VERSTAS

1/13
19.6.2013

Yliopiston uusi kvestori

Vuoden Esimies 2012

Työyhteisötaidot

Helsingin yliopiston henkilökuntayhdistys HYHY ry:n jäsenlehti

Puheenjohtajalta

Yliopistojen työehtosopimuksen mukaiset henkilökohtaisen suoriutumisen arviointikierrokset käydään joka toinen vuosi. Nyt on kierros viety läpi – tavalla tai toisella – jossain tietojeni mukaan ei ollenkaan. Luottamusmiehet ovat saaneet jäsenistöltä useita yhteydenottoja kevään aikana. ”Tehdään nyt arviointi, mutta rahaahan ei ole eikä palkkaukseen tulossa korotuksia”. Tällaisella esimiehen toteamuksella on moni arviointi alkanut. Eräänkin jäsenen mukaan oli kerrottu laitoksen johdon etukäteen päättäneen, mitä itse kukin mahdollisesti saa.

Tietooni on tullut myös tapauksia, joissa esimies on pyytänyt työntekijöitä käymään YPJ-webissä allekirjoittamassa arvioinnit ilman minkäänlaisia keskusteluja. Eräässä arvioinnissa lähiesimies oli kertonut, ettei ole saanut lupaa korottaa arviointeja. Nämä esimerkit eivät olleet edes pahimpia. Eipä ihme, että niin työntekijät kuin esimiehetkin ovat turhautuneita.

Mitä mieltä on sellaisessa arvioinnissa, jossa ei saa aitoa palautetta ja jossa ei ole mahdollisuutta palkita työntekijöitä hyvästä suorituksesta? Onneksi joitain positiivisiakin viestejä jäsenistöltä on tullut. Arvioinnit on käyty hyvässä hengessä ja esimiehet ovat tehneet arvioinnit perustellen. Arviointitilaisuuksissa ei ole juurikaan keskusteltu suorituskorotuksista ja nähtäväksi jää, miten ne tulevat jaetuksi lokakuussa. Pääluottamusmiehille on suorituskorotuksista luvattu väliaikatietoja ja tilastot saadaan vuoden lopussa.

Arviointien yhteydessä ovat nousseet esiin myös vanhat tehtäväkuvaukset, joita ei monenkaan kohdalla ole uusittu sitten vuoden 2005. Tehtäväkuvaukset pitäisi päivittää aina, kun työtehtävät muuttuvat. Siten tieto tehtävistä siirtyy myös uusille esimiehille. YPJ-webissä pitäisi olla mahdollisuus allekirjoittaa uusi tehtäväkuvaus siten, että se ei lähtisi arviointiryhmälle, jos tehtävän vaativuustasoon ei tule muutoksia. Nykyisinhän uusittu tehtäväkuvaus jää luonnostilaan ilman allekirjoituksia.

Työehtosopimuskausi päättyy ensi keväänä ja nyt on aika kerätä sopimustavoitteita. Palkkausjärjestelmässä olisi korjattavaa, erityisesti sen soveltamisessa. Ja jos soveltaminen ei toimi, pitää asiasta tehdä vahvempia kirjauksia työehtosopimukseen. Jos sinulla tai työyhteisölläsi on työehtosopimukseen liittyviä toiveita, muitakin kuin palkkaukseen liittyviä, ota yhteyttä! Välitämme esitykset edelleen neuvottelijoille.

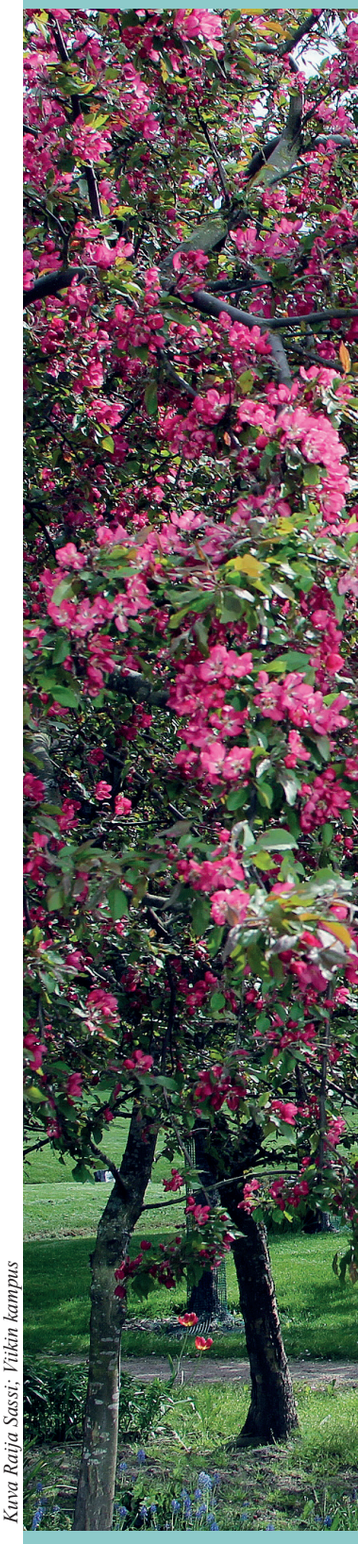
Yliopiston uusi kansleri aloittaa tehtävässään kesäkuussa, uutta rehtoria rekrytoidaan. Hallintovaalit ovat syksyllä, jolloin valitaan yliopistoyhteisön jäsenet hallitukseen, tiedekuntaneuvostoihin ja laitosneuvostoihin. Edessä ovat myös valinnat erillisten laitosten johtokuntiin. Uusi yliopistokollegio valittaneen vasta ensi vuoden puolella. Rohkaisen teitä asettumaan ehdokkaiksi. Apua ja tukea vaaleihin liittyen saat yhdistyksestä.

Toivotan teille kaikille hyvää kesää ja lomaa seuraavalla mietelmällä, jonka olen poiminut muistiinpanoistani:
Ole hyvinvointisi kohdalla elämäsi sankari, sekä töissä että kotona ja muista levätä ennen kuin väsyt!

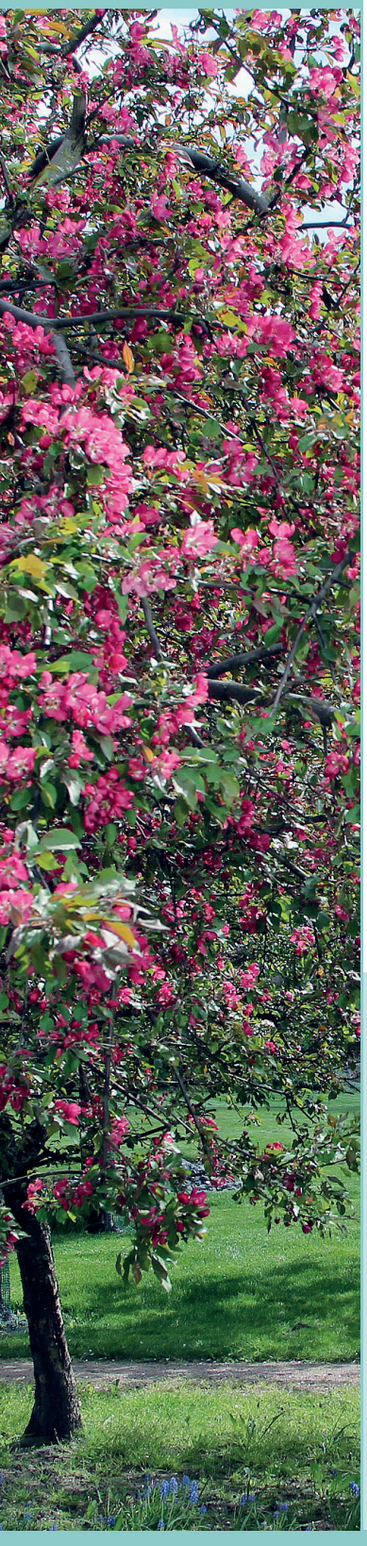
Elisa

Elisa Hyytiäinen

PS. Vuoden vaihteessa kuopattiin Yliopistolainen-lehti (asia josta ei keskusteltu tai edes kerrottu etukäteen lehden toimitusneuvostolle). Olen pohtinut sitä, minkälaisen näkökulman lehden lopettaminen antaa yliopiston strategian toteuttamiseen innostavana ja hyvinvoivana yhteisönä!



Kuva Raija Sassi: Viikin kampus



HYHYn toimisto on avoinna
ma-pe klo 9.00 - 14.00,
puh. 135 4926.
Meritullinkatu 9 B 24, 00170 Helsinki
hyhy@helsinki.fi

Toimisto on suljettu
17.6. – 31.7.2013

Hyvää kesää!

Sisällys

	2	Puheenjohtajalta
	4	Helsingin yliopiston kvestori Marjo Berglund
	6	Vuoden Esimies 2012 professori Jari Lavonen
	8	Helsingin Yliopiston Henkilökunnan Taidekerho Hyart
	9	Tilastoja
	10	”Ei yksinäinen puu valkeeta ota” – työyhteisötaidoista
	13	Kahvia ja viipale tiedettä Tiedekulmasta
	14	Muistathan jäsenetusi!
	16	HYHY toimii
	18	Matka kohti unelmaa
	21	Oloa täydellä sydämellä
	22	HYHYläisiä työssä: Dare Talvitie
	24	Rekrytointikielto aiheena LM-kampuskahveilla
	25	Pääluottamusmieheltä
	26	Verstas-visa
	27	Toimintakertomus 2012

Verstas 1/13 ● ISSN 0358-9056 ● Julkaisija: Helsingin yliopiston henkilökuntayhdistys HYHY ry ● Yhteystiedot: Meritullinkatu 9 B 24, 00170 Helsinki – Sisäposti PL 16 – Puhelin 191 24623, 191 24665, 135 4926 – Faksi 191 24664 – HYHY@helsinki.fi – www.hyhy.fi ● Päätoimittaja: Elisa Hyytiäinen ● Toimitus: Viestintätyöryhmä ● Taitto ja kannen kuva Hilkka Ailio, kuvassa Dynamicumin aulatilaa ● Painos 2500 kpl ● Painopaikka: Unigrafia, 2013

Verstas-lehden haastattelussa Helsingin yliopiston kvestori Marjo Berglund

Kerro jotain itsestäsi ja työurastasi?
Olen edelliset 20 vuotta ollut Helsingin yliopiston ylioppilaskunnan palveluksessa ja siitä viimeiset 8-9 vuotta HYY:n omistaman HYY Yhtymän varatoimitusjohtaja ja talousjohtaja. Sitä ennen olen työskennellyt mm. konsernissa nimeltä Lundia-Yhtiöt ja maailmanlaajuisessa konsernissa silloiselta nimeltään Tour & Andersson. Nuorempana olen toiminut mm. nuoriso-ohjaajana ja S-marketin kassalla.

Perheeseeni kuuluu aviomies (DI) ja kolme teini-ikäistä lasta.

Miksi kiinnostuit yliopistomme kvestorin tehtävästä?
Helsingin yliopisto -konsernissa on samat tehtävät kuin aikaisemmassakin työssäni, mutta toki paljon suurempina lukuina ja laajempina kokonaisuuksina.

Olin myös tehnyt aika ajoin yhteistyötä Helsingin yliopiston kanssa ja pidin sen ilmapiiristä ja ihmisistä.

Mitkä ovat kvestorin tehtävät?
Kvestorin työkenttä on mahtava ja laaja. Kvestorilla on apunaan kvestuurin henkilökunta. Huolehdimme sekä Helsingin yliopiston että Helsingin yliopiston rahastojen kirjanpidosta, veroista, raportoinnista, maksuista, osto- ja myyntilaskuista jne. Tämän lisäksi tuotamme usean konsernin tilinpäätökset.

Helsingin ylipistolla ja sen rahastoilla on myös merkittävät arvopaperisalkut, joten sijoittaminen on osa kvestorin arkipäivää. Helsingin yliopisto -konsernilla on enemmistöomistuksessaan Helsingin Yliopistokiinteistöt -konserni. Helsingin yliopiston rahastoilla on myös kiinteistöomaisuutta. Kiinteistöosaaminen on keskitetty yliopiston Tila- ja kiinteistökeskukseen, mutta kvestorille jää rahoituspuoli. Kiinteistöjä ostettaessa ja kunnostettaessa tarvitaan mm. investointi- ja rahoitussuunnitelmia sekä lainoja ja niiden korkojen suojaamista.

Lisäksi rahastoilla on monta tytär- ja osakkuusyritystä, joiden kanssa kvestori myös työskentelee tiivisti.

Sijoittaminen, rahoitus ja muu tavanomainen työ on tuttua, mutta kyllä työn suola tulee nimenomaan yliopistosta ja sen ihmisistä. Yliopistomme on hieno ja ainutlaatuinen.

Joudutko usein selittämään tehtävänimikettäsi?
Aika usein. Tosin teen sen kaiken varalta melkein säännöllisesti, eli en oikeastaan tiedä, olisiko siihen tarvetta.

Millainen on (tyypillinen) työpäiväsi?
Tyypillinen työpäivä kuluu täysin kokousten merkeissä. Osa niistä käydään puhelimitse. Tähän on kaksi syytä. Olen yrittänyt tavata ihmisiä mahdollisimman laajasti oppiakseni mahdollisimman nopeasti mahdollisimman paljon. Toinen syy on se, että koen ihmisten tapaamisen paremmaksi kuin sähköpostilla asioimisen. Silti lähetän paljon sähköpostia.

Tästä minulla on jopa vähän huono omatunto ja pyrin tulevaisuudessa olemaan myös enemmän läsnä kvestuurissa – eli ihan vain olemaan tavattavissa.

Mitkä ovat yliopistomme tulevaisuuden haasteet kvestorin näkökulmasta?
Niukkeneva rahoitus ja yhä tiukempi kansallinen ja kansainvälinen kilpailu rahoituksesta. Kuten kaikkien, myös yliopiston on kehityttävä ja se vaatii resursseja – ajallisia ja/tai rahallisia. Koska perusrahoitus on sidottu indeksiin, se tarkoittaa sitä, että korotukset vastaavat ainoastaan yleistä kulujen kehitystä. Kehittymiseen on ohjattava rahaa sitä jostakin säästämällä.

Miten haluat kehittää kvestuuria organisaationa ja työyhteisönä?
Kvestuurissa on aivan mahtava väki ja yhdessä mietimme mihin suuntaan kehittyä. Tätä työtä varten toivomme kentän palautetta, sillä me olemme palveluorganisaatio, jonka ohessa hoitelemme toki lakisääteiset kirjanpitoon ja verotukseen liittyvät asiat.

Olemme kiteyttäneet tavoitteemme niin, että haluamme olla Suomen paras taloushallinto. Tämä tarkoittaa meille, että pyrkisimme

tekemään asiat ”kerralla oikein” ja ”yhden luukun” palvelukulttuurilla. Jos asiakas ottaa meihin yhteyttä, emme pallottele häntä ”luukulta toiselle”, vaan pyrimme kaikin tavoin selvittämään asian hänen puolestaan. Päätavoitteena on myös kiinnittää huomiota ymmärrettävään ja monikieliseen viestintään ja ohjeistukseen. Raportointi on voimakkaan kehittämisen kohteena. Haluamme myös panostaa talousasioiden koulutukseen, eli tarjota riittävän laajasti tietoa taloudesta.

Mikä auttaa Sinua jaksamaan työssäsi?
Yliopiston ilmapiiri ja sen ihanat ihmiset. Laaja työnkuva on myös motivoiva. Olen onnekas siinä, että minulla on hyvä esimies ja mahtavat kollegat kvestuuria unohtamatta.

Perhe, sauvakävely, voimisteluporukka ja kesämökki ovat ykkösasioita. En tiedä mitään parempaa kuin ystävät kesämökillä ja valoisat kesäyöt.

Onko Sinulla mielilausahdusta tai mottoa?
Ei oikeastaan mitään kiteytettyä. Etenkin äitini korosti että ”makaat niin kuin petaat” ja ”että kaiken voi oppia jos haluaa”. Siksi varmaan pyrin elämään niin, että ”voin nukkua yöni rauhallisesti” ja samalla olen innoissani kaikesta uudesta.

Ja sitten vielä pieni sanaleikki, eli jatka lausetta...
Työmatka... menee vastatessa soittopyyntöihin.
Työpäivä... menee kuin siivillä.
Työyhteisötaidot... on ikuinen kehittämiskohde omalla työlistallani.
Työkaveri... on tärkeä ja tiimityö mahtavinta. Yhdessä saa niin paljon enemmän aikaiseksi.
Euro... on yksi valuutoista ja sen tulevaisuus pohdituttaa.
Budjetti... on tärkeä apuväline. Sen avulla kuvataan mitä kunakin vuonna on työlistalla.
Byrokratia... kannattaa poistaa jos sillä ei ole mitään saavutettavissa.
Tilinpäätös... on kuumemittari. Miten yliopisto/yritys voi 31.12. Tärkein dokumentti on tase.
Talous... helppoa ja niin tärkeätä. Varat ovat aina rajalliset ja tavoitteet on asetettava niin, että käytettävissä olevilla varoilla saavutetaan parhaiten haluttu tulos.
Kokous... on hyvin valmisteltuna todella antoisa.
Lounas... ei aina mahdu kalenteriin vaikka siihen pyrinkin.
Kesäloma... on elämän parasta aikaa. Saan vielä viettää sen lasteni kanssa ja siksi en halua siitä tinkiä. Jos kesä on lämmin ja kaikille sattuu hyviä ilmoja, on organisaation puhti tallella koko pimeän talven.

”Tilinpäätös on kuumemittari… ja työpäivä menee kuin siivillä”

Haastattelu Elisa Hyytiäinen
Kuvat Susanna Kekkonen

Kvestuuri vastaa yliopiston kokonaistaloudesta valtion rahoituksen, täydentävän rahoituksen ja omien varojen osalta. Tavoitteena on mahdollisimman taloudellisesti ja asiantuntevasti tukea yliopiston peruspäämäärien toteuttamista. Kvestuurin johto, konsernikirjanpito, taloussuunnittelu ja rahastot ovat osa rehtorin kansliaa ja keskitetyt kirjanpitopalvelut sekä kampuspalveluyksiköt ovat osa yliopiston palveluja.

Kvestuuri koordinoi yliopiston budjetointiprosessia, osallistuu pidemmän aikavälin taloussuunnitteluun, kehittää ja parantaa suunnittelumenetelmiä ja -apuvälineitä, tuottaa informaatiota päätöksenteon pohjaksi sekä kouluttaa ja opastaa talouden hoitoon liittyvissä asioissa.

Lisäksi kvestuuri vastaa pääosasta yliopiston juoksevaa kirjanpitoa, tilinpäätöksistä, maksuvalmiudesta, maksuliikenteestä, perinnästä sekä kirjanpidon neuvonnasta ja koulutuksesta. Kvestuuri hoitaa tuottojen ja kustannusten seurantaan tarvittavat raporttipohjat. Kvestuuri vastaa talouteen liittyvästä viranomaisraportoinnista sekä arvonlisäverotukseen liittyvistä tilityksistä. Kvestuuri valmistelee omien varojen talousarvion. (Flamma)

Kvestori eli talousjohtaja ohjaa Helsingin yliopiston taloutta, hoitaa suhteita rahoittajiin ja kehittää yritys- ja sijoitustoimintaa. Helsingin yliopiston kvestorina Berglund johtaa noin 150 työntekijän yksikköä, joka vastaa yliopistokonsernin taloushallinnosta.

Johtaminen ja hallinto ovat luovia prosesseja

Helsingin yliopiston Vuoden Esimies 2012, opettajankoulutuslaitoksen johtaja, professori Jari Lavonen

”*Professori Jari Lavonen säteilee omalla ahkeruudellaan, osaamisellaan, aikaansaavuudellaan ja johtamistoiminnallaan valoa ja uskoa työyhteisöönsä. Hän nauttii laitoksensa henkilöstön laajaa luottamusta.*”
– Ote lehdistötiedotteesta.

Professori Jari Lavonen on toiminut opettajankoulutustehtävissä 28 vuotta, ensin harjoittelukoulun opettajana, sitten lehtorina ja yliopistonlehtorina ja viimeiset kymmenen vuotta fysiikan ja kemian didaktiikan professorina. Perheessä on vaimon lisäksi neljä aikuista lasta.

Millainen on työpäiväsi/työviikkosi?
Työaika jakautuu laitoshallinnolle, opetukselle ja tutkimukselle. Itse hoidan mm. rekrytointeja ja järjestän erilaisia vuorovaikutteisia tapaamisia, kuten laitoskokouksia. Viime viikkoina aikaa on mennyt auditointiin valmistautumiseen ja suoriutumisarviointien tekemiseen.

Tämän viikon aikana olen käynnistänyt yhdessä kotimaisten ja yhdysvaltalaisten kollegoiden kanssa uutta Suomen Akatemian rahoittamaa tutkimushanketta. Tavoitteena on tutkia oppilaiden tilannekohtaista kiinnostusta tukeutumalla matkapuhelinten käyttöön aineiston hankkimisessa. Tekesin rahoittamassa älypuhelinten käyttöön liittyvässä tutkimushankkeessa olemme keränneet aineistoja ja analysoineet niitä.

Kevään luentosarjan olen pitänyt ja tentit olen korjannut. Jatko-opiskelijoiden seminaari jatkuu keskiviikkoisin koko kevään ajan. Aikaa menee yllättävän paljon kansainvälisten vieraiden tapaamiseen. Suomalainen koulu ja opettajankoulutus kiinnostavat tutkijoita, opettajia, poliitikkoja ja journalisteja. Viime viikolla oli vierailijoita Yhdysvalloista ja Japanista ja tällä viikolla Ruotsista, Perusta ja Singaporesta. Syksyn aikana laitoksella kävi noin 40 vierailijaryhmää.

Miten ”lataat akkujasi”, mistä saat virtaa työntekoon?
Harrastan mökkeilyä ja siihen liittyen puutarhanhoitoa ja rakennusten kunnossapitoa. Käsillä tekeminen on minun keinoni ”ladata akkuja”. Melkein joka vuosi minulla on meneillään jokin ”projekti”. Viime vuonna rakensin kasvihuoneen ja edellisenä vuonna liiterin. Toinen harrastus on vaimon kanssa matkustelu.

Mikä on mielestäsi esimiehen tärkein taito?
Laitosjohtajan työhön kuuluu sekä esimiestoimintaa (leadership) että johtajuutta (management). Esimiestoimintaa ovat mm. visiointi, laitoksen työntekijöiden motivointi, innostaminen ja sitouttaminen työskentelyyn yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Siksi on tärkeää, että laitoksen tavoitteista keskustellaan eri foorumeilla. Johtamisella varmistetaan edellytykset laitoksen perustehtäviin eli tutkimukseen ja siihen perustuvaan opetukseen.

Laitoksen johtaminen on demokraattista ja osallistavaa. Siksi on hyvin luontevaa, että laitoksen henkilöstökokouksissa, johdon ryhmän kokouksissa ja koulutusten kehittämisryhmissä keskustellaan tavoitteista, niiden painottamisesta ja keinoista, joilla tavoitteisiin päästään. Tavoitteista keskustelun yhteyteen kuuluu myös vastuullisuus resurssien oikeudenmukaisessa kohdentamisessa.

Työyhteisötaidot ovat paljon olleet esillä (mm yliopiston henkilöstökoulutuksen luentosarja). Mitä itse ajattelet työyhteisötaidoista, mitä ne ovat ja voiko niitä oppia? Entä niiden merkitys tämän päivän työelämässä?
Helsingin yliopisto on sitoutunut johtamisessa syväjohtamisen malliin, jossa johtaminen ymmärretään tavoitteiseksi ja vuorovaikutteiseksi prosessiksi. Opettajankoulutuksen parissa työskenteleville henkilöille eräs toinen hyvin läheinen ja tuttu prosessi on myös tavoitteinen ja vuorovaikutteinen: opetus-oppimisprosessi. Siksi syväjohtamisen malli on ollut helppo omaksua laitoksella johtamisen malliksi. Malli soveltuu asiantuntijaorganisaatioon, jonka opettajat, tutkijat ja hallintohenkilöt ovat sekä ammatillisesti että henkilökohtaisesti sitoutuneet keskustelemaan tavoitteista ja pyrkimään kohti tavoitteita. Laitoksellamme on aina ollut yhdessä tekemisen kulttuuri. Opetuksen yhteissuunnittelu, tavoitteista keskustelu, tavoitteiden ottaminen omiksi eli motivoituminen ja tavoitteiden saavuttamiseen liittyvä arviointi ovat olleet opettajankoulutuksen keskiössä pitkään.

Mielestäni työyhteisötaitojen lähtökohta on siinä, että yhteisön jäsenet ymmärtävät tavoitteiden ja vuorovaikutuksen

merkityksen työyhteisössä. Näiden lisäksi on tärkeää ymmärtää, että johtaminen ja hallinto ovat luonteeltaan luovia prosesseja. Luovassa prosessissa yhdistellään tietoja tai osaamista niin, että tulos on prosessiin osallistuneille uusi. Luovasti tuotettujen ratkaisujen toivotaan olevan uusia ja ratkaisevan samalla kertaa monia asioita. Luova prosessi edellyttää luovia ajattelutapoja ja asenteita sekä erityisiä kykyjä ja taitoja. Luovaan prosessiin kuuluu ongelman tai parannusmahdollisuuden huomaaminen, siihen liittyvien tosiasioiden ja näkemysten tunnistaminen, tavoitteenasettelu ja visioiminen, lähestymistapojen ja ideoiden tuottaminen, ideoiden arvioiminen ja ratkaisun valitseminen, hyväksyttäminen sekä toteuttaminen. Työyhteisötaitoihin kuuluu se, että ideointi ja ratkaisun valitseminen on hyvä pitää selkeästi erillään, sillä ideointivaiheessa ratkaisuun kuuluva arviointi tyrehdyttää ideoinnin. Lisäksi on tärkeää ymmärtää, että on aika ideoida ja valmistella ja sen jälkeen on aika päättää ja toteuttaa. Kun ollaan toteuttamassa tehtyjä päätöksiä, tulee hyväksyä se, että silloin ei aloiteta uudelleen ideoimista. Toki kaikkia päätöksiä pitää tilaisuuden tullen arvioida ja tarvittaessa myös muuttaa päätöstä.

Miten motivoit ja innostat työntekijöitä?

Motivoitumiseen ja innostumiseen vaikuttaa olennaisesti se, missä määrin työntekijät kokevat laitoksen tavoitteet omiksi ja yhdessä sovituiksi. Siksi on tärkeää, että tavoitteista keskustellaan eri foorumeilla.

Suuressa laitoksessa, jossa työntekijät työskentelevät viidessä, tosin lähekkäin olevassa rakennuksessa, dialogi ja vuorovaikutus ovat haasteellisia. Siksi vuorovaikutusta tarkastellaan ja tuetaan kolmella tasolla: laitoksen, osaston ja lähiesimiehen ja työntekijän tasolla. Laitoksen tasolla vuorovaikutuskanavia ovat laitos- ja henkilöstökokoukset sekä kehittämispäivät.

Mistä saat tukea johtamistyöhösi?

Uusi hallintomalli on mielestäni sujuvoittanut prosesseja vähentämättä kuitenkaan demokratiaa. Hallinto on sujuvaa, koska laitoksella on osaavat varajohtajat ja koulutusten johtajat sekä osaavia hallinnon ammattilaisia. Sujuvuuteen vaikuttaa myös se, että varajohtajien ja koulutusten johtajilla on selkeät toimenkuvat ja vastuut. Hallintomalli siis sinällään tukee johtamista. Apua saa osaavilta hallinnon ammattilaisilta laitokselta ja tiedekunnasta sekä omalta esimieheltä.

Helsingin yliopiston johtajille järjestetyt foorumit ja johtajien ja yliopiston johdon tapaamiset ovat auttaneet kohtaamaan ajankohtaiset haasteet.

Sinua kuvaillaan parhaaksi esimerkiksi modernista akateemisesta johtajasta. Miten itse kuvailisit asiaa, mitä moderni akateeminen johtajuus on?

Syväjohtamisen malli tarjoaa lähtökohdan johtamiselle. Olen havainnut laitostason johtamisessa hyödyllisiksi Helsingin yliopiston kontekstissa seuraavat periaatteet: jaetun johtajuuden malli; tavoitteisuus (erityisesti akateemiset tavoitteet) ja vuorovaikutteisuus johtamisessa; jatkuva arviointi; johtamista tukevien rakenteiden selkeyttäminen ja johtamisen ymmärtäminen luovaksi prosessiksi. Keskeistä on myös strategialähtöisyys.

Mitä Sinulle merkitsee valinta Helsingin yliopiston Vuoden Esimieheksi 2012?

Arvostan suuresti valintaa ja luonnollisesti sitä, että nimenomaan Helsingin yliopiston henkilöstöyhdistys valitsi minut vuoden esimieheksi Helsingin yliopistoon. Koen, että valinta on tunnustus koko laitokselle, sillä olemme toteuttaneet laitoksen johtamisessa jaetun johtajuuden periaatteita. Tutkimuksesta, opetuksesta ja verkostoista vastaavat varajohtajat ovat ottaneet vastuun omista vastuualueistaan. Laitoksen seitsemän osastonjohtajaa ja varajohtajaa ovat johtaneet osastoja tavoitteisesti, vuorovaikutteisesti ja vastuullisesti.

Opettajankoulutuslaitos on käyttäytymistieteellisen tiedekunnan toinen laitos. On ollut vaivatonta johtaa laitosta tiiviissä vuorovaikutuksessa asiantuntevan dekaanin sekä hallinto-, talous-, opinto- ja tutkimusasiain päälliköiden kanssa. On ollut mieluisaa tukea dekaania siinä, että tiedekunta saavuttaa tulosneuvotteluissa sovitut tavoitteet.

Haastattelu Elisa Hyytiäinen
Kuvat Jari Tolvanen

Yllä kukitettu Vuoden Esimies 2012 ja viereisellä sivulla palkinnonjakotilaisuuden yleisöä.

Helsingin Yliopiston Henkilökunnan Taidekerho Hyart

Helsingin yliopistossa toimiva, kaikille yliopistolaisille avoin taidekerho Hyart on monipuolinen taide- ja taitopaja, joka aloitti toimintansa vuonna 1984. Tässä tarkastelen sen merkitystä yliopistolaisen mahdollisuutena haastaa itsensä oppimaan uutta, kuvallisen itseilmaisun ohella vaikkapa uusia työelämätaitoja.

Miksi alkaisin maalata?

Aikamme ja yhteiskunnan muuttuessa, työelämän ja teknologian kehittyessä myös työn tekemisen tavat muuttuvat. Muutos on nopeampaa kuin me ihmiset pystymme ymmärtämään ja omaksumaan, uuden oppimisen odotukset ja vaatimukset väsyttävät ja ahdistavat. Kaikkea on liikaa: ”Stop the world”! ”Seis maailma – tahdon ulos!”

Kun tämä tunne uhkaa, on hyvä ottaa aikaa johonkin ihan tavanomaisesta poikkeavaan tekemiseen ja heittäytyä itselle ennen tuntemattoman lajin harrastamiseen. Siis taasko jotain uutta? Työhyvinvoinnin puolestapuhujat ovat jo pitkään suositelleet liikuntaa. Uskon, että kaikki yliopistolaiset ovat kuulleet UniSportista. On muitakin vaihtoehtoja.

Miksi minä, ”huono piirtäjä”, hakeutuisin taidekerhoon? Toki meillä kaikilla on omat taipumuksemme ja kiinnostuksemme – ja uskomuksemme. ”Tottumus on toinen luonto”, sanotaan. Siinä, mitä olemme tottuneet toistamaan vuosikausia, kenties vuosikymmeniä, olemme taidoiltamme harjaantuneet nopeiksi selviytyjiksi. Työ sujuu omalla mukavuusalueella hyvin, koska osaamme. Sama pätee muihin valmiuksiimme: olemme mielestämme hyviä laulajia tai tanssijoita, huonoja piirtäjiä tai kirjoittajina taitamattomia. Taidot ovat kehittyneet taipumuksiemme mukaisesti, mutta myös vuosien kuluessa hioutuneisiin vahvuusalueisiimme luottaen. Muuttuneet työn tekemisen vaatimukset haastavat meitä nyt pois mukavuusalueilta ja kyseenalaistavat osaamisemme ja taitomme.

Uusi ja itselle erilainen harrastus – ehkä kuvien tekeminen – voi innostaa hauskalla tavalla oppimaan, antaa mahdollisuuksia havaita itsessään ennen tuntemattomia puolia ja katsoa asioita tuoreista näkökulmista. Voi saada tilaisuuden itse vastaanottaa ja antaa toisille palautetta sellaisessa tekemisessä, mikä ennen saattoi olla aivan vierasta. Harrastuksen parissa oppiminen ei ole luentosalissa kurssilla istumista, vaan toimintaa.

Toimintaa Porthanian seitsemännessä kerroksessa vuodesta 1984

Latinan sana ’ars’ voi tarkoittaa taitoa tai taidetta. Vaikka Helsingin yliopistossa toimivaa, kaikille yliopistolaisille avointa Hyartia on perinteisesti kutsuttu taidekerhoksi, haluan painottaa sen monipuolisuutta kuvallisen ilmaisun taidon työpajana tai opintopiirinä. Hyart aloitti toimintansa vuonna 1984, joten kolmaskymmenes toimintavuosi tulee ensi vuonna täyteen. Kerho sai alkunsa Helsingin yliopiston henkilökuntayhdistyksen HYHYn aloitteesta. Syyskuusta huhtikuuhun joka torstai-ilta Piirustuslaitoksella kokoontuva Hyart on sosiaalinen yhteisö, missä jokainen voi olla sellainen kuin on ja toteuttaa itseään yhteisen tehtävän parissa omalla tavallaan. Hyartissa toteutuvat luovuus, innovatiivisuus, yhdessä oppiminen, yhteisöllisyys ja tasa-arvo. Ammateilla tai oppiarvoilla ei ole merkitystä. Toiminta on rentouttavaa ja samalla voimaannuttavaa, sillä keskittyminen tehtäviin saa ehkä raskaankin työpäivän siirtymään pois hartioilta.

Hyartilla on ollut onni löytää opettajiksi monia nimekkäitä taiteilijoita. Tehtävässä ovat toimineet mm. Risto Heikinheimo, Kari Jylhä, Lauri Astala, Juri Saarikoski, Petri Hytönen, Pirkko Rantatorikka, Tiina Laitanen, Ville Niska, Päivi Sirén, Antero Kahila, Mika Hytti ja Aura Hakuri. Vuoden 2012 alusta opettajaksi tuli jo toistamiseen Alina Sinivaara. Kerhon toimintaa luonnehtii vahvasti tavoitteellinen ja syventynyt suhtautuminen kuvien tekemisen, maalaamisen ja piirtämisen taitojen opiskeluun.

Kuvallisesta ilmaisusta kiinnostuneiden harrastuspiirillä on myös aivan erityinen työelämään liittyvä ulottuvuus. Erilaiset taidemuodot ja niiden vaatimien taitojen käyttö tuovat uutta ajattelua ja virikkeitä perinteisiin työn tekemisen tapoihin. Ne tuulettavat syvään juurtuneita tottumuksiamme, työrutiinejamme, joilla ei enää pystytä vastaamaan tämän ajan haasteisiin. Taidelähtöisten menetelmien on todettu monella tavalla tukevan ja lisäävän työhyvinvointia.

TAIKA – taidetta työelämään

Kun luen TAIKA-hankkeiden esittelyt internetistä, toteaan, että Hyart – ehkä vielä lähes tietämättään – palvelee täsmälleen samoja tavoitteita kuin hankkeet, joilla taide halutaan tuoda kehittämään työelämän laatua ja innovaatiokyvykkyyttä. TAIKA-hankkeen ensimmäinen vaihe toteutui vuosina 2008-2011 ja sen jatkaja TAIKA II kattaa vuodet 2011-2013. Molempien valtakunnallisten hankkeiden päätoteuttaja on Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia. Muita toteuttajia ovat Diakonia-ammattikorkeakoulu, Lahden ammattikorkeakoulu, Lapin yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunta, Teatterikorkeakoulun koulutus- ja kehittämispalvelut sekä Turun ammattikorkeakoulun Taideakatemia.

Lainaus TAIKA-hankkeen verkkosivuilta: ”*TAIKA-hankkeen koko nimi on Taide kohtaamisalustana sektorirajat ylittäville kulttuurisille innovaatioille. Nimi kuvastaa*

sitä, että taiteellinen tekeminen voidaan nähdä tilana, jossa esimerkiksi moniammatillisen työyhteisön jäsenet voivat kohdata toisensa arkityöstä poikkeavalla tavalla. Tällaisessa tilanteessa työroolit ja -rajat tuntuvat liudentuvan ja osanottajat voivat päästä yhdessä jaettuun luovaan ja innovatiiviseen mielentilaan."

Työelämän taidelähtöisillä menetelmillä tarkoitetaan taidetyöskentelyä, jolla pyritään saamaan aikaan muutosta osallistujien ajattelussa ja toiminnassa. Hankkeen piirissä on toteutettu työpajoja työyhteisöissä. Työpajat ovat eripituisia projekteja. Menetelmiin joko sisältyy taiteen tekemistä yhdessä osallistujien kanssa tai niitä sovelletaan eri taidelajeille ominaisilla työskentelytavoilla eri aloilla. Työpajoissa on käytetty ainakin draaman, kuvataiteen, käsityön, liikeimprovisaation ja tanssin, musiikin, sanataiteen ja valokuvauksen menetelmiä.

Tervetuloa vireään Hyartiin!

Hyart on yliopiston akateemisen ja muun henkilöstön tasavertainen kohtaamispaikka, jossa sanat eivät ratkaise. Kokoontumiset ovat yhteisen keskittymisen hetkiä, jolloin omat ajatukset ja tunteet muuntuvat kuviksi annettua tehtävää toteutettaessa. Yhdessä saavutetut taidot kiteytyvät tehtyihin töihin. Hyartin toiminta on aktiivista, mutta ehkä liian vähän tunnettua. Jokaviikkoisen kerhoillan lisäksi siihen kuuluvat keväiset näyttelyt, monet retket ja matkat, ulkomailleki. Merkittävä osa tällä hetkellä noin viidestätoista kerholaisesta on ollut toiminnassa mukana pitkään. Suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtyminen tuntuu myös Hyartissa.

Kerholaiset toivottavat kaiken ikäiset uudet jäsenet lämpimästi tervetulleiksi. Nuoria olisi mukava saada joukkoon! Emmehän anna taidekerhon taian heiketä – sen merkitys on nyt entistä tärkeämpi!

Hyartin verkkosivut löytyvät osoitteesta
http://www.helsinki.fi/jarj/taidekerho/index.html

TAIKA-hankkeet
www.taikahanke.fi

Teksti ja kuvat Eeva-Liisa Viitala

HELSINGIN YLIOPISTO

Tilastoja	2011	2012
Työntekijöitä	8590	8400
joista naisia	59 %	59%
Opetushenkilökunta	4820	4523
Hallintohenkilöstö	1704	1648
Opetuksen ja tutkimuksen tukihenkilöstö	776	769
Kirjastohenkilöstö	374	349
IT-henkilöstö (tietotekniikkahenkilöstö)	359	347
Tekninen henkilöstö (ent. kiinteistöhenkilöstö)	420	406
Muut	137	213
Määräaikaisia	52%	50%
Henkilöstön keski-ikä	42,5 vuotta	42,7 vuotta
Sairauspoissaoloja henkilötyövuotta kohden	5,1 työpäivää	5,4 työpäivää
Työtapaturmia	1624 poissaolopäivää	1754 poissaolopäivää
Ilmapiirikyselyjä	Kaikki syksyllä, vastausprosentti 48 %	Ei vertailukelpoista tietoa.
Kuntoutuksessa	217 henkilöä	230 henkilöä
Vanhuuseläke	Ei tietoa	Ei tietoa
Siirtymäikä keskimäärin	Ei tietoa	65v 1kk
Henkilöstökoulutus		3419 työpäivää
koulutuspäiviä	4845	4765
Koulutuksiin osallistui	202 tilaisuutta, ka. 24 osallistujaa/ tilaisuus	164 tilaisuutta ka. 29
Kannustuspalkkioita maksettiin	72 henkilölle	119 henkilölle

Lähde: HY:n henkilöstökatsaus 2012

HYHY

”Ei yksinäinen puu valkeeta ota”

Olen käyttänyt vanhoja suomalaisia sananparsia ja erään laulun säettä otsikoidessani Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämisyksikön järjestämästä työyhteisötaitokoulutuksesta kertovan kirjoitukseni. Niillä haluan tuoda esiin, että ihmiset ovat kautta aikojen joutuneet tulemaan toimeen keskenään, halunneet sitä ja että yhteistyö on ollut ihmislajin tähänastisen menestyksen perusta. Vuosituhantinen elämänviisaus on tiivistynyt lausahduksiksi, joiden joukosta voi löytää tässä ajassa edelleen käyttökelpoista, mutta myös nykyajan näkökulmasta katsottuna vanhentunutta. Sananparsiin on kiteytynyt luonnostaan sosiaalisen ihmisen tarkka havaintokyky, luovuus ja viisaus.

”Sitähän minä sanon vaikka en puhunu mittää”

Helsingin yliopiston hallintopalvelujohtaja Antti Savolainen avasi vuoden 2013 maaliskuun Taidatko dialogin -tilaisuuden. Hän mainitsi työyhteisötaitojen olevan yliopistolaisten osaamisen kehittämisen eräs painopiste. Toinen toisemme kanssa toimeen tulemisen taidot ovat tulleet nyky-yhteiskunnassa erittäin tärkeiksi, mm. siksi, että yksinomaan tietoa on tarjolla ja saatavilla niin paljon, ettei kukaan enää voi olla yksin selvillä kaikesta mihin tahansa asiaan kuuluvasta, saati hallita kaikkia asiasisältöjä ja -yhteyksiä. Pääsemme eteenpäin vain yhteistuumin – alalla kuin alalla.

Työyhteisötaidoista puhuttaessa ollaan sellaisten asioiden äärellä, joissa tunne on vahvasti mukana. On kyse toinen toisemme aivan omanlaisinaan ihmisinä ja keskenään erilaisina ihmisinä hyväksymisestä, yhteisestä vuorovaikutuksesta, yhteisöllisyydestä. Tuskinpa työtehtäviin liittyvien uusien asioiden oppimisessa ja haltuunotossa, esimerkiksi atk-järjestelmän vaihtuessa, tunteen osuus on yhtä suuri. Tosin voi olla niin, että osaamiseen sisällytetään monesti pääasiassa vain teknisiä taitoja. Uskon työyhteisötaidoissa myös tunnetaidoilla olevan merkitystä.

Vuoden 2012 puolella lokakuussa alkaneen luentosarjan ensimmäisessä tilaisuudessa professori Marja-Liisa Manka kertoi, mitä työyhteisötaidot ovat. Niiden A ja O on lopettaa vaikenemisen kulttuuri ja opetella puhumaan. Oma tiivistykseni luennon annista on, että ilman puhumista ja vuorovaikutusta ei työyhteisötaitojen oppimisen tiellä voi jatkaa. Manka kysyi: ”olemmeko objekteja vai subjekteja?” Tämän kappaleen otsikon sutkauksessa puhujalla on vahva mielipide jostain, mutta toiset eivät saa tietää hänen näkemystään. Puhuja ei toimi subjektina, asetu alttiiksi keskustelussa. Hän voi uskoa kaikesta tapahtuvasta huolimatta olevansa oikeassa. Turvallista?

”Konstit on monet, sanoi eukko…”

Tässä luvussa keskityn pääkohtiin siitä, millaista onnistunut vuorovaikutus luennoilla esiintyneiden asiantuntijoiden mukaan on. Luentosarjan sisältöjen merkittävä osa käsitteli työpaikan vuorovaikutusta, puhumista toinen toisillemme. Se osoittautuikin vaativaksi taitolajiksi. (Työyhteisötaitojen puuttumisen näkökulmasta voi hyvin ymmärtää, miksi edellisen luvun otsikon henkilö ei ”puhunu mittää”.) Seuraavia hyvän vuorovaikutuksen piirteitä merkitsin muistiin Marja-Liisa Mankan luennolla. Asiat otetaan puheeksi ratkaisukeskeisesti ja positiivisesti, mahdollisuuksiin, ei menneisyyteen tai uhkiin keskittyen. Miksi-kysymys suuntaa menneisyyteen, miten-kysymys sen sijaan kirvoittaa toivomuksia ja ehdotuksia ja luo mahdollisuuksia voimavarojen etsimiseen. Jaetaan hyviä uutisia, onnistumisia ja ”tähtihetkiä”. Vuorovaikutusta luonnehtii avoimuus, reiluus sekä itsensä ja toisten arvostaminen.

Joulukuun 2012 Yhdessä eteenpäin -tilaisuudessa opeteltiin ratkaisukeskeisen vuorovaikutuksen taitoja kehitysvalmentaja Riikka Perhon johdolla. Puhuttiin taitavasta palautteen antamisesta ja vastaanottamisesta sekä harjoiteltiin läsnäolon taitoa kytkeytymällä kuluvaan hetkeen omaa hengitystä seuraten. Sen jälkeen kuultiin, että itseään kannattaa kehua peilin edessä vaikka hampaita pestessä. Riikka Perho oli railakas ja hauska kouluttaja, jonka ytimekkäät ohjeet porautuivat tajuntaan: ”Ilmaise itseäsi oikea-aikaisesti oikeille ihmisille!” ”Pysy asenteessa: Minä olen OK, sinä olet OK !”

Kysymisen opettelu tuntui hyödylliseltä. Kuultiin, että avoimet kysymykset avaavat keskustelun ja antavat mahdollisuuksia luovaan ongelmanratkaisuun, kun taas suljettuihin kysymyksiin voi vastata vain kyllä tai ei. Opittiin tekemään ratkaisukeskeisiä, voimavarakeskeisiä ja toimintasuuntautuneita kysymyksiä.

”Kuuntele sinäkin uunin suu, joka oot aina auki”

Ratkaisukeskeisestä itsensä ilmaisemisesta siirryn kuuntelemisen tärkeään taitoon ja kuulluksi tulemisen merkitykseen. Maaliskuun 2013 Taidatko dialogin –tilaisuuden vetäjät olivat Avoimen yliopiston lehtori Saara Repo ja Helsingin yliopiston kehittämispäällikkö Aino-Maija Evers. He johdattivat kuulijat monille uudenlaisen puhetavan, dialogin, ominaisuuksiin. Keskustelijan dialogisen asenteen ydin on ”en tiedä”, josta seuraa uteliaisuus, tahto ymmärtää ja olla avoin uusille näkökulmille. On mahdollista vapautua ”tietäjän roolista”.

Dialoginen työskentely kannustaa yhdessä oppimiseen ja antaa kokemuksen siitä, että yhdessä ymmärretään enemmän ja syvällisemmin. Dialogi luo tunteen: ”me yhdessä pystymme…”. Se, joka tietää, ei ole jossain muualla, vaan tässä ja nyt. Dialogiin osallistujilla on tarvittava tieto, jonka pohjalta rakennetaan yhdessä uutta. Revon ja Eversin mukaan dialogisuus edistää työhyvinvointia, koska siinä kaikki tulevat kuulluiksi. Ajattelulle ja vaihtoehdoille on tilaa eikä voittajia tai häviäjiä ole. Tilaisuudessa jaettu kooste työyhteisön keskustelutyyleistä oli valaiseva. Se auttoi ymmärtämään dialogin käytön tilanteet ja mahdollisuudet sekä merkityksen työpaikalla.

– työyhteisötaidoista voimaa

Marraskuussa 2012 kasvatustieteen professori Soili Keskisen ja psykologi Seppo Romanan aiheena olivat työyhteisön vuorovaikutustaidot. Vuorovaikutustaitojen pääpiirteitä olen poiminut kahteen edellä olevaan lukuun Marja-Liisa Mankan, Riikka Perhon, Saara Revon ja Aino-Maija Eversin esityksistä. Soili Keskinen ja Seppo Romana keskittyivät luennossaan pääasiassa asiantuntijaorganisaatiossa toimivien esimiesten ja työntekijöiden väliseen vuorovaikutukseen. Tästä syystä kerron heidän aiheestaan seuraavassa luvussa.

”Elä neuvo sillon ennää ku on korva korvan tasalla”

Väliotsikoksi valitsin kahden tasa-arvoisen aikuisen, vanhemman ja aikuistuneen lapsen, suhteeseen viittaavan sanonnan kuvastamaan omaa hämmennystäni luennon jälkeen. Luennon painotus työntekijän osuudesta johtajuuden onnistumisessa sai miettimään. Soili Keskinen ja Seppo Romana vertasivat työyhteisötaitoja vetoketjuun. Ne mahdollistavat saumattoman toiminnan yhdessä.

Käsittääkseni Keskinen ja Romana halusivat antaa keinoja asiantuntijaorganisaation saumattomaan toimintaan kuvaamalla työyhteisötaitoja, joita omaksutaan esimiehen tai alaisen rooleissa. Tietyllä tavalla lähestymistapa oli realistinen, mutta toisaalta epätasa-arvoiselta vaikuttava.

Luennoitsijat mainitsivat muutoksen, joka heidän mielestään luonnehtii nyky-yhteiskuntaa: kaikenlainen vastakkainasettelu yhteiskunnassa on vähentynyt. Tämä näkyisi asiantuntijaorganisaatioissa siten, että esimiehen ja työntekijän vastuut ja roolit ovat hämärtyneet. Työyhteisötaitojen osaaminen selventäisi tilanteita. Siinä, miten tämä tapahtuisi, luennoitsijat käyttivät apuna käsitettä alaistaidot, joka ainakin minussa herätti ristiriitaisia tunteita. Asiantuntijaorganisaatiossa alaistaidoilla on Keskisen ja Romanan mukaan aivan erityinen luonne.

Toisaalta Keskinen ja Romana painottivat työntekijän roolia aktiivisena toimijana ja subjektina tähän tapaan: ”Alaistaito on vastuullista vaikuttamista työntekijän roolissa”. Romana piti eräänä ongelmana työntekijöiden liian lepsua suhtautumista siihen, mitä työpaikoilla tapahtuu. Esityksessään puhujat halusivat useaan otteeseen juurruttaa kuulijoiden mieliin vastuullisuutta työntekijöiden kesken ja esimiehiä kohtaan. Luennon loppuosa keskittyi esimies-alaissuhteen monipuoliseen analyysiin, jonka johtoajatuksena oli: esimies-alaissuhteessa vaihdetaan puolin ja toisin jotain kummallekin arvokasta – luottamusta, kunnioitusta ja arvostusta. Niitä rakennetaan erilaisin vuorovaikutuksen keinoin.

”Ei meitä surulla ruokita, se on ilo joka elättelee”

Itselleni työhyvinvointi syntyy työn ilosta, yhdessä tekemisestä, tavoitteiden toteuttamisessa mukana olemisesta, uuden oppimisesta ja tilaisuuksista käyttää omaa osaamistani. Työhyvinvointia on minulle se, että koen oman työni olevan osa isompaa kokonaisuutta, uskon omaan osaamiseeni ja työhöni, arvostan sitä ja itseäni työntekijänä ja saan palautetta esimerkiksi siinä muodossa, että työtoverit ja esimies ovat tekemisistäni kiinnostuneita. Tulen ymmärretyksi ja kuulluksi, minut hyväksytään sellaisena persoonana kuin olen.

Syy- ja seuraussuhteita on vaikea, ellei mahdotonta jäljittää. Onko etenkin Marja-Liisa Mankan perään kuuluttama työn ilo seurausta työyhteisötaitojen hallinnasta? Vai syntyykö työn ilo yhteisesti sisäistettyihin tavoitteisiin tähtäävän, innostuneen tekemisen kautta? Siitäkin on varmasti tuloksena onnistumisen tunteita, myönteisiä kokemuksia, työyhteisötaitojen kehittymistä ja

yhteisöllisyyttä. Luentosarjan tähänastisia esityksiä on luonnollisesti leimannut vahva usko siihen, että työyhteisötaitojen oppiminen on askel tiellä uudenlaisiin työn tekemisen tapoihin, yhteisöllisyyteen, tuloksellisuuteen ja työhyvinvoinnin lisääntymiseen. Tätä en voi millään tavalla kieltääkään, etteikö näin olisi. Jäin kuitenkin miettimään myös ihan vanhanaikaisten (?) käytöstapojen ja työyhteisötaitojen ratkaisevaa eroa.

Ihmiskasvoinen työyhteisö

Lopuksi nostan esiin kuluvan vuoden helmikuun 14. päivän Ihmiskasvoinen työyhteisö -iltapäivän, joka oli muista tilaisuuksista täysin poikkeava. Psykologi Merita Petäjä ja Business-teatteri aivan omanlaisine menetelmineen näyttivät kuuntelijoille ja katselijoille – oikeastaan osallistujille – kokonaisen ihmisen iloineen ja suruineen, vahvuuksineen ja heikkouksineen. Nyt ei hukuttu uusiin sanoihin ja jälleen uusiin sanoihin, vaan eläydyttiin täysin sydämin, huumorin elähdyttäminä. Syntyi ensimmäisellä luennolla Marja-Liisa Mankan toivoma särö, josta alkaa muutos. Kuin katse peiliin: tuollainen olen. En pidä siitä, mitä näen. Monet varmasti tunnistivat itsensä Business-teatterin improvisaatioista: liian kiltistä työntekijästä, alituisesta myöhästelijästä, hänen kollegastaan tai esimiehestään tai kahvihuoneen ylimielisistä naisista. Mikä mainiointa, pieniä näytelmiä kirjoitettiin yhdessä uusiksi niin, että työntekijähahmot selviytyivät uusintaottojen tilanteissa aiempaa paremmin: kiltti pystyi pitämään puolensa, esimiehen ja myöhästelevän työntekijän välille syntyi luottamus ja uusi työntekijä hyväksyttiin työyhteisöön.

Merita Petäjän ja Business-teatterin Ihmiskasvoinen työyhteisö -tilaisuudessa toteutui ikivanhojen sananparsien voima. Viisaus ei tule vain asiantuntijoilta tai luentosalista, vaan niiden lisäksi ihmisen omista kokemuksista, osaamisesta, ajattelusta ja oivalluksista. Näistä aineksista kehittyy myös ihmistuntemus ja huumorintaju. Miksi emme toisi esiin ja käyttäisi kaikkea tätä? Löydetään luottamus itseemme ja toisiimme, löydetään ihminen; rohkeus, aktiivisuus ja yhteisyys!

Lähteet

Wikiquote, suomalaisia sanalaskuja
http://fi.wikiquote.org/wiki/Suomalaisia_sananlaskuja
Kirjastovirma. Pohjoispohjalaista kulttuuriperintöä
http://www.kirjastovirma.net/
Sitähän minä sanon vaikka en puhunu mittää
Kirjastovirma, Nivala: sananparsia ja sutkauksia Nivalan seudulta, eri olosuhteet
http://www.kirjastovirma.net/nivala/sutkauksia/olosuhteet
Kuuntele sinäkin uunin suu, joka oot aina auki
Kirjastovirma, Minnoon Muhokselta – sananparsia Muhokselta, vaihtelevia aiheita
http://www.kirjastovirma.net/muhos/sananparsia/vaihtelevia_aiheita
Elä neuvo sillon ennää ku on korva korvan tasalla
Kirjastovirma, Nivala: sananparsia ja sutkauksia Nivalan seudulta, opetus -neuvot
http://www.kirjastovirma.net/nivala/sutkauksia/opetus
Ei meitä surulla ruokita, se on ilo joka elättelee
säe Tukkijoella-näytelmään sisältyvästä laulusta (Teuvo Pakkala)

Kirjoittaja on kirjasto- ja viestintäammattilainen, joka työskentelee tiedottajana Helsingin yliopiston kirjastossa; henkilöstön edustaja kirjaston johtoryhmässä ja HYHYn kirjastohenkilöstön valiokunnan jäsen.

Eeva-Liisa Viitala

Kuvituskuvat:Kuva123rf

Helsingin yliopiston strategiaan 2013-2016 on kirjattu osaamisen kehittämisen painopisteet. Yhtenä painopisteenä ovat työyhteisötaidot. Strategiaa tukien Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämisyksikkö on tarjonnut henkilöstölle työyhteisötaitojen teemavuoden, joka on suunniteltu tukemaan ja vahvistamaan yliopistolaisten työyhteisötaitoja. Helsingin yliopistossa toimivat henkilöstöjärjestöt osallistuivat teemavuoden suunnitteluun.Tietoisuustaidot-tilaisuus (23.4.2013) on vielä tulossa tätä kirjoitettaessa.

Teemavuoden sisältö:

Mitä työyhteisötaidot ovat? 16.10.2012
Professori, tutkimusjohtaja Marja-Liisa Manka

Työyhteisön vuorovaikutustaidot 12.11.2012
Kasvatustieteen professori Soili Keskinen, Turun yliopisto;
VTM psykologi Seppo Romana, Romana Management Oy

Yhdessä eteenpäin 13.12.2012
Kehitysvalmentaja, KTM, Coach ACC Riikka Perho

Ihmiskasvoinen työyhteisö 14.2.2013
Psykologi Merita Petäjä ja Business-teatteri

Taidatko dialogin? Yhdessä ajattelun taitoja etsimässä 7.3.2013
Pedagoginen yliopistonlehtori Saara Repo, Avoin yliopisto;
Kehittämispäällikkö Aino-Maija Evers, Helsingin yliopisto

Tietoisuustaidot (mindfulness) oman työn ja hyvinvoinnin johtamisessa 23.4.2013
Johdon konsultti, valmentaja Antti-Juhani Wihuri, Innotiimi Oy

Kahvia ja viipale tiedettä Tiedekulmasta

Osoitteessa Aleksanterinkatu 7 on tällä hetkellä pahvit ikkunoissa. Maaliskuun loppuun asti siellä oli vilkasta toimintaa. Paikalla sijaitsi **Tiedekulma**, yliopiston oma matalan kynnyksen kohtaamispaikka kaupunkilaisille ja yliopistolaisille. 10.6. se avaa jälleen ovensa Porthanian entisen kirjakaupan tiloissa.

Tiedekulma-idean äiti, Helsingin yliopiston markkinointiviestintäpäällikkö Tanja Paananen Viestintä ja yhteiskuntasuhteet -yksiköstä teki alun perin ehdotuksen siitä, että yliopistolla olisi joku paikka, jossa voisi esitellä yliopiston toimintaa muulle maailmalle. Hän ajoi hanketta, kun Helsinkiin oli tulossa designpääkaupunkivuosi 2012. Yliopiston päättäjät suhtautuivat asiaan myönteisesti ja Tiedekulma perustettiin Aleksanterinkadulle. Annetaan Tanja Paanasen itse kertoa:

Mitkä ovat Tiedekulman tavoitteet ja kenelle se on tarkoitettu?

Kulma on tarkoitettu kaikille kansalaisille vauvasta vaariin saakka. Siellä voi tutustua yliopistossa tehtävään tutkimukseen, tutkailla yliopiston julkaisuja, käydä kahvilla ja tavata tuttuja sekä ostaa yliopiston tuotteita, kuten t-paitoja tai kangaskasseja.

Tärkeintä toimintaa on kuitenkin tuoda esiin mitä yliopistossa tapahtuu tutkimuksen puolella ja kertoa se kansantajuisesti, niin että kaikki ymmärtävät. Tiedekulmassa on järjestetty tiedeteemoihin ja ajankohtaisiin asioihin liittyen tietoiskuja, paneelikeskusteluja, näyttelyitä ja työpajoja. Tiedekulmassa on ollut esimerkiksi pienoismalli viherkatosta, koirien akupunktiota, interaktiivinen hiilipuu sekä mm. ruokateemaan liittyen haju- ja makutestejä. Myös laboratorioita ja pop-up -kirjasto on pystytetty paikan päälle.

Tapahtumia on järjestetty kaupunkilaisille, päättäjille, opiskelijoille ja medialle. Osa on ollut kaikille tarkoitettuja, osa taas tietyille kohderyhmille. Vuonna 2012 Tiedekulmassa oli 24 teemaa joiden puitteissa järjestettiin yli 700 esitystä ja 400 työpajaa.

Toiminnan piti olla määräaikaista ja päättyä designvuoden myötä, mutta kulma on osoittautunut niin suosituksi kansalaisten kohtaamispaikaksi, että hanketta päätettiin jatkaa. Aleksanterin kiinteistöön tuli remontti ja niinpä Tiedekulma joutuu remontin tieltä evakkoon. Paluu Aleksanterinkadulle, tosin toiseen tilaan, tapahtuu juhlavuonna, jolloin yliopisto täyttää 375 vuotta.

Onko idea kopioitu jostain päin maailmaa?

Ei ole, vaan aivan omasta takaa. Täysin samanlaista konseptia emme ole löytäneet muualta. Tarkoituksena on ollut etsiä toimintamallia, jossa emme jää muun maailman yksinäiseksi saarekkeeksi. Kuten suosio on osoittanut, tällaista foorumia on tarvittu!

Tiedekulmalla on omat verkkosivut, jossa voi käydä tutustumassa ohjelmaan. Sivujen osoite on: *www.helsinki.fi/tiedekulma* Tiedekulma on myös facebookissa: *www.facebook.com/tiedekulma*

Olkaamme ylpeitä Tanjan ja yliopiston ikiomasta ideasta. Ulkomailta, kuten Englannista ja Ruotsista on tullut delegaatioita tutustumaan toimintaan. Tutustumisen jälkeen on haluttu perustaa vastaavaa toimintaa omiin yliopistoihin.

Tervetuloa käymään Porthanian Tiedekulmassa! Varsinainen ohjelmisto käynnistyy syyskuussa, vaikka paikka avataankin jo kesäkuussa.

Jukka Nieminen
Kuvat Tanja Paananen ja Toni Rönni

Muistathan jäsenetusi!

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

HYHYn jäsenenä kuulut Työttömyyskassa Statiaan. Kassan jäsenmaksu sisältyy HYHYn jäsenmaksuun. Työttömyyskassaan liittyviä asioita, mm. työttömyysturvasta ja vuorotteluvapaasta, julkaistaan myös Universitas-lehdessä. Työttömyyskassan puhelinnumero on 09-1551, kotisivut ovat osoitteessa *www.statia.fi.* Työttömyyskassan palvelupuhelimesta, numerosta 0600-91552, voi tiedustella päivärahan maksupäivää. Lisäksi työttömyysturvaan liittyvistä ehdoista voit lukea Työttömyyskassojen Yhteisjärjestön kotisivuilta *www.tyj.fi.* TYJ:n sivuilta löydät myös tiedot mm. koulutustuesta, vuorotteluvapaakorvauksesta, työttömyyseläkkeestä ja yrittäjän työttömyyspäivärahasta.

Hyhyläisenä saat avuksesi luottamusmiespalveluita ja työyhteisöasiantuntijuutta.

Lainopillista neuvontaa:

Sopimus yksityis- ja siviilioikeudellisista lakimiespalveluista on neuvoltu HYHYn jäsenille Asianajotoimisto Eija Metsälä-Halosen kanssa. Puhelinneuvonta on jäsenelle maksuton, asioiden jatkokäsittelyyn saadaan yleensä sovittua normaalia hinnastoa edullisempi jäsenhinta. Lainopillisen neuvojan puoleen voit kääntyä tarvitessasi apua tai neuvoja esimerkiksi testamentti-, asunto- tai kiinteistökauppa-asioissa, avioeroon liittyvissä asioissa, avioehdon tekemisessä jne. Muista aina heti alussa mainita, että olet HYHYn jäsen. Kotisivu löytyy osoitteesta *http://www.metsala-halonen.com*

Matkavakuutuksesta ja vapaa-ajan tapaturmavakuutuksesta hyötyy koko perhe.

YHL:n jäsenille on neuvoteltu Pardian vapaa-ajan tapaturma-, matkustaja- ja matkatavaravakuutus. Vakuutusturvan hoitaa If Vahinkovakuutusyhtiö Oy. Jäsenkorttisi toimii vakuutustodistuksena. Jos kortti on kateissa, ota välittömästi yhteyttä HYHYn toimistoon tai Pardiaan. Lisätietoja Pardian verkkosivuilta tai vakuutusyhtiöstä, *www.if.fi*.
Vakuutusturvat ovat vapaa-aikana voimassa kaikkialla maailmassa.
Liittovakuutuksessa vakuutettuina ovat liiton kaikki jäsenmaksunsa maksaneet alle 70-vuotiaat jäsenet. Vakuutuksen piirissä ovat myös jäsenen alle 21-vuotiaat samassa taloudessa asuvat lapset. Vakuutusturvan voimassaolo on sidottu liiton jäsenyyteen. Jos jäsen eroaa tai erotetaan, vakuutusturva päättyy välittömästi. Vakuutuksista saat lisätietoja Pardian verkkosivuilta ja yhdistyksestäsi. Lisäksi vakuutusetuina ovat vastuu- ja oikeusturvavakuutus.

Vastuu- ja oikeusturvavakuutus sekä muut vakuutukset.

YHL on solminut Pohjolan kanssa ammatillisen vastuu- ja oikeusturvavakuutuksen. Vakuutus korvaa palvelusuhteessa syntyneissä oikeus- ja erimielisyystapauksissa lakimiespalveluista ja oikeudenkäynnistä aiheutuvat kustannukset vuosittain tarkistettavaan euromäärään saakka. Lisäksi Pohjola tarjoaa suoramarkkinointina edullisia ryhmä-, henki-, tapaturma- ja matkavakuutuksia.

HYHY toimii Helsingin yliopiston ja sen yhteydessä toimivan henkilöstön edunvalvojana

HYHY kehittää yhteistä työympäristöä, työehtosopimuksia ja yhteistoimintaa

HYHY neuvottelee paikallistasolla ja valvoo sopimuksen noudattamista

Jäsenenä olet vakuutettu osallistuessasi YHL:n tai HYHYn järjestämiin tilaisuuksiin.

Henki- ja tapaturmavakuutukset saat edullisesti jäsenetuvakuutuksen yhteydessä.

Henki- ja tapaturmavakuutukset saat edullisesti jäsenvakuutuksen yhteydessä. Pardian jäsenet ja heidän perheenjäsenensä saavat jopa 50 prosentin alennuksen normaalihintaisista henki- ja tapaturmavakuutuksista. Lisätietoja *www.if.fi.*

HYHYltä voit anoa ammattiasi edistäviin vapaa-ajan koulutuksiin koulutustukea.

HYHY järjestää myös, usein jäsenelle kustannuksetta, ammattialakohtaisia ajankohtaispäiviä, kehittämisseminaareja, yleisiä tiedotustilaisuuksia ja ammattiyhdistystietouteen liittyviä koulutuksia. Liitosta voi anoa tutkintostipendiä tutkinnon suoritettuaan.

HYHYn jäsenellä on mahdollisuus osallistua HYHYn, YHL:n ja Palkansaajajärjestö Pardian sekä näitä lähellä olevien koulutusyhteisöjen (esim. Aktiivi-instituutti ja TJS-Opintokeskus) koulutuksiin.

HYHYn jäsenenä sinulla on etua hakiessasi vuokra-asuntoa.Ota yhteyttä HYHYn toimistoon.

Sinulla on mahdollisuus tuettuihin hyvinvointijaksoihin. Lue tarkemmat tiedot lomajaksoista ja hakuehdoista:
www.pht.fi tai www.pardia.fi

Aikakausilehti-, risteily-, polttoaine-, hotelli- ja matkailualennuksia, Suomen retkeilymajajärjestö SRM ry:n edut ja alennukset.

HYHYn, YHL:n ja Pardian jäsenedut kuuluvat sinulle!

Lue lisää:
www.yhl.fi, www.pardia.fi ja www.hyhy.fi

HYHYn kevätkokous oli 23.4. Metsätalolla

Kuvissa kevätkokoukseen valmistautuvia HYHYläisiä. Ylhäällä oikealla Elisa Hyytiäinen ja Kerttu Pellinen. Ylhäällä keskellä Timo-Jussi Hämäläinen ja Juho Kilpikoski, joka toimi kevätkokouksen puheenjohtajana. Oikealla ylhäällä Elisa Lehtonen. Alakuvissa vasemmalta oikealle Juha Hurme, Jukka Nieminen, Timo Valtonen, Jari Hämäläinen ja Tiina Pietiläinen. Oikealla Anneli von Behr ja Lahja Eurajoki.

HYHYn jäsenenä olet aina tervetullut ja kutsuttu kevät- ja syyskokouksiin sekä muihin tapaamisiin kuten kampuksilla tarjottaville sadonkorjuu- ja ystävänpäiväkahveille. Kevään ystävänpäiväkahvien kyselyn palautteesta on puheenjohtajan kooste sivulla 24.

Viereisen sivun kuvat ovat toimistolla järjestetystä joulukuun HYHYExpo tilaisuudesta. Näistä tilaisuuksista on tullut jo perinne samoin kuin yhteisistä kesäristerilyistä Helsingin edustalla. Tervetuloa osallistumaan! Seuraa HYHY tiedotteita!

Kuvassa HYHYn hallituksen jäseniä. Istumassa Heljä Heikkilä, Timo-Jussi Hämäläinen, Anneli von Behr ja Ennio Zuccaro. Seisomassa vasemmalta oikealle Juha Hurme, Timo Valtonen, Jari Tolvanen, Hilkka Ailio, Helena Frisk, Leena Missonen ja Elisa Hyytiäinen. Kuvasta puuttuvat Petteri Karapuu ja Juhani Aurava.

IY TOIMII

Universitas
YLIOPISTO

LAMMIN KUITUA

Tarjous!
Sukkapuikot
3 mm
6,00/pkt
Tarjous!
Maija
2,00/50g

Matka kohti unelmaa – kansainväliset kevätviikot Firenzessä

Anni Träffin blogimerkintöjen mukana ystävät ja työkaverit pääsivät matkalle Firenzen kevääseen. Kollega Eeva-Liisa Viitala poimi Annin kanssa Verstaan lukijoille matkan vaiheita ja tunnelmia osoitteesta *http://toscananau-ringonalla.wordpress.com/* Anni Träff työskentelee kirjastosihteerinä Helsingin yliopiston kirjaston palveluja Ruskeasuolla tarjoavassa Hammaslääketieteen kirjas-tossa.

6.2.
Opiskelija, jälleen kerran!

Vuosien haaveilu italian kieliopinnoista Italiassa on lyhyessä ajassa muuttunut todeksi. Joulukuun 2012 alkupäivinä hain Italian kulttuuri-instituutista apura-haa lyhyeen opiskeluun Italiassa.

Perjantaina 25.1.2013 tuli myönteinen päätös. Kahden viikon opiskelurupeama huhtikuussa Firenzessä toivomassani kielikoulussa on varmis-tettu. Koko loppupäivä meni kuulkaa ihan sekaisin! Seuraava askel oli ilmoittautua kielikouluun ja suori-tettuani ilmoittautumismaksun (EUR70,00), sain virallisen dokumentin opiskelijuudesta. Opiskelija, jälleen kerran.

7.4.
Jo matkalla…

Lento lähti Helsingistä ajallaan vaan ei lähtenyt Frankfurtista. Jokainen matkustaja kävi vuorol-laan kysymässä, koska lento lähtee, vaikka luki että myöhässä. Minä rauhallisena matkustajana hain automaatista lisää kaakaota ja istuin odottamaan. Päästiin vihdoin lähtemään 40 minsaa myöhässä.

Saavuimme Firenzen lentokentälle juuri ennen auringonlaskua. Lentokenttähotelli Divan yhden hengen huone oli perushuone kylpyhuoneella (suih-kukaappi) ja pienellä terassilla. Sänky oli hassu, hetekka. Piti vähän aikaa miettiä, milloin sellaisessa on viimeksi nukkunut! Aamiainen mehuja, leik-keleitä, muroja, jogurttia, teetä/kahvia ja makeita leivoksia. Aamulla testataan julkisen liikenteen toimintaa.

Vihdoinkin Firenzessä

Julkinen liikenne toimi mainiosti. Bussilla 22 huris-telin Firenzen päärautatieasemalle ja aloin etsiä tietä hotelliin. Se ei ollut ihan niin helppoa kuin luulin. Tänään nimittäin juostiin Firenzen puolimaraton ja kaduista oli moni suljettu. Juoksin juoksijoita karkuun vetolaukun kanssa ja ehdin siinä samalla nähdä monta nähtävyyttä. Tunnin harhailun jälkeen löysin tieni uuteen kotiini, B & B Seggioleen. Pääsin melkein saman tien majoittumaan ja sain huoneen, jossa on upea fresko katossa. Ihanaa, näen sen aina ensimmäiseksi aamulla ja viimeiseksi nukkumaan mennessä. – Pikkuhiljaa alkaa jännitys kohoamaan. Huomenna on eka koulupäivä!

8.4.
Koulu alkaa

Tänään se alkoi klo 9.00, nimittäin koulu. Ensin jouduttiin tasokokeisiin, jotka oli ihan kamalat. Paniikki iski heti ensimmäisen sivun jälkeen, mutta päätin vastata niihin, mihin osasin. Ihan turha on arvailla futuuria/imperfektiä, jos sitä ei ole ikinä opetettu. Lopuksi vielä jutusteltiin opettajan kanssa ja hän sijoitti meidät tasoryhmiin. Ihan alkeisiin en joutunut, koska osasin passato prossimon.

Kanssani opiskelun aloitti neljä japanilaista, kaksi saksalaista, yksi belgialainen ja kaksi, joiden kansalaisuus ei selvinnyt minulle. Huomenna jouk-koomme liittyvät jenkit. Saimme aamupäivän vapaata ja palasimme puolilta päivin kielikoulun esittelytilaisuuteen. Meille kerrottiin perustiedot koulusta ja saimme tehdä kysymyksiä. Lopuksi saimme lukujärjestykset ja vapaa-ajan ohjelmatar-jonnan.

Koulupäivät muodostuvat näin:
kielioppi klo 9-10.30
tauko klo 10.30-11.00
keskustelu 11.00-12.30

Vapaa-ajanohjelma alkaa aikaisintaan klo 12.30. Yleisin alkamisaika on klo 15-16 välillä.

Kielikoulu Accademia Europea Di Firenze

Koulu sijaitsee Via Romalla ja se on auki maanan-taista perjantaihin klo 9-19. Se toimii kahdessa eri kerroksessa (2 ja 4.krs.). Neljännessä kerroksessa on koulun hallinto, pieni kirjasto ja työskentelytilaa. Kirjastosta voi lainata aineistoa ja siitä on ilmoitetta-va infopisteeseen. Toisessa kerroksessa on infopiste ja luentosalit pääasiallisina opetustiloina. Koululla on myös tietokoneita, joita voi käyttää. Omalla läppärillä pääsee langattomaan verkkoon.

Koulu järjestää vapaa-ajanohjelmaa, johon osal-listuminen on vapaaehtoista. Sitä koskevat tiedot jaettiin ensimmäisenä koulupäivänä. Ohjelmasta voi valita filmin, kävelyn Firenzessä, näyttelyn, retken lähiseudulle yms. Bussimatkat, pääsyliput ja ruoka on luonnollisesti itse maksettava. Jotta ohjelma järjestetään, pitää olla vähintään kolme ilmoittau-tunutta.

Biblioteca Nazionale Centrale di Firenze

Firenzen kansallinen keskuskirjasto on toiseksi suurin kirjasto Italiassa. Sen on suunnitellut Cesare Bazzani vuonna 1911. Kirjasto on avoin kaikil-le, mutta asiakkaaksi pitää käydä ilmoittautumassa henkilötodistuksen kera. Laminoitua kirjastokort-titodistusta vastaan pääsee kulkemaan kirjastoon porttien kautta, kunhan on jättänyt tavarat lokeroon.

Näin siis kaikille muille paitsi minulle. Ihan ex-tempore lupia jakava mies jätti pestinsä ja ilmoitti porttivahdeille, että ”esittelen kirjaston kollegalle Helsingistä”. Oli tosi pikainen visiitti ja selvitys tietysti italiaksi. Ihan hieman vaan oli sanasto hukassa! Näin mm. Dante-salin, käsikirjoi-tuskokoelman, musiikkisalin, lukusaleja ja mielet-tömät määrät kortistoja, jotka saattoivat täyttää yhden salin lattiasta kattoon. Onko tuo mikään ihme kun aineistoakin on yhteensä 6 000 000 nidettä. Noiden niteiden joukosta löytyy myös alkuperäinen Le avventure di Pinocchio (Pinokkio) vuodelta 1883. Kierros päättyi vehreälle sisäpihalle, jonne pääsi ovesta, jossa luki “vain henkilökunnalle”. Olin tosi otettu!

9.4.
Koulupäivä numero uno

Koulu alkoi täsmällisesti klo 9.00 kieliopilla. Tunnin aluksi opettajamme jakoi meille oppikirjan “L’italiano, lingue e comunicazione”, jonka koulun johtaja on tehnyt. Saimme myös lukujärjestyksen kielioppiin. Aika hurjaa vauhtia pitäisi edetä.

Tauko tuli onneksi ennen kuin pää tuli täyteen liikaa kielioppia. Puolen tunnin breikin jälkeen

aloitimme toisen opettajan kanssa päivän keskusteluosion. Esittäydyttiin jälleen ja sitten alettiin rakentaa satua, jossa jokainen osanottaja sai päättää tarinan kulusta. Tämä tarkoittaa, että jokainen keksi vuorollaan lauseen satuun. Tästä sadusta saimme ryhmälle maskotiksi valkoisen kissan, jolla on siniset silmät ja hänen nimensä on Paolo. Lopuksi pakattiin matkalaukku, johon jokainen sai laittaa mieleisensä tavaran. Ihan huomaamatta tuli puhuttua italiaa, vaikka sanoja ei tahdo välillä millään löytää.

Koulun jälkeen lähdin japanilaisen luokkakaverin kanssa syömään eilen löytämääni paikalliseen trattoriaan. Meitä tyttöjä on suomalaisen eli minun lisäkseni kolme japanilaista (kirjanpitäjä, oopperalaulaja ja kotiäiti). Lisäksi kaksi nuorta opiskelijatyttöä Brasiliasta ja Venäjältä. Miehiä on viulisti Japanista ja kokki Brasiliasta. Huomenna joukkoomme liittyy vielä yksi miespuolinen henkilö, joka on ammatiltaan räätäli. Olen toiseksi vanhin ryhmästämme. Nuorin on 16-vuotias.

Firenzen parhaat palat

Viini- ja salaattibaareja, herkkukauppoja, kahviloita, joista löytyy:

* Firenzen parhaat sämpylät pikkuruisesta viinibaarista, joka on avattu jo vuonna 1875, avoinna joka päivä, heinä-elokuussa suljettu viikonloppuisin
* Kotiruokaa perheyrityksestä, pastaa, risottoa, salaatteja, herkkuja; paikallisten suosima, huokeat hinnat
* Ihania mehuja ja terveellisiä salaatteja, käytössä mehupassi, johon kymmenen leimaa keräämällä saa yhdennentoista mehun ilmaiseksi
* Kahvilassa paljon erilaisia teelaatuja, tarjolla myös kasvisruokavalikoima; ynseä palvelu, mutta parasta lakritsateetä ikinä

11.4.
Koulupäivä numero due

Tänään osallistuin ensimmäisen kerran vapaa-ajan tunnille ja se oli kävelykierros Firenzen keskustassa opettajan kanssa. Tapasimme koululla klo 16 ja yllättäen mukaan tuli paljon uusia oppilaita. Yksi tyttö Englannista, kaksi tyttöä Meksikosta ja miehet Syyriasta ja Argentiinasta. Tätä kutsuisin jo kansainväliseksi joukoksi! Kiersimme parin tunnin verran Firenzeä. Sitten osa karkasi omille teille, mutta suomi-argentiina-japani-brasilia löi hynttyyt yhteen ja lähti baariin. Päätin tilata kaakaon. Enpä ole ikinä juonut niin paksua, pehmeää ja tummasuklaista kaakaota. Löydettiin kiva pöydänkulma ja höpöteltiin niitä näitä englanniksi ja italiaksi, kun mukana oli henkilöitä, jotka olivat aloittaneet italian opiskelun eilen. Kuunneltiin sambaa ja yksi luokkani tytöistä näytti vähän tanssin malliakin. Sai muuten aplodit tarjoilijoilta. Soitettiin vähän erilaista musaa puhelimista eikä kukaan välittänyt mitään! Yhtäkkiä huomattiin, että aurinko alkaa laskea ja läksyt on vielä tekemättä. Mamma mia, johan tuli kiirus!

12.4.
Pesula ja käsisuudelma

Tänään pääsin testaamaan itsepalvelupesulaa. Olipa mielenkiitoinen ja kallis (7 e) kokemus. Laitteesta piti ostaa ensin poletti, joka laitettiin pesukoneeseen. Pesuainetta ei minulla tietenkään ollut, mutta onneksi sitä sai ostaa automaatista. Koneessa ei ollut

astemerkintöjä, mutta valitsin yhden, jonka luulin tarkoittavan 40 astetta ja toivoin parasta. Toinen poletti tarvittiin kuivausrumpuun, joka pyöri 25 min. Siinä samalla tuli puhuttua englantia ja italiaa. Olipa kokemus, mutta sain puhtaat vaatteet!

Ilalla kävimme kotiäiti-luokkakaverini kanssa kävelyllä ja ostoksilla, kun asumme miltei samalla kadulla. Kävimme muutamassa apteekissa ja monessa nahkalaukkuputiikissa. On niin hienoa, kun alkaa tajuta italiaa eri tilanteissa ja eri paikoissa (apteekissa, kaupassa jne). Lopulta seuralaiseni löysi nätin laukun ja minä sain käsisuudelman kaupanomistajalta. Siis voi näitä italianoja! Huomenna on suunnitteilla retki Pisan kaltevalle tornille ja illallinen joenrannalla. Tuskin maltan odottaa!

15.4.
Firenzen Duomo - 463 porrasaskelmaa kupoliin

Viikonlopun matkoista (Pisa ja Siena) on selvitty. Vaikka päätinkin Pisan reissun jälkeen pysyväni maan pinnalla koko loppuajan, niin silti huomasin tänään kiipeäväni hullun lailla Firenzen Duomon kupoliin. Ulkona alkaa olla kesäsää ja satojen portaiden nousu ei ole kuumimpaan aikaan miellyttävä kokemus. Silti kannatti nousta, vai mitä? (ks. edellisen sivun kuvia)

Ylhäältä 463 portaan kipuamisen jälkeen avautui hulppeat näköalat ihan vuoristoon asti, mutta tämä oli tässä. Ei enää korkeita paikkoja!

18.4.
Ei enää korkeille paikoille…? Fiesole

Fiesole on ehdottomasti nähtävä, koska täältä aukeaa upea panoraamanäköala yli Firenzen. Kannattaa kuitenkin käydä Fiesolessa mahdollisimman hyvällä säällä. Tänään Firenzen päällä oli paljon pilviä, joten näkymä ei ollut ihan niin hieno, kun se voisi olla. Panoraamanäkymälle joutuu kyllä kipuamaan hieman.

19.4.
Upeat viikot - blondin kielikylpy

Tänään se sitten oli, ihan vihoviimeinen koulupäivä. Kaksi viikkoa italian kielen opiskelua. Aika on mennyt todella nopeasti. On vaikea uskoa, että se on nyt ohi. Edessä olisi, opettajien mukaan vielä paljon kielioppia. Ehkä tätä voisi kutsua pintaraapaisuksi italian kieleen. Kaksi viikkoa on liian lyhyt aika. Jos olisi mahdollista, kannattaisi olla kuukauden päivät. Omalta kohdalta täytyy kyllä sanoa, että uutta asiaa on tullut todella paljon ja mitä vielä tulisi lisää – enpä tiedä, pystyisinkö sitä sisäistämään. Kaiken oppimani sulattamiseen ja käyttöönottoon tarvitsee aikaa. Tällä hetkellä kaikki pyörii päässä hyvin sekavana möykkynä.

- - olen tutustunut moniin upeisiin ihmisiin, mikä oli ehkä parasta. Yllättävää kyllä, vietin eniten aikaa japanilaisten ja brasilialaisten kanssa ja uskon, että yhteydenpito jatkuu koulun jälkeenkin. Onneksi on facebook!

Olin koulun ainoa pohjoismaalainen, joten pakostakin joutui käyttämään italiaa (tai englantia). Ensiksi tietenkin aina italiaa. Olen oikeastaan syvästi kiitollinen koko kokemuksesta. Tämä kaksiviikkoinen on ollut niitä elämän upeita hetkiä, joita vaalii ikuisesti. Lisäksi pitkästä aikaa on saanut keskittyä vain yhteen asiaan. Nyt täällä olleena voin sanoa varmasti, että on täysin eri asia opiskella italiaa Suomessa kerran viikossa kuin elää täällä kielen keskellä. Firenzestä voin sanoa, että on se hyvin rauhallinen. Järki pitää olla mukana, jos liikkuu yöllä tai kovin myöhään yksin, mutta yleisesti ottaen saa olla ihan rauhassa. Blondikin.

22.4.
Matka alkaa olla lopuillaan…

Viimeistä iltaa viedään, on haikeaa. Huomeniltana on kotiinlähdön aika, mutta sitä ennen ehdin vielä käydä koululla jättämässä hyvästit koulukavereille. Ei varmasti lopullisia hyvästejä, koska maailma on pieni. Voihan olla, että joku tulee joskus käymään Suomessa. Itse olen tietysti saanut kutsuja ympäri maailman.

Tahdon lopuksi kiittää kaikkia blogin lukijoita! Jätän blogin avoimeksi ja toivon, että siitä oli iloa ja ehkä tulevaisuudessa hyötyä jollekin. Grazie e arrivederci!

Kuvat ovat Annin blogikuvitusta.

Oloa täydellä sydämellä

Talvella 2009 kuljen äänettömän metsän läpi. Hoitojen ja huolien jälkeen puiden rauha tuntuu elämältä. Todellisuudelta jota ei halua enää menettää.

Olin odottanut jo vuosia.
Odottanut aikaa. Luontoa ja rauhaa. Hiljaisuutta.
Odottanut niitäkin kirjoja, jotka minulla jo oli. Sitä musiikkia, jota jo kuuntelin.
Mutta ei ollut vielä täyttä ystävyyttä rauhaan. Ajatonta yhdessä oloa.
Eläkkeelle jäänti oli helpotus, koska sitä oli edeltänyt raskas, käytettävään työaikaan nähden liikaa vastuita ja velvollisuuksia sisältänyt vuosi.

Hengästyksissäni käännyin työterveyden ja työsuojelun puoleen ja sainkin apua, mutta yhteistapaamista esimiehen ja luottamushenkilöiden kanssa ei saatu koskaan toteutettua. Syynä olivat vaihdokset työterveyshenkilöstössä, johtajien kiireet. Uuvuin ja jäin ennenaikaiselle eläkkeelle.
Jäin haavoittuneena.

Miettiä, vaellella, haaveilla. Opetella vaatimattomuutta, muistaa kauneutta. Ehkä se olisi vastaukseni, jos kysyttäisiin, mitä olen ajatellut tehdä eläkkeellä. Avonaisesta ovesta näkyvä järvi, tuulen suhina puissa ja kuikan kaihoisa huuto. Itsetehty sämpylä, salaattia ja viiniä – edessä kirja ja maisema, siinä kaikki tarpeellinen – ei muuta.

Koira lepää kuistilla, aurinko valaisee viinilasin ja saa sen näyttämään aineetonta onnea sisältävältä taideteokselta kevyine huurrepisaroineen. Onnen salaisuus on myös kirjassa, auringon valo, ja valo ylipäätään, heijastuu sieluun. On hyvä olla.

Muutoksia ja toimintojen keskittämisiä perustellaan tehokkuuden lisääntymisellä, säästöillä tietenkin. Mutta ei haluta ymmärtää – ehkä ei vielä tarpeeksi ymmärretäkään, miten suurta vahinkoa aiheutetaan työyhteisöjen hajottamisella.
Erityisen haavoittavalta se tuntuu ennen eläkkeelle jäämistä. Kun joutuu ennen eläköitymistään siirtymään uuteen ympäristöön, jää lähdön valmistelu tekemättä sekä eläkkeelle siirtyjältä että työyhteisöltä, joka usein menettää pitkäaikaisen asiantuntijan. Vaikka joku otettaisiinkin tilalle, tieto ei ehdi siirtyä. Useinhan ei edes oteta ketään, jolloin paljon tietoa ja kallista perinnettä häviää ja ihmiset tuntevat työnsä turhaksi. Kaikki arvokkuus tehdystä työstä mitätöityy.

Kuitenkin työhyvinvoinnin keskeisiä tekijöitä on voida tuntea itsensä tärkeäksi, kokea hallitsevansa työnsä. Ilo hyvin tehdystä työstä, asiantuntijuudesta ja kehittymisestä siinä. Että voi tehdä työtä kuin taiteilija.
Jatkuvat (useinmiten turhat) muutokset ja työn lisääntyvä riippuvuus käsittämättömistä ohjelmistoista tuhoavat työn kauneuden.

En kaipaa liiallisten velvoitteiden ahdistusta. En kaipaa kiireellä tehtyjä muutoksia.
Kaipaan työtovereita. Joskus harmittelen atk-tuen puutetta. Usein myös ymmärrän, miten suuri etu työterveyshuolto on – oli.
Mutta kaikki sekin unohtuu kiireettömyyden suloiseen autuuteen. Aamulla voi herätä ilman herätystä, nauttia rauhallisesta aamuteestä, seurata päivän kulkua ilman aikatauluja.

Mutta joskus on hyvä asettaa taas viikonpäivät kohdalleen ja ’pyhittää lepopäivä’. Varsinkin jos on kotona omakotitalossa huonokuntoisen omaisen kanssa, voivat kaikki päivät muodostua arkipäiviksi, joina kotityö ei lopu. Eläkeläiselläkin on oikeus lomaan.

Sitten vain kysyn itseltäni: olenko todella aloittanut matkan, josta olen vuosia, vuosikymmeniä, haaveillut.

Tien kohti helläsydämisiä pieniä huoneita, kohti käsittämätöntä kauneutta kirjoissa, elävissä tulissa, ikonien lempeydessä, ajan raksutuksen ohjaamana.

Kellot soivat, seison koirani kanssa lumisateessa, kuulostelemme, olemme hartaassa tunnelmassa. Metsässä on pieni lähdepyhäkkö, luonnossa on siellä täällä penkkejä, erakkomajoja, pikkuruisia pyhäkköjä ja tsasounia.
Hiljaisuus on ihmisen poissaoloa maisemasta.

Tämä on aika, jota odotukseni on kantanut unissaan.
Täällä olen sadun silmä, kertomuksen korva, salaisuuden suutelema.
Olen runo, uneksinta ja laulu, hellyyden jälkeinen hymy, itseensä kääntynyt.

Niinpä on ollut ihana löytää se ’kolmas elämä’. Kirjoittaa. Käydä kursseilla. Tehdä vapaaehtoistyötä luostarin kirjastossa. Saada käyttöä ja arvostusta ammattitaidolleen, jota ei vielä tarvinnutkaan heittää pois.
Löytää jotain omaansa jota ei kiireen vuosina uskaltanut etsiäkään.
Kohdata itsensä.
Nähdä ja kuulla. Ottaa vastaan.

Ja keskellä ensimmäistä vapaata syksyä, lokakuisena arkipäivänä voi kokea:

Kun katson tänään ulos, näen vilpoista aurinkoa, kirkasta tuulta ja pieniä vaahtopäitä muodostavaa aallokkoa.
Kun katson ’sisälle’ näen sanojen ja ajatusten kauneutta.

Eläkeläisen onnea – kun ei ole päivälehtiä, voi katsoa pillerirasiasta mikä viikonpäivä on menossa.
Vilpoisa sää jatkuu. On hyvä syy sytyttää tuli takkaan.

Vuosi tai päivä tai vain se hetki jolloin astuu rantaan ja alkaa odottaa tai muistaa. Alkaa muistaa eikä enää tiedä kumpi oli ensin, muisti vai odotus.

Kursivoidut tekstit ovat otteita Pirjon päiväkirjasta.

Teksti Pirjo Korhonen
Kuva Olli Korhonen

HYHYläisiä työssä

Dare Talvitie kaivautuu työssään ja vapaa-ajalla syvälle

Tietotekniikka-asiantuntija Dare Talvitie työskentelee Luonnontieteellisen museon rakennuksessa, Pohjoisella Rautatiekadulla. Paikka on monelle tutumpi vanhastaan ja kovin epävirallisesti ”eläinmuseona”. Darea jututtivat Hilkka Ailio ja TJ Hämäläinen.

Mitä tehtäviisi kuuluu?

Olen Luomuksen järjestelmäylläpitäjä. Pidän huolta palvelimistamme ja niiden päällä toimivista itse tuotetuista palveluista. Toimin kehittäjiemme tukena ja huolehdin siitä, että heillä on järkevä ympäristö, jossa toimia. Huolehdin siitä, että museo saa tarvitsemansa tietotekniikkapalvelut joko tilaamalla tietotekniikkakeskukselta tai tuottamalla ne itse.

Jotenkin tämä sinänsä yksinkertaiselta kuulostava tehtävä rönsyilee omituisiin suuntiin ja poikii kaikenlaisia sivujuonteita projektijohtamisesta näyttelyvitriinien päällä ryömimiseen. Vastuullani on hyvin laaja kirjo järjestelmiä enkä ole spesialisti missään niistä, vaan minun pitää osata vähän kaikkea. Museon monien omien järjestelmien osalta toimin käyttäjätukena ja koetan tehdä samalla selväksi, että tukiosaamiseni ja -resurssini eivät laajene tästä kattamaan yliopiston yleisiä järjestelmiä. Tukityö kun tahtoo laajentua täyttämään kaiken sille annettavan ajan.

Ketkä ovat asiakkaitasi?

En ole ihan varma, mitä asiakkaalla tässä yhteydessä tarkoitetaan. Toimeksiantoja tulee Luomuksen tiimeiltä ja projekteilta. Niitä tulee myös museon ulkopuolisilta järjestelmiä käyttäviltä tahoilta sikäli kun jokin järjestelmämme liittyy johonkin museon kansalliseen tehtävään, kuten esimerkiksi kokoelmanhallintajärjestelmä.

Miten päädyit alalle?

Ensimmäisen palkan IT-töistä taisin saada jo kymmenvuotiaana ja pelkän harrastusosaamisen pohjalta tein tovin alan töitä heti lukion jälkeen. Sen jälkeen opiskelin muutaman vuoden teoreettista filosofiaa, mutta palkkatyön osalta päädyin työhön, jota oikeasti osasin tehdä.

Yliopistolle töihin jääminen oli oikeastaan aika selvää siitä alkaen, kun ensimmäisen yliopistoni ovista ensimmäistä kertaa sisään astuin. Yliopisto on matkan varrella vaihtunut jo muutaman kerran, samoin kuin se, mitä työkseni oikeastaan teen.

Työskenteletkö yksin vai onko sinulla kollegoita, joiden kanssa pohtia ongelmia?

Vaikka olen ainoa varsinainen ylläpitäjä, on Luomuksella kokonainen ICT-tiimi. Omat vastuuni ovat lähtökohtaisesti yksin minulla, mutta asiantuntemusta niihin liittyvien pulmien pohtimiseen on muillakin. Kuvittelen mielelläni olevani chandlerilainen yksinäinen sankari, mutta oikeasti – jos vastaan tulee jotain, jolle en pärjää, muu tiimi pystyy kyllä auttamaan.

Kerro esimerkki arkisesta päivästä

Tavallista päivää ei oikeasti ole. Ehkä puolet tyypillisestä päivästä menee sekalaisen reagoivan ongelmanratkonnan merkeissä: jokin ei toimi kuten sen pitäisi tai jonkin järjestelmän käyttö vaatii opastamista. Tämä tarkoittaa sekavien konfiguraatiotiedostojen läpi kahlaamista, virheilmoitusten tai parhaiden käytäntöjen googlettamista, yrittämistä, erehtymistä, kiroilemista tai diplomatiaa.

Loppupuolen vie ajankohdan isompi projekti tai pari, mutta mitä tämä sitten tarkoittaa, vaihtelee melkoisesti. Se saattaa olla kehitettävän kokoelmanhallintajärjestelmän käyttäjäedustajien kanssa palaverointia tai viestinvaihtoa, uuden palvelun pystyttämistä, kaivatun järjestelmän testaamista ja evaluointia tai suunnitelmien piirtämistä siitä, miten jonkun tehottoman ”aateekooasian” voisi muuttaa tehokkaaksi ”aateekooasiaksi”.

Kerro jostain arkielämän kohokohdasta lähemmin, jos sellainen on mielessä

Monimutkaisen ja käsittämättömältä tuntuneen teknisen ongelman ratkaiseminen on aina mainio kokemus. Oikeasti valtaosa vastaan tulevista pulmista on yksinkertaisia ja niistä selviää viimeistään metodilla ”syötä virheilmoitus hakukoneeseen”, mutta jos tämä ei tuota mitään järkevää tulosta, on tarpeen kaivautua syvemmälle järjestelmiinsä ja samalla tulee oppineeksi kaikenlaista. (Totta kai tämä kertoo myös sen, että oikeasti en tiedä järjestelmistäni niin paljon kuin kenties pitäisi, mutta kuvittelen vastuullani olevan niin laajan kirjon tietotekniikkaa, ettei kukaan voi olla asiantuntija siinä kaikessa.)

Mikä tuo päivääsi valoa tai iloa?

Komentorivi! Unix- ja VAX/VMS-viritysten parissa 80-luvulta saakka leikkineenä nautin edelleen kaikenlaisesta ongelmanratkonnasta merkkipohjaisten käyttöjärjestelmien kanssa. Lisäksi jo pelkkä ajatus Luomuksen perustehtävästä on lämmittävä. Yleisen luonnontieteellisen sivistyksen edistämisen tukitehtävissä on hyvä toimia.

Millaisia vapaa-ajanharrastuksia sinulla on?

Aina kuin suinkin mahdollista, lähden maan alle. Suomen kallioperä ei luolaharrastajalle paljon tarjoa, mutta muualta Euroopasta löytyy onneksi kymmenien kilometrien pituisia luonnonluolaverkostoja, joihin lähteä seikkailemaan. Jos luoliin ei pääse, voi Suomessakin sentään kiipeillä, sukeltaa, roolipelata ja lukea sarjakuvia.

IT = information technology, tietotekniikka
ICT = information and communications technology, tieto- ja viestintätekniikka

Kuva Hilkka Ailio

YLIOPISTOJEN VALTAKUNNALLISET LATE-PÄIVÄT 5. – 6.9.2013

Kokoushotelli Gustavelundissa, Tuusulassa

Tervetuloa YHL:n laboratoriohenkilöstön toimikunnan järjestämille LATE-päiville. Päivien aikana suoritetaan Työturvallisuuskortti. LATE-päivien **osallistumismaksu on 150 euroa**, mikä sisältää koko ohjelman, liityntäkuljetukset, ruokailut ja työturvallisuuskortin.

Yöpyjille on varattu seminaarihintaisia huoneita, ne varataan ja maksetaan ilmoittautumisen ja osallistumismaksun yhteydessä. Päiville voivat osallistua kaikki Suomen yliopistoissa ja korkeakouluissa työskentelevät alan ihmiset, 100 ensimmäistä ilmoittautunutta mahtuu mukaan. Seminaari toteutuu,mikäli väh. 20 henkilöä osallistuu. **Jäsen, muista voit anoa koulutustukea.**

SITOVAT ilmoittautumiset 6.3. - 28.6. e-lomakkeella:
https://elomake.helsinki.fi/lomakkeet/40500/lomake.html.

Varmistat osallistumisesi maksamalla osallistumismaksun heti tai viimeistään 28.6.2013 HYHYn tilille FI61 8000 1400 661915, **VIITE 1314**. Lisätietoja antaa miia.dufva@helsinki.fi.

OHJELMA

TORSTAI 5.9.2013

8.30	Lähtö (kahdella) bussikuljetuksella Pasilan asemalta ja siitä Helsinki-Vantaan lentoaseman kautta Gustavelundiin. Tai toinen bussi menee suoraan kentälle.
9.00- 10.00	Ilmoittautuminen ja aamukahvi/tee ja näyttely avoinna
10.00- 10.10	Käytännön info, LATE-toimikunta, puheenjohtaja Raimo Tervola ja sihteeri Miia Dufva
10.10- 10.20	Avaus ja liiton tervehdys YHL:n puheenjohtaja Kerttu Pellinen
10.20- 12.00	Työturvallisuuskortti koulutuksen avaus ja ryhmäjako If Vahinkovakuutusyhtiö Oy
12.00- 14.00	Lounas, näyttelyyn tutustuminen ja kahvit
14.00- 16.00	Työturvallisuuskortti koulutus jatkuu
16.30- 19.00	Lähtö bussilla Tuusulanjärven kierrokselle
19.30- 21.30	Päivällinen

PERJANTAI 6.9.2013

7.00- 8.30	Aamiainen
8.30- 11.00	Työturvallisuuskortti koulutus jatkuu..
11.00- 12.00	Lounas ja huoneiden luovutus
12.00- 14.30	Työturvallisuuskortti koulutuksen loppuosa
14.30	Lähtökahvi/tee
n. 15.00	Bussikuljetus lentoasemalle ja Pasilan asemalle

Kampuskahveilla kysyttiin

”MITEN MUUN HENKILÖKUNNAN REKRYTOINTIKIELTO ON VAIKUTTANUT TYÖHÖSI?”

”Ei ainakaan negatiivisesti, tuonut tervettä järkeä tehtäväkiertoon ja työnkuvaan. Tiedän, että muualla on haastetta.”

”Työntekijät jäävät eläkkeelle, hommat lisääntyy ja uusia ei palkata. Tästä kun sanoo johdolle, tulee tunne että me olemme heille pelkkä taakka.”

”Ruuhka-apu jää saamatta, pelko niiden henkilöiden asemasta, joilla ei ole vielä vakinaista työsuhdetta.”

Kampusten luottamusmiesten tarjoamilla ystävänpäiväkahveilla tiedusteltiin kävijöiden näkemyksiä yliopiston muun henkilökunnan rekrytointikiellosta ja ajatuksia sen vaikutuksista. Monet kyselyyn vastanneet totesivat, että muun henkilökunnan rekrytointikielto ei ole vaikuttanut toistaiseksi mitenkään. Vastauksissa oli pohdintoja siitä, mitä vaikutuksia muun henkilökunnan rekrytointikiellolla on, jos se jatkuu pitkään. Erityisesti määräaikaisessa työsuhteessa olevia huolestuttaa epävarmuus töiden jatkumisesta.

Vastauksista näkyi huoli myös etenkin sijaisten saannista, kiihtyvästä eläköitymisestä, työtaakan kasvamisesta ja töiden jakaantumisesta. Toisaalta todettiin muun henkilökunnan rekrytointikiellon jopa helpottaneen työtä, sillä rekrytointeja ei ole tehty ja näin niihin liittyvä henkilöstöhallinnollinen työ on vähentynyt. Päinvastaisia näkemyksiäkin oli monissa vastauksissa: rekrytointeihin liittyvän hallinnollisen työn kerrottiin lisääntyneen, koska rekrytointilupaa täytyy erikseen hakea. Niissä vastauksissa, joissa mainittiin rekrytointikiellon vaikuttavan jo omaan työhön, nousi esiin huoli työmäärän lisääntymisestä ja sijaisten palkkaamatta jättämisestä. Vastaajien mukaan työt kasaantuvat ja rekrytointikielto luo epävarmuutta ja kiirettä. Vastauksiin sisältyi monia huomiota: vajaamiehitystä, töiden kasaantumista, venymistä, sijaisten puutetta, tehtävien priorisoimattomuutta, työilmapiirin kiristymistä, byrokratiaa.

Yliopiston hallituksessa 27.3. rehtori on ajankohtaiskatsauksessaan esitellyt rekrytointikiellon tilannekatsauksen. Selvityksessä todetaan, että rekrytointilupia on myönnetty maaliskuun puoliväliin mennessä yli 600, joista sisäiseen hakuun 93 lupaa, sisäiseen/julkiseen hakuun 141 lupaa ja julkiseen hakuun 31 lupaa. Loput on myönnetty määräaikaisen työsuhteen jatkamiseksi. Vain 61 tehtävää on saanut luvan pysyvään täyttöön. Määräaikaisia jatkosopimuksia on ollut 246. Rekrytointilupamenettelyn yhteydessä on vakinaistettu noin 35 pitkään määräaikaisissa työsuhteissa ollutta työntekijää.

Selvitys löytyy yliopiston hallituksen esityslistasta 2/2013, 27.3.2013, Rekrytointikielto Helsingin yliopistossa – tilannekatsaus.

Elisa Hyytiäinen

Kuvat Tvärminnen ja keskustan kampuskahveilta

Tervetuloa YHL:n kirjastotoimikunnan (KITO) järjestämään Kirjastoseminaariin

Yliopistojen kirjastohenkilöstön toimikunnan valtakunnallinen KITO-seminaari järjestetään 23.8.2013 Tampereella.

Seminaaripaikkana toimii Technopolis OYJ:n Häggman-sali.

Seminaarissa saamme tietää mm. mikä on uusi Areena ja Kaisa-kirjasto. Ohjelmasta löytyvät myös aiheet ”Pelit, perinnöllisyys ja kirjastojen palvelun muutos” ja ”Mitä uutta lisätty todellisuus voi tarjota kirjastoille?”

Seminaarin lopuksi kuulemme Rosa Meriläisen tärkeimmistä kirjastoista.

Tervetuloa kaikki kirjastoalan ammattilaiset!

Seminaarin kotisivu http://kirjastoseminaari2013.wordpress.com/

Pääluottamusmiehen putkesta

Hyvää (toivottavasti jo tullutta) kesää!

Tätä kirjoittaessani katselen ulkona leijailevia lumihiutaleita ja teitä reunustavia lumivalleja. Saisivat puolestani sulaa jo, niin maa kuivuisi ja pääsisi kylvötöihin kesän harrastuspaikalle.

Maaliskuussa oli jännät paikat, kun keskustasolla väännettiin keskitettyä sopimusratkaisua. No, eihän sitä saatu aikaiseksi, vaan neuvottelut lopetettiin 21.3. Nykyisen yliopistojen työehtosopimuksen päättymiseen 31.3.2014 mennessä pitää saada aikaan uusi neuvottelutulos, tällä kertaa liittotasolla (ellei ihmeitä tapahdu).

Tulevia neuvotteluita varten on kerätty neuvottelutavoitteita, joita varmaankin ehditään vielä täydentää kevään neuvottelukiireiden mentyä ohi. Oma arvaukseni on, että varsinaiset neuvottelut aloitetaan tänä syksynä. Olisin kovin yllättynyt (ja ilahtunut), jos niistä tulisi helpot.

Neuvottelutavoitteiden asettelua varten olisi hyvä olla mahdollisimman laajat ja ajantasaiset tilastot. Nyt laajemmat tilastot ovat parin vuoden takaisia ja nykyisellä muutosvauhdilla hiukan vanhentuneita. Läheskään kaikkia asioita joista neuvotellaan, ei aina tule ajatelleeksi rahoituksen kannalta eikä niissä useimmiten raha olekaan päällimmäinen asia. Esimerkiksi lomalaskennan yksinkertaistaminen niin, ettei lauantaipäiviä enää lasketa, ei sinällään maksanut mitään. Päinvastoin, työaikaa säästyy kun ei enää tarvitse ihmetellä irtopäivien merkityksiä. Sen sijaan vaikkapa lisähoitopäivät perheenjäsenten sairastumisen takia voivat vaikuttaa myös kustannuksia lisäävästi.

Rekrytointikiellon vaikutuksia on selvitelty yliopistolla, ja varmaan useimmat meistä näkevät vaikutuksia omassa työssään joka päivä. Lupia on myönnetty yli 600, joista suurin osa määräaikaisiin sijaisuuksiin (esim. äitiysloma tai vanhempainvapaan jatko). Henkilöstön määrä onkin kääntynyt laskuun ollen pienin sitten vuoden 2010. Silloin henkilöstömäärä tosin kasvoi tilastoinnin muutosten takia (mm. Suomen akatemian tutkijoista tuli yliopiston henkilökuntaa).

Mutta joitain hyviäkin uutisia kuuluu: yliopistoindeksi ollaan palauttamassa vuodeksi 2014, joten myönteistä on näkyvissä talouspuolella. Kuluvan vuoden indeksiin se ei kuitenkaan vaikuta eikä valtion kehysriihen lopullisesta sisällöstä ole vielä selkeyttä. Eletään toivossa.

Aurinkoista ja lämmintä kesää!

t. TJ

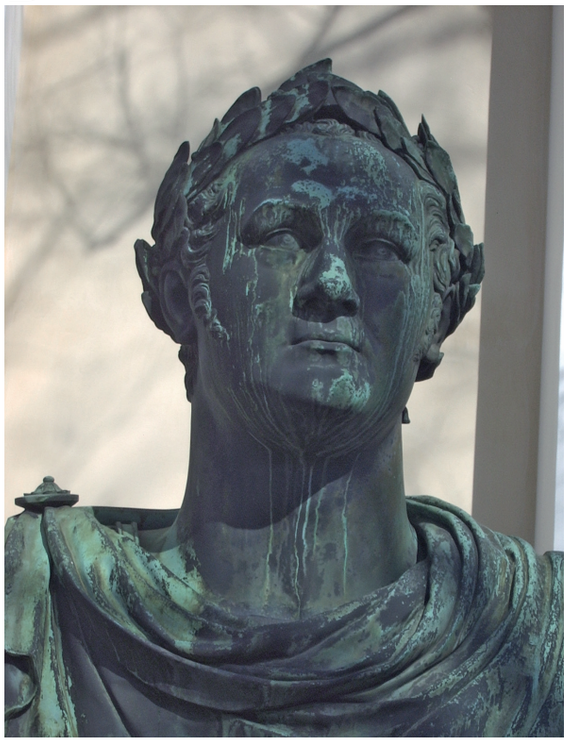
VERSTAS-VISA

Taidatko tietää keitä ja mistä nämä arvovaltaisten päät ovat?

A

Lähetä tietosi/arvauksesi elokuun loppuun mennessä
Verstaan toimitukseen :
Meritullinkatu 9 B 24, 00170 Hki,
Sisäposti PL 16

B



C

Hyvää kesää kaikille yliopistolaisille!

HYHY

Yhteistyöllä hyvinvointia
– meille kaikille
www.hyhy.fi

HYHY 2012 TOIMINTAKERTOMUS ● PUHEENJOHTAJAN KATSAUS

Yliopiston työehtosopimuksessa sovittu 2.4 % korotus tuli maksuun 1.3.2012. Yleiskorotus siitä oli 1,7 % ja järjestelyerä 0,7 %. Järjestelyerä käytettiin vaativuustasojen korotuksiin. Lisäksi maksettiin 1.4.2012 alkaneen palkanmaksukauden yhteydessä 150 euron suuruinen kertaerä osapuolten tarkemmin sopimin tavoin.

Kesäkuussa saatiin neuvottelutulos seuraavan vuoden korotuksista. Sen mukaan yleiskorotus 1,2 % tuli maksuun 1.1.2013 ja järjestelyvara 0,7 % käytetään henkilökohtaisen suorituskorotuksen käyttöönottoon. Se tulee maksuun 1.10.2013. Suorituskorotuksen suuruus on 50 % suoritustason ja sitä ylemmän suoritustason euromäärästä. Samalla sovittiin henkilökohtaisen suoriutumisen arvioinnin uudistamisesta siten, että muun henkilöstön ja opettajien ja tutkijoiden suoritusarviointiasteikot yhdistettiin. Arviointitasoja on 1-9, pisteet poistettiin. Suoritustaso muodostuu pääkriteereiden keskiarvosta. Sopimuksen mukaisesti pääluottamusmiehet ja työantajan edustajat kävivät neuvottelut syksyn aikana suorituskorotuksen kohdentamisesta ja menettelytavoista.

Unigrafian uusi työehtosopimus neuvoteltiin alkuvuodesta raamisopimuksen mukaisesti. Uudistetun palkkausjärjestelmän sisältävä sopimus allekirjoitettiin 28.2.2012. Kesällä Unigrafia teki päätöksen, että syyskaudella koko henkilöstö lomautetaan tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Jäsenistön pyynnöstä neuvoteltiin vaihtoehtoinen 10 % palkanalennus elo-joulukuulle. Kompensaationa palkanalennuksesta sai kuusi vapaapäivää. Unigrafian työntekijät saivat valita joko palkanalennuksen tai lomautuksen, joka oli kaksi viikkoa.

HYY-yhtiöiden sopimusneuvottelut vuoden 2013 palkkaratkaisusta käytiin joulukuussa.

Luottamusmiesvaalit pidettiin marraskuussa. Varsinainen vaali järjestettiin varapääluottamusmiehistä ja Unigrafian pääluottamusmiehestä. Vaalit järjestettiin postivaalina. Varapääluottamusmiesvaalissa äänestysprosentti oli 26,4.

Yhdistyksen kevätkokous pidettiin 29.3.2012. Puheenjohtajana toimi Torsti Linnanmäki ja kokouksen vierailija oli yliopiston työsuojelupäällikkö Pirjo Kekäläinen. Syyskokous pidettiin 29.11.2012 ja sen puheenjohtajana oli Terttu Parkkari, vierailijoina Karri Mikkonen If Vahinkovakuutusyhtiöstä ja liiton puheenjohtaja Kerttu Pellinen. Kokouksessa päätettiin yhdistyksen tilintarkastajia ja toiminnantarkastajia koskevasta sääntömuutoksesta sekä hallituksen jäsenmäärän pienentämisestä.

Valiokunnat järjestivät yhdessä ja erikseen erilaisia jäsentilaisuuksia. Valiokuntien jäsenille järjestettiin jäsenhankintakoulutusta. Yhdistyksen jäsenmäärä on laskenut. Jäsenet siirtyvät eläkkeelle eikä työnantaja rekrytoi uusia. Jäsenistöä innostettiin osallistumaan liiton jäsenhankintakampanjaan.

Yliopiston strategia ”Huipulle ja yhteiskuntaan” kaudelle 2013-2016 alkoi konkretisoitua eri tavoin. Yliopiston henkilöstökoulutus suunnitteli yhteistyössä henkilöstöedustajien kanssa koulutussarjan hyvistä työyhteisötaidoista. Suositut koulutustilaisuudet alkoivat syksyllä jatkuen seuraavaan kevääseen. Yliopiston varhaisen tuen malli otettiin käyttöön. Henkilöstöpoliittisen ohjelman seurantaryhmä valmisteli yliopiston henkilöstön muistamiskäytäntöjä, jotka rehtori vahvisti syksyllä. Työryhmä valmisteli koko vuoden ajan yliopiston henkilöstöpoliittisia linjauksia. Yliopiston reformiryhmä teki 63 ehdotusta yliopiston profiloinnin konkretisoimiseksi ja talouden rakentamiseksi kestävälle pohjalle. Yhdistys antoi ehdotuksista lausunnon samoin kuin tila- ja kiinteistökeskuksen laatimista tilasäästösuunnitelmista. Yhdistyksen lausunnoissa muistutettiin yhteistoiminnan tärkeydestä muutoksia valmisteltaessa. Rehtori päätti kesäkuussa muuta henkilökuntaa koskevasta rekrytointikiellosta. Perusteltua rekrytointilupaa haetaan hallintojohtajalta. Rekrytointikielto on erityisesti koskettanut erillisiä laitoksia ja määräaikaisessa työsuhteessa olevia. Pääluottamusmiehet tapaavat säännöllisesti henkilöstöjohtajaa. Tapaamisissa ovat asialistalla mm. muun henkilökunnan rekrytointikiellon vaikutukset.

Yliopiston hallitus päätti uudesta vaalijohtosäännöstä, jonka mukaan yliopiston hallituksen keskiryhmän osalta päätettiin kiintiöidä opetus- ja tutkimushenkilöstön ja muun henkilöstön paikat. Määräaikaisuustarkastelu yhdessä työnantajan kanssa aloitettiin marraskuussa. Pitkän tauon jälkeen henkilöstöjärjestöt kutsuttiin Tervetuloa yliopistoon –tilaisuuksiin esittäytymään. Yliopiston uusi intranet Flamma otettiin käyttöön ja henkilöstölehti Yliopistolaisen ilmestyminen päättyi

Yhdistyksen tavoite yhteistoimintaryhmien perustamiseksi kaikkiin yksiköihin edistyi, ja asia oli esillä mm sopimusosapuolten yhteisissä koulutustilaisuuksissa. Helsingin yliopistossa tilaisuus järjestettiin 13.2. Henkilöstöjohtajan kutsuma yhteistoimintaseminaari järjestettiin syyskuussa ja teemana oli mm. työyhteisösovittelu.

Uusi työsuojelukausi alkoi ja yhdistyksen työsuojelujaosto järjestäytyi. Kampusten työsuojelutoimikunnat järjestivät työsuojeluun ja työhyvinvointiin liittyviä kampustilaisuuksia. Meilahden kampuksen tilaisuudessa yhdistyksellä oli mahdollisuus esitellä yhdistyksen ja liiton toimintaa.

Työtaisteluorganisaatio päivitettiin ja toimitettiin liitolle tiedoksi. Työtaisteluorganisaation jäseniä osallistui Pardian ja liiton järjestämiin työtaistelua käsittelevään koulutustilaisuuksiin.

Yliopistossa toimivien henkilöstöjärjestöjen edustajat tapasivat säännöllisesti ja laativat yhdessä yliopiston rehtorille ja hallitukselle kirjelmän hankintoihin liittyvistä eettisistä periaatteista ja yhteiskuntavastuusta. Järjestöjen yhteisissä tapaamisissa seurattiin tiivisti myös henkilöstöpoliittisten linjausten valmistelua. Liitto ja TEHY solmivat yhteistyösopimuksen. Jokaiselle yliopistossa työskentelevälle tehyläiselle tiedotettiin asiasta ja pyydettiin valtakirja edunvalvontaa varten.

Erilaisia jäsentilaisuuksia järjestettiin useita. Maaliskuussa Pardiaristeilylle osallistui yli kahdeksankymmentä hyhyläistä. Elokuussa yhdistyksen järjestämä risteily Helsingin edustalle sai paikalle lähes sata jäsentä. Suosittuja teatterikäyntejä oli useita ja Lahdessa käytiin katsomassa musikaali Hair. Opastettuja taidenäyttelykäyntejä järjestettiin. Yhdistyksen toimistolla järjestettiin touko- ja joulukuussa HYHY-Expo, johon saatiin useita kaupallisia ja ei-kaupallisia esittelijöitä. Yliopiston etäpisteissä toimivien jäsenten virkistystoimintaa tuettiin heiltä tulleiden esitysten mukaan. Jäsentilaisuuksia varten hankittiin mm. muistilappuja ja heijastimia HYHY-tunnuksin.

Yhdistyksen uudet verkkosivut otettiin hyvin vastaan. Kuukauden kysymykseen saatiin runsaasti vastauksia ja sivujen palautekanavaa käytetään. Verstas-lehti ilmestyi kaksi kertaa, tiedotteita tehtiin 25 kappaletta ja sähköposti-jäsentiedotteita lähetettiin seitsemän. Verstas-lehti päätettiin lähettää tiedotejakajien kautta yliopiston eri yksiköihin. Helsingin yliopiston Vuoden Esimieheksi valittiin opettajankoulutuslaitoksen johtaja, professori Jari Lavonen.

Toimistoon palkattiin uusi siivooja syyskuussa. Yhdistyksen yliopiston sisäisen postin osoite muuttui Snellmaninkadun jakelupisteeksi PL 16.

Eläkeläistoiminta jatkui vilkkaana. Yhdistyksen syyskokous päätti muuttaa eläkeläisten jäsenmaksua siten, että eläkeläisjäsen voi valita joko Pardian vakuutuksen sisältävän jäsenmaksun aina 70-vuotiaaksi asti, jolloin vakuutus päättyy, tai vakuutuksettoman jäsenmaksun.

HYHYn hallitus 2013

Puheenjohtaja Elisa Hyytiäinen, henkilöstökoordinaattori
Sihteeri Elisa Lehtonen, toimistonhoitaja (HYHY)
Jäsenet:
Hilkka Ailio, tietotekniikkasuunnittelija
Juhani Aurava, tietotekniikka-asiantuntija
Anneli von Behr, osastonhoitaja
Helena Frisk, vahtimestari
Heljä Heikkilä, taloussihteeri
Juha Hurme, hallintosihteeri
Timo-Jussi Hämäläinen, tietotekniikka-asiantuntija
Petteri Karapuu, kirjastoavustaja
Leena Missonen, kirjastonhoitaja
Jari Tolvanen, kirjastosihteeri
Timo Valtonen, koulutussuunnittelija
Ennio Zuccaro, osastosihteeri

LUOTTAMUSMIEHET 1.1.2013 – 31.12.2014

Pääluottamusmiehet

Elisa Hyytiäinen 050 359 3828, (09) 191 24665
Timo-Jussi Hämäläinen 050 351 0636, (09) 191 24623
Varapääluottamusmiehet Markku Ojala ja Tiina Virta.

Alueelliset luottamusmiehet

Keskustan kampus
Merica Ahjolinna (09) 191 22288, 050 415 1679
Heljä Heikkilä (09) 191 22734
Tiina Virta (09) 191 54064

Kumpulan kampus
Hilkka Ailio (09) 191 50782, 040 594 3958
Ennio Zuccaro (09) 191 50335

Meilahti/Ruskeasuon kampus
Anneli von Behr (09) 191 25361, 050 431 0839
Kalevi Hietala 050 597 4502
Leena Missonen (09) 471 72214, 050 427 1373
leena.missonen@hus.fi

Viikin kampus
Mia Dufva 050 4156874
Helena Frisk 050 465 1312
Markku Ojala 050 591 9497

Varaluottamusmiehet
Lahja Eurajoki, Hélène Javén, Rauni Kivinen, Maiju Kivistö, Maaria Kuusela, Päivi Leppänen, Pirjo Niemiaho, Jukka Nieminen, Janne Peltonen

Paikalliset luottamusmiehet

Hyytiälän metsäasema
Jaana Aronen (09) 191 20757

Lammin biologinen asema
Jaakko Vainionpää (09) 191 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 Helena Munukka)

Yliopistopaino
Camilla Gröndahl (09) 70102333
camilla.grondahl@unigrafia.fi

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

HYHY:n 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