

Vuoden Esimies 2014

Luottamusmiehiä  
lähikuvassa





## Puheenjohtajalta

**K**evään aikana on jälleen paljon keskusteltu yhteistoiminnasta. Mikrobiologian ja hygienian laitoksen laboratorion lakkauttaminen ilman yhteistoimintamenettelyä on pelottava esimerkki siitä, miten voidaan toimia. Koska emme ole päässeet yhteisymmärrykseen työnantajan kanssa siitä, olisiko tässä tilanteessa pitänyt hoitaa asia yhteistoimintamenettelyssä, olemme me yliopiston pääluottamusmiehet pyytäneet asiasta selvitystä yhteistoiminta-asiamieheltä. Jäämme mielenkiinnolla odottamaan hänen ratkaisuaan asiasta.

**Y**liopistossamme tapahtuu jatkuvasti erilaisia suuria ja pieniä muutoksia, jotka vaikuttavat eri tavoin työntekijöihin. Jälleen kerran haluan muistuttaa, että yhteistoiminnan tavoitteena on edistää työnantajan ja henkilöstön välisiä vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä, jotka perustuvat henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin mm. taloudesta ja tulevaisuuden suunnitelmista. Tavoitteena on yhteisymmärryksessä kehittää toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa. Ei olisi huono asia, jos jokainen työntekijä ja esimies lukisi edes kerran lain yhteistoiminnasta yrityksissä. Finlexistä löytyy! Monesti kuulen, että on niin raskasta toimia lain mukaan, kun pitää erikseen kutsua ja pitää pöytäkirjaa sekä hoitaa asioita niin muodollisesti. Se, että työpaikalla toimitaan lain ja sopimusten antamien ohjeiden mukaan, on sekä työnantajan että työntekijän etu. Joskus tuntuu myös siltä, että kun lakia noudatetaan tarkasti ja muodollisesti, se samalla hävittää lain hengen. Luottamusmiesten tehtävänä on huolehtia siitä, että lakeja ja sopimuksia noudatetaan.

**K**iitos teille kaikille liiton jäsenkyselyyn vastanneille. Käymme vastauksia läpi myös yhdistystasolla. Määräaikaaisuuksista tuli useampikin kommentti. Tiedoksenne, että juuri nyt ovat yliopiston määräaikaaisuustilastot tarkastelussa yhdessä työnantajan kanssa. Joten ottakaa yhteyttä luottamusmiehiin, jos määräaikaaisuuden osalta on kysyttävää.

**S**yksyllä valitaan uudet työsuojelutoimijat, ole kuulolla ja vaikuta tulevaisuudessa vaaleissa. Lokakuussa tehdään jälleen yliopiston työhyvinvointikysely. Vastaa ja vaikuta!

**P**osiitivisuutta voi harjoittaa monin tavoin. Erilaisia koulutustilaisuuksia varten hankin korttisarjan, jossa negatiiviset tuntemukset itsestä ja muista voidaan sanoittaa positiivisella, myönteisellä otteella esimerkiksi näin: ahdasmielinen – jämpä, tarkka; selkärangaton – joustava; sinisilmäinen – luottavainen, hyväntahtoinen; intoilija – uudistushaluinen; hössöttäjä – toimelias; urkkija – tiedonhaluinen, kiinnostunut; passiivinen – pitkäpinnainen, odottava; aikaansaamaton – hartaasti suunnitteleva; hidas – varma, huolellinen jne. Aina kannattaa omia tuntemuksia itsestään ja varsinkin muista kanssakulkijoista tarkistaa siten, että löydämme sen positiivisen tavan käsitellä asioita. Siten elämä voi myös olla helpompaa. Itse päätin noin vuosi sitten, että sana kiire (jota käytin paljon) jää pois sanavarastostani. Eihän se kiirettä poistanut, mutta omaa asennettani se muutti. Tässä hetkessä eläminen on tärkeintä!

**T**ätä kirjoittaessani olen juuri palannut kevätlomalta mm. perunanistutuksesta. Maan hallitusneuvottelut ovat hyvässä vauhdissa ja yhteiskuntasopimusta synnytetään. Nyt vain jännätään satoa ja odotellaan aurinkoisia kesäpäiviä. Kasvun ihmettä jaksaa kesä kesän jälkeen ihmetellä!

Hyvää kesää teille kaikille lukijoille!

Elisa Hyytiäinen

Ps. Stella Polariksen vuorovaikutusesityksen pohdinta "toisen sammakko voi luoda timantin".



HYHYn toimisto on avoinna  
ma-pe klo 9.00 - 14.00,  
puh. (09) 135 4926.

Meritullinkatu 9 B 24, 00170 Helsinki  
[hyhy@helsinki.fi](mailto:hyhy@helsinki.fi)

Toimisto on suljettu  
19.6. – 31.7.2015

Hyvää kesää!

#### Sisällys

- 2 Puheenjohtajalta
- 4 Vuoden Esimies 2014
- 6 Työsuojelua tunteella ja järjellä
- 7 Helsingin yliopiston tilastoja
- 8 Luottamusmiehenä tässä ja nyt
- 13 Torsti Linnanmäki haastateltavana
- 14 HYHY toimii
- 16 Luottamusmiesten ystävänäpäiväkahvien kyselytuloksia
- 17 Pääluottamusmiehen kuulumisia
- 18 Toimintakertomus 2014
- 20 HYHYn hallitus 2015 ja luottamusmiesten yhteystiedot

Verstas 1/15 • ISSN 0358-9056 • Julkaisija: Helsingin yliopiston henkilökuntayhdistys HYHY ry • Yhteystiedot: Meritullinkatu 9 B 24, 00170 Helsinki – Sisäposti PL 16 – Puhelin (09)135 4926 – Faksi 02941 24664 – [HYHY@helsinki.fi](mailto:HYHY@helsinki.fi) – [www.hyhy.fi](http://www.hyhy.fi) • Päätoimittaja: Elisa Hyytiäinen • Toimitus: Viestintätyöryhmä • Taitto ja kannen kuva Hilikka Ailio: Kumpulan kartano, LUOMUS • Painos 2500 kpl • Painopaikka: Unigrafia, 2015





# Tom Böhling haluaa luoda posit

## Vuoden Esimies 2014, professori, Medicumin johtaja

Helsingin yliopiston Vuoden Esimies 2014 julkistettiin torstaina 11.12.2014. Julkistamistilaisuus järjestettiin Biomedicumissa. Helsingin yliopiston henkilökuntayhdistys HYHY ry. valitsee yliopistoyhteisöltä tulleista esityksistä vuosittain Helsingin yliopiston Vuoden Esimiehen. Kampanjan suojelijana toimii yliopiston kansleri Thomas Wilhelmsson. - Haastattelun koosti yhdistyksen puheenjohtaja, Verstaan päätoimittaja Elisa Hyytiäinen.



### *Olet aloittanut vuoden 2015 alussa lääketieteellisen tiedekunnan Medicumin johtajana. Millainen haaste se on?*

Haaste oli suuri. Koko tiedekunnan organisaatio uudistettiin, joten olimme kaikki vähän epävarmoja miten asiat hoituvat, mutta hyvä muutos oli hyvin valmisteltu, eikä mitään suurta takapakkia ole tullut. Medicum on iso yksikkö, lähes 340 htv:tä (henkilötyövuotta) ja yksitoista oppialaa, joten itselläni on paljon oppimista. Ikävä kyllä yksikön koko tarkoittaa myös sitä, että johtajana olen hieman etäällä; en varmaan koskaan opi kaikkien yhteisössä työskentelevien nimiä (vaihtuvuus on kuitenkin suuri). Suuren yksikön etuja on mm. parempi mahdollisuus suunnitella ja kehittää infrastruktuuria ja talousennustettavuutta.

### *Olet kouluttautunut useissa erilaisissa johtajakoulutuksissa. Mitä huomioita, oppeja, ideoita olet saanut johtamiseesi näistä koulutuksista?*

Julkisyhteisön johtamisessa on monia erityispiirteitä, joita ei usein tuoda koulutuksissa esille. Kun yhteisön päätavoite ei ole voiton maksimointi, vaan esimerkiksi opetuksen jatkuva parantaminen ja korkeatasoinen tutkimus, mm. kannustinten on oltava toisenlaisia.

Johtajaksi harva syntyy, johtamista tulee myös opiskella ja ottaa käyttöön sellaisia tapoja ja keinoja, jotka tuntuvat itselle luontevilta. Kaikkein tärkein oman kehityksen kannalta on ollut ymmärrys itsensä johtamisesta, ”self leadership”. Jos itse on a) tasapainossa b) tietää mihin pyrkii ja c) haluaa aidosti luoda positiivisen vireen, se myös onnistuu. Esimiehen ja johtajan täytyy katsoa peiliin: kuinka minä voin, kuinka minä jaksan ja tarvittaessa on käytettävä esimerkiksi työnohjausta apunaan.

### *Kerro jotain itsestäsi!*

Olen 57-vuotias helsinkiläinen lääkäri. Ammatti, josta jo lapsena haaveilin. Olen erikoistunut patologiksi ja toiminut sekä yliopiston että HUSin puolella eri tehtävissä niin opettajana, erikoislääkärinä kuin hallinnossakin; vuodesta 2012 alkaen esimiestehtävissä yliopistolla, ensin laitosjohtajana ja nyt Medicumin johtajana.

### *Millainen on työpäiväsi/työviikkosi?*

Työpäivät ovat pitkiä ja usein työ jatkuu myös viikonlopulle. En valita sitä, ihan oma valinta. Olemme kuitenkin pyrkineet puolisoni kanssa varaamaan lauantait vapaapäiviksi aina. Se auttaa rytmittämään elämää. Hän on yrittäjä, joten päivät ovat hänelläkin pitkiä.

Yhtään samanlaista työpäivää ei ole ja aika ajoin täytyy osata priorisoida asioita tärkeysjärjestykseen. Kaikkea ei voi tehdä heti, tai samana päivänä tai edes viikkona.

### *Mistä saat tukea ja neuvoja johtamiseen ja esimiestyöhösi?*

Kirjallisuus on tärkeää, kuten myös koulutus (kts yllä). Tärkein apu on kuitenkin erittäin lähellä. Oma puoliso on organisaatiokonsultti ja työnohjaaja, joten kotona voin ventiloida asioita. Tiedekunnan johto toimii hyvin, joten myös omalta esimieheltäni saan hyvin tukea. Toivoisin, että jatkossa voisi kehittää vahvemmin jonkinlaista vertaistukijärjestelmää, toisin sanoen laitos/yksikköjohtajien työpajoja tms. – suoraan ilman korkeimman johdon ohjausta.

### *Mitä mielestäsi ovat hyvät työyhteisötaidot?*

Kyky toimia perustehtävän edellyttämällä tavalla. Hyvät ns. alataidot: kuunteleminen, osallistuminen, läsnäolo ja yhteisten pelisääntöjen noudattaminen.

# tiivisen vireen

## *Mitä valinta Helsingin yliopiston Vuoden Esimieheksi merkitsee sinulle?*

Se on aivan upea palaute työstä, jota olen tehnyt sydämellä. Esimiehenä ja johtajana saa kyllä huomionosoituksia ns. virallisia kanavia pitkin, mutta työyhteisön antama tämänlainen tunnustus tekee nöyräksi ja antaa voimaa jatkaa samalla tavalla eteenpäin.

Jatka omin sanoin ja ajatuksin:

**Helsingin yliopisto...** on Suomen viisain työyhteisö

**Työaika...** on liukuva käsite

**Työkaveri/t...** ovat tärkein motivaation lähde

**Esimies...** tehtävä on vaativa ja antoisa

**Lounasaika...** menee mukavasti työn touhussa

**Kokous...** on välttämätön ja pitää organisoida kunnolla. Alkamisaika JA loppumisaika.

**Kehityskeskustelu...** on tärkein tapa seurata tiimin hyvinvointia

**Työhyvinvointi...** ja sen edistäminen on yksi esimiehen tärkeimmistä tehtävistä

**Yhteistoiminta...** luo luottamusta



**Ikäjohtaminen...** on vaativaa, mutta sen avulla pidennetään työuria

**Työkyky...** ja sen ylläpito vaatii yksilöllisiä ratkaisuja

**Kesä...** vietetään mieluiten kotimaassa rhododendroneita hoidellen

**Loma...** on ehdoton jaksamisen kannalta

Kiitos haastattelusta!



# Työsuojelua tunteella ja järjellä

Minkälainen on täydellinen työsuojeluvaltuutettu? Tämän kysymyksen esitimme HYHYn seminaarin osallistujille helmikuussa. Luonnehtivia adjektiiveja tuli moninaisia: tarmokas, laaja-alainen, puolueeton, sovitteleva, kuunteleva, rauhallinen, päämäärätietoinen, luotettava, aktiivinen, puuhakas, tasapainoinen, osaava, rohkea, uskottava, terve, hauska ja rehellinen. Listaa voisi jatkaa edelleen, mutta hienolta tuntui se, että suurin osa luonnehdinnoista oli juuri sitä, mihin me kuluvan kauden työsuojeluvaltuutetut itsekkin olemme pyrkineet. Nykyisen työsuojelukauden 2012–2015 viimeinen vuosi on alkanut. Tässä artikkelissa haluamme kertoa lukijoille työsuojeluvaltuutetun arjen työstä kuluneella kaudella ja siitä, kuinka tunteilta eikä järjenkäytöltäkään voi välttyä.

## Myötäelämisen tunnetaitoa

Tunteella työsuojelua tehdään, koska työtehtävämme eivät ole vain esimerkiksi sisäilma-asioiden haasteiden kanssa painimista tai yliopiston rakennusteknisten, kuten sateella vuotavan katon, ongelmien ratkaisua.

Työsuojeluvaltuutetut valitsee yliopiston henkilöstö, joten teemme ennen kaikkea työtä eri ammattiryhmiä edustavien ihmisten kanssa. Joskus vuorovaikutussuhteet eivät syystä tai toisesta ole kunnossa työntekijöiden tai työntekijöiden ja esimiehen tai eri työtiimien välillä, jolloin voidaan kutsua työsuojeluvaltuutettua avuksi. Kun ihmisten välisiä ristiriitatilanteita ratkaistaan, on välillä vaikea välttää omien tunteiden nousemista pintaan. Toisaalta näistä tunteista, kuten myötunnosta ja empatiasta, on apuakin, koska se auttaa paremmin myötäelämään toisen ihmisen tilanteen. Erityisesti tämä myötäelämisen tunnetaito on avuksi silloin, kun työnantajan kanssa ei päädytä työntekijän kannalta toivottuun ratkaisuun. Kuuntelemisen taito on myös ensiarvoisen tärkeä tässä tehtävässä.

## Onnistumisia, edistyskiä

Järjellä työsuojelua tehdään, koska lähtökohtaisesti työsuojelu on lakisääteistä toimintaa. Kun eteen tulee työsuojelutehtävä, on hyvä ensin katsoa, mitä laki ja asetukset asiasta sanovat. Sen jälkeen on katsottava, miten asiasta on sovittu yliopistossa. Joskus ohjeistusta on täsmen-

netty vielä yksikkötasolla, joten nämäkin tiedot on hyvä etsiä käsiin. Onnekkaisesti yliopistolla on monia ”järki-ihmisiä”, joiden kanssa on mielekästä pohtia ratkaisuja, kun tosiasiat on etukäteen otettu selville. Työsuojelutehtävissä tarvitaan myös hyvää organisointikykyä ja ajanhallintataitoja, sillä tehtävät ovat moninaisia eikä niitä useinkaan ajoteta nimenomaisesti työsuojeluvaltuutetun aikataulun mukaisesti, jonka tulee hoitaa myös omat työtehtävänsä valtuutetun tehtävien lisäksi.

Tunteet ja järki yhdistyvät esimerkiksi silloin, kun tehdään työpaikkaselvityksiä. Työpaikkaselvityksissä toimijoita on monia: työsuojeluvaltuutetut, työsuojelupäällikkö, työhyvinvointiyksikön toimijat, kyseisen tiedekunnan tai erillisyyksikön esimiehet ja henkilökunta, kiinteistöpuolen toimijat, työterveyshuollon lääkärit ja työterveyshoitajat sekä työpsykologit. Työsuojeluvaltuutetun tehtävien myötä kokemuksen karttuessa, ihmisiin ja heidän toimintatapoihinsa tutustuessa tämäkin moninainen paletti kuitenkin useimmiten asettuu omiin tarkoituksenmukaisiin uomiinsa.

Tällä kaudella HYHYn työsuojelujaosto ja työsuojeluvaltuutetut ovat edistäneet omalta osaltaan muun muassa seuraavia työsuojeluasioita: työterveyshuollon uusi sopimus vuoden 2015 alusta alkaen, kampuskohtaiset työsuojelutempaukset 112-hätänumeropäivän yhteydessä (aloite lähti yliopistolle työsuojelujaostostamme!), henkisen työnuormittavuuden lisääntymisestä huolen välittäminen, yliopiston työhyvinvointi-iltpäivien ohjelmien teemojen miettiminen ja sisäilmaongelmiin ratkaisujen pohtiminen. Vaikka asiat eivät aina ole olleetkaan luonteeltaan helppoja, on työsuojelujaoston toiminnassa ja työsuojeluvaltuutettujen kesken pystytty säilyttämään positiivinen pohjavire.

Kuluva työsuojelukausi päättyy siis tämän vuoden lopulla ja työsuojeluvaalit järjestetään yliopistolla syksyn 2015 loppupuolella. Kannattaa olla aktiivinen vaaleissa. Toimimme sinun työsi parhaaksi – tunteella ja järjellä!

Kirjoittajat  
Leena Missonen,  
työsuojeluvaltuutettu, yhdistyksen työsuojelujaoston varapuheenjohtaja  
Timo Valtonen,  
työsuojeluvaltuutettu, yhdistyksen työsuojelujaoston puheenjohtaja

### Työturvallisuuslaista

Työturvallisuuslain tarkoituksena on ”parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitautoja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä terveys, haittoja.”  
(Lähde: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>)

### Työsuojeluvaalit syksyllä 2015

Nykyinen työsuojelukausi on 2012–2015. Työsuojeluvaalit järjestetään vuoden 2015 lopulla. Helsingin yliopistossa työsuojeluvaltuutettuja on yhteensä kahdeksan. Työsuojeluvaltuutetut toimivat kampuksittain sovitulla alueilla.

Työsuojeluvaaleissa työntekijät valitsevat:

- työsuojeluvaltuutetut ja heille kaksi henkilökohtaista varavaltuutettua
- työsuojelutoimikunnan tai vastaavan yhteistoimintaelimen lisäjäsenet
- työsuojeluasiamiehet, jos näiden valitsemisesta on paikallisesti sovittu.

Työsuojeluvaltuutettu on myös työsuojelutoimikunnan jäsen

Työnantaja nimeää edustajansa työsuojelutoimikuntaan (Lähde: [http://www.ttk.fi/tyosuojelun\\_yhteistoiminta/tyosuojeluhenkiloston\\_valinta](http://www.ttk.fi/tyosuojelun_yhteistoiminta/tyosuojeluhenkiloston_valinta))

HYHYn työsuojelujaosto: <http://www.hyhy.fi/fi/hyhy/jaostot-tyoryhmat/559-tyosuojelujaosto15.html>

Yliopiston työsuojeluvaltuutetut Flammassa: <https://flamma.helsinki.fi/fi/HY274653>



**Hyhyläisenä** kuulut Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöstöliittoon (YHL), Palkansaajajärjestö Pardiaan ja Toimihenkilöjärjestö STTK:hon ja olet itseoi-keutetusti Työttömyyskassa Statian jäsen.

- Hyhyläisenä saat avuksesi luottamusmiespalveluita ja työyhteisöasiantuntijuutta.
- Vakuutukset
  - Vastuu- ja oikeusturvavakuutus
  - Matkavakuutuksesta ja vapaa-ajan tapaturmavakuutuksesta hyötyy koko perhe.
  - Henki- ja tapaturmavakuutukset saat edullisesti jäsenetuvakuutuksen yhteydessä.
- HYHYltä voit anoa ammattiasi edistäviin vapaa-ajan koulutuksiin koulutustukea.
- HYHYn jäsenenä sinulla on etua hakiessasi vuokra-asuntoa.
- Sinulla on mahdollisuus tuettuihin hyvinvointijaksoihin. Lue tarkemmat tiedot lomajaksoista ja hakuehdoista: [www.pht.fi](http://www.pht.fi) tai [www.pardia.fi](http://www.pardia.fi)
- Aikakaushlehti-, risteily-, polttoaine-, hotelli- ja matkailualennuksia, Suomen retkeilymajajärjestö SRM ry:n edut ja alennukset.

Lue lisää:  
[www.yhl.fi](http://www.yhl.fi), [www.pardia.fi](http://www.pardia.fi) ja [www.hyhy.fi](http://www.hyhy.fi)



| Tilastoja                                                                                      | 2013                                                           | 2014                                                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| Työntekijöitä                                                                                  | 8286                                                           | 8164                                                          |
| joista naisia                                                                                  | 58 %                                                           | 58%                                                           |
| Opetus- ja tutkimushenkilöstö                                                                  | 4529                                                           | 4488                                                          |
| Hallinto henkilöstö                                                                            | 1586                                                           | 1532                                                          |
| Opetuksen ja tutkimuksen tukihenkilöstö                                                        | 740                                                            | 723                                                           |
| Kirjasto henkilöstö                                                                            | 347                                                            | 329                                                           |
| IT-henkilöstö (tietotekniikkahenkilöstö)                                                       | 365                                                            | 359                                                           |
| Tekninen henkilöstö (ent. kiinteistöhenkilöstö)                                                | 403                                                            | 391                                                           |
| Muut                                                                                           | 164                                                            | 191                                                           |
| Määräaikaisia                                                                                  | 49%                                                            | 47%                                                           |
| Henkilöstön keski-ikä                                                                          | 43 vuotta                                                      | 43,1 vuotta                                                   |
| Sairauspoissaoloja henkilötyövuotta kohden                                                     | 5,7 pv/htv<br>OPTU 1,9 pv/htv (ilmoitetut)<br>MUUT 10,2 pv/htv | 5,3 pv/htv<br>OPTU 1,7 pv/htv (ilmoitetut)<br>MUUT 9,5 pv/htv |
| Työtapaturmia                                                                                  | 1408 poissaolopäivää                                           | 1157 poissaolopäivää                                          |
| Ilmapiiirikyselyjä                                                                             | Kaikki vastaajia 55,1%                                         | -                                                             |
| Vanhuseläke                                                                                    | 125                                                            | 132                                                           |
| Siirtymäikä keskimäärin                                                                        | 65v 3kk                                                        | 65v 5kk                                                       |
| Henkilöstökoulutus                                                                             | 3302 työpäivää                                                 | 3059 työpäivää                                                |
| koulutuspäiviä                                                                                 | 5420                                                           | 6045                                                          |
| Koulutuksiin osallistui                                                                        | 145 tilaisuutta ka. 38 osallistujaa/tilaisuus                  | 191 tilaisuutta ka. 33                                        |
| Kannustuspalkkioita maksettiin                                                                 | 105 henkilölle                                                 | 179 henkilölle + 40 työntekijän ryhmälle                      |
| Lähde: Katsaus vuoteen 2014 sekä <a href="http://www.helsinki.fi/">http://www.helsinki.fi/</a> |                                                                |                                                               |



# Luottamusmiehenä tässä ja nyt

## Haastattelut avasivat polkuja mielen maisemiin

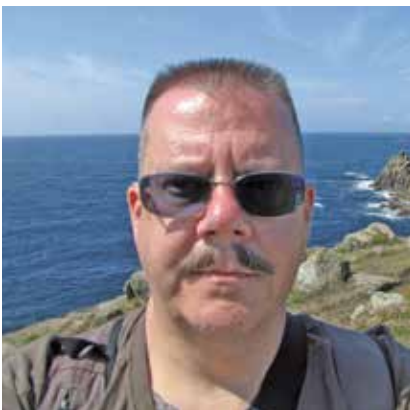
Uusi kaksivuotinen luottamusmieskausi alkoi vuoden 2015 alussa. Luottamusmiehet syventyivät omaan toimintaansa, sen eri puoliin ja luonteeseen vastaten alla oleviin kysymyksiin, jotka Elisa Hyytiäinen laati. Hän myös kokosi vastaukset, joiden näkökulmista syntyy monipuolinen kuva työyhteisöjemme luottamuksen arvoisista kanssakulkijoista. Kiitokset kaikille vastanneille ja selfie-kuvan lähettäneille!

**- kuinka kauan olet toiminut luottamusmiehenä? - miksi ryhdyit luottamusmiehen tehtäviin? - tehtävien haasteita ja onnistumisia? - tehtävien muutokset vuosien varrella - terveiset jäsenille - mottoisi tai ajatus lukijoiden kanssa jaettavaksi**

### TJ kannustaa kysymään

Timo-Jussi Hämäläinen, pääluottamusmies tietotekniikka-asiantuntija

Tietotekniikkakeskus, tietohallintopalvelut



Timo-Jussi Hämäläinen eli TJ on ollut luottamusmiehenä (varana, varsinaisena ja pääluottamusmiehenä) kymmenen vuotta. Hän siirtyi varsinaiseksi luottamusmieheksi kesken kauden yliopistoille tyypillisen ketjutuksen seurauksena: silloinen pääluottamusmies siirtyi liiton puheenjohtajaksi, varapääluottamusmies varsinaiseksi pääluottamusmieheksi ja yksi varoista eli TJ varsinaiseksi luottamusmieheksi. Yhdistyksellä oli vielä tuohon aikaan ammattialakohtaiset luottamusmiehet ja atk-puolelle tarvittiin uutta verta. Sitten TJ siirtyi alueellisiin luottamusmiehiin (Helsingissä kampuskohtaisiin). Alueellisesti TJ on ehtinyt toimia sekä keskustan että Kumpulan kampusten luottamusmiehenä - onnistuneesti vielä siten, että työpisteet olivat ristissä hänen edustamansa kampuksen kanssa.

TJ:n mielestä suurin haaste on ehkä työehtosopimuksen soveltamisen seurannassa ja mittavassa määrässä yhteydenottoja, jotka liittyvät käytännön asioiden tulkitsemiseen,

mm. vuorotteluvapaata koskeviin käytännön asioihin. Viimeisen vuoden aikana YT-lain 8. luvun mukaiset asiat (yhteistoimintamenetely työvoiman käyttöä vähennettäessä) ovat ikävästi työllistäneet.

Onnistumisen tunteen TJ kokee, kun hän pystyy hoitamaan asioita niin, että jäsenen toivomaan tulokseen päästään. TJ toteaa, että valitettavasti usein näin ei käy. Toiveet ja sopimukset menevät ristiin tai yhteisymmärrystä työnantajan kanssa ei saavuteta. Vuonna 2010 hallittavien asioiden määrä väheni, kun kaikki siirtyivät työsuhteisiksi. Samoin jo aiemmin vuosiloman laskennan yksinkertaistuessa (lauantailaskennan poistuminen) väheni kysymysten määrä. Varhaisen tuen malli on työllistänyt odotettua vähemmän, sillä useassa yliopiston yksikössä sen periaatteiden mukaan on toimittu jo aiemmin. Vuonna 2014 uutena asiana tulivat henkilöstön vähentämiseen tähtäävät YT-menettelyt. Toki jo aiemminkin yliopiston toimintoja oli lopetettu eri paikkakunnilla, Siuntiossa, Vantaalla jne.

TJ:n terveiset jäsenille: ”Aina kannattaa kysyä!”.

### Elisa ja työn suola

Elisa Hyytiäinen, pääluottamusmies henkilöstökoordinaattori

Helsingin yliopiston kirjasto, Sisäiset palvelut



Elisa Hyytiäinen aloitti luottamusmiestehtävissä 1990-luvun alussa. Pääluottamusmiehen ja yhdistyksen puheenjohtajan pesti alkoi

1997. Hän sai vanhempainvapaalla viestin silloiselta esimieheltään, että luottamusmiespaikka olisi vapaana ja hän olisi ehdottamassa siihen Elisaa, joka oli ollut mukana yhdistyksen aktiivitoiminnassa. Auennut mahdollisuus tuntui luonteelta jatkolta ay-tehtävissä.

Elisan mielestä luottamusmiestehtävän tärkein asia on edistää ja valvoa jäsenten etuja. Sopimuksia pitää noudattaa ja yhteistyössä työnantajan kanssa rakentaa hyvää työtä ja työilmapiiriä. Haasteet ovat olleet monenlaiset eivätkä vähäisimmät omassa ajankäytössä. Pääluottamusmiesten ajankäyttöä luottamusmiestehtävän hoitamiseen vähennettiin puolella yliopistolain muutoksen yhteydessä. Samaan aikaan erilaiset yhteistoimintaan liittyvät ikävät muutokset sekä uudet sopimukset ja niiden tulkinnot ovat vieneet paljon työaikaa. Yhteydenottoja tulee päivittäin. Koskaan ei voi tietää, onko jäsenen kysymys helposti hoidettava vai runsaasti aikaa vievä. Lisäksi pääluottamusmiesten tehtäviin kuuluu paljon erilaisia kokouksia ja neuvotteluja, joihin pitää myös valmistautua.

Onnistumiset ovat työn suola, Elisa toteaa. Kun asiat ratkeavat tavalla, jossa ei jää häviäjiä, vaan kaikki ovat tyytyväisiä, voi todeta, että työ on tullut hyvin tehdyksi. Myös pitkään esillä olleiden asioiden edistyminen toivotuun suuntaan antaa potkua työhön. Yksittäiset yhteydenotot jäseniltä, joissa kiitetään tehdystä työstä, vetävät suun hymyyn ja antavat uskoa siihen, että me voimme vaikuttaa, jatkaa Elisa. Luottamusmiestehtävän hoitaminen ei onnistuisi ilman HYHY:ssä toimivaa loistavaa, yhteisöllistä aktiiviporukkaa.

”Ota ajoissa yhteyttä, jos jokin asia mietityttää”. Näin kuuluvat Elisan terveiset jäsenistölle. Myös kärsivällisyyttä tarvitaan, sillä monikaan asia ei ratkea hetkessä. Elisan motto elämälle on hänen työhuoneensa taulun sanoma ”Happiness is not a destination, it is a way of life”. Sitä kohti!



## Ratkaisukeskeinen Merica muistetaan

Merica Ahjolinna, luottamusmies,  
keskustakampus, henkilöstösihteeri,  
Henkilöstöpalvelut,

Merica Ahjolinna kolmas luottamusmieskausi alkoi vuoden 2015 alussa. Merica ajautui luottamusmieheksi omien työtehtävien kautta, joissa häntä lähestyttiin luottamussellisesti. Ja koska hän ei ollut luottamusmies, tuntui turhautavalta kun ei voinut auttaa kysyjää. Siitä syntyi kipinä luottamusmiestehtäviin.

Haasteena on tiukoissa tilanteissa saada kaikki osapuolet ymmärtämään toisiaan sekä yhteisen tavoitteen ja ratkaisun löytäminen hyvässä hengessä. Onnistumisia Merica löytää ihmisistä, tyytyväisistä jäsenistä, jotka vielä vuosienkin jälkeen muistavat ja kiittävät.

Merican terveiset jäsenille kannustavat. *"Ole rohkea ja luota itseesi, iloitse onnistumisista ja muista nauttia tulevasta kesälomasta!"* Ajatus, jonka Merica haluaa jakaa: *"Pidä huolta itsestäsi ja muista, että olet tärkeä!"*.

## Heljä uskoo yhteisyyden voimaan

Heljä Heikkilä, luottamusmies,  
keskustakampus,  
taloussihteeri, Kansalliskirjasto



Heljä Heikkilä on toiminut luottamusmiehenä keskustakampuksella vuodesta 2009 alkaen eli yhteensä kuusi vuotta.

Heljän mielestä luottamusmiestoiminta eli jäsenten tukeminen ongelmatilanteissa on ammattiyhdistyksen yksi perustehtävä. Heljä lähti aikanaan luottamusmiestyöhön mukaan, koska hän arveli voivansa hyödyntää henkilöstöasioiden osaamistaan myös järjestötyössä. Tehtävään saa myös monipuolista koulutusta.

Luottamusmiestyön haasteita ovat yliopiston monet organisaatiouudistukset. Myös esimerkiksi varhaisen tuen soveltaminen on lisännyt luottamusmiesten läsnäolon tarvetta erilaisissa keskusteluissa. Ajan puute on haaste: työn ja luottamusmiestehtävien yhteensovittaminen on toisinaan vaikeaa.

Monet asiat tulevat niin työntekijöille kuin henkilöstön edustajillekin yllättäen; asioita ei enää käsitellä valmisteluvaiheessa henkilöstön kanssa. Yhteistoiminnan edistäminen on tärkeää. Onnistumiset syntyvät Heljän mukaan siitä, kun jäsen, jota on auttanut, voi jatkaa työtään tyytyväisenä ja motivoituneena.

Heljän terveiset jäsenille ovat kehoitus selvittää oman yhdistyksen luottamusmiehet ja ottaa yhteyttä. Ja tietenkin kannattaa tulla mukaan yhdistyksen järjestämiin tilaisuuksiin, joissa tapaa paitsi luottamusmiehiä, myös muita yhdistyksen aktiiveja ja työkavereita yliopiston eri yksiköistä.

Heljän motto on *"Yhdessä olemme vahvempia."*

## Tiinan elämänohje jää mieleen

Tiina Virta, luottamusmies, keskustakampus,  
koulutussihteeri,  
Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia



Tiina Virta on toiminut luottamusmiehenä jo yli kymmenen vuotta. Kuluneen ajan pituutta hän ei tarkalleen muista, niin nopeaan ovat vuodet vierineet. Luottamusmiehenä Tiina on siksi, jotta kukaan ei jäisi yksin työelämän ongelmien kanssa.

Haasteena luottamusmiestyössä Tiina pitää sitä, että toisinaan mukaan pääsee vasta siinä vaiheessa, kun tilanne on jo päässyt lipsahdamaan henkilökohtaiseksi nälvimiseksi. Onnistumiset syntyvät jäsenten tyytyväisyydestä, siitä, että on oikeasti onnistunut auttamaan, olemaan tukena.

Kysymykseen muutoksista Tiina toteaa, että työnantajan koventunut linja on lisännyt yhteydenottoja, mutta loppupeleissä asiat ovat muuttuneet hyvin vähän. Ympäristön muutos on toki vaihtanut puhelut sähköposteiksi, tämä uusi "turvaton" pilvipalvelumaailma saattaa siirtää yhteydenotot takaisin puhelimiin.

Tiinan terveiset jäsenille ovat *"Kertokaa, kysykää, ottakaa yhteyttä. Pohditaan yhdessä."* Ja lopuksi ajatus "Jossei talvella hiihdä, ei kesällä tarvitse grillata."

## Asioille on annettava aikaa

Hilkka Ailio, luottamusmies,  
Kumpulan kampus  
tietotekniikkasuunnittelija,  
Tietotekniikkakeskus



Hilkka Ailio on ollut varaluottamusmiehenä vuodesta 2009 alkaen ja varsinaisena luottamusmiehenä vuodesta 2011. Hilkka kertoo, miksi on luottamusmies: "Kun törmäilin avuttomuuteeni toimia itseni edustajana työelämässä, ymmärsin, että minullakin olisi mahdollisuus pyytää rinnalleni luottamusmies. Sitten kun minua pyydettiin luottamusmieheksi, jäin harkitsemaan asiaa ensin pitkään. Helppoa ei ollut suostua, sillä olinhan toki jo huomannut luottamusmiestenkin rajalliset toimintavaltuudet ja voimat. Suostuin lopulta, koska ymmärrän luottamusmiestyön tärkeyden ja merkityksen työyhteisössä."

Hilkan mielestä haasteellisia ovat olleet yhtäkkiset tilanteet, joihin ei ole aikaa valmistautua. Onnistumiset syntyvät hyvistä tapamisista henkilöiden kanssa. Yhdessä olemisesta, kunnioituksesta, hiljaisista hetkistä ja vihdoin siitä tärkeästä ajasta, jonka suostuu antamaan asioille, ihmisille, itselle - että jaksaa eteenpäin. Siihen kuuluu usein jarruttamista ja rauhoittelua. Hilkka on sellaisessa asemassa luottamusmiehenä että hän ohjaa avuntarvitsijat pääluottamusmiehille tai työsuojeluvaltuutetuille, jos vain saa avun tarvitsijoiden suostumuksen siihen. Se on erittäin hyvä järjestely; tieto siitä, ettei ole yksin luottamusmiehenä, auttaa meitä kaikkia.

Hilkka kertoo, että hän oli ensin varaluottamusmiehenä. Se oli hyvä ratkaisu, sillä hän pystyi käyttämään tuon ajan kouluttautumiseen liiton ja yhdistyksen tarjoamilla kursseilla. Varsinaiseksi luottamusmieheksi oli sen jälkeen helpompi suostua. Hilkan varaluottamusmiesaika osui pääosin aikaan ennen yliopistojen irtautumista valtiosta, vuosiin, jolloin koko yliopisto oli vielä osa valtiota ja kuulumme valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin. Sitten tuli yliopistojen yleinen työehtosopimus, joka oli räätälöity yliopistolle. Lait, sopimukset ym. eivät ole vielä kukaan muuttumattomia eli yhä on tarpeel-

lista saada lisäkoulutusta. Myös ihmisten huoli näiden kaikkien muutoksien myllerrysten keskellä on vaikuttanut siihen, että yhä useammin yhä useampien on pyrittävä sopeutumaan työyhteisöjen ja työympäristöjen muutoksiin. Sopeutuminen uuteen vie aikaa ja se ei valitettavasti aina suju helposti eikä kaikkien kohdalla edes hyvin.

Yhä enemmän työssä jaksamiseen liittyviä asioita on tullut esiin. Hilikka pohtii, että varsinainen vierellä kulkijana oleminen ei ole muuttunut, tosin kokemusten kautta siihen on tullut itselle varmuutta ja pikkuhiljaa käytänteet ovat tulleet siten tutuiksi, että on ollut helpompi jakaa toisen huoli.

Hilkan terveiset jäsenille ovat ”*Et ole yksin!*” ja Anatole Francen ajatus: ”*Innostuksen hulluus on mielestäni parempaa kuin viisauden välinpitämättömyys.*”

### Ennio iloitsee auttamisesta

Ennio Zuccaro, luottamusmies,  
Kumpulan kampus, osastosihteeri  
Kemian laitos, Chemicum



Ennio Zuccaro on toiminut luottamusmiehenä vuodesta 2008. Hän on luottamusmies siksi, että voi auttaa jäseniä vaikeissa tilanteissa. Mukana on myös auttamisen iloa.

Luottamusmiestyön haasteena Ennio pitää eri osapuolten näkemysten sovittelua keskenään. Onnistumiset syntyvät, kun huomaa, että omalla interventiolla on pystynyt vaikuttamaan asioiden positiiviseen ratkaisuun.

Luottamusmiestyö on vaikeutunut vuosien varrella. Lakitekstit ja työehtosopimukset ovat muuttuneet entistä tulkinnanvaraisemmiksi ja henkilöiden kärsivällisyys on vähentynyt johtuen työmäärän kasvusta ja työn palkitsevuuden laskusta.

Jäsenille Ennio lähettää seuraavat terveiset ”Olen käytettävissänne vaikeiden asioiden parissa, mutta mielelläni kuulisin niitä positiivisiakin asioita työn rintamalta. Onhan kivaa myös kuulla, kun menee hyvin!” Lopuksi Ennio muistuttaa, että vain *asiat riitelevät, eivät ihmiset.*

### Palkkakehitys mietityttää

Kalevi Hietala, luottamusmies, Meilahden kampus  
kirvesmies, Tila ja Kiinteistökeskus  
Kiinteistöpalvelut, Ylläpitopalvelut

Kalevi Hietalahti on toiminut luottamusmiehenä jo vuodesta 1980 alkaen. Hän tuli yliopistoon töihin pahana työttömyysvuonna 1976. Palkat olivat silloin yliopistossa erittäin huonot. Kalevin kiinnostus ja vaikuttamishalu työyhteisön kehittämiseen heräsivät. Samaan aikaan entisen puutyöhuoneen työntekijät siirtyivät nykyiseen liittoon.

Kalevi toteaa, että haasteita ovat siitä lähtien olleet työsopimusten ja palkkausjärjestelmän sekä keskinäisen työyhteisön parantaminen.

Onnistumisia ja epäonnistumisia on ollut vuosien varrella. Kiintoisinta on ollut silloin, kun puutyöhuoneella oli oma sopimus ja palkkaneuvottelut. Työntäjän kanssa käydyt neuvottelut olivat avoimia ja rakentavia. Siihen aikaan molemminpuolinen kunnioitus oli avointa ja siitä hyötyi koko työyhteisö. Tuolloin palkka-asiat, kuten omien jäsenten osalta kaikkien palkkatiedot, olivat luottamusmiehen saatavilla, Kalevi muistelee.

Kun työnantaja, työnantajan päätöksellään, muutti puutyöhuoneen entisen sopimuksen yliopiston työehtosopimuksen piiriin ja palkkausjärjestelmään, on palkkojen kehitys jäänyt jälkeen yleisestä palkkakehityksestä. Kalevi harmittelee, että siinä nuorempien ammattitaitoisten työntekijöiden palkkakehitys ei ole mennyt eteenpäin. Palkkausjärjestelmän kehittämisessä tulee olemaan jatkuva haaste.

Kalevi on huolissaan nykyisessä työelämässä jaksamisesta. On huolehdittava että työssä jaksamiseen, työhyvinvointiin, kiinnitetään ajoissa huomiota. Siihen voimme itse kukin osaksi vaikuttaa omilla erilaisilla tavoillamme.

### Leena pitää pään kylmänä

Leena Missonen, luottamusmies,  
Meilahden kampus, kirjastonhoitaja  
Helsingin yliopiston kirjasto TERKKO



Leena Missonen on toiminut luottamusmiestehtävissä yksitoista vuotta. Kysymykseen, miksi hän on luottamusmies, Leena vastaa: ”Kaipa minulla on sisäsyntyinen tarve ’puuttua toisten asioihin’, kuten tyttäreni asian kuvaavat. Vakavasti puhuen pidän tärkeänä, että kaikkia työntekijöitä kohdellaan oikeudenmukaisesti ja sopimuksia noudattaen. Haluan vaikuttaa siihen, että työntekijöiden edut ja oikeudet otetaan huomioon. Kaipa se vaikuttamisen halu ja mahdollisuus motivoi minua toimimaan luottamusmiehenä. Useinhan työntekijät eivät ole tietoisia eduistaan ja oikeuksistaan.”

Leenasta luottamusmiestyön haasteet syntyvät usein silloin, kun tunteet astuvat mukaan. Luottamusmiehenä on kuuntelija, ymmärtäjä, sovittelija, asiantuntija ja oikeudenmukaisuuden puolustaja. Konfliktitilanteissa nuo rooliviitat ovat henkisesti painavia. Lisäksi työnantajapuoli saattaa pitää luottamusmiestä ”riidan haastajana”. Usein tällaisissa tilanteissa neutraali ja rauhallinen ja ehkä objektiivinenkin tapa on luottamusmiehen paras työkalu. Leena jatkaa, että ”pään pitäminen kylmänä” ja provosoimattomuus ovat parhaita keinoja asioiden ratkomisessa. Tosin joskus haasteen aiheuttaa ristiriita, joka syntyy jäsenen toiveiden ja luottamusmiehen realististen vaikutusedellytysten välille.

Luottamusmiestyön onnistumiset syntyvät onnistuneista ja tavoitelluista lopputuloksista. Kun on pystynyt vaikuttamaan edullisesti jäsenen asioihin tai löytänyt vastauksen jäsenen esittämään kysymykseen. Kinkkisiin kysymyksiin joutuu luottamusmiehen etsimään vastausta ja turvautumaan kollegoihinsa ja lopulta konkareiden apuun. Ja usein, vaikka ei ole esimerkiksi minkään pykälän perusteella pystynyt ”muuttamaan” jäsenen määräaikaista työsuhdetta toistaiseksi voimassaolevaksi, niin se, että jäsen kiittää tuesta ja empatiasta tällaisissa tilanteissa, tuntuu todella palkitsevalta.

Leenan kokemuksen mukaan luottamusmiestyö on muuttunut. Yliopistomaailmassakin toimitaan nykyään yritysmaailmasta tutuilla ”nopeilla siirroilla”. Tällä Leena tarkoittaa sitä, että tuntuu kuin yliopistot muuttaisivat organisaatioitaan hypoteettisten tuottavuus- ja tuloksellisuusvisioiden mukaan. Ja kun organisaatio muuttuu, niin siinä kiepsahtaa henkilöstökin toiseen asentoon. Eli vakaa vanha yliopistoinstituutiokin elää hektistä nykyä. Muutosten vaikutuksesta saattavat esimiehet vaihtua ja ihmisten välinen vuorovaikutus muuttua haasteelliseksi. Leena on itse havainnut työpaikan ilmapiirin kiristyneen. Se näkyy ihmissuhteiden tulehtumisena sekä ristiriitojen syntyminenä.

Leenan terveiset jäsenille ovat ”*Ottakaa rohkeasti yhteyttä!*” Esimerkiksi työyhteisön ristiriitatilanteet ovat saattaneet jatkua pitkään



ja "solmuilla on pitkä historia - niiden aukominen ei onnistu hetkessä."

Pohdinnan lopuksi Leena haluaa todeta, että luottamusmiehenä jaksamiseen vaikuttaa kollegoiden eli luottamusmiesten vertaistuki. Tämän tuen avulla saa voimia ajaa jäsenten asioita. Ei siis jäsenen eikä luottamusmiehen pidä yksin pätkäillä asioita. Lopuksi Leena muistuttaa, että ongelmista puhuminen helpottaa!

### Työaika-asiat työllistävät Helenaa

Helena Frisk, luottamusmies, Viikin kampus, vahtimestari

Tila- ja kiinteistökeskus



Helena Frisk on toiminut luottamusmiestehtävissä pitkään. Hän haluaa viedä asioita eteenpäin ja auttaa hankalissa tilanteissa jäseniä.

Helenan mukaan luottamusmiestyön haasteena ovat palkkausasiat, kun jäsenet haluavat saada palkkauksensa tasavertaiseksi, samasta työstä sama palkka -periaatteella. Paljon tehtävää ovat tuoneet myös työaikaan liittyvät kysymykset. Työaika pitäisi saada toimivaksi suhteessa työhön.

Helena kertoo, että onnistumista on, kun saa hoidettua asiat niin, että toimeksiantaja on tyytyväinen lopputulokseen. Luottamusmiestyö on muuttunut. Erilaisia keskusteluja esimiesten ja työntekijöiden välillä käydään enemmän ja näihin keskusteluihin usein myös luottamusmiehet osallistuvat.

Helena kehottaa jäsenistöä ottamaan rohkeasti yhteyttä. Luottamusmiehet ovat jäseniä varten tekemässä työtään. Mottoja Helenalla on kaksi "Älä tee mitään mieliksi, vaan toisen hyväksi" ja "Älä murehdi liikoja, asioilla on tapana järjestyä".

### Luottamusmiehenä osa tukiverkkoa

Miia Dufva, luottamusmies, Viikin kampus, tutkimusmestari

Koe-eläinkeskuksen suuret eläimet -yksikkö

Miia Dufvalla alkoi vuonna 2015 kolmas kaksivuotinen luottamusmieskausi. Luottamusmiehenä Miia pääsee auttamaan jäseniä. Luottamusmiehenä hän pääsee myös



haastamaan itseään ja sen myötä kehittymään. Miia haluaa osallistua työpaikkojen kehittämistoimintaan ja vaikuttamaan meidän kaikkien työoloihin. Vaikka suurin osa tehtävien hoidosta tapahtuukin työajalla, menee luottamusmiestyön hoitaminen myös harrastuksen puolelle, koska vapaa-aikaa kuluu.

Haasteiksi Miia toteaa toimivien yhteistöiminnan käytäntöjen luomisen yhdessä työnantajan kanssa. Myös työelämän muutostilanteiden ennakointi ja hallinta luo haasteita. Eläköitymisen seurauksena jäsenmäärä on aleneva ja siksi olisi tärkeää saada nuoremista uusia jäseniä. Kun yhdistyksellä on takanaan suuri jäsenmäärä, meidän ääni kuuluu työnantajalle paremmin, Miia muistuttaa.

Onnistumiset syntyvät siitä, että työnantajan puolelta ollaan tultu kuulluksi ja päästy vaikuttamaan erilaisiin päätöksiin jo suunnitteluvaiheessa. Jäsenille jää hyvä mieli luottamusmiestyön tehtävien hoidosta.

Muutoksia luottamusmiestehtäviin on tuonut erityisesti vuoden 2010 yliopistolain muutos. Toiminta on muuttunut kireämmäksi. Erimuotoiset työsuhteen päättymiset ja varoitukset ovat lisääntyneet. Pienimmätkin "kentän kuulumiset" työpaikoilta ovat tärkeitä, jotta neuvotteluissa ollaan vahvoilla. Luottamusmiehet ovat tukiverkkona alati kovenevassa työelämässä. Lopuksi Miia haluaa jakaa Eero Ojosen ajatuksen "Vapaa on se, joka tajuaa ajan, mutta ei anna sen hallita itseään".

### Haasteena henkilöstön väheneminen

Markku Ojala, luottamusmies, Viikin kampus laboratorioteknikko  
Biotieteiden laitos

Markku Ojala aloitti ay-tehtävät 1990-luvun lopulla. Ensiksi varatyösuojeluvaltuuteltuna ja heti sen jälkeen luottamusmiehenä, joten kokemusta luottamusmiehenä on aika paljon. Tällä hetkellä Markku toimii myös varapääluottamusmiehenä. Markku lähti luottamusmiestoimintaan, koska haluaa auttaa työntekijöitä ratkaisemaan työpaikalla olevia ongelmia, tapahtuneita väärinkäsityksiä.



Haasteita luottamusmiestoimintaan on tuonut henkilöstön väheneminen. Työpaikoilla samat työt tehdään pienemmällä porukalla. Seurauksena syntyy kiire ja työn jälki huononee. Markku kertoo, että nykyisin työnantaja haluaa helposti rangaista työntekijää esim. kutsumalla kuulemistilaisuuksiin mitättömistäkin asioista. Ei osata käyttää työnantajan direktio-oikeutta oikein. Useasti pelkkä keskustelu auttaisi ratkaisemaan mahdollisen konfliktitilanteen.

Markku toivoo, että jäsenet ottaisivat rohkeasti yhteyttä. *Ei ole niin pientä tai suurta asiaa, ettei yhdessä voitaisi hoitaa murheita pois.*

### Kouluttautuminen ja tiedon hankinta

Rauni Kivinen, varaluottamusmies,  
puutarhuri  
Kasvitieteellinen puutarha

Rauni Kivinen on toiminut kuutisen vuotta varaluottamusmiehenä. Rauni on luottamusmies siksi, että muuttuvassa yliopistoympäristössä on tarve pitää yllä tietoisuutta työtehtäviin ja työsopimuksiin tulevista muutoksista ja muutospainesta sekä työsopimusten, mm. YPJ:n ja kehityskeskustelujen noudattamismekanismeista. Näihin liittyvien ongelmien ratkaisut kiinnostavat Raunia. Myös nykyiset yliopistoihin liittyvät muutokset ja erityisesti henkilöstön vähentämiseen liittyvät toimet pitävät mielenkiinnon yllä.

Luottamusmiestyön haasteena Rauni pitää sitä, että tehtävissä tarvittava tieto on ajantasaista ja että huolehtii itsensä jatkuvasta kouluttamisesta. Onnistumiset syntyvät siitä, että löydetään toimivia mekanismeja ja riitoihin yhdenmukainen ja yhdenvertainen ratkaisu. Onnistumisia tuovat myös hyvä yhteistyö ja yhteistyökumppanit sekä taidot, jotka hioutuvat työn myötä. Rauni toteaa, että hän ihailee kollegoja ja nostaa hattua, kun jaksavat painaa ja haastaa tässä muuttuvassa työympäristössä vaikkapa uuden yliopistolain sen tuomien ongelmien tiimoilta.

Raunin motto, puutarhaihminen kun on: "Kevättä rinnassa".

## Maija auttaa ylämäkeen

Maiju Kivistö, varaluottamusmies,  
osastosihteeri  
Suu- ja leukasairauksien osasto

Maiju Kivistö on toiminut varaluottamusmiehenä noin kymmenen vuotta. Tehtävään veti nuorempana yhteinen edunvalvonta. Hän toteaa, että varaluottamusmiestehtävässä haasteita ei juurikaan ole. Onnistumiset syntyvät siitä, kun voi olla ihmiselle avuksi. Maiju haluaa muistuttaa, että ammattiliittoon kannattaa kuulua. Maijun motto on ”Auta naista/miestä mäen päälle, älä alamäkeen”.

## Jaana vaalii työrauhaa

Jaana Aronen, paikallinen luottamusmies,  
Hyytiälän metsäasema, pääemäntä

Jaana Aronen on ollut luottamusmiehenä kaksitoista vuotta. Hän toteaa, että luottamusmiestehtävässä on tärkeää noudattaa työpaikalla tehtyjä sopimuksia. Luottamusmies auttaa työkavereitaan työhön liittyvissä ongelmissa.

Haasteena on saada asiat soviteltua siten, että työntekijät ja työnantaja ovat tyytyväisiä. Luottamusmiestehtävässä on onnistunut silloin, kun saadaan asiat sovittua ja työrauha säilyy.

## Jaakko huomaa hiljaiset puurtajat

Jaakko Vainionpää, paikallinen luottamusmies, Lammin biologinen asema  
erikoislaboratoriomestari



Jaakko Vainionpää on toiminut luottamusmiehenä noin kymmenen vuotta ja aloitti tehtävässä, kun paikallinen jäsenistö hänet siihen valitsi. Jaakko toteaa, että on haasteellista huomata epäkohdat, joihin pitäisi puuttua. Eli pitäisi omata riittävät tiedot luottamustehtävän hoitamista varten, mutta ”tiedettävä” lisääntyy koko ajan. Jaakon mukaan luottamusmiestyön onnistumiset syntyvät siitä, että jos jokin asia korjaantuu, tilanne paranee ja tietenkin myös edustettava on tyytyväinen.

Ajatus, jonka Jaakko haluaa jakaa on ”Huomaa myös hiljaiset puurtajat”

## Pysyvä muutos

Antti Nevalainen, paikallinen luottamusmies,  
Tvärminnen eläintieteellinen asema  
tietotekniikka-asiantuntija



Antti Nevalainen on toiminut luottamusmiestehtävissä kolmetoista vuotta. Hän kertoo, että luottamusmieheksi hän tuli, kun edellinen tehtävää hoitanut henkilö siirtyi pois yliopiston palveluksesta. Kiinnostusta asioihin ja tehtäviin löytyi.

Luottamusmiestyön haasteena on ajan tasalla pysyminen muutoksessa. Sopimuksia uusitaan säännöllisesti ja eduskunta säättää uusia työelämään liittyviä lakeja jatkuvasti. Uusimpana esimerkkinä muutoksista ovat syksyllä solmitut talouden kestävyysliittävät ratkaisut.

Luottamusmiestyön onnistumiset syntyvät Antin mukaan siitä, että hankala asia saadaan selvitettyä siten, että edustettava henkilö on vastaukseen tai ratkaisuun tyytyväinen. Kokemus siitä, ettei ole yksin, vaan kuuluu joukkoon, jonka työllä on merkitys. Oman yhdistyksen henkilöiden asiantuntemus ja sopijaliittojen taustatuki on myös tärkeää. Työnantajan vaihtuminen valtiosektorilta Sivistystyönantajat-liittoon on tuonut mukanaan muutoksia sopimuksiin ja tulkintoihin. Toiminta hakee vielä muotoaan, eri yliopistoissa on erilaiset toimintakulttuurit. Paikallisesti henkilöiden vaihtuminen tietysti vaikuttaa eniten, yhteistyö eri osapuolien kanssa jatkuu hyvänä.

HYHY juhli viime vuonna 95-vuotistai-valtaan. Tältä pohjalta on hyvä ponnistaa, aktiiviset jäsenet ovat paras tae toiminnan jatkumisesta Antti toteaa. Viimeaikasten tapahtumien valossa motoksi sopii: ”Mikään ei ole niin pysyvää kuin muutos”.

**HYHYn kaikki luottamusmiehet ja heidän yhteystietonsa löydät lehden takakannesta ja yhdistyksen verkkosivulta:**  
<http://www.hyhy.fi/fi/yhteystiedot.html>

## Tiina luottaa asioiden järjestymiseen

Tiina Mäntylä, paikallinen varaluottamusmies, Tvärminnen eläintieteellinen asema  
emäntä

Tiina Mäntylä on toiminut kuusi vuotta varaluottamusmiehenä. Alun perin homma alkoi kiinnostaa Tiinaa siksi, että haluaa olla perillä asioista ja jakaa saamansa työhön liittyvää tietoa muillekin. Haasteita pienessä työpaikassa on melko vähän tarjolla, mutta kun jäseniä on alle 15 henkilöä, niin usein joutuu hoitamaan muitakin asioita kuin varsinaisia luottamusmiesasioita.

Haasteena on neutraalina pysyminen, Tiina toteaa. Onnistumisen kokee kytettyään auttamaan jäsentä. Onnistumisen tunne syntyy myös jäsenen luottamuksen kautta.

Omasta liitosta saa apua, tukea ja tsemppiä - siis asioita, joita jokainen varmaan haluaa kokea. Tiinan mukaan *asioilla on tapana järjestyä!*

## Tartu hetkeen

Sirpa Moisio-Aho, Unigrafia Oy,  
varapääluottamusmies, koordinaattori



Sirpa Moisio-Aho on Unigrafian uusi varapääluottamusmies. Hän lähti mukaan toimintaan, sillä hän kokee työntekijöiden asioiden ajamisen tärkeäksi.

Haasteena on luoda yhteisymmärrys työnantajan ja työntekijöiden välillä mahdollisimman monta jäsentä tyydyttävällä lopputuloksella. Onnistumista on, jos työpaikkoja pelastetaan YT-uhan alla.

Luottamusmiestyön Sirpa kokee muutuneen haasteellisemmaksi ja monimutkaisemmaksi. Jäsenille Sirpa lähettää toiveen: ”Pitäkää jalat maassa ja pää pilviä hipomassa, seurakkaa yhteiskunnallisia asioita ja olkaa aktiivisia myös ay-asioissa”. *Elä tässä ja nyt, carpe diem!*



# Torsti Linnanmäki – yhdistyksen atk-neuvottelija ja varapääluottamusmies – juuri ennen eläkkeelle siirtymistä

*Haastattelu Hilka Ailio ja  
Timo-Jussi Hämäläinen*



1980-luvun lopulla tehtäviini tuli myös YHL:n atk-tes -neuvottelijan rooli. Koska atk-tes koski useimpia yliopistoja, oli osallistuminen YHL:n atk-toimikuntaan myös välttämätöntä. Tämä neuvottelijan rooli päättyi, kun vuonna 2005 otettiin käyttöön UPJ (uusi palkkausjärjestelmä, nykyisin YJP eli yliopistojen palkkausjärjestelmä).

***Millaisia luottamusmiehen tehtävät olivat, kun aloitit? Kuinka kauan olit luottamusmiehenä?***

Atk-luottamusmiehen tehtävissä oli isossa roolissa joustavapalkkajärjestelmän toivuuden valvominen. Muuten luottamusmiehen tehtävät olivat alussa melko paljon teknistä neuvontaa, eli ne liittyivät pääosin tes:in tulkintaan. Siirryttyäni varapääluottamusmieheksi, yhteistoimintaan liittyvät ja muut konfliktien selvittämiset tulivat enemmän mukaan.

Varapääluottamuskauteni, jota kesti yli kymmenen vuotta, alkoi vuonna 1993 varsin vauhdikkaasti. Heti uudenvuodenpyhien jälkeen jouduin tuuraamaan pääluottamusmiestä kuuden henkilön irtisanomistilanteessa. Tilanne ei ollut työnantajapuolen hallinnassa ja siitä tuli varsin pitkä prosessi.

***Milloin tulit yliopistolle ja mitä tekemään?***

Tulin 1973 ohjelmointiharjoittelijaksi yhdeksän kuukauden määräaikaiseen sijaistukseen opiskelijarekisterin sovelluksia rakentamaan. Se oli ainakin neljän hengen ketjutus ja kun ylimpänä ketjussa ollut ei enää palannut yliopistolle, sain minä yhdeksän kuukauden jälkeen vakinaisen toimen.

***Milloin ja miksi aloitit luottamusmiehenä?***

TES (työehtosopimus) oli aina kiinnostanut minua ja olin jo vuodesta 1975 toiminut mm. atk-valiokunnassa, joten ay-toiminta oli siinä mielessä tuttua. Kun 1985 atk-alalle tuli uusi joustavapalkkajärjestelmä, ryhdyin varaluottamusmieheksi. Kahden vuoden päästä siirryin varsinaiseksi ja kun Kerttu Pellinen 1993 siirtyi varapääluottamusmiehestä pääluottamusmieheksi, ryhdyin varapääluottamusmieheksi.

puolen vuoden jakson. Meidän mökkimatkamme kestää vain tunnin, joten oletettavasti käyn lähes viikoittain kuitenkin tennistä pelaamassa Vantaalla.

Sukututkimus on myös ollut rakas harrastus. Siihenkin syventymiseen tulee nyt enemmän aikaa. Minulla on myös paljon kirjoja, joita olen ajatellut lukevani, kun pääsen eläkkeelle. Mietin tässä, että onkohan minulla aikaa niitä lukea, kun eläkeläiset ovat kuulemma kovin kiireisiä.

***Torstin mietteitä henkilökuntayhdistyksen merkityksestä***

”Ay-toiminnasta on minulle ollut hyötyä ja se on ollut myös antoisaa. Eihän sen parissa yli 30 vuotta viihtyisi, jos se tuntuisi raskaalta. Minulla on ollut onnea siinä mielessä, että omassa yksikössäni tietotekniikkakeskuksessa ja sen edeltäjissä esimiehet ovat suhtautuneet positiivisesti ammattiyhdistystoimintaan. Valitettavasti useissa yksiköissä asiat eivät ole näin tai eivät olleet ainakaan silloin kun itse toimin luottamusmiehenä.”



***Milloin ja miksi jätit luottamusmiestehtävät?***

Omat työtehtäväni muuttuivat luonteeltaan ja määrältään niin paljon, että ajan kanssa alkoi tulla ongelmia. Kun luottamusmiestehtävätkin ovat luonteeltaan sellaisia, että niihin pitää useimmiten ryhtyä heti, alkoi tulla sovittamattomia ristiriitatilanteita omien töiden ja luottamusmiestöiden kesken. Olin ajatellut hoitaa luottamusmiestehtäviä vuoteen 2009, jolloin olin suunnitellut siirtyväni osa-aikaeläkkeelle, mutta luovuin niistä tehtävistä vuotta aiemmin.

***Mitä tulevaisuudensuunnitelmia sinulla on?***

Mökkeily on ollut minulle aina tärkeää. Olen aloittanut mökkikauden huhtikuussa ja päättänyt sen lokakuussa. Nyt voin olla siellä koko



Kampusten ja Helsingin ulkopuolisten toimipisteiden luottamusmiehet tarjoilivat ystävänäpäiväkahvit. Samalla kerättiin ajatuksia palkkausjärjestelmän henkilökohtaisen suoritumisen arvioinnista, joista yhteenveto löytyy sivulla 16.

**HYHY**



**HYHY järjestää monenlaista toimintaa. Käy sivulla [www.hyhy.fi](http://www.hyhy.fi) tai liity HYHYn facebook seuraajaksi. Voit myös liittyä HYHYn kulttuurikanavalle, jolloin saat sähköpostiisi osallistumis- ja menovinkkejä. Seuraa myös HYHY tiedotteita!**



**L**iiton ja yhdistyksen yhteisessä Ristinolla-jäsentilaisuudessa Stella Polariksen Sari Siikander johdatti kuulijat vuorovaikutuksen saloihin. Osanottajien nauru oli herkässä, vakasta aiheesta huolimatta. Jokainen taisi löytää itsensä Sarin esittämistä esimerkeistä.





HYHYn kevätkokouksen vieraana olivat yliopiston hallituksen jäsen Kirsi Rauhala ja liiton puheenjohtaja Satu Henttonen. Puhetta kokouksessa johti Torsti Linnanmäki ja sihteerinä toimi yhdistyksen toimistonhoitaja Elisa Lehtonen.



*Timo Valtonen, Leena Missonen ja Heljä Heikkilä tutustuivat kevätkokouksen esityslistaan ja yhdistyksen toimintakertomukseen ennen kokouksen alkua.*



# **”Mieltikääpäs, kuinka kaikille saataisiin sama raha samasta työstä”**

## **Luottamusmiesten ystävänäpäiväkahvien kyselyistä**

Luottamusmiesten ystävänäpäiväkahvit tarjottiin perjantaina 13.2.2015 kaikilla neljällä Helsingin yliopiston kampuksella. Keskustakampuksen luottamusmies Merica Ahjolinna kokosi tapaamisissa tehdyn kyselyn vastaukset. Kyselyyn saatiin kaiken kaikkiaan sata vastausta, joita Keskustakampukselta tuli eniten, 55. Kumpulan, Meilahden, Viikin ja pääkaupunkiseudun ulkopuolisten työpaikkojen yhteenlaskettu vastausmäärä oli 45.

Kysyimme henkilöstön mielipidettä palkkausjärjestelmään kuuluvista arviointikeskusteluista. Melkein puolet vastaajista oli sitä mieltä, että arviointikeskustelut on hyvä käydä. Ne ovat oikein käytettynä tarpeellinen työkalu sekä esimiehelle että työntekijälle itselleen.

”Hyvä että käydään. Esimies ja työntekijä saavat hetken keskittyä työntekijän vahvuuksiin. Toivottavasti esimiehetkin ymmärtävät hyödyn.” ”Kun se tehdään tasapuolisesti ja avoimesti, luottamuksella esimies-alaisuudessa, se on hyvä; ’ainahan’ ei palkka nouse, mutta siitä huolimatta se voi olla palaute hyvästä työstä.”

Toinen puoli kyselyyn vastanneista oli vastakkaista mieltä. Heidän näkemyksensä mukaan arviointikeskustelut ovat turhia, koska niissä ei voi vaikuttaa ja keskustelu on yksipuolista.

”Ne tuntuvat hieman turhilta, koska aina on kielletty korottamasta palkkoja.” ”Keskustelut ovat teennäisiä eivätkä arvioinnit perustu oikeaan suoriutumiseen.”

Kyselyhetkellä 5 % vastaajista ei ollut vielä käynyt arviointikeskusteluissa.

*HYHY toivottaa kaikille  
hyvää kesää!*



Helsingin yliopiston henkilökuntayhdistys HYHY ry  
[www.hyhy.fi](http://www.hyhy.fi) | [www.facebook.com/HYHYry](https://www.facebook.com/HYHYry)



# Pääluottamusmiehen kuulumisia

**Y**liopiston johtosääntöjä ollaan uudistamassa. Uudistettavina ovat yliopiston johtosääntö sekä tutkinto-, oikeusturva- ja vaalijohtosäännöt. Lisäksi ollaan kumoamassa taloussääntö ja harjoittelukoulujen johtosääntö, joita koskevat asiat otetaan yliopiston johtosääntöön.

**E**niten uudistuksessa ovat puhuttaneet dekaanien ja laitosjohtajien valinnat, joiden demokraattisuudesta on esitetty huolia. Yliopiston hallitus käsitteli asiaa kokouksessaan 15.4., jolloin hallitus hyväksyi yksimielisesti yliopiston uuden johtosäännön, vaalijohtosäännön sekä tutkinto- ja oikeusturvajohtosäännön. Samalla taloussääntö kumottiin. Lisäksi hyväksyttiin uudet lahjonnan vastaiset periaatteet.

**J**ohtosäännön mukaan jatkossa yliopiston hallitus valitsee dekaanit rehtorin esityksestä ja tiedekunnan valmistelun pohjalta. Laitosjohtajien kohdalla lopullisen valinnan



tekee rehtori dekaanin esityksestä. Johtajien toimikausi pitenee nykyisestä neljästä enintään viiteen vuoteen. Johtosäännöstä on poistettu luettelo erillisistä laitoksista. Niiden erillisten laitosten, jotka eivät osallistu tutkintokoulutukseen, johtokunnista poistuu opiskelijaedustus.

**U**udet johtosäännöt tulevat voimaan 1.8.2015.

**S**attuneesta syystä olen joutunut talven aikana asioimaan paljon henkilöstöpalveluiden kanssa. Esitän tässä suuret kiitokset saamastani hyvästä palvelusta. Samalla olen päässyt perehtymään perusteellisesti sairausloma- ja osa-aikaisuusasioihin. Itse tekemällä todellakin oppii parhaiten.

*t. TJ*

Timo-Jussi Hämäläinen





**U**usi yliopistojen työehtosopimus-kausi alkoi 1.4. ja sopimus on voimassa 31.1.2017 asti, jos toisen kauden sopimuksesta päästään neuvottelutulokseen työmarkkinaosapuolten välillä kesäkuussa 2015. Palkankorotukset ovat työmarkkinaosapuolten hyväksymän työllisyys- ja kasvusopimuksen mukaiset. Tehtävien vaativuustasoryhmien palkkoja korotettiin 20 euron yleiskorotuksella. Euromääräisiä palkkoja (muut kuin YPJ-palkat) korotettiin yleiskorotuksella, joka oli 0,4 % tai vähintään 20 euroa. Vuosiloman ja säästövapaan siirtäminen työkyvyttömyyden vuoksi muutui, kun vuosilomalain piirissä olevilta (muu henkilöstö) sairauslomakarenssi poistui koko vuosiloman ajalta 1.4.2014 alkaen. Unigrafiassa ja HYY-yhtiössä neuvoteltiin alkuvuodesta työllisyys- ja kasvusopimuksen mukaiset työehtosopimukset. Uusi eläkeratkaisu saatiin neuvoteltua työmarkkinaosapuolten välillä, pl. Akava, joka ei ratkaisua hyväksynyt. Loppuvuodesta Pardia ilmoitti olevansa mukana selvittämässä uuden keskusjärjestön perustamista.

**Y**hdistyksen kevätkokous pidettiin huhtikuussa. Kokouksen puheenjohtajana toimi Mikko Hakalin ja kokouksen aluksi kvestori Marjo Berglund kertoi yliopiston taloudesta. Syyskokous pidettiin marraskuussa ja kokouksen puheenjohtajana toimi Kerttu Pellinen. Kokouksessa julkistettiin luottamusmiensvaalien tulos. Molemmissa kokouksissa ajankohtaisista työmarkkina-asioista oli kertomassa liiton puheenjohtaja Satu Henttonen. Yhdistyksen hallitus kokoontui 11 kertaa, sähköpostikokouksia pidettiin kolme. Yliopiston hallituksen keskiryhmien edustaja Ragna Rönnholm vieraili kesäkuussa yhdistyksen hallituksen kokouksessa.

**H**elsingin yliopiston kollegion vaali pidettiin helmikuussa. Yliopiston rakenteellinen kehittäminen jatkui, mm. Ruralia siirtyi maatalous-metsätieteellisen tiedekunnan erilliseksi laitokseksi. Kuluttajatutkimuslaitoksen ja Oikeuspoliittinen laitoksen siirtymistä yliopistoon liikkeenluovutuksella valmisteltiin. Johtosääntö uudistuksesta pyydettiin yliopistoyhteisöltä kommentteja, jotka myös yhdistys antoi. Yliopiston hallitus päätyi kommenttien pohjalta laa-



# TOIMINTAKERTOMUS • PUHEENJOHTAJAN KATSAUS

jentamaan johtosääntötyöryhmää henkilöstön ja opiskelijoiden edustuksella ja työryhmä sai jatkoajan. Uusi henkilöstötietojärjestelmä SAP HR otettiin käyttöön. Käyttöönotto ei ole sujunut ilman ongelmia ja on aiheuttanut henkilöstölle paljon erilaista harmia ja lisätyötä. Hallintohenkilöstöä koskeva esitys hallinto- ja toimistotehtävien uudelleen organisoimisesta esiteltiin yliopiston yhteistoimintaneuvottelukunnassa joulukuussa. Siinä esitetään siirtymistä hallintotehtävien johtamisessa matriisimalliin.

**P**almenian yhteistoimintaneuvottelut penintään 80 työntekijän irtisanomisista tuotannollisista ja taloudellisista syistä johtuen alkoivat kesäkuussa. Neuvottelut jäivät erimielisiksi tavasta miten henkilöstövähennykset tehdään. Neuvottelujen jälkeen irtisanottiin yli kolmekymmentä Palmenian työntekijää. Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöstöliiton (YHL) ja Pardian tiedotus- ja lakimiespalvelut olivat yhdistyksen neuvottelijoiden tukena. Palmeniassa työskenteleville jäsenille tiedotettiin tilanteesta ja irtisanotuille järjestettiin tapaaminen pääluottamusmiesten kanssa.

**L**uottamusmiesten kampuuskahvit tarjottiin ystävänpäivänä ja syksyllä Kunnon työn päivänä. Tarjoilujen ohella kyseltiin ajankohtaisia asioita ja tavattiin jäseniä. Liiton toimintapäivänä toukokuussa jaettiin tietoa EU-vaaleihin liittyen. Luottamusmiesvaalit järjestettiin syksyllä. Ehdokasasettelun jälkeen voitiin todeta, että varsinaisia vaaleja ei tarvinnut järjestää. Vaalityöryhmä oli varautunut järjestämään vaalit sähköisenä. Sivistystyönantajan ja pääsopijajärjestöjen välisistä työryhmistä paikallisen sopimisen työryhmä sai työnsä päätökseen ja marraskuussa pidettyyn paikallista sopimista koskevaan seminaariin osallistuivat pääluottamusmiehet. Yliopistossa toimivat pääluottamusmiehet tapasivat säännöllisesti toisiaan ajankohtaisissa asioissa. Syksyn aikana säännöllisiä tapaamisia yliopiston henkilöstöjohdon ja pääluottamusmiesten kanssa ei järjestetty.

**H**elsingin yliopiston työterveyshuolto kilpailutettiin. Yhdistyksen aktiivit mm. työsuojelujaoston jäsenet, kommentoivat työterveyshuollon sopimusmallia. Työsuojelujaostosta lähtenyt idea työsuojelukahvien järjestämisestä

kampuksilla eteni. Näiden tilaisuuksien tarkoituksena on tutustuttaa työntekijät työsuojeluasioihin. Jaostoa puhutti mm. monitilatoimistojen käytettävyyttä ja tiloissa toimivien hyvinvointi. Asia, joka nousi esiin jokaisessa jaoston tapaamisessa, oli työssä jaksaminen ja rekrytointikiellon vaikutukset: uusia työntekijöitä ei palkata, sijaisia ei oteta ja työt jaetaan jäljellä oleville. Loppuvuodesta jaostossa käsiteltiin työsuojelukauden palautetta. Työsuojeluvaltuutettu Jari Tolvaselle myönnettiin Tapaturmavakuutuslaitosten liiton pronssinen Työympäristömitali.

**Y**hdistyksen henkilöstön edustajille järjestettiin kolme omaa koulutustilaisuutta. Lisäksi henkilöstön edustajilla oli mahdollisuus osallistua kuuteentoista Pardian ja liiton järjestämään koulutustilaisuuteen.

**Y**hdistyksen jäsenmäärän kehitykseen vaikuttivat mm. eläkkeelle siirtymiset ja yliopiston muun henkilökunnan rekrytointikielto. Yhdistys osallistui liiton ja Pardian järjestämiin jäsenhankintam-pauksiin.

**H**allinto- ja toimistohenkilöstön valiokunta oli järjestelyvastuussa liiton HATO-seminaarin järjestämisessä. Elokuussa yliopiston pienessä juhlasalissa pidettyyn kaksipäiväiseen seminaariin osallistui lähes 200 henkeä eri puolilta Suomea. Tilaisuudesta saatiin erinomaista palautetta.

**V**aliokunnat järjestivät erilaisia tilaisuuksia jäsenistölle mm. kirjasto-henkilöstön valiokunta tilaisuuden ”Vielä virtaa”, jossa Pardian puheenjohtaja Niko Simola oli kertomassa eläkeuudistuksesta. Tutkimuksen ja opetuksen tukihenkilöstön ja kiinteistöhenkilöstön valiokunnat veivät jäsenet Nuksion luontokeskukseen.

**Y**hdistyksen 95-vuotista taivalta juhliittiin ravintola Kaisaniemessä marraskuun lopulla. Juhliin osallistui lähes 200 jäsentä ja yhteistyökumppania. Yhdistyksen teatterikerho Hyrrä esitti juhlassa näytelmän ”Olipa kerran”. Juhlassa jaettiin liiton hopeiset ansiomerkit.

**J**uhlavuoden rahastosta jaettiin koulutustukea kahdelle jäsenelle.

Juhlavuoden rahastoa kartutettiin saaduilla 95-vuotisonniteluilla.

**H**elsingin yliopiston Vuoden Esimieheksi 2014 valittiin lääketieteellisen tiedekunnan kliinisteoreettisen laitoksen johtaja, professori Tom Böhling.

**V**erstas-lehti ilmestyi kaksi kertaa, paperisia tiedotteita lähti 21 kappaletta, sähköisiä kirjeitä lähetettiin koko jäsenistölle viisi, yhdistyksen Facebook- ja verkkosivujen kävijämäärät kasvoivat tasaisesti.

**J**äsenistöllä oli mahdollisuus käydä virkistytymässä useassa teatterinäytöksessä, joihin hankittiin edullisia lippuja. Erilaisiin taidenäyttelyihin järjestettiin ryhmäopastuksia mm. Didrichsenin museon Edvard Munch - ja Ateneumin Tove Jansson -näyttelyihin. Pardiaristeilylle osallistui ennätysmäärä jäseniä. Yhdistyksen perinteinen jäsenristeily Helsingin edustalle järjestettiin elokuussa. Syksyllä avattiin yhdistyksen kulttuurikanava, jonka kautta välitetään kulttuuritapahtumista tietoja ja lippuja jäsenistölle. Liiton järjestämälle Seilin ja Nauvon saaren retkelle osallistuttiin. HYHY-Expo järjestettiin yhdistyksen toimistolla toukokuussa. Eläkeläisjäsenet tapasivat toisiaan säännöllisesti toimistolla.



# 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, koulutuss sihteeri

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 24623

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

Anneli von Behr 02941 25361, 050 431 0839

Kalevi Hietala 02941 22734, 050 597 4502

Leena Missonen 02941 72214, 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 050 465 1312

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

#### HY-tytymä ja ylioppilaskunta

Tarja Muhonen 050 542 0549

tarja.muhonen@hyy.fi

Varaluottamusmies Helena Munukka

#### Unigrafia

Camilla Gröndahl (09) 70102333

camilla.grondahl@unigrafia.fi

Varapääluottamusmies Sirpa Moisio-Aho

Sähköpostiosoitteet ovat muotoa *etunimi.sukunimi@helsinki.fi* ellei listassa ole toisin mainittu.

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

Heinäkuussa päivystys on vain maanantaisin klo 9 - 11.

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