja stressitilanteet häiritsevät toimintakykyämme. Miten selvitä? Ihmisellä on kolme strategiaa stressitilanteessa: taistelee, pakene tai näyttele kuollutta! Nämä eivät kuitenkaan toimi työelämässä, vaan meidän on kyettävä säilyttämään toimintakykymme. Käyttötaito on sitä, että olosuhde on hyväksyttävä; jos et hyväksy, voit huonosti. Tarvitsemme keskittymiskykyä, läsnäolon taitoa, paineensietokykyä ja taitoa palautua. Aivojen on saatava levätä. Nauru ja onnistumisen kokemukset ovat energisoivia asioita, samoin sosiaalinen vuorovaikutus, uni, liikunta ja ravinto.

Vinkiksi lukijoille: Ville Ojasella on aiheesta kirja: ”Aivoravistus - opas ja harjoituksia aivojen käyttötaitojen kehittämiseen”.

”Me emme löydä lepoa muusta kuin ponnistuksesta, samoin kuin liekki on olemassa vain palaessaan.” – Henri Amiel

Tietotyö ja miten se tehdään?

Toisen päivän aloitti *Työterveyslaitoksen erikoistutkija Satu Pakarisen* luento kuormittumisesta ja palautumisesta tietotyössä.

Tietointensiivistä työtä tehdään nykyään lähes joka alalla. Sille on tunnusomaista tiedon vastaanottamiseen, käsittelyyn ja uuden tiedon tuottamiseen liittyvät työn vaatimukset. Sitä tehdään tietotekniikan avulla ja sille on ominaista osaamisen suuri merkitys. Satu Pakarinen kysyi luennollaan, tehdäänkö tietotyötä tekniikan ehdoilla vai sen avulla. Sujuvoittavatko tietojärjestelmät työtä... vai kuormittavatko tarpeettomasti?



Ihmisen tiedonkäsittelyn ominaispiirteet asettavat reunaehdot ihmisen, työn ja tekniikan vuorovaikutukselle. Kognitiivinen ergonomia tutkii, miten ihmisen havaitsemisen, tarkkaavaisuuden, muistin ja ajattelun kyvyt ja rajoitukset voidaan huomioida tietotyössä. Samaten, miten visuaalinen tieto esitetään luotettavasti ja vaivattomasti sekä välitetään kognitiivinen kuormittuminen.

Työn vaatimukset ja olosuhteet voivat kuormittaa tarpeettomasti. Tutkimuksia on mm. monitehtävistä ja tehtävänvaihdosta, työn keskeytyksistä, poikkeamista ja häiriöistä. Ääni- ja kuvamelu kuormittavat työmuistia. Monenlaiset tekijät kuormittavat myös psykososiaalisesti: aikapaine ja keskeytykset lisäävät virheiden määrää, pitkään jatkunut työkuorma heikentää tiedonkäsittelyä ja epätyypilliset työajat ja akuutti sekä kasaantuva univaje kuormittavat. Globaalin työn hyvinvointivaikutuksia tutkitaan parhailaan. Liian kuormittavan työn seurauksena on virheitä, toiminnan hidastumista, muistamisen ja oppimisen ongelmia, vaara- ja läheltä piti -tilanteita.

Sen sijaan sopivasti kuormittava työ ylläpitää työntekijän terveyttä ja työkykyä, edistää syön sujuvuutta, parantaa turvallisuutta ja tuottavuutta.

Miten tietotyön kuormitustekijöihin voidaan puuttua? Satu Pakarisen mukaan niin, että kierretään inhimillisiä rajoituksia, vähennetään työympäristön häiriötekijöitä ja sopeutetaan tietotyön vaatimukset järkeviksi. Tietojärjestelmien ja ohjelmien toimivuus on tärkeää. Aivojen kuormitusta helpotetaan muutamalla

perusohjeella: vähennä muistikuormaa eli karsi ääni- ja kuvahälyä ja vältä keskeytyksiä. Jälkimmäistä voi tehdä esimerkiksi jaksottamalla työtä ja sopimalla työrauhatunneista. On hyvä myös kirjata ylös, mihin työ jäi. Auta muistia keskittämällä huomiosi, olemalla järjestelmällinen ja käyttämällä apuvälineitä, kuten muistilappuja. Kiinnitä huomiota riittävästi palautumiseen. Työ on sopeutettava ihmiselle – ei ihmistä työhön.

Työuupumus on pitkään jatkuneen liian kuormittumisen seuraus

Tietotyössä oppiminen on vaativaa eikä sille anneta nykyään paljon aikaa. Sitä voi helpottaa, kun kertaatietoja ja harjoittelee taitoja lyhyissä jaksoissa. Taukoja voi kasvattaa harjoituskertojen välissä. Uuden oppiminen on aina vaikeampaa kuin oman alan tietojen ja taitojen päivittäminen.

Palautumisessa on tärkeää muistaa työn ja vapaa-ajan välinen raja. Työn ja levon pitää olla riittävän erilaista. Lepoa voi olla myös mielekäs toiminta ja luontoelämykset. Riittävän uni, liikunta ja terveellinen ravinto ovat kaikki ratkaisuja tietotyössä kuormittumiseen.

”Jos palaat kotiin vähemmän energisenä, kuin olit töihin lähtiessäsi, syylistyt vakavaan rikkomukseen: varastat kotoa.” – Jagdish Parikh



”Perheystävällinen työpaikka – miten työn ja muun elämän yhteensovittaminen onnistuu käytännössä?”

Väestöliiton asiantuntija Anna Kokko hahmotteli meille perheystävällisen työpaikan. Väestöliitolla on ollut kehityshanke ”Perheystävällinen työpaikka”, jonka raportti ilmestyi vuonna 2013. Anna Kokko kertoi mm. sen teemoista esityksessään.

Perheystävällisen työpaikan tunnusmerkkejä ovat joustot ja vaikutusmahdollisuudet, toimivat järjestelyt sekä ohjeistukset ja pelisäännöt. Keskeisinä periaatteina ovat tasapuolisuus (työaikakäytännöt, työajan seuranta, kannusteet), oikeudenmukaisuus (selkeät pelisäännöt),



syrjinnän kieltä (paluu perhevapaalta, poissaoloista johtuvat tilanteet, kiusaamiseen puuttuminen) sekä tasa-arvo.

Vaikka maavertailuissa Suomi menestyy hyvin, on lapsiperheiden taloudellinen asema Suomessa kirjava. Työnteon kulttuuri ja työpaikkakohdattaiset käytännöt eivät vielä täytä kaikilta osin perheystävällisyyden ja inhimillisen työnteon kriteerejä. Monia konkreettisia asioita voidaan kehittää työpaikoilla: asenteita, pelisääntöjä ja toimintaohjeita toistuviin, äkillisiin tai erityisiin tilanteisiin sekä työaikaa, vastuuta ja toimenkuvia. Kokon luettelossa on myös työjärjestelyjä, loma- ja sijaisjärjestelyjä, esimiesten koulutusta perhe- ja työkysemissä, rekrytointiprosesseja ja kehityskeskustelujen sisältöä. Tavoitteena on, että toimivat perheystävälliset käytännöt ovat kiinteä osa työpaikan arkea ja toimintakulttuuria.

Perheystävällisillä käytännöillä on hyötyjä työpaikoille: työn organisoiminen paraneminen, toimiva työvuorosuunnittelu ja riittävät resurssit, työtehtävien sujuva hoitaminen, tasa-arvon lisääntyminen, selkeät pelisäännöt ja vastuut, sairauspoissaolojen vähentyminen sekä henkilöstön tyytyväisyyden ja tehokkuuden paraneminen. Tätä viestiä kannattaa viedä omaan työyhteisöön! Väestöliitolla on verkkosivut, jotka on rakennettu esimiestyön ja henkilöstöhallinnon työn tueksi. Sieltä löytyy myös testi, jolla voi muodostaa käsityksen siitä, onko oman työnantajan perheystävällisyys muutakin kuin vain sanoja. (<http://www.vaestoliitto.fi/perhe-ja-tyo/>)

”Ihminen on töissä elämänsä parhaat tunnit. Työelämän mielekkääksi tai mielipuoliseksi kokeminen vaikuttaa ratkaisevasti koko elämän tarkoituksellisuuteen.” – Pekka Himanen

Miten meillä?

HATO-päivien viimeisen luennoitsijan, *Helsingin yliopiston työhyvinvoinnin kehittämispäällikön Merja Soosalun* aiheena oli ”Innostava ja hyvinvoiva yhteisö - työhyvinvoinnin edistäminen Helsingin yliopistossa”. Otsikon alkuosa on yliopiston strateginen tavoite, jonka saavuttamiseksi kehitetään kannustavaa johtajuutta ja vuorovaikutteisia käytäntöjä, mm. työyhteisötaitoja. Työ- ja opiskelijayhteisön hyvinvointia edistetään jakamalla hyviä käytänteitä, selkeyttämällä toimintatapoja ja mm. edistämällä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kaikessa toiminnassa. Toimivat rakenteet, selkeät



toimintatavat ja huolellinen henkilöstöpolitiikka ovat myös kehittämiskohteita.

Merja Soosalu esitti ympyrämallilla, miten työnhyvinvointiin panostaminen lisää aikaansaavuutta ja innostusta. Yksilön tukemisen keskiössä on osaaminen, työyhteisötaitot ja elämänhallintataidot, yhteisön puolestaan esimiestyö, töiden ja arjen organisoiminen ja turvallisuus työssä. Koko organisaation kehittämisessä painottuvat johtaminen, strategia, henkilöstöpolitiikka ja seuranta.

Yksilön työkyky ja hyvinvointi on kokonaisuus, joka rakentuu terveyden, ammatillisen osaamisen ja arvojen sekä työn eri osasten (työolot, työn sisältö, työyhteisö, esimiestyö, yms.) luomalle pohjalle. Soosalu kuvasi, millainen esimiestyö ja yksilön toiminta työyhteisössä synnyttävät työhyvinvointia. Kaikilla on vastuu työyhteisön kehittämisessä.

Asiাপitoisten HATO-päivien lopuksi *klovnitrio HiliRimpsis & Kumpp.* kantoi oman kortensa hyvinvoinnin kehoon. Vanhat käytännöt pyyhittiin pois ja harjoiteltiin naurun parantavaa taitoa.

Luentojen välissä UniSportin liikuttajat huolsivat kuuntelijoiden fyysistä hyvinvointia. Torstaina luentojen päätteeksi oli mahdollisuus tutustua Kaisaniemen kasvitieteelliseen puutarhaan, Kaisatalon kirjastoon tai Tiedekulmaan, joihin kaikkiin riitti kiinnostuneita osallistujia.

Myös taiteiden yö tarjosi vaihtoehtoja ohjelmaa. Iltajuhlaa vietettiin perinteikkäällä Ravintola Kaisaniemessä, jossa muusikko Aino Venna säestäjänä Erik Michelsenin kanssa tarjosi kauniilla musiikillaan hengenravintoa.



Päivien päätteeksi arvottiin perinteiseen tapaan seuraavien HATO-päivien järjestäjä. Kahden vuoden päästä tavaan Lapin yliopistossa Rovaniemellä!

*Heljä Heikkilä
Hallinto- ja toimistohenkilöstön valiokunta
Kuvat: Ennio Zuccaro, Elisa Lehtonen ym???*



- Erittäin mielenkiintoinen aihe ”Työssä kaiken ikää” ja hyviä luentoja.
- Miellyttävä vastaanotto! Kiva eriväriset niminauhut! Hyvä opastus!
- Kauniit ruusut!
- Kaikki luennot erinomaisia!
- Jumppatuokiot luentojen välissä oli loistoidea!
- Kiitos oikein hyvät luennot! Hyvä rytmitys ja kahvit. Ja illanvietto.
- Kaisaneimen ravintolan musiikkiesitys MAHTAVA elämys! Kiitos.
- Hili Rimpsis & kumppanit = naurujumppa oli kivaa!
- Sali oli hyvin ilmastoitu ja rauhoittava!
- Koen erittäin tärkeäksi Hato-seminaarien järjestämisen. Hyvä, että järjestetään eri paikkakunnilla!
- Edelleen tärkeä järjestää HATO-päiviä. Toivottiin myös, että yritettäisiin vaikuttaa, että minkään yliopiston henkilöt eivät joutuisi itse maksamaan kustannuksia: TASA-ARVO! Tärkeitä HATO-seminaarit joka toinen vuosi!
- Yrittäkää saada positiivinen viesti Hatosta yliopistojen johdoille, että he suhtautuisivat positiivisesti henkilöstön osallistumiseen
- Hyvin järjestetty – KIITOS!
- Se harmi ettei kaikki halukkaat päässeet osallistumaan päiville! Tarkoitan omasta yliopistosta eri tiedekunnista!
- Paljon tuli uutta ja lisäenergiaa! KIITOS!
- Antia jäi niin kotiin kuin työpaikallekin vietäväksi.

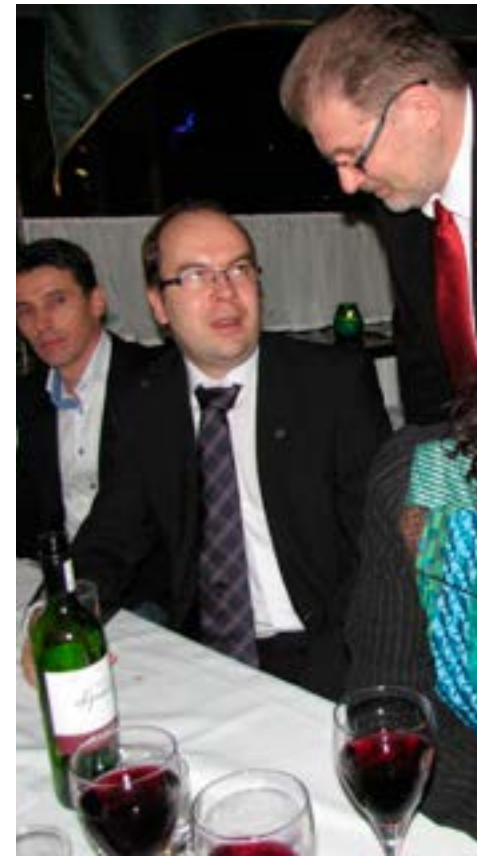


HYHY JUHLII





HYHY JUHLII





HYHY JUHLII



Helsingin yliopiston henkilökuntayhdistys HYHY ry:n kommentit yliopiston johtosääntöluonnokseen

HYHY ry:n on tyrmistynyt yliopiston johtosääntöluonnokseen esitetyistä muutoksista. Johtosäännön ensimmäisessä pykälässä todetaan, että ”johtosäännön tarkoituksen on luoda edellytyksiä valmistelun ja päätöksenteon avoimuudelle, vuorovaikutteiselle johtamiselle...”. Nyt kommenteilla oleva johtosääntöluonnoksen esitykset ovat ristiriidassa johtosäännön tarkoitukselle. Rehtorin asettama johtosääntötyöryhmä on työnsä aikana kertonut yliopistoyhteisölle, että johtosääntöön tehdään pientä hienosäätöä, poistetaan päällekkäisyyksiä ja erityisesti professoreiden rekrytointikäytäntöjä uudistetaan joustavamaksi. Vielä kollegion seminaarissa elokuussa kerrottiin, että suuria uudistuksia johtosääntöön ei esitetä. Nyt yliopistoyhteisölle toimitettu johtosääntöluonnos on jotain ihan muuta. Esitys on herättänyt suurta hämmennystä ja keskustelua. Kysymys ei ole enää hienosäädöstä, vaan totaalisesta suunnan muutoksesta. Yliopistodemokratia halutaan poistaa ja tilalle tarjotaan linjaorganisaatiota, jossa valtaa edelleen keskitetään keskusjohdolle.

Voimassa olevasta johtosäännöstä on tarkoitus siirtää paljon määräyksiä talous-sääntöön, vaalijohtosääntöön ja tutkinto- ja oikeusturvajohtosääntöön, erillisten laitosten johtosääntöön ja työjärjestyksiin sekä rehtorin ohjeisiin. Johtosäännön uudistuksen kunnollinen ja perusteellinen arviointi vaatisi ehdottomasti myös näiden sääntöjen ja ohjeistusten samanaikaisen käsittelyn johtosääntöluonnoksen kanssa. Näin toimien saataisiin kokonaiskuva yliopistomme johtamisesta ja monta nyt epäselväksi jäävää asiaa voisi kokonaisvaltaisesti tarkastella.

Tämä johtosääntöluonnos olisi tarvinnut kommentointia varten selkeän taustamuistion, jossa olisi kerrottu, miksi nämä muutosehdotukset on tehty. Lisäksi olisi ollut hyvä esitellä myös vaihtoehtoisia malleja, joita työryhmä on tehnyt ja joita yliopiston hallituksessa on käsitelty. Kysymys on myös asian valmistelun avoimuudesta, luottamuksellisuudesta ja yliopistoyhteisön aidosta osallistamisesta.

Dekaanien ja laitosjohtajien valinta

Johtosääntöluonnoksessa esitetty tiedekuntien dekaanien ja laitosjohtajien valinta ei ole kannatettava ehdotus. Yliopistoyhteisöllä pitää olla mahdollisuus vaikuttaa siihen, ketkä heitä johtavat. Sillä on merkitystä henkilöstön motivoitumiseen ja sitoutumiseen. Tiedekunta- ja laitosneuvostoilla pitää olla aito mahdollisuus vaikuttaa johtajavalintoihin.

Nyt esitettyjä valintaryhmiä voidaan käyttää asian valmisteluun, mutta lopul-

linen päätös valinnoista pitää olla vaaleilla valituilla tiedekunta- ja laitosneuvostoilla. Valintaryhmien jäsenet pitää valita kolmiantaisesti siten, että jokainen ryhmä valitsee oman edustajansa. Jos jotain hyvää esityksestä voisi todeta, niin dekaanien ja laitosjohtajien viisivuotiskaudet ovat kannatettavia.

Erilliset laitokset

Esitetyssä luonnoksessa erillisten laitosten osalta todetaan, että niille tehdään yksi yhteinen johtosääntö ja rehtori päättää erikseen jokaisen laitoksen työjärjestyksestä. Epäselväksi on jäänyt kuinka työjärjestys laaditaan, mikä rooli on työjärjestyksen laatimisessa laitoksen henkilökunnalla ja johtokunnalla. Erillisten laitosten työjärjestykset pitää jatkossakin valmistella yhteistoiminnallisesti henkilöstön ja erillisten laitosten johtokuntien kanssa. Jos tähän esitettyyn malliin päädytään, rehtori päättää erillisen laitoksen työjärjestyksestä johtokunnan esityksestä. Esityksessä ei todeta mitään erillisen laitoksen johtajan valinnasta. Miten se on tarkoitus jatkossa tehdä? Johtokunnalla ja sitä kautta myös henkilöstöllä pitää olla mahdollisuus vaikuttaa johtajan valintaan.

Keskushallinto

Yliopiston hallinnon hoitamisesta todetaan esityksessä, että ”yliopiston keskushallinnossa ja yksiköissä työskentelevät hoitavat yhtenä kokonaisuutena yliopiston hallintoa...”, mitä tämä tarkoittaa käytännössä? Tuleeko jotain muuttumaan ja miten? Tämä kohta on aiheuttanut monenlaista pohdintaa ja uhkakuvaa tiedekuntien ja erillisten laitosten hallinnollisesta työstä tulevaisuudessa. Halutaanko siirtää kaikki hallinnollinen työ tiedekunnista ja erillisistä laitoksista keskitettyyn toimintamalliin? Yliopistossa on tehty erilaisia keskitettyjä ratkaisuja hallinnollisten tehtävien hoitamisessa ja esimerkiksi taloushallinnon keskittäminen on saanut vahvaa kritiikkiä.

Kokoontumisesta ja kokouskielestä todetaan, että kokouksissa voidaan käyttää myös muuta kieltä ja pöytäkirjat laatia tällä kielellä. Esityksessä esitetään, että sana ”erityisestä syystä” poistetaan. Tätä muutosta emme kannata. Yliopistomme on suomen- ja ruotsinkielinen ja yliopistoyhteisöllä on oikeus käyttää omaa äidinkieltään. Käännökset tehdään tarvittaessa vieraalla kielellä.

Johtosääntöluonnoksessa mainitaan yliopistossa toimivista henkilöstöryhmistä professorit ja opetus- ja tutkimushenkilöstö. Pykälässä 7 pitäisi huomioida myös muu

henkilöstö, jolle hallinto luo edellytykset toimia menestyksekkäästi perustehtävissään yhdessä opetus- ja tutkimushenkilöstön kanssa.

Yhteistoimintaryhmät

Luonnoksessa ollaan poistamassa pykälää 16:sta, jossa todetaan mm. tasa-arvo-, työsuojelu- ja yhteistoimintaryhmät. Vaikka nämä työryhmät perustuvat yleisiin säädöksiin ja sopimuksiin, pitäisi ne olla johtosäännössä kirjattuna. Yksi mahdollinen kohta näille olisi pykälä 18, jossa ohjeistetaan yksikkökokousten pitämisestä. Pykälän kohta voitaisiin nimetä esim. yliopiston yhteistoiminnalliset toimielimet ja yksikkökokoukset.

Rehtorin valinta

Esitys, että hallitus valitsee rehtorin yliopistokollegiota kuultuaan, on kannatettava.

Professorivalinta

Kaikkien henkilöstövalintojen pitää perustua yksiköiden henkilöstösuunnitelmiin. Hakuilmoituksessa tarvittavat tiedot esim. alan määrittelystä kuuluvat dekaanin ja tiedekuntaneuvostojen tehtäviin. Nyt esitetään, että rehtori antaa ohjeen asiasta. Jotta asiaa voisi kommentoida, rehtorin ohjeen pitäisi olla ehdottomasti samalla nähtävänä.

Lopuksi

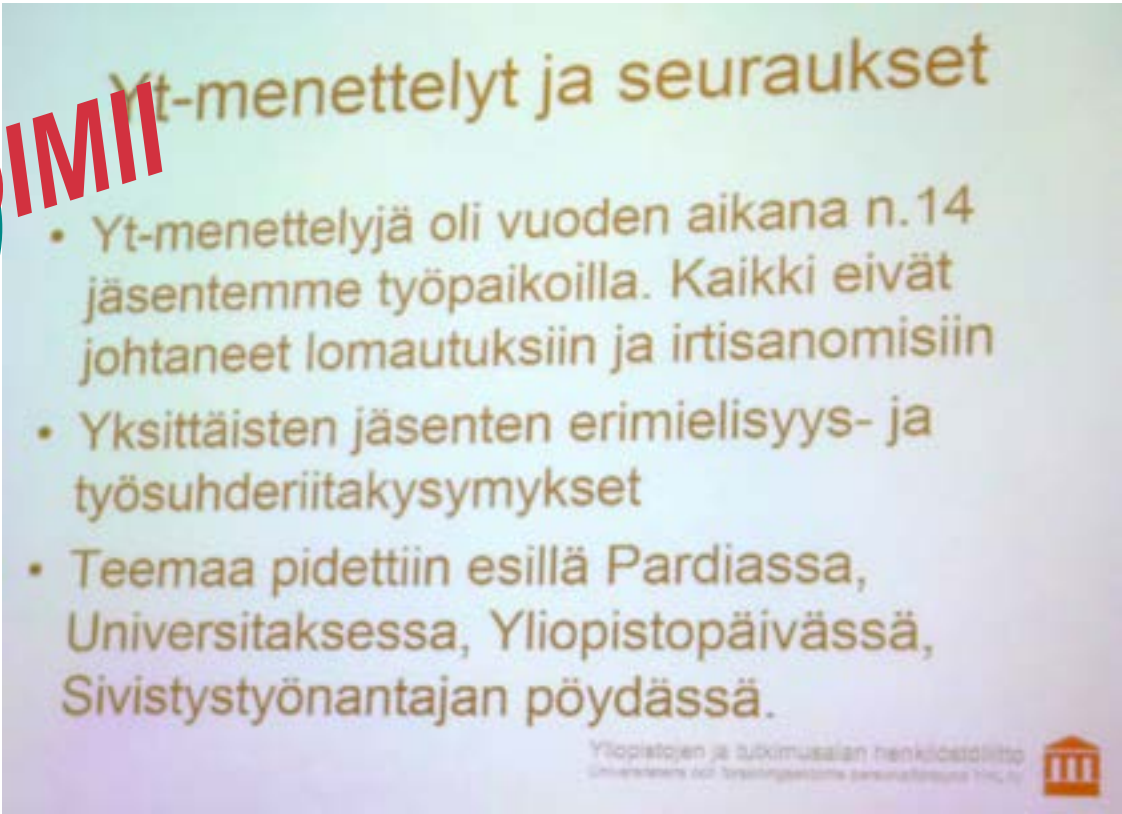
Useat työelämä tutkimukset ovat osoittaneet, että parhaat johtamiskäytännöt tuntuvat löytyvän matalahierarkkisista organisaatioista, joissa päätökset tehdään yhdessä ja aidossa vuorovaikutuksessa henkilöstön kanssa. Roolien monipuolistuminen, jaettu johtajuus ja henkilöstön vaikuttamismahdollisuuksien kasvattaminen ovat avainasemassa innostavan ja motivoivan työkuultuurin luomisessa. Nyt esitetty yliopistomme johtosääntöluonnos ei tue tätä näkemystä.

Helsingissä 24.10.2014

Helsingin yliopiston henkilökuntayhdistys HYHY ry.

Elisa Hyytiäinen
puheenjohtaja

HYHY TOIMII





HYHY TOIMII



HYHYn jäsenten Liittovakuutusturva muuttuu ensi vuoden alusta

HYHYn jäsenet on vakuutettu Pardian kautta vapaa-ajan vakuutuksilla. Liittovakuutus muuttuu 1.1.2015 alkaen. Jäsenet ovat jatkossakin vakuutettuja vapaa-ajan matka- ja tapaturmavahinkojen sekä ammatissa aiheutuvien vastuu- ja oikeusturvavahinkojen varalta.

Pardian jäsenmaksuun sisältyy lukuisten jäsenetujen joukossa myös vapaa-ajan viettoa kattava vakuutus. Liittovakuutus muuttuu hieman ensi vuoden alussa, joten nyt on hyvä hetki tarkistaa, että oma vakuutusturva on kunnossa.

Mikä muuttuu?

Vakuutettujen ikärajaa lasketaan kahdella vuodella nykyisestä 70:stä 68:aan.

Vapaa-ajan matkustaja- ja matkatavaravakuutus on voimassa enintään 45 vuorokautta matkan alkamisesta nykyisen 60 vuorokauden sijaan.

Liittovakuutuksen päättymisiän alentaminen johtuu siitä, että jatkuvan matkustajavakuutuksen voi ottaa ifistä viimeistään 69-vuotiaana. Kun Liittovakuutus on aiemmin päättynyt 70-vuotiaana, on moni jäänyt sen jälkeen ilman jatkuvaa matkustajavakuutusta. Ifin matkustajavakuutuksen voimassaolo on yleisesti 45 päivää, ja sen vuoksi myös Pardian jäsenilleen ottama vakuutus muutettiin vastaamaan samaa käytäntöä.

Jos kuulut ikäryhmään, jonka Liittovakuutusturva päättyy vuoden vaihteessa ja olet alle 70-vuotias, soita Ifin puhelinpalveluun 010 19 19 19, niin voit ottaa itsellesi jatkuvan matka- ja matkatavaravakuutuksen Pardian neuvottelemien alennuksin.

Mikä ei muutu?

Vapaa-ajan matkustaja- ja matkatavaravakuutusten sekä tapaturmavakuutuksen enimmäis- korvausmäärät, omavastuut ja turvatasot.

Ammattihenkilön vastuu- ja oikeusturvavakuutus, joka sinulla on Pardian jäsenenä ammatissa aiheutuvien vahinkojen varalta.

Tiesitkö ja tietääkö työkaverisi?

Sinun on mahdollista hankkia jäsenetuna hinnaltaan erittäin kilpailukykyinen Ryhmäsampo Primus henki- ja tapaturmavakuutus joko itselle tai perheenjäsenelle. Vakuutuksen myöntää Keskinäinen Vakuutusyhtiö Kaleva www.henkivakuutuskuntoon.fi. If selvitti alkukesästä 2014, että yli puolet liittojen jäsenistä ei tiedä saavansa edullisia vakuutuksia.

Lisätietoa Liittovakuutuksesta, vakuutusehdoista ja Ifin tarjoamista vakuutuksista Pardian jäsenille: www.if.fi/pardia

Kesä poissa, syksy on ja talvea odotellaan

Aloitin 27.10. pääluottamusmiehenä TJ Hämäläisen sairausloman sijaisena. Luottamusmiestoiminta ei ole minulle mitenkään vierasta, olenhan aloittanut ay-toiminnan jo viime vuosituhanella.

Tämä vuosi on ollut raskas. Jokainen meistä on kuullut tapauksia Palmeniasta ja moni meistä on ihmetellyt, mitä Palmeniassa ja Helsingin yliopistolla yleensäkin nyt tapahtuu.

Olin itse mukana Palmenian yhteistointaneuvotteluissa, tosin en kaikissa. Tilanne oli vakava ja seuraukset olivat vielä kauheammat. Irtisanomisia tuli ja monelta meni työpaikka alta. Järjestöt esittivät neuvottelujen kuluessa, että ensiksi Palmeniassa tehtäisiin organisaatiouudistus ja siinä katsottaisiin, mihin kukin sijoittuu uudessa organisaatiossa. Tämä ei sopinut työnantajalle, vaan haluttiin lähteä irtisanomisten tielle.

Kun olen seurannut tätä Palmenian tapausta ja syyttelyä puolin ja toisin, kuka on sanonut mitään, ei voi olla kuin häpeissään. Helsingin yliopiston henkilöstöasiainpäällikkö Jaana Sirkiä toteaa Flammassa, että Irtisanomistilaisuudet sujuivat rauhallisesti. Tietojeni mukaan se pitää paikkansa, mutta se, mitä työyhteisössä tapahtui näiden tilaisuuksien jälkeen, olisi saanut jäädä tapahtumatta. Kyllä mielestäni työntekijät ovat käyttäytyneet niin hyvin kuin mahdollista. He ovat tehneet työnsä hyvin ja käyttäytyneet esimerkillisesti kuten sivistisyliopistossa kuuluukin tehdä.

Helsingin yliopiston hallitus esitti yliopiston uuden johtosääntöluonnoksen. Esityksen mukaan hallitus valitsee



mm. dekaanit ja laitosjohtajat. Yliopiston yksiköt ja myös järjestöt ovat saaneet antaa johtosääntöluonnoksesta kommentit. Myös HYHY on antanut kommentit ja toteamme mm. dekaanien ja laitosjohtajien valinnasta: Johtosääntöluonnoksessa esitetty tiedekuntien dekaanien ja laitosjohtajien valinta ei ole kannatettava ehdotus. Yliopistoyhteisöllä pitää olla mahdollisuus vaikuttaa siihen, ketkä heitä johtavat. Sillä on merkitystä henkilöstön motivoitumiseen ja sitoutumiseen. Tiedekunta- ja laitosneuvostoilla pitää olla aito mahdollisuus vaikuttaa johtajavalintoihin.

Onneksi olen huomannut, että ihmisiltä löytyy kuitenkin jostain intohimoa omaan työhön, vaikka joskus usko tulevaisuuteen ja oikeudenmukaisuuteen horjuukin.

Pakkohan tässä on lisätä vielä perinteiset joulun ja uuden vuoden toivotukset kaikille.

ME olemme yliopisto!

Markku Ojala

Viikissä 28.10.2014



HYHY on kiinnostunut etenkin jäsenistön, mutta myös muun yliopistolla työskentelevän henkilöstön mielipiteistä. Siitä, mikä mättää milloinkin eniten ja missä voimme parantaa esimerkiksi toimintatapoja. Tämän selvittämiseksi ainoa keino on kyselyjen järjestäminen. Pieniä arpajaisilla höystettyjä kyselyitä teemme aina kun on mahdollista. Palautteet voi yleensä antaa nimetöminä, arpalipukkeet palautetaan erikseen.

Tiedotuksen lukkoihin on useita avaimia

Elokuisen jäsenristeilyn kyselyyn vastattiin omin sanoin, avovastauksina. Tiedustelimme luottamushenkilötoimintaan halukkaita ja hankimme tietoa siitä, kuinka hyvin yhdistyksen jakama koulutustuki ja sen anominen tunnetaan. Kysyimme myös verkkoviestintään liittyvistä asioista.

Yli sadasta risteilyyn osallistuneesta 54 vastasi, pääasiassa koulutustukeen ja netin käyttöön liittyviin kysymyksiin. HYHYn internetsivut (www.hyhy.fi) on löydetty hyvin, niillä vierailaan säännöllisesti, jotkut jopa viikoittain. Netistä moni kertoi löytäneensä vastauksia myös koulutustuen anomiseen. Myös vuoden käytössä ollut Facebook-sivu (www.facebook.com/hyhyry) on jo löydetty ja noin puolet sivulla kävijöistä oli tykkääjiä. Osa ei aiokaan liittyä Facebookiin. Huomionarvoista on, että kaikkia tiedotus- ja viestintäkanavia tarvitaan edelleen; niin paperitiedotetta, verkkosivuja kuin sosiaalista mediaakin. Tapahtumailmoittelussa on toimistolla huomattu se, että tehokaimmat välineet ovat paperitiedote ja henkilökohtainen sähköpostitiedote.

Kunnon työtä satoa korjaamalla

Luottamusmiehet jalkautuivat perinteisillä sadonkorjuukahveillaan eri kampuksille kansainvälisenä Kunnon työn päivänä lokakuussa. Tämän teeman materiaaleja hyödyntäen kysyimme osallistujilta, minkä he kokevat kunnon työksi, mikä on heidän hyvä työnsä, mistä saa hyvää mieltä päivään. Satojen kahvittelijoiden joukosta 39 oli jaksanut raapustaa avovastauksensa meile. Kahta lukuun ottamatta kaikissa oli mainittu tärkeiksi ihmisuhteet, joko työpaikan tai kodin ihmiset. Myös oma hyvä työ kohdistui useimmiten toisiin ihmisiin.

Kivat työkaverit ja hyvä porukka luovat hyvän työympäristön. Esimiehen positiivinen kommentti ja kahvitauon hauskat vitsit olivat konkreettisia esimerkkejä. Harrastukset tuovat hyvää fiilistä. Omissa hyvissä teoissa oltiin samoilla linjoilla. Positiivisen hengen jakaminen osoittautui monelle tärkeäksi. Kaikkein konkreettisimpia hyviä töitä olivat loukkaantuneen tytön auttaminen lääkäriin ja seurana oleminen haavan tikkauksen ajan, joku oli poittanut lehmän, joku haistanut homeen... Hyvät tavat ja yhteen hiileen puhaltaminen tuntuvat olevan toimivan työyhteisön kivijalkoja.

Vastauksia kokosi yhdistyksen toimistonhoitaja Elisa Lehtonen

Miksi ammattiliitossa, mitä ammattiyhdistysliike merkitsee?

”Tottakai on kuuluttava liittoon, kun on työelämässä. Vaikka nykyään ay-liikkeen arvovalta on kadonnut, on työnantajan markkinat. Meidän ja yksityisten alojen välillä on vielä eroa. Hyvinvointiin on tuudittauduttu.”

”Jos kukaan ei kuuluisi liittoon, meillä ei olisi mitään oikeuksia. Silloin kun oli ongelmia, tarvittiin ay-liikkeen apua, mutta nyt sen vaikutusvalta on vähentynyt. Kun on saatu etuja, erotaan.”

95-vuotias HYHY toivottaa kaikille
hyvää joulua ja
menestyksestä uutta vuotta!



Helsingin yliopiston henkilökuntayhdistys HYHY ry
www.hyhy.fi | www.facebook.com/HYHYry



Yliopistojen yleisen työehtosopimuksen mukaisesti 1.8.2015 alkaen yliopiston opetus- ja tutkimushenkilöstön palkkoja korotetaan 0,4 % ja muun henkilöstön palkkoja 0,3 %. Palkankorotusten erot johtuvat sopimuksessa sovitusta, muun henkilökunnan sairauspäiviin liittyen tehdystä vuosilomamuutoksesta.

Työllisyys- ja kasvusopimuksen mukaisten sopimuskauden toisen jakson (1.2.2016-31.1.2017) palkankorotusneuvottelujen pitää olla käytyä viimeistään kesäkuussa. Yhdistys seuraa liittonsa kautta neuvottelujen etenemistä. Varaudutaan myös siihen, että neuvottelutulosta ei synny.

Uusi luottamusmieskausi alkaa. Uudet toimijat perehdytetään luottamusmiestehtävään. Luottamusmiesten ja työsuojeluorganisaatioon kuuluvien toimijoiden välistä yhteistyötä tiivistetään. Henkilöstön edustajien yhteistoimintakoulutusta tehostetaan painottaen erityisesti yhteistoimintaosaamista silloin kun työvoimaa vähennetään. Osallistutaan liiton ja Pardia koulutuksiin. Varaudutaan jäsenistön neuvontaan keväällä, kun työehtosopimuksen mukaiset henkilökohdaisen suoriutumisen arvioinnit tehdään. Keväällä luottamusmiehet tarjoavat ystävänpäivän kampukskahvit, vastaavan syys-tapahtuman teemoja ovat sadonkorjuu ja Kunnon työn päivä.

Työsuojelujärjestö seuraa työntekijöiden henkistä ja fyysistä työssä jaksamista ja pitää esillä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Syksyllä valmistaudutaan työsuojeluväluutettujen vaaleihin, joita ennen tarkastellaan yhdessä työnantajan kanssa nykyisen työsuojeluorganisaation toimivuutta.

Valiokunnat seuraavat oman ammattialansa tilannetta ja järjestävät erilaisia ammattialakohtaisia koulutustilaisuuksia ja virkistystapahtumia. Työtaisteluorganisaatio päivitetään. Hallitus kokoontuu säännöllisesti ja uudistaa toimintatapojaan.

Rakenteelliset muutokset ovat tulleet jäädäkseen ja samalla vaikutta-

maan jäsenistön jokapäiväiseen työhön. Yhdistyksen toimijat seuraavat Helsingin yliopiston ja jäsenistön muiden työpaikkojen muutoksia ja ottavat eri tavoin kantaa ajankohtaisiin ja tuleviin muutoksiin. Yhdistyksen säännöt velvoittavat sen toimijoita kannanottoihin ja työoloihin vaikuttamiseen. Nostamme tahoillamme keskusteluihin yhteistoiminnan, hyvän johtajuuden ja henkilöstöpolitiikan, työhyvinvoinnin ja työyhteisötaidot – teemat, jotka haluamme työnantajan ottavan toiminnassaan huomioon.

Toimimme aktiivisesti yhteistyössä työpaikkamme muiden ammattijärjestöjen kanssa. Kiinteät ja vahvat suhteet liittoon ja Pardiaan antavat jäsenistön edunvalvontaan tukea ja voimaa. Liiton vuosittain tehtävästä jäsenkyselystä saamme palautetta toiminnastamme. Samoin yhdistyksen eri tilaisuuksissa järjestetään pienimuotoisia kyselyjä ja pyydetään palautetta ja terveisiä yhdistykselle.

Yhteistoiminnasta ja uudesta eläkeratkaisusta järjestetään jäsenistölle koulutustilaisuuksia. Nuorille jäsenille järjestetään omia tapahtumia. Jäsenistöä kannustetaan lähtemään mukaan toimintaan. Eläkeläisten kerho jatkaa vireää toimintaansa.

Jäsenhankinta on yhdistyksessä toimivan luottamushenkilön tehtävä. Myös jokainen yhdistyksen jäsen voi toimia jäsenhankkijana, mihin heitä rohkaistaan ja kannustetaan. Erilaisia jäsenhankintapailuja järjestetään.

Yhdistyksen viestintäkanavina toimivat sähköiset mediat ja paperiset tiedotteet sekä Versta-lehti, joka ilmestyy kaksi kertaa vuodessa. Sosiaalisen median yhä laajempaa käyttöä yhdistyksen tiedotuksessa ja vuorovaikutuksessa jäsenistön kanssa selvitetään lisää ja otetaan käyttöön yhdistykselle sopivia kanavia. Sovitaan entistä tarkemmat sosiaalisessa mediassa toimimisen pelisäännöt. Yhdistyksen esittelymateriaaleihin valmistellaan diat ja mahdollisesti video. Yhdistyksen, sen hallituksen ja muun toiminnan näkyvyyttä jäsenistöön päin

lisätään erilaisin keinoin. Verkkosivujen ilmettä uudistetaan. Helsingin yliopiston Vuoden Esimies valitaan syksyllä.

Yhdistyksen virkistystoiminta jatkaa aktiivisena. Jäsenistölle tarjotaan edullisia lippuja mm. teattereihin ja näyttelyihin. Keväällä järjestetään elokuvailta ja elokuussa on perinteinen Helsingin edustan risteily. HYHY-Expo järjestetään keväällä ja syksyllä yhdistyksen toimitiloissa. Viritellään ”HYHY-kulttuurikanava”-toimintaa, jonka tarkoituksena on tarjota jäsenistölle erilaisia kulttuurielämyksiä.



Hyvä jäsen, muista ilmoittaa HYHYn toimistolle tai Pardiaan mikäli työsuhde- tai henkilötiedoissasi tapahtuu muutoksia. Näin varmistat jäsenyyden säilymisen ja oikeutesi käyttää jäsenetuja.

HYHYn hallitus 2015

Puheenjohtaja Elisa Hyytiäinen, henkilöstökoordinaattori
Sihteeri Elisa Lehtonen, toimistonhoitaja (HYHY)

Jäsenet:

Hilkka Ailio, tietotekniikkasuunnittelija
Miia Dufva, tutkimusmestari
Helena Frisk, vahtimestari
Heljä Heikkilä, taloussihteeri
Juha Hurme, hallintosihteeri

Timo-Jussi Hämäläinen, tietotekniikka-asiantuntija
Leena Missonen, kirjastonhoitaja
Markku Ojala, laboratorioteknikko
Aija Rantanen, henkilöstösuunnittelija
Timo Valtonen, koulutussuunnittelija
Tiina Virta, koulutussihteeri
Ennio Zuccaro, osastosihteeri

LUOTTAMUSMIEHET 1.1.2015 – 31.12.2016

Pääluottamusmiehet

Elisa Hyytiäinen 050 359 3828, 02941 24665
Timo-Jussi Hämäläinen 050 351 0636, 02941 44277
Varapääluottamusmiehet Markku Ojala ja Tiina Virta.

Alueelliset luottamusmiehet

Keskustan kampus

Merica Ahjolinna 02941 22288, 050 415 1679
Heljä Heikkilä 02941 22734, 050 448 7385
Tiina Virta 02941 54064, 050 415 0522

Meilahti/Ruskeasuon kampus

Kalevi Hietala 050 597 4502
Leena Missonen 050 427 1373
leena.missonen@hus.fi

Kumpulan kampus

Hilkka Ailio 02941 50782, 040 594 3958
Ennio Zuccaro 02941 50335, 050 448 5739

Viikin kampus

Miia Dufva 050 415 6874
Helena Frisk 050 5202496
Markku Ojala 050 591 9497

Varaluottamusmiehet

Anu Ahlroos-Lehmus, Kirsa Huoviala, Juha Hurme, Hélène Javén, Rauni Kivinen, Maiju Kivistö,
Jukka Nieminen, Aija Rantanen

Paikalliset luottamusmiehet

Hyytiälän metsäasema

Jaana Aronen 02941 20757

Lammin biologinen asema

Jaakko Vainionpää 02941 40675

Tvärminnen eläintieteellinen asema

Antti Nevalainen (019) 280 125
(varaluottamusmies Tiina Mäntylä)

HYY-yhtymä ja ylioppilaskunta

Tarja Muhonen 050 542 0549
tarja.muhonen@hyy.fi
(Varaluottamusmies Päivi Saari)

Unigrafia

Pääluottamusmies
Camilla Gröndahl (09) 70102333
camilla.grondahl@unigrafia.fi
(Varapääluottamusmies Sirpa Moisio-Aho)

Sähköpostiosoitteet ovat muotoa *etunimi.sukunimi@helsinki.fi*, ellei listassa ole poikkeavaa osoitetta.

HYHYn luottamusmiespäivystys on maanantaisin klo 9-11 ja keskiviikkoisin klo 15-17.

Puhelin: 045 122 7792 Osoite: Meritullinkatu 9 B 24, 00170 Helsinki