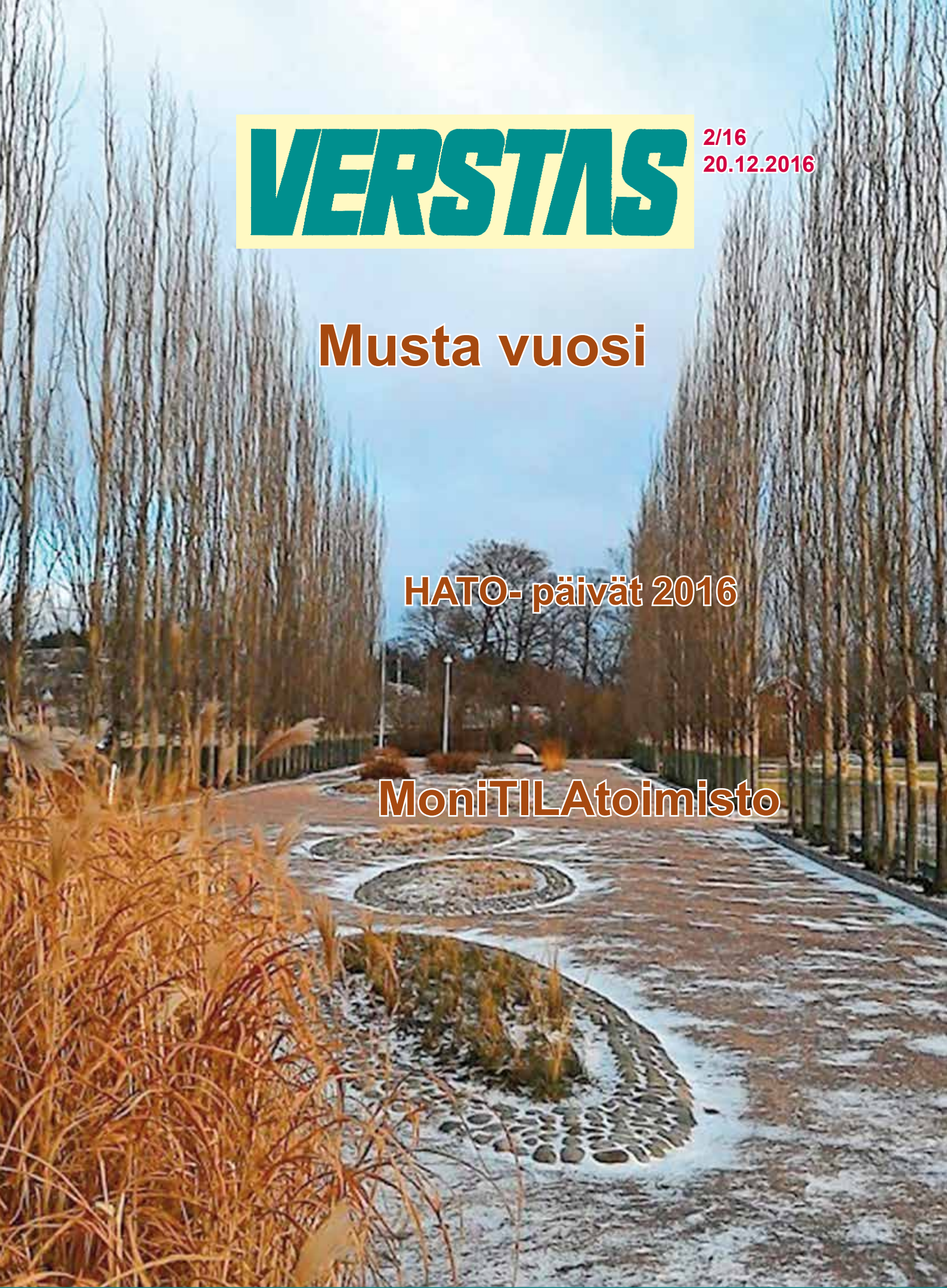


VERSTAS

2/16
20.12.2016

Musta vuosi

HATO- päivät 2016

MoniTILAtoimisto

Helsingin yliopiston henkilökuntayhdistys HYHY ry:n jäsenlehti



Puheenjohtajalta

Marraskuun lopulla vietettiin näkyvästi Black Friday -päivää, jolloin kauppiaat tarjosivat tuotteitaan erityishinnoin. En ehtinyt kulutusjuhlaan mukaan, enkä muutenkaan pidä kampanjan nimestä ”musta perjantai”. Ennemminkin tuo nimi tuo mieleen kuluneen mustan vuoden.

Vuosi alkoi yliopiston päärakennuksen portaille sytytetyllä, tulevia henkilöstövähennyksiä symboloivalla kynttilämerellä ja eteni satojen yliopistolaisten irtisanomisiin viime keväänä. Kevään jälkeen kuljettiin kohti kaikkea muuta, mitä yliopiston muutosohjelman nimissä on tehty ja tullaan vielä tekemään. Kuluvana vuonna ilon ja valon säteitä on nähty vain harvoin.

Yhdistyksemme jäseniä irtisanottiin toistasataa. Sen lisäksi jäsentemme määräaikaisia työsopimuksia on päättynyt ja eläkkeelle on siirtynyt runsaasti jäsenistöä. Osa irtisanotuista on löytänyt uuden työpaikan muualta tai heidät on uudelleen sijoitettu yliopiston palvelukseen. Mutta monella on ”kilometritehtaan” arki edessä, kun irtisanomisaika on päättynyt ja ansiosidonnainen päiväraha on nyt ainoana tulona. Yliopiston irtisanottujen uudelleen sijoitus ja takaisinotto ei ole kaikilta osin sujunut mallikkaasti.

Vahva ja rakentava hyhyläisten henkilöstöedustajien yhteistyö on tuikkinut mieluisina valonpilkahduksina läpi vuoden. Marraskuussa pidetyssä seminaarissa pohdimme sitä, miten vaikeat ajat kuitenkin yhdistävät ja miten tuo tunne valaa uskoa siihen, että ”yhdessä olemme enemmän”. Myös jäsenistön palaute luottamusmiestoiminnasta on lähes poikkeuksetta ollut kiittävää. Hyhyläiset henkilöstöedustajat ovat olleet läsnä ja tukena jäsenten arjessa. Kritiikkiä on toki myös tullut. Sitä käsitellään yhdessä ja otetaan opiksi. Haluan kiittää myös yliopistomme pääluottamusmiehiä hyvästä yhteistyöstä.

Näkymä tulevaan on työntäyteinen. Erilaiset muutokset jatkuvat valtakunnassa, työmarkkinoilla, työpaikoilla ja työntekijöiden arjessa. Tässä vaiheessa vuotta voinee tehdä toivomuslistaa. Ensi vuonna edessämme ovat yliopistovaalit, joihin toivon paljon ehdokkaita jäsenistöstämme. Lisäksi toivon, että ensi vuonna perustettaisiin eri yksiköihin lisää yhteistoimintaryhmiä käsittelemään henkilöstöä koskevia asioita. Ehdottakaa työpaikoillanne näiden ryhmien perustamista.

Yliopiston johtosääntöä uudistetaan ja toivon totisesti, että uudistustyössä otetaan vahvasti huomioon se kritiikki, jota nykyisestä johtamisesta annetaan. Koko yliopistoyhteisöllä pitää olla aito mahdollisuus päätöksentekoon osallistumiseen nykyistä vahvemmin kuultuna ja osallistettuna. Toivon yliopistoomme, sen työpaikoille yhteisöllisyyttä ja yhdessä toimimista. Toivon, että työmäärät tasaantuvat ja että meillä jokaisella on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhömme. Toivon, että me jaksamme paremmin. Toivon myös, että jokainen irtisanottu jäsenemme löytäisi uuden työpaikan. Jokaisen jäsenen toivon osallistuvan jäsenhankintaan, sillä ”YHDESSÄ OLEMME ENEMMÄN”.

Erinomaisen hyvää ja levollista joulunaikaa, ja aina vain parempaa uutta vuotta 2017!

Elisa

Elisa Hyytiäinen

P.S. Luet nyt viimeistä painettua Verstas-lehteä. Jatkossa löydät sen HYHYn verkkosivuilta www.hyhy.fi. Lehti julkaistaan kaksi kertaa vuodessa ja uuden numeron ilmestymisestä tulee tieto jäsenistölle sähköpostitse. Käykää lukemassa!





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

Toimisto on suljettuna
22.12.2016 – 8.1.2017.

Toivotamme kaikille oikein hyvää joulun aikaa ja vuodenvaihdetta!

Sisällys

2	Puheenjohtajalta
4	HYHYläisiä työssä: Hanna Karstu
6	Työhyvinvoinnista ja tasa-arvosta
8	HYHY toimii
12	Muutos ja minä – HATO päivät Rovaniemellä 2016
16	Ihanat naiset lounaalla
18	Monitilatoimistosta kokemuksen ja tutkimuksen jälkeen
20	Terveisiä toimistolta
21	Pääluottamusmiehen palsta
22	Palautetta jäseniltä
23	HYHYn toimintasuunnitelma 2017
24	HYHYn hallitus 2017
24	Luottamusmiehet 2017 -2018

Verstas 2/16 • ISSN 0358-9056 • Julkaisija: Helsingin yliopiston henkilökuntayhdistys HYHY ry, • Yhteystiedot: Meritullinkatu 9 B 24, 00170 Helsinki – Sisäposti PL 16 – Puhelin 02941 24623, 02941 24665, 135 4926 – HYHY@helsinki.fi – www.hyhy.fi • Päätoimittaja: Elisa Hyytiäinen • Toimitus: Viestintätyöryhmä • Ulkoasu: Hilkka Ailio • Kannen valokuva: Viikin Maaherran puisto; kuva: Eeva-Liisa Viitala • Painos 2500 kpl • Painopaikka: Unigrafia, 2016



Hanna – valoisaa huumorintajua yliopiston käytävillä jo vuodesta 1972

Yliopistolla ei liene toista henkilöä, joka voisi kehua työuransa alkaneen siellä jo 14-vuotiaana – ja jatkuneen yhtäjaksoisesti yli 40 vuotta. Mutta Hanna Karstu voi! Millaisen ennätyksen hän vielä tekeekään, kun aikaa parantaa tulosta on vielä vuosia.





Kun Hanna tuli rehtorinvirastoon lähetiksi 14-vuotiaana, elettiin vuotta 1972. Opettajan järjestämään kesätyöhön Hanna jäi koulun päätyttyä. Rippikoulun käymiseen työajalla piti anoa lupa, jonka Hanna sai ruutupaperilla silloiselta toimistopäälliköltä. Nuori Hanna oppi omatoimisesti niin työnsä kuin rehtorinvirastossa tarvittavat käytöstavat, teitittelyt, monenlaiset oudot nimikkeet pedellistä kvestoriin ym. HYHYn jäseneksi Hanna liittyi heti työuransa alussa vuonna 1973.

Silloinen rehtorinvirasto sijaitsi Fabianinkatu 33:ssa, päärakennuksessa. Kun uusi hallintorakennus valmistui 1970-luvun lopulla, siirtyi Hannakin kliinisen valkoisiin tiloihin. Siellä hän työskenteli kaikkien tuntemana ystävällisenä avuntarjoajana, mm. yliopiston johdon kerroksessa ja ala-aulassa rakennuksen sulkemiseen asti. Keskustassa Hanna on pääosin tehnyt pitkän työuransa, joskin mukaan mahtuu työskentelyä mm. Meilahden Aura-talon 10. kerroksessakin, jossa Hanna leimasi lääketieteellisen tiedekunnan opintokirjoihin sinettejä 80-luvulla. Moni opiskelijapolvi saattaa myös muistaa opintokirjansa etusivun kauniisti musteella kirjoitetut tiedot; Hannan käsiala oli se pyöreähkö. Toimistopäällikkö Simo Suulamo osti itse mustekynän, jota käytettiin!

Nyt Hanna vaikuttaa Fabianinkatu 32:n käytävillä – aina yhtä avuliaana ja ystävällisenä.



Tehtävät ovat vuosien mittaan muuttuneet, kuten luonnollista onkin. Tekniikkakin on kehittynyt: Hannan ylpeys oli 70-luvulla IBM-sähkökirjoituskoneen kumppanina ollut sähkökäyttöinen konseptiteline, jota ohjattiin polkimella. Nyt Hannan työvälineinä ovat tietokone ja kännykkä, joka on välttämätön liikkuvassa työssä. Aiemmin Hannan työhön kuului kuitenkin paljon enemmän liikkumista kaupungilla. Hän hoiti asiointia eri viranomaisten luona. Ennen yliopiston omaa postijakeluautoa lähetit kuljettivat postin ympäri kaupunkia. Hyvinkin tutuksi ovat käyneet keskustan laitokset ja tiedekunnat vuosien varrella. Hanna teki ”ison kierroksensa” vieden postin Fabianinkadulta Suomen Tietotoimistoon ja Suomen Akatemiaan Lauttasaareen kaksi kertaa viikossa. Samalla syntyperäinen helsinkiläinen oppi tuntemaan omaa kaupunkiaan ja Helsinki tuli hyvinkin tutuksi.

Hanna onkin paljasjalkainen helsinkiläinen useassa polvessa. Hänen oma elämänsä on kuljettanut hänet lapsuuden puutalo-Malmilta muutaman pienen keskustapyrähdyksen kautta takaisin nyky-Malmille. Hannan aviomies oli sotilas, mutta harvinaista kyllä, he asuivat pääkaupungissa tämän koko työuran ajan; Suomenlinna oli etäisin asuinpaikka. Hannan lapsuuden mummola on nykyään Malmin vanha nuorisotalo!





Vaikka ”isoja kierroksia” ei enää tarvitse tehdä, Hanna lähtee vieläkin mielellään tarvittaessa viemään vaikka shekkejä Töölön torneihin. Hannan työtehtäviin on mahtunut monenlaista lähetin ajoista alkaen: konekirjoituksesta ja kanslistin tehtävistä mapitukseen, arkistointiin ym. avustaviin sihteerin tehtäviin opinto- ja taloushallinnosta yleishallintoon. Hän on pitänyt vaihtelevasta, virikkeellisestä ja monipuolisesta työstään.

Asiakaspalvelussa Hanna on aina viihtynyt erityisen hyvin. Hän pitää ihmisten kanssa työskentelystä ja arvostaa sitä, että on tekemisissä monenlaisten ihmisten kanssa. Mahdottomia ihmisiä Hanna ei ole tavannut koskaan. Ulkomaisten vierailijoiden ja työntekijöiden neuvonta sujuu Hannalta sujuvasti englanniksi. Hallintorakennuksen aulassa osattiin jo kaivata Hannaa, jos hän ei ollut paikalla. Hanna työskentelee myös hyvässä yhteistyössä vahtimestarien, lukkoseppien, turvavalvomon, putkimiesten ja puusepänhuoneen poikien kanssa. Fabianinkatu 32:n ”kylmässä tilassa” (so. ei omaa vahtimestaria) Hannan laajaa tietämystä, tuntemusta ja apua tarvitaan päivittäin.

Hanna on ollut yliopistohallinnossa koko työuransa. Kaikkien kanssa on Hannan mielestä ollut hyvä tehdä töitä. Ympärillä on vaihtunut yksikön nimi rehtorinvirastosta hallintovirastoon, hallinto-osastosta yliopistopalveluihin. Kanslerit, rehtorit, hallintojohtajat ja esimiehet ovat vaihtuneet moneen kertaan. Työuraan mahtuu iso joukko työkavereita. Viime keväänä katkesi suhde moniin pitkäaikaisiin työkavereihin, kun heidät irtisanottiin.

Ainakin kolme isoa hallinnon uudistustakin on ehtinyt tapahtua vuosien varrella, viimeisin toi Hannan yliopistopalvelujen yleishallintoon. Sen lisäksi, että Hanna on seurannut kehitystä aitiopaikalta, hän teki vuonna 2000 myös valtionhallinnon toimistotutkinnon hallinnon muutoksista.

Mistä Hanna saa ehtymättömän voimansa ja valoisuutensa? Vielä vuosienkin jälkeen hän on säilyttänyt kiinnostuksensa työhön ja ihmisiin. Työkaverit ovat olleet hänelle aina myös hyvin tärkeä tukiverkosto – aina rehtorinviraston nuoren lähettitytön ajoista asti. Ja elämänmyönteinen huumorintaju on se ase, jonka avulla Hanna on selvinnyt monista myllerryksistä. Hyvä terveys ja kolme vilkasta lapsenlasta (2 v, 4 v ja 10 v) pitävät vauhtia yllä myös työn ulkopuolella.

Teksti Heljä Heikkilä
Kuvat Merica Ahjolinna ja Hannan arkistot.

TYÖSUOJELUA JA TYÖHYVINVOINTIA TASA-ARVON NÄKÖKULMASTA

Hyvä tasa-arvo ja yhdenvertaisuus luovat turvallisuutta ja työhyvinvointia.

TYÖHYVINVOINNIN MÄÄRITTELYÄ

- Työhyvinvoinnin edistäminen perustuu johdon, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyöhön. Keskeisiä toimijoita ovat henkilöstön kehittäminen ja työhyvinvointi -yksikkö, työterveyshuolto ja työsuojelu.
- Hyvässä ja toimivassa työpaikassa on panostettu työjärjestelyihin, johtamiseen, työyhteisön toimintaan ja työturvallisuuteen.
- Tiedonkulku sekä vuorovaikutus ovat avoimia ja yhteistyö sujuu.
- Toimivassa työyhteisössä uskalletaan puhua myös ongelmista.
- Työyhteisön ongelmanratkaisutaidot ovat rakentavia.
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden edistäminen on työnantajan vastuulla.
- Silti vain yhdessä toimimalla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden hyväksi voimme luoda turvallisen ja hyvinvoivan työyhteisön.

TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN MÄÄRITELMÄT LAEISSA

Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta: Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.
Yhdenvertaisuuslaki: Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

AJANKOHTAISTA YLIOPISTON TASA-ARVOTOIMINNASSA (1)

Tavoitteena on olla edelläkävijä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisessä ja moninaisuutta kunnioittavan ilmapiirin luomisessa.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus sekä niiden osana esteettömyys ovat osa monikulttuurisen ja monikielisen yliopistoyhteisön laatua.

Syksyllä 2016 on julkaistu ohjeistus epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäisemiseen.

Tasa-arvotoimikunta: Edistää uudistuneiden tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain tavoitteiden toteutumista yliopistossa.

AJANKOHTAISTA YLIOPISTON TASA- ARVOTOIMINNASSA (2)

Valmistellaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien mukainen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 1.6.2017– 31.12.2019.

Osallistutaan Suomen itsenäisyysjuhlavuoden 100 tasa-arvoteko -hankkeeseen (esityksiä voi tehdä Flammassa).

Valmistellaan haku ja tehdään valinta keväällä 2017 Maikki Friberg -palkinnon saajaksi. Palkinto jaetaan vuosittain ansiokkaasta toiminnasta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Keväinen tasa-arvo- ja työsuojelutapahtuma on yhdistetty. Tapahtumassa jaetaan Maikki Friberg -palkinto sekä nykynimeltään Työsuojelu- ja työhyvinvointipalkinto.

Timo Valtonen, työsuojeluvaltuutettu



HYHYn hallinto- ja toimistohenkilöstön valiokunnan 9.11.2016 järjestämän tilaisuuden aluksi tehtiin kierrot uusitussa Kansalliskirjastossa. Sitä esitteli HYHYläisille Jari Tolvanen. Entisöity kirjasto kauniine puitteineen sisältää myös yksittäisiä museoesineitä.



HYHY TOIMII















HYHY-Expo

HYHY-Expon päätteeksi oli myös jouluiset arpajaiset.





29.11.2016 järjestetty HYHY-Expo oli piristys kaamoksen keskellä. Kädet saivat hoitoa opastuksen ohella ja kauniita kukka-asetelmia opiskeltiin tekemään vaatimattomista aineksista japanilaiseen tapaan.

TULE MUKAAN



OSALLISTU





Kuvat Merica Ahjolinna, Hilkka Ailio ja Elisa Lehtonen



Jo perinteeksi muodostunut ja kovasti toivottu HYHYn jäsenristeily Helsingin edustalla 20.8.2016. Hyvän ruuan siivittämä merihenkinen tapahtuma onnistuu aina hyvin, satoi tai paistoi.

Kuva Elisa Lehtonen













Kuvat Eeva-Liisa Vittala

Vanhan raitiovaunun kyydissä oli tunnelmaa HYHYn kirjastovaliokunnan jäsenistölle järjestämässä hilpeässä tapahtumassa 20.10.2016. Raiteilla, yhdessä liikkeellä ollen myös tietokilpailtiin, haettiin pientä purtavaa aikoinaan rahastukseen käytetyltä tiskiltä ja katseltiin syksyisen Helsingin näkymiä.

Seuraa jäsentiedotteita sekä osoitteita:
www.hyhy.fi ja www.facebook.com/hyhyry
www.yhl.fi ja www.facebook.com/yhlry

HYHY TOIMII







HYHYn syyskokouksessa 1.12.2016 käytiin läpi ja päätettiin yhdistyksen hallituksen esitys toimintasuunnitelmasta vuodelle 2017, päätettiin jäsenmaksun suuruus ja ensi vuoden talousarvio. Kokouksessa valittiin ammattialakohtaisten valiokuntien ja hallituksen jäsenet. Syksyllä käytyjen luottamusmiesvaalien tulos julkistettiin seuraavalle kaksivuotiskaudelle. Paikalla olleet luottamusmiehet kukitettiin ja toivotettiin onnea ja menestystä edunvalvontatyöhön.

Kokouksen aluksi YHL:n puheenjohtaja Satu Henttonen kertoi ajankohtaisista työmarkkina-asioista ja liiton kuulumisista. Kokouksen puheenjohtajaksi valittiin Kirsa Huoviala ja sihteeriksi ”kaikki langat hyppysissä pitävä” yhdistyksen toimistonhoitaja Elisa Lehtonen.

Kokouksessa onniteltiin yhdistyksen pitkäaikaista taloudenhoitajaa Pirkko Niemeä hänen merkkipäivänsä johdosta. Onnittelukukat ja lahjan ojensivat Pirkolle yhdistyksen puheenjohtaja Elisa Hyytiäinen ja liiton puheenjohtaja Satu Henttonen.





Kuvat Hilkka Ailio, Elisa Lehtonen ja Tiina Virta

HYHYn kaksipäiväisessä luottamusmiesten ja henkilöstöedustajien seminaarissa, joka järjestettiin 17.-18.11.2016, Pardian neuvottelupäällikkö, lakimies Katja Heikkilä kertoi vauhdikkaan ja muutostäyteisen vuoden kuulumisia sekä ohjeisti tulevan KIKY (kilpailukyky) sopimuksen tulevia käytäntöjä.



Kuvat Merica Ahjolinna



HYHYn toinen pääluottamusmies Timo-Jussi Hämäläinen täytti kesällä 50 vuotta. Lomilta palattuaan häntä onniteltiin lahjoin ja kukin ensimmäisissä luottamusmiesten kokouksessa.



Elisa Lehtonen



Muutos ja minä
– HATO-päivät Rovaniemellä 2016



LAYHYn järjestelyporukka ja juontaja Salla Kortesniemi

Elokuussa järjestettiin Lapin yliopistolla liittomme YHL:n yhdeksännet hallinto- ja toimistohenkilöstön HATO-päivät. Mukana oli tällä kertaa noin 80 osallistujaa. Olisi hauska sanoa että perinteisesti osallistujat olivat tulleet runsaslukuisesti eri yliopistoista, mutta ajastamme kertoo, että monista yliopistoista ei ollut yhtään edustajaa. Edes kolmen päivän koulutusoikeus ei saanut työnantajia ja esimiehiä suomaan tällaista tapahtumaa meille työntekijöille. Onneksi päinvastaistakin asennoitumista löytyi, ja meitä oli sentään saapunut Turusta, Tampereelta, Espoosta ja Helsingistä yli 20 onnekasta osallistujaa Lapin yliopiston väen lisäksi.

Itse olin paikalla kiitos liiton avustuksen, ja samalla vein liiton ja sen puheenjohtajan tervehdyksen seminaariväelle.

Onneksi sain olla paikalla! Päivien teema ja aiheet olivat tärkeitä ja ajankohtaisia kaikille meille yliopistolaisille ja keskustelua riitti aamusta iltaan. Tärkeää verkostoitumista!

Raskaan yt-prosessin ja irtisanomisten jälkeen koin ensimmäistä kertaa kuuluvani edelleen yliopistoyhteisöön ja sain uskoa siihen, että jälleenrakennus on mahdollista, vaikka niin maan hallitus kuin yliopistotkin ovat meitä hallinto- ja toimistotyöntekijöitä kurittaneet. Lapin yliopiston tiede- ja taideyliopiston molemmat puolet tulivat esille ohjelmatarjonnassa. Molemmat aivopuoliskot saivat ravintoa – ruumiista puhumattakaan. Olisin toivonut useamman kollegani saavan saman innostavan kokemuksen puurtamisen lomaan.

Inspiroitumista tieteen ja taiteen äärellä

Lapin yliopiston henkilöstöyhdistys LAYHY ry oli koonnut antoisan ja monipuolisen ohjelman ja toimitsijoiden innostus näkyi niin seminaarin järjestelyissä kuin hyvässä ilmapiirissäkin.

Seminaarin eloisa juontaja, opiskelija **Salla Kortesniemi** ja LAYHY ry:n puheenjohtaja **Raija Kivilahti** toivottivat osanottajat tervetulleiksi tilaisuuteen ja kannustivat inspiroitumaan Lapin yliopiston kauniissa tiloissa. Yliopiston hallintojohtaja **Markus Aarto** totesi omassa avauspuheenvuorossaan Lapin olevan Suomen paras yliopisto, mitä hän perusteli systemaattisella, pitkäjänteisellä suunnittelulla, myös henkilöstösuunnittelun osalta. Irtisanomisiin ja muihin lyhytnäköisiin toimiin ei ole turvauduttu. Talouden kanssa kamppaillaan, mutta hallintohenkilöstö nähdään edelleen opetuksen ja tutkimuksen tärkeänä tukena. Markus Aarto korosti yhdessä tekemisen merkitystä. Hän toivotti omasta puolestaan osallistujat tervetulleiksi Lapin yliopistoon.

Yhteiskuntatieteiden tiedekunnan professori **Timo Aarrevaaran** aiheena oli työn muutos yliopistoissa. Hänellä on kymmenen vuoden kokemus yliopistohallinnon tutkimisesta. Tietoa on paljon, mutta miten sitä voi käyttää? Aarrevaara totesi oman yliopistonsa hallinnossa olevan osaamista, joka auttaa akateemisissa tehtävissä. Sosiaaliset sitoumukset korostuvat muutoksissa. Hän kysyi, teemmekö oikeita asioita. Koko ajan on jossain menossa arviointeja. Yliopistojen legitimaatiossa taloudellinen perusta on yhä tärkeämpi, toisaalta yliopistoilta odotetaan jotain muuta. Päätöksentekijät eivät tiedä, mitä yliopistoissa tehdään. Ja perinteisesti on tehty kaikkea! Päättäjät seuraavat vain työajanseurantalomakkeita.

Aarrevaara puhui paljon yliopistoprofessioista, yliopistossa työskentelevistä ammattikunnista. Kun professori astuu luentosalin eteen pitämään luentoa, hänellä on takanaan 20 ihmistä: kirjasto-, it-, hallinto- ym. henkilökuntaa. Hallinto on laajentunut ja sirpaloitunut itsenäisiin tehtäviin ja on myös ottanut itselleen uusia akateemisen työn tehtäviä, joita ei huomioida palkkajärjestelmässä.

Professori **Jaana Erkkilä** taiteiden tiedekunnasta johdatteli kuulijat puheessaan pohtimaan omaa tietoisuutta tässä ja nyt. Muutos on normaali olotila; aktiivinen muutoksessa eläminen ja aktiivinen tekeminen on tärkeää. On otettava riski, että menee pieleen. Hän oli koonnut puheeseensa useiden ajattelijoiden mietelmiä ja siteerasi mm. Laotsea: ”Päämäärä on löytää se, joka on intuitiivisesti ollut sisäl-





lämme.” Ihmisen kaipuu kotiin on kaipuuta itsensä luo. Taide on lahja ihmiskunnalle ja kuuluu kaikille.

Taiteiden tiedekunnassa kaikki työntekijät voivat myös tehdä taidetta. Kun työ turhauttaa tai se jumittuu, voi joustavasti kesken työpäivän hetkeksi siirtyä luovan toiminnan ääreen. Työn solmut aukeavat usein samalla. Loistavaa käyttöä esimerkiksi tulevalle kuuden minuutin työajan pidennykselle! Yhteinen tekeminen on hälventänyt rajaaitoja opetus- ja tutkimushenkilökunnan ja muun henkilökunnan väliltä. Vallalla on keskinäinen luottamus siihen, että jokainen tekee parhaansa.

Näissä luovissa tunnelmissa siirryttiin taidekävelylle tutustumaan Lapin yliopiston taidekokoelmaan, jossa oppaana oli yliopistoopettaja **Leila Lipiäinen**. Hänen hauska ja asiantunteva kierroksensa esitteli meille yliopiston hienoa ja monipuolista taidetarjontaa niin sisällä kuin ulkonakin. Ja sattumalta parhaillaan oli esillä myös näyttely työntekijöiden teoksista, joten saimme näin tutustua käytännössäkin, millaista taidetta syntyy työyhteisössä.

Lapland – Above Ordinary

Taidekävelyn ja lounaan virkistäminä kuunneltiin Lapin liiton viestintäpäällikön **Jenni Lintulan** kertomus Lappi-brändin luomisesta. Olennaista oli yhdessä tekeminen, taustalla olivat aktiiviset maakuntalaiset. Kaikkia tarvitaan, kun kehitetään arvoja ja yhdessä tehden kaikki myös sitoutuvat niihin.

Lappset Group Oy -konsernin viestintäpäällikkö **Irma Kuukasjärven** aiheena oli viestintä muutostilanteessa. Hän käytti käsitettä tiedonvälityksen kuilu puhuessaan muutostilanteesta, jossa epävarmuus ja epätietoisuus vallitsevat. Hänen mukaansa suunniteltu, säännöllinen ja jatkuva viestintä rakentaa sillan kuilun yli ja vähentää epätietoisuutta. Tärkeää on työntekijöiden osallistaminen ja toiminta; muutos ei etene, jos siitä ei synny epävirallista viestintää. Samoin kuin lean-ajattelussa, henkilöstön osallistuminen on avainasemassa; muutoksen tekevät nimenomaan työntekijät.

Viestinnän yksinkertainen järjestys on: ensin asianomaisille, esimerkiksi henkilöstölle ja opiskelijoille, sitten tärkeille sidosryhmille ja viimeisenä medialle ja muille ulkoisille sidostyhmille. Yt-laki rajoittaa viestintää, mutta kriisitilanteissa myös pelätään viestiä. Kuitenkin johtaminen on viestintää ja muutostilanteessa johdolla on erityinen vastuu. Myös työntekijä on toki viestijä. Johtajia ja esimiehiä saa ja pitää haastaa.

Antoisan ja inspiroivan seminaaripäivän lopuksi saimme kuljetuksen napapiirille, jossa innokkaimmat saivat tavata myös itse joulupukin. Illan päätti kodikas tilaisuus Ounasvaaran OH-majalla. Kauniisti pihlajanoksin ja -marjoin koristellussa tilassa nautimme Lapin herkkuja riistakäristyksestä lakkaherkkuihin. Päivän seminaarista tuttu juontajamme Salla yllätti upeana laulusolistina ja esitti opiskelutoveriyhtyeensä kera parketille houkuttavaa musiikkia.



Kiviin piilotettuja kiviankkoja esittelee Leila Lipiäinen



Osaamisen muutokset hallintotyössä: haluttava oppia ja opittava itse uutta

Toinen seminaaripäivä vietettiin valoisassa Arktikum-rakennuksessa. Ensimmäinen esiintyjä oli Tieteentekijöiden puheenjohtaja **Petri Koikkalainen**, jonka puheenvuorossa kuulimme katsauksen ajankohtaiseen tieteen politiikkaan ja yliopistojen talousnäkymiin.

Lapin yliopiston tietohallintojohtaja **Manu Pajuluoman** aiheena olivat digitalisaation mahdollisuudet, vaikka useinhan puhutaan myös uhista. Monet toimialat ovat murroksessa ja meillä on jo monta toimijaa puhtaasti digimaailmassa (airbnb, über ym.). Elämme neljättä teollista vallankumousta!



Uudet tavat työskennellä ovat jo täällä. Työvälineet eivät enää sido ihmisiä tiettyyn paikkaan, on etätyötä ja etäkäyttöä. Muutos tulee myös johtamiseen: työajan mittaamisesta siirrytään työtuloksen mittaamiseen. Uudenlaiset työnkuvat ja entistä monipuolisemmat tehtävät odottavat; ei enää ruuvinvääntöä!? Kaikki tämä vaatii uutta osaamista; pitää haluta oppia ja oppia itse. Hallinto- ja toimistotyöt ovat paljon muuttuneet ja tulevat muuttumaan edelleen. Sähköpostin rinnalle on noussut virtuaalisia työryhmiä, päivystysrinkejä, sähköisiä kalentereita, työryhmätiloja, läsnäolotyökaluja (esim. Skype), sähköisiä kokouksia, virtuaalinen asiakaspalvelu jne. jne.

Vain virheitä sietämällä voi olla rohkea

Ennen toisen seminaaripäivän lounastaukoa tiedetoimittaja **Marjo Laukkanen** Arktisesta keskuksesta käsitteli puheenvuorossaan myös viestintää. Hänen hyvä oivalluksensa kolahti itseeni: ”Vain virheitä sietämällä voi olla rohkea”. Se on hyvä muistaa, kun työpaineet taas kerran kaatuvat päälle.

Lounaan yhteydessä oli varattu aikaa kierrokselle Arktikumin, Valo Gallerian ja viereisen Pilke-rakennuksen näyttelyihin tutustumiseen.

Henkilöstö on edelleen yrityksen tärkein voimavara

Seminaarin viimeinen esiintyjä oli tutkimusjohtaja **Marko Kesti** yhteiskuntatieteiden tiedekunnasta. Hänen henkilöstötuottavuuden tutkimusohjelmassaan on kehitetty työelämän laadun indeksi. Sen avulla voidaan matemaattisesti todistaa henkilöstön hyvinvointiin panostamisen vaikutus yrityksen tulokseen.

Mikä selittää työhyvinvoinnin ja tuottavuuden välisen yhteyden?

Henkilöstö on nähtävä tärkeänä resurssina, ei vain kuluna. On kuunneltava tekijöitä ja kehitettävä parannuksia yhdessä sopien.

Tehollisen työajan lisääminen ei tapahdu työajan seurannalla, vaan fiksulla henkilöstöpolitiikalla. Minuuttien lisääminen työaikaan on puuhastelua. Todellinen tuottavuus nousee, kun työntekijät ovat tuottavia ollessaan työpaikalla, sähläys lopetetaan. Kun henkilöstön hyvinvoinnin merkitys ymmärretään ja parannetaan työelämän laatua eli työhyvinvointia, sairauspoissaolot vähenevät ja henkilöstökulut vähenevät, innovaatioiden lisääntymisestä puhumattakaan. Henkilöstöä tulee kuunnella ja luoda ammattitaitoisia esimiehiä. Johtamiskulttuuria on muutettava!

Lainaan tähän väliin Marko Kestin blogia 24.8.2016: ”*Lapin yliopisto on kehittänyt tieteellisesti validin menetelmän, jolla työhyvinvointi voidaan muuttaa henkilöstön suorituskyvyksi luotettavalla tavalla. Ratkaisu piilee työhyvinvoinnin eri tekijöiden erilaisesta vaikutuksesta suorituskykyyn. Työpahoinvointi syö suorituskyvyn, mutta työpahoinvoinnin välttämisellä ei voi luoda tehokkuutta ja siten ylivoimaista kilpailuetua. Työn imu parantaa organisaation tehokkuutta, mutta vain siinä tapauksessa, että henkilöstöä ei kuormiteta liikaa. Suorituskyky on aina itsearvostustekijöiden yhteisvaikutus, joten johtajien ja esimiesten pitää hallita sekä työpahoinvoinnin välttäminen että työn imun kokemusten edistäminen.*

Korkea työelämän laatu edellyttää, että perusasiat pidetään kunnossa hyvällä henkilöstöjohtamisella. Sen lisäksi esimiestoiminnassa pitää panostaa henkilöstön innostamiseen ja työn imun aikaansaamiseen. Hyvä työelämän laatu on aina kokonaisuus, joka vaatii esimiehiltä ammattitaitoa ja positiivista johtamisotetta. Esimiestoiminnan ammattitaito punnitaan muutostilanteissa ja erilaisissa työyhteisön haasteissa, joissa ongelmat pitää osata ratkaista yhdessä työntekijöiden kanssa. Tietointensiivisessä yhteiskunnassa henkilöstön osaaminen ja korkea työmotivaatio ovat menestyksen avaimia. Korkea työelämän laatu luo henkilöstölähtöisen kilpailuedun, jossa myös henkilöstövaikutteiset riskit ovat merkittävästi pienemmät.”



Marko Kesti käsitteli myös työhyvinvointikyselyjä: Mikseivät kyselyt kerro suorituskyvystä? Hänen mukaansa kysytyt asiat eivät ole samanarvoisia suorituskyvyn kannalta. Työpahoinvointi vaikuttaa eri tavalla suorituskykyyn kuin työn imun kokemus. Asioita ei voi tarkastella samalla skaalalla. Ne on muutettava suorituskykyasteikolle. Kesti esitteli uuden sukupolven henkilöstökyselyä, joka jatkuvasti aktivoi organisaation optimaalista kehittämistä. Henkilöstö haluaisi, että kyselyistä seuraisi parannuksia toimintaan. Ja että tuloksena olisi jotain muuta kuin kaikkien tuntema tyhy-kyselyjen iänikuinen keskiarvo noin 3 – kaikki riittävän hyvin -ajattelu.

Seminaari päättyi suuriin arpajaisiin ja tärkeimpänä oli tietenkin seuraavien HATO-päivien järjestäjän arvonta. Voittoarpa lankesi Turun yliopistolle. HATO-ämpärin vastaanottaneet tyhyläiset toivottivat kaikki tervetulleiksi Turkuun kahden vuoden päästä ja tanssittivat meidät iloisin sävelin kotimatkalle.

Teksti ja kuvat Heljä Heikkilä
HATO-valiokunta, HYHY
HATO-toimikunta, YHL

Ihanat naiset lounaalla

– työpaikkaruokailua neljällä kampuksella

Alun perin en suunnitellut esittäväni työpaikkaruokailua koskevia haastattelukysymyksiä nimenomaan naisille. Niin sitten kuitenkin kävi, että viisi naispuolista yliopistolaista lupautui ystävällisesti kertomaan lounastaukokokemuksistaan kirjoittajalle. Ja mikä olisikaan mukavampi puheenaihe: hetki, jolloin irtaudutaan työpisteestä, tietokoneen äärestä, virkistäydytään, jutellaan kollegojen kanssa ja vaikkapa tutustutaan uusiin työkavereihin.

Oli ilo kuulla, että ainakin nämä tapaamani henkilöt olivat voittopuolisesti tyytyväisiä heidän työpaikkojaan lähellä oleviin ravintoloihin. UniCafen ylläpitämät ravintolat tulivat useimmin mainituiksi, mutta mukana oli myös mm. Amican, Compass Groupin, Sodexon ja Restelin ylläpitämiä ravintoloita. HYY Ravintoloilla on Helsingissä opiskelijoille tarkoitettujen ruokailupaikkojen lisäksi Helsingissä useita henkilöstöravintoloita, joita kaikkia jatkossa kutsutaan UniCafeiksi.



Marja Kuittinen Porthanian henkilöstöravintolassa

Aktiivinen Marja

Tapasin 36 vuotta Helsingin yliopiston kirjastoissa työskennelleen **Marja Kuittisen** Porthanian Opettajien ravintolassa (UniCafe). Oli melko selvää, että Marja valitsi tarjolla olleet falafel-pyörykät, sillä hän on pääasiallisesti kasvissyöjä, joka syö myös kalaa, ruokajuomana on vesi. Lounas on Marjalle päivän tärkein ateria. Iltaisin hän syö kotona vain jotain kevyttä, ei varsinaista ateriaa.

Marja on työuransa aikana työskennellyt useissa paikoissa keskustassa: Neitsytpolulla ja Aleksanterinkadulla teologisen tiedekunnan kirjastossa ja nykyään Helsingin yliopiston pääkirjastossa Kaisa-talossa. Neitsytpolulta on jäänyt mieleen miellyttävä UniCafe hyvine ruokineen ja televisioineen, josta lounaan ohessa katseltiin talvikisoja! Aleksilla sijainneesta kirjastosta lähdettiin useimmiten yliopiston Hallintorakennuksen Paprikaan (Amica) tai päärakennuksen opettajien ruokalaan (UniCafe; nykyään nimeltään Fredrika).

Kaisa-talon aikana vaihtoehdoiksi Porthanian Opettajien ravintolalle ovat tulleet mm. lähistöllä sijaitsevien Pajazzo Trattorian ja kurdilaisen Mesopotamian lounaat. Marja on valmis maksamaan lounaasta n. 10,50 euroon asti, tosin vain silloin, kun edullisemmista paikoista ei löydy mitään maistuvaa. UniCafen lounaathan ovat lähes viisi euroa edullisempia ja sellaisen hän valitsee ensisijaisesti, kun ruokalistalta löytyy sopiva vaihtoehto.

Paprikan lopetettua toimintansa Marja on ottanut yhteyttä yliopiston johtoon kysyäkseen, voisiko yliopisto tukea jotain ravintolaa, joka tarjoaisi lounaan yliopiston henkilöstöhintaan, mutta ehdotus ei saanut vastakaikua.

Keskipäivällä klo 11-12 aikoihin lounasta nauttiva Marja haluaa ruokatauolla irtautua työpaikasta lähityöyhteisöön kuuluvien kollegojen kanssa. Keskusteluun sopivat kaikki aiheet, työasiat eivät ole kiellettyjä!

Kokeilunhaluiset Anni ja Malla

Biomedicumin henkilöstöravintola Ravioli (Amica) oli jo kiinni, kun tapasin sen tiloissa kaksi energistä yhdessäsyöjää. Meilahden kampuskirjasto Terkon kirjastosihteeri **Anni Träff** ja yliopistopalveluissa työskentelevä projektikirjanpitäjä **Malla Köppä** ovat viettäneet yhteisiä lounastaukoja pian noin viiden vuoden ajan. Molempien työpaikat olivat aikaisemmin Ruskeasuolla. Myös heille päiväaikaan syöty lämmin ateria on tärkeä.

Kun kuuntelin Annin ja Mallan kertomusta, Ruskeasuon ruokapaikat osoittautuivat melkoisen monipuolisiksi. Siellä olivat pääasiallinen ruokailupaikka UniCafe ja Amican ravintola, jossa sai syödä yliopiston tuen ansiosta sen omia hintoja edullisemmin, kun UniCafe oli kiinni. Lisäksi lounasta tarjoili Cafe Rock'n Roll. Lähistöllä oli myös Hesburger.



Malla Köppä ja Anni Träff Meilahdessa

Poistuminen työpaikalta on lounastauon ykkösasia. Nyt Meilahdessa Anni pääsee kirjastosta muualle jo pistäytymällä viereiseen Biomedicumiin, mutta Mallalle rakennus on sama kuin missä oma työpiste on. Molemmat pääsevät irtautumaan pitemmälle lähtemällä Tukholmankadun Cumulus Bistroon (Restel) tai Burger Kingiin. Liiallinen tiukkapipoisuus ei vaivaa kokeilunhaluisia ja ennakkoluulottomia Annia ja Mallaa. Ihailin sitä rentoutta, jolla he suhtautuivat päivittäiseen ruokailuun, se on heille hetki jolloin relataan ja chillataan! Paikkoja vaihdellaan ja voidaan syödä vaikka hampurilaiset. Kuitenkin he korostivat, että terveelliset elämäntavat ovat tärkeitä ja kannustus niihin on molemminpuolista.

Useimpina päivinä Malla valitsee UniCafea kalliimman Raviolin keittoa tai salaattipöydän antimia, jotka laskutetaan kilohinnan mukaan. Malla valmistaa aamuisin pikapuuron työpaikan yhteydessä olevassa lounastilassa. Aamupuuron ystävät saavat sitä myös Raviolista. Tämän ravintolan runsaat lounasaterioiden vaihtoehdot miellyttivät molempia enemmän kuin UniCafen tarjonta. Anni joutuu tutkimaan ruoanvalmistukseen käytettyjä aineksia, sillä hän ei voi syödä paprikaa missään muodossa.

Lounaalla Anni ja Malla keskustelevat yleisesti yliopiston asioista ja henkilökohtaisista asioista. Kun kysyin, mitä lounastauko heille merkitsee, molemmat huudahtivat kuin yhdestä suusta: Lounastauko pitää olla – se on henkireikä!

Virve ja ekstravirkistävä Tornado

Kirjastosihteeri **Virve Parkkinen** tuli keskustasta, maantieteen laitoksen kirjastosta Kumpulaan vuonna 2001. Kumpulan kampuskirjastossa tapaamani Virven lounastauon ykkösvaihtoehto ei ole Ilmatieteen laitoksen henkilöstöravintola Tornado (Compass Group), mutta hän kuvaili sitä niin elävästi, että päätin tilaisuuden tullen tutustua paikkaan. Erityisesti viehättivät Virven kuvailema kansainvälisen ilmapiirin tuntu, miellyttävä ympäristö ja näkymät Kumpulan kartanon puistoon.

Ensisijaisesti UniCafen ravintoloissa lounastava Virve mainitsi Tornadon ekstravirkistävänä paikkana, joka on aivan lähellä kirjastoa kuten muutkin kampuksen ravintolat. Jos tyytyy keittoon tai salaattiin, niitä tarjoaa samoin Ilmatieteen laitoksella Dynamicum-rakennuksessa kauniisti sisustettu Kahvila Arktis. Lounaskeiton voi kesäisin myös nauttia Kumpulan kasvitieteellisen puutarhan kahvilassa.

Kampuksen kahdessa rakennuksessa, Exactumissa ja Chemicumissa, on molemmissa UniCafet, jälkimmäisessä myös henkilöstön ruokala. Virven ruokavalioon kuuluvat pääasiassa kala ja kasvikset. Virve kertoi, että muutamia vuosia sitten UniCafen kasvisruokien parantumista toivottiin ja tilanne onkin nyt hyvä. Tarjolla on salaatteja ja raasteita, jälkiruoaksi voi ottaa hedelmän. UniCafessa saa monipuolista ruokaa alle kuudella eurolla, se on suuri etu. Kaiken kaikkiaan Virve on tyytyväinen UniCafeisiin, joiden ystävällisen henkilökunnan hän erityisesti mainitsi.

Virve kuvasi lounastaukoa yhteisölliseksi tapahtumaksi, jonka aikana työasioistakin voi puhua. Mihin milloinkin mennään – siitä sovitaan yhdessä. Asiakaspalveluvuorot sanelevat lounaalle lähdön ajan ja yhdessä lähtijöiden joukon. Virve totesi kuten edellisetkin haastatellut: tärkeintä on päästä pois työpaikalta. Hänelle ruokailun merkitys on iän mukana korostunut. Kolmen (jo aikuisen) lapsen äitinä hän tietää, miten iso työ ruoan laittamisessa voi olla ja siksi hän arvostaa erityisesti sitä, että pääsee jokaisena arkipäivänä syömään valmiin aterian.



Virve Parkkinen Kumpulassa

Ruokarauhaa rakastava Riitta

HR-koordinaattori **Riitta From** palasi Viikkiin vuoden pituisen keskustajakson jälkeen aloitettuaan työt YPAssa, tarkemmin sanottuna Henkilöstöpalveluissa, toisessa Viikin kahdesta lähipalvelutiimistä. Tätä ennen Riitta työskenteli pitkään Viikin tiedekirjaston, myöhemmin kampuskirjaston hallinnossa ja ennen yliopistopalveluja Helsingin yliopiston kirjaston hallinnossa.

Riitalla on yleensä aina mukanaan lounaseväät. Hän kertoi, että näin on ollut koko hänen työuransa ajan. Syynä on pääasiassa tottumus. Perheenäitinä hänen päiväänsä kuuluu lämmin ateria töistä palattua. Tämä tapahtuukin melko varhain iltapäivällä, sillä Riitta on aikainen herääjä ja usein työpaikalla jo aamuseitsemältä. Äskettäinen aika keskustassa ei saanut häntä lounasravintoloiden tarjonnan ääreen. Riitan kanssa tulikin puheeksi tärkeä aihe, ruokailurauha ja -aika.

Riitan mielestä ravintoloissa joutuu syömään nopeasti, josta hän ei pidä. Se ei liene kovin terveellistäkään, vaikka siihen helposti sortuu. Työn ääreen palattua ei ole helppo käynnistyä uudelleen, jos on syönyt itsensä liian täyteen. Eväsateria on melko kevyt. Vaihtelevasti Riitta tuo kotoa salaattia ja siihen esimerkiksi kanaa tai kalaa, mukana voi olla myös muuta lämmitettävää ruokaa tai hän hakee sen kaupasta. Puuro valmistuu töissä nopeasti ja sen kanssa maistuvat erilaiset marjat ja maito.

Olisin itse kuvitellut, että eväiden syöjät ruokailevat melko yksin, mutta sain kuulla, että näin ei suinkaan ole. Riitalla on aina lounasseuraa. Ja mikä parasta, eväiden syöjät eivät aina ole ennestään tuttuja keskenään. Tämä on korostunut nyt, kun yliopistopalveluihin siirtyneet ovat alkaneet tutustua toisiinsa. Riitalle – ja varmaan monille muillekin – lounastauot ovat olleet yhteisöllisessä mielessä tärkeitä. ”*Toisiin YPAlaisiin tutustuminen ei olisi onnistunut muualla niin mutkattomasti kuin ruokatauoilla, nyt se on sujunut eväitä syödessä*”, Riitta totesi. Viikin Infokeskus Koronassa käynnissä olevan remontin takia työntekijät käyttävät itselleen vieraiden yksiköiden taukotiloja, mikä lisää tutustumista ja ajatusten vaihtoa ”yli rajojen”. Kuulosti hyvältä!

Muiden mukana Riitta saattaa silloin tällöin lähteä lounaalle ravintolaankin. Viikin kampuksen vaihtoehdoista hän piti ehkä parhaana Viikin Kartanoa (Sodexo). Myös



Riitta From Viikissä

Tähkä (Amica) on miellyttänyt häntä. Muut Viikin ravintolat, UniCafen Biokeskus, Korona ja Viikuna tai Amican Ladonlukko ja Elviira eivät keskustelussamme nousseet esiin.

Entä lounastauon merkitys pähkinänkuoressa? Riitta tiivisti: ”*Virkistäytyminen, irtoaminen koneen äärestä. Ruokailu – se on mukava välttämättömyys*”.

UniCafet kuuntelevat yliopistolaisia – ravintolatoimikunnat elpyvät

Tätä yliopistolaisten työpaikkaruokailua käsittelevää juttuani varten sain tietää lisää HYY Ravintoloiden eli käytännössä UniCafeiden ja niiden asiakkaiden, yliopistomme henkilökunnan ja opiskelijoiden yhteistyöstä, ravintolatoimikunnista. Olin joskus aikoinaan vain ohimennen kuullut niistä. Arvelin, että ne ovat jääneet historiaan, mutta päätin kuitenkin ottaa selvää asiasta. Muutamien mutkien kautta puhelimeen löytyi HYY Ravintolat Oy:n liiketoimintajohtaja **Tomi Söderström**.

Söderström kertoi että kampuskohtaiset ravintolatoimikunnat ovat kokoontuneet viimeksi vuoden 2015 alkupuolella. Vuoden 2017 tammikuussa ravintoloita käyttävien yliopistolaisten huomiota aletaan eri tavoin kiinnittää uudelleen viriävään yhteistyöhön. HYHY ja muut yliopistossa toimivat ammattijärjestöt ovat luonnollisesti hyvä väylä henkilökunnan suuntaan.

Haluaisitko juuri sinä olla kehittämässä työpaikkaruokailua yliopistolaisille palveluja tarjoavan yrityksen kanssa? Ravintolatoimikuntaan hakeutuminen on silloin rakentava ratkaisu! Ensi vuoden alusta kannattaakin tällä silmällä seurata HYY:n ja UniCafen viestintää ja etenkin UniCafen facebook-sivuja.

Teksti ja kuvat: Eeva-Liisa Viitala

MoniTILAtoimistosta *kokemuksen ja tutkimuksen jälkeen*

Työsuojeluvaltuutetut
Leena Missonen & Jari Tolvanen

Teoriassa

- Tietotyön murroksen synnyttämä uusi, joustava ja muunneltava tilakonsepti.
- Se on toiminta-alusta lisääntyvälle ja monimuotoistuvalle yhteistyölle sekä niille työrupeamille, jolloin yksin tehtävä työ ja keskittyminen ovat tärkeitä.
- Monitilatoimiston tulisi mahdollistaa sopivan työtilan valinta kulloiseenkin työtehtävään: rauhallisia työtiloja keskittymistä vaativille töille sekä ryhmätyötiloja ja kohtaamispaikkoja erikokoisille ja erityyppisille neuvotteluille ja yhteistyötilanteille.

Vyöhykkeiden tilatyypit

- ***Julkinen eli avoimen vuorovaikutuksen vyöhyke:*** on yhteinen tila, yhteistyön mahdollisuus on hyvä, mutta myös kasvokkaista asiakaspalvelua vaativa työpiste.
- ***Puolijulkinen eli intensiivisen yhteistyön vyöhyke:*** ovat usein erilaisia kokoustiloja, jonne pääsevät organisaation edustajien lisäksi myös vieraat. Tiloja, joissa voi tehdä yhteistyötä tai yksitäisiä työtehtäviä, joissa toisten ihmisten läheisyydestä on apua
- ***Yksityinen eli intensiivisen yksilötyön vyöhyke:*** Mahdollistaa keskittyvän ja yksin tehtävän työn. Vyöhykkeellä voi olla hiljaisia huoneita ja suljettuja tiloja sekä työntekoon että levähtämiseen.
- ***Lyhytaikaisen pistäytymisen vyöhyke:*** tilat ja paikat, joista voidaan hakea kahvia, kopioida ym. Ovat myös tiloja, joiden läpi työntekijät kulkevat.

(Lähde: ***Monitilatoimiston suunnitteluohje www.ttl.fi/toti)***

Hyvät tavat

Jokainen työyhteisön jäsen voi omalta osaltaan vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin. Hyvät käytöstavat ja toisten huomioiminen vievät jo pitkälle. Tervehditään, kiitetään, pyydetään tarvittaessa anteeksi, ei sen kummempaa tarvita. Avokonttorissa työskentely voi parhaimmillaan lisätä yhteisöllisyyttä ja vahvistaa kommunikaatiota.

Monitilatoimistojen haasteet

- Koppikonttoreihin verrattuna monitilatoimistoihin mahtuu enemmän työntekijöitä pienempään hintaan.
- Suunnitteluun on käytettävä riittävästi aikaa ja rahaa.
- Toimistoremontin onnistumiseen ei vaikuta vain se, mikä muuttuu, vaan myös se kuka sitä muuttaa.
- Mitä paremmin työntekijät saavat osallistua tilojen suunnitteluun, sitä tyytyväisempiä he ovat lopputulokseen.
- Työtyytyväisyys on sitä parempi, mitä enemmän ihmisillä on hallinnan tunnetta suhteessa aikaan, paikkaan ja tehtävään.

Etätyömahdollisuus

- Tutkimusten perusteella etätyö voi lisätä tyytyväisyyttä ja parantaa keskittymistä sellaisessa työssä, johon se sopii.
- Voisiko joitain asioita hoitaa kerran viikossa kotoa tai kirjastosta käsin?
- Etätyö myös helpottaa työn ja muun elämän rytmittämistä.

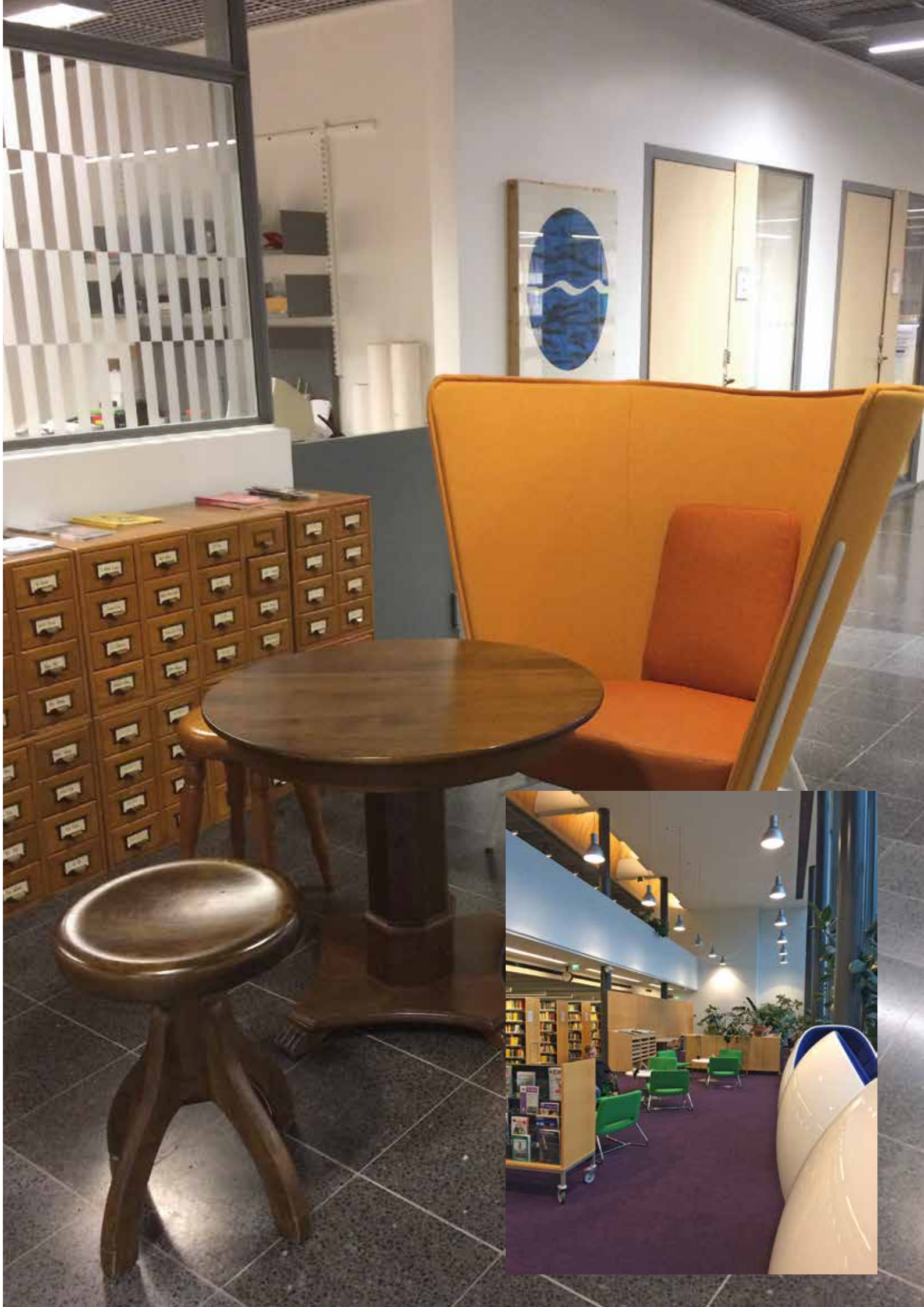
”Avokonttoreissa voidaan huonosti”(HS 5.9.2016)

- Hälinä, toistuvat keskeytykset ja alituinen esilläolo.
- Yksityisyyden puute: toimistolla tarvitaan visuaalista, auditiivista ja tiedon yksityisyyttä.
- Melu: melussa ei ole kyse vain desibeleistä vaan puheen erottumisesta.
- Kuulosuojaimista on tullut toimistotarvike, koska työntekijöillä on keskittymisvaikeuksia.
- Ruotsalaisen tutkimuksen mukaan eniten vaikeuksia avotiloissa on ihmisillä, joiden työ vaatii paljon keskittymistä, tarkkaavaisuutta ja muistia.

Millainen on hyvä työympäristö?

- Työskentely sujuu ja olosuhteet innoittavat parempiin saavutuksiin
- Ilmapiiriltään leppoisa ja rauhallinen
- Ihmissuhteet toimivat. Jatkuva hälinä ja kireä tunnelma eivät kuulu hyvään työympäristöön.
- Hyvin järjestetty ja mitoitettu työ tuntuu mielekkäältä ja sopivasti kuormittavalta. Tällöin työn suorittaminen ei ylitä tekijän voimavaroja, vaan tuntuu haastavalta.
- Työn muotoilulla, työvälineillä, koulutuksella sekä tarkoituksenmukaisilla työjärjestelyillä voidaan vähentää sekä ruumiillista että henkistä kuormitusta. Haitallisen henkisen kuormituksen säätelemiseksi on tärkeää, että työntekijöillä on riittävät mahdollisuudet vaikuttaa työsuoritukseensa ja työoloihin.
- Sopivasti kuormittava ja haasteellinen.

(Lähde: ***Mika Nyberg Työterveyslaitos 2014)***



Toivotamme kaikille hyvää joulua
ja onnellista uutta vuotta!



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

Hyvä jäsen

MUISTA ILMOITTAA HYHYn toimistolle jos

- **yhteystietosi muuttuvat**
- **jäät työttömäksi**
- **menet opiskelemaan**
- **jäät vuorotteluvapaalle**
- **jäät eläkkeelle**

Sähköposti on erittäin tärkeää saada jäsenrekisteriin.

Nämä kaikki tiedot ovat tärkeitä, jotta voimme pitää jäsenyytesi voimassa ja saat käyttää jäsenetuja myös palkattomalla ajalla. Saat lisäohjeita ottaessasi yhteyttä. Helpointa on lähettää meille sähköpostia hyhy@helsinki.fi -osoitteeseen. Myös puhelimitse soittamalla 09 135 4926 saat näitä asioita eteenpäin. Mikäli jätät vastaajaan viestin, annathan kuuluvalla äänellä nimesi ja puhelinnumerosi. Mikäli et halua sähköpostiisi kaikkea tiedotustamme, voit mainita siitä, jolloin lähetämme sinulle vain säännöissä määrätyt tiedotteet.

PIDÄ HUOLTA JÄSENYYDESTÄSI!
Se on paljon muutakin kuin työttömyyskassan jäsenyys.

Muistathan että jäsenenä voit olla liittovakuutuksen piirissä sen vuoden loppuun kun täytät 68 vuotta. Vakuutuksemme sisältävät myös vapaa-ajan tapaturmavakuutuksen sekä matkustaja- ja matkatavaravakuutuksen. Nämä matkustusvakuutukset kattavat myös alle 20-vuotiaat perheenjäsenet. Lisätietoja vakuutuksista www.if.fi.
Lisätietoja muista jäseneduista www.pardia.fi ja http://www.hyhy.fi/fi/jasenasiat.html.

Ystävällisin terveisin HYHYn toimistolta ***Elisa Lehtonen***

Jokainen avoin tietokone on kuin pöydällesi jätetty postikortti

Työkoneesi on työkone, vaikka se olisi kannettava ja tekisit sillä etätöitä. Huolehdi siitä että työkonettasi eivät pääse käyttämään muut kuin sinä.

Tutustu huolellisesti alla oleviin linkkeihin ja ryhdy ohjeiden mukaisesti käyttämään luottamuksellisen aineiston lähettämiseen tarkoitettuja työkaluja aina, kun se on tarpeellista.
https://flamma.helsinki.fi/fi/tietoturvasaannot/sahkopostin-kasittelyohjeita
http://www.helsinki.fi/helpdesk/3341
http://www.helsinki.fi/helpdesk/6024

Kauhea vuosi



Kauhea vuosi, annus horribilis alkaa olla lopussa, samoin kaksivuotinen luottamusmieskausi. Kiitoksia kaikille kauttaan päättäville sekä uusille ja jatkaville luottamusmiehille!

Viimeistenkin tuotannollis-taloudellisin perustein irtisanottujen työsuhteet ovat nyt päättyneet. Reilu nelisenkymmentä irtisanotuista on otettu takaisin yliopistolle töihin, suuri osa määräaikaisina. Mutta nyt on vihdoin herätty siihen, että irtisanottujen määrä on niin suuri, että henkilöstöstä on pulaa. Uusia rekrytointilupia onkin alkanut tippua. Joissain tapauksissa on ollut kiistaa sitä, olisiko avoimeen hakuun laitettuja paikkoja pitänyt tarjota irtisanotuille. Niiden osalta on käynnistetty erimielisyysmenettely, saapa nähdä miten käy.

Joitain palveluiden ulkoistamisia on myös tehty, esimerkiksi tietotekniikan puhelinpalveluiden, ostoreskontran ja kiinteistöpalveluiden osalta. Vaikka siinä ei olekaan mitään laitonta, on perusteltua kysyä onko menettely moraalisesti oikein.

Valtion aikana virka- ja työehtosopimuksessa oli määrätty, että varoituksia harkittaessa on järjestettävä kuulemistilaisuus. Nykyisessä yliopistojen työehtosopimuksessa ei moista määräystä ole eikä työsopimuslaissakaan asiasta puhuta mitään. Alkusyksyyn saakka tätä menettelyä kuitenkin noudatettiin, mutta nyt työnantaja on yksipuolisesti päättänyt lopettaa menettelyn. Jos kohdallenne tulee tällainen tilanne, pitäkää luottamusmiehenne ajan tasalla!

Kilpailukykysopimuksessa pidennettiin päivittäistä työaikaa muun henkilöstön osalta kuusi minuuttia, ja opetus- ja tutkimushenkilökunnan osalta vuosittaista kokonaistyöaikaa 24 h. Sopimus on voimassa 31.1.2018 saakka eikä tänä aikana ole yleiskorotuksia palkkoihin luvassa.

Työajan pidennyksellä on myös vaikutuksia esimerkiksi osittaisella hoitovapaalla olevien kohdalla. KELA kun ei ole muuttanut tuntirajoja siitä, kuinka monta tuntia viikossa voi työskennellä. (Kiitämme eduskuntaa tästä, KELA vain noudattaa lakeja.) Jos nyt tekee osa-aikaisena töitä 30 h viikossa, työaika nousee 1.1.2018 yli tämän ja se saattaa vaikuttaa erilaisiin tukiin.

KIKY-sopimuksen myötä yliopistoilta leikattiin lisää rahaa, mutta meille on luvattu, ettei sen takia tule uusia irtisanomisiin johtavia YT-neuvotteluita. Toivottavasti henkilöstövähennyksiä ei tule muutenkaan, henkilökunta on jo nyt pahasti ylikuormitettua.

Mutta muutokset jatkuvat. Suurimmat rakenteellisen uudistamisen vaikutukset tulevat voimaan 1.1.2018, jolloin viimeisetkin ainelaitokset tiedekunnista lakkautetaan. Samalla loppuu laitosneuvostojen toiminta.

Tila- ja kiinteistökeskuksen tulevaisuudesta päätetäneen yliopiston hallituksessa 15.12. Jatkuuko toiminta nykyisellään, yhtiöitetäänkö koko TILA, vai tuleeko jotain tältä väliltä – tästä ei ole vielä tietoa. On kuitenkin syytä olla huolissaan onko mahdollisen yhtiöittämisen kaikkia vaikutuksia kunnolla pohdittu. Toivomme tietysti ettei yhtiöittämistä tehdä, vaan saisimme kaikki edelleen nauttia oman talon työntekijöiden ja kollegoiden palveluista.

Kaikesta huolimatta – Oikein hyvää uutta vuotta!

TJ
Timo-Jussi Hämäläinen
pääluottamusmies

Jäsenistön kertomaa ja jokunen vastaus

Kuten tapana on, järjestimme kyselyn ja arvontoja myös syyskauden perinteisellä jäsenristeilyllä elokuussa ja luottamusmiesten sadonkorjuukahveilla lokakuussa.

Risteilyllä kysyimme ”*Miten meni viime lukuvuosi ja mitä toivot tulevalta?*”. Sadasta osallistujasta 70 antoi palautetta. Esiin nousi etenkin se, että jäsenet olivat kokeneet lukuvuoden raskaana pitkään jatkuneine yt-menettelyineen. ”*Viime lukuvuosi oli katastrofaalinen henkilöstövähennysten ja YPA-organisaation perustamisen vuoksi. Kuin olisi roikkunut löyhässä hirressä*”. Elämä oli edennyt jännityksessä ja suorastaan pelon vallassa. Suuri huoli oli työpaikan pysyvyydestä, epätietoisuus ja epävarmuus kulutti voimavaroja. Työmotivaatio oli kadonnut. Töitä oli jo liikaa ja samaan aikaan työkavereita sanottiin irti ja osa jäi eläkkeelle. Risteilyllä oli mukana myös irtisanotuiksi joutuneita.

On heitäkin, jotka kokevat selviytyneensä koko vuodesta ”*ihan ok*”. Toivo nostaa päätään, mutta haastava vuosi on jättänyt jälkensä, mikä näkyy kommenteissa: toivotaan varmuutta ja vakautta, työrauhaa. Myös toive, että jatkossakin riittäisi työtä, on esillä, vaikka pelkoa sekavuuden ja irtisanomisten jatkumisesta on edelleen. Avoimuutta ja aktiivisuutta peräänkuulutetaan. Ja vaikka luottamusmiehilläkin on ollut raskasta ja varmasti epäonnistumisen tuntua useinkin, saavat he kiitosta toiminnastaan ja siitä tuesta mitä ovat pystyneet jäsenille antamaan.

Luottamusmiehemme pyrkivät olemaan mukana yt-neuvottelujen päätyttyä toteutetuissa irtisanomistilanteissa aina kun jäsenet niin halusivat. Yliopiston tapahtumat ja toimintatavat irtisanomisten aikaan olivat yhtä monimuotoisia kuin yleensäkin suuren ja laaja-alaisen työpaikan ollessa kyseessä, joten tiedonkulku erityisesti työnantajan ja liittojen välillä aika ajoin kangerteli. Kevään tapahtumat ja niissä yhdistyksen luottamushenkilöiden mukana olo oli paljon sen varassa, mitä jäseniltä suoraan yhdistyksessä kuulimme ja miten oma-aloitteisesti jäsenet osasivat neuvoa ja tukea pyytää.

Lokakuisilla luottamusmiesten kampuksittain järjestetyillä sadonkorjuukahveilla kysyimme ”*Kunnon työn päivän*” -teeman mukaisesti ”*Mistä syntyy ilo työpaikallasi, mikä sinua naurattaa?*” Vastauksia saatiin 120, mukana kaikki neljä Helsingin alueen kampusta sekä kaksi etäpistettä.

”*Suurin ilon lähde on hyvinkin lähellä, työkaverit: mukavat, iloiset, vilpittömät, positiiviset, huumorintajuiset, loistavat, luotettavat ja mahtavat työkaverit, joiden kanssa käydään mm. yhteisillä kahvi- ja lounastauoilla ja joiden kanssa jaetaan hauskoja juttuja.*” ”*Iloa saadaan työssä onnistumisista, pienistä asioista kuten aurinkoisesta säästä, työkaverin näkemisestä ja siitä kun työkaverilla on kaikki ok, niin itsellekin tulee vielä parempi olo*.”

”*Kun saa tehdä töitä; hyvä työtiimi; leppoisa työyhteisö synnyttää iloa työpaikalle; lisäksi tuntuu kivalta, kun joku kiittää ja kertoo että teet tärkeää työtä. Asiakkailta saadut kiitokset antavat voimia jaksamiseen*.” Jo näistä kommenteista nähdään, miten tärkeitä työpaikan hyvä ilmapiiri ja työyhteisö ihmisineen ovat. Tutkittukin on, että näiden asioiden hyvällä hoitamisella työantaja saa jopa kustannussäästöjä, mm. tehokkuuden lisääntyessä ja sairauspoissaolojen vähentyessä. Myös sana luottamus esiintyi useissa kommenteissa.

Oman henkilökohtaisen elämän pienetkin onnistumiset saavat ilon pintaan, mikä toki tuntuu vaikuttavan fiilikseen työpaikalla. Jopa raskaana menneenä vuonna kahvitauosta työkavereiden kanssa on saanut voimaa ja iloa.

Elisa Lehtonen

”Nauru syntyy arkisista tilanteista, tilannekomiikasta ja hirtehishuumorista työkavereiden kanssa”.

Mikä kunnon työn päivä?

Kunnon työn päivää vietetään 7. lokakuuta, koska meistä jokainen ansaitsee ihmisarvoisen työn ja hyvän työelämän. Vuoden 2016 teemana on ilo. Nauru tuo hyvää mieltä koko työyhteisöön ja lisää tutkitusti jaksamista, hyvinvointia ja työn tuottavuutta. Nauru pidentää uraa. Valitettavasti monilla maailman työntekijöillä nauru on harvoin herkässä. Vaikeat työolot, kiivas tahti ja epätasa-arvo vetävät vakavaksi myös Suomessa. Myös tästä haluamme puhua kansainvälisenä Kunnon työn päivänä. Päivän taustalla vaikuttavat Suomessa SAK, Akava, STTK ja Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus SASK. Kansainvälisesti sen on käynnistänyt ay-liikkeen maailmanjärjestö ITUC.
www.kunnontyo.fi

HYHY • TOIMINTASUUNNITELMA • 2017

Helsingin yliopiston henkilökuntayhdistys HYHY ry:n 98. toimintavuosi tuo mukaan muutoksen tuulia. Takana ovat yliopistohistorian suurimmat irtisanomiset ja yt-prosessin jälkimainingit lainehtivat vielä pitkään. Yliopiston hallituksen hyväksymä Muutosohjelma vuosille 2016–2020 jatkuu edelleen ja henkilöstö vähenee eläköitymisten ja määräaikaisten sopimusten päättymisten kautta. Uutta henkilöstöä rekrytoidaan harkiten ja muun kuin opetus- ja tutkimushenkilöstön rekrytointikielto jatkunee ainakin irtisanottujen takaisinottovelvoitteen päättymiseen eli kevääseen 2017 asti.

Yliopiston rakenteelliset kehittämishankkeet jatkuvat. Opetuksen uudistuksen ”Iso pyörä” -hanke käynnistyy ensi lukukauden alussa. Yliopiston hallitus on päättänyt, ettei tiedekunnissa ole enää laitoksia vuoden 2018 alusta alkaen. Tila- ja kiinteistökeskuksen mahdollisesta yhtiöittämisestä tehdään päätös vielä ennen alkavaa toimintakautta. Yliopistopalveluiden käynnistys tehtävien osalta on vielä kesken ja laboratoriopoolit aloittavat toimintaansa. Näihin ja tuleviin hankkeisiin vaikuttaminen on edelleenkin vaikeaa, koska tietoa ei jaeta henkilöstölle tai sen edustajille tarpeeksi avoimesti. Yhdistyksen henkilöstöedustajien tehtävänä on kerätä kaikkia mahdollisia kanavia käyttäen ajankohtaista ja oikeaa tietoa tulevista muutoksista, joilla on vaikutusta jäsentemme työhön.

Yliopiston johtosääntö uudistetaan, samoin vaalijohtosääntö. Syksyllä pidetään yliopiston hallintovaalit. Kannustamme jäsenistöä ilmoittautumaan ehdokkaiksi vaaleihin. Yhdistys avustaa jäseniä vaalityössä.

Helsingin yliopiston hallitus on päättänyt teettää ulkopuolisen kansainvälisen arvioinnin vuosien 2015-2016 tapahtumista. Tarkoitus on kuulla laajasti yliopiston henkilöstöä ja tulokset arvioinnista valmistuvat syksyllä.

Yhdistys seuraa yliopiston sopeuttamishankkeita ja muita muutoksia sekä rekrytointikiellosta aiheutuvia seurauksia ja ongelmia sekä pyrkii vaikuttamaan niihin. Määräaikaisten työsopimusten seurantaa jatketaan yhteistyössä työnantajan kanssa. Työssä jaksamisen haasteet kasvavat työntekijöiden määrän vähennyttyä dramaattisesti. Työyhteisöt ovat muuttuneet eikä työilmapiiri ole kaikin osin tyydyttävässäkään kunnossa. Vaikutamme siihen, että työantaja panostaa henkilöstön hyvinvointiin työpaikoilla.

Yhteistoiminta ja avoin tiedonsaanti ovat jatkuvasti esillä. Muutosten keskellä pidetään huolta siitä, että yhteistoimintamenettelyjä noudatetaan. Yhdistys vaikuttaa siihen, että yksiköihin perustetaan yhteistoimintasopimuksen mukaiset yt-ryhmät. Yhteistoimintaryhmien hyhyläisiin jäseniin pidetään yhteyttä ja järjestetään tarvittaessa yhteistoimintaan liittyvää koulutusta.

Yliopistojen uusi, kestoltaan vuoden pituinen työehtosopimus astuu voimaan helmikuun alusta. Palkankorotuksia sopimuksen osalta ei ole tulossa ja työaikaan lisätään 6 minuuttia päivässä. Työttömyysturvalaki muuttuu rajusti, mm. ansiosidonnaista päivärahaa on mahdollista saada jatkossa enää 400 päivää (aikaisemmin 500 päivää). Keväällä käydään palkkausjärjestelmäsopimuksen mukainen henkilökohtaisen suoriutumisen arviointi. Yhdistys seuraa jäsenistönsä palkkausta ja pyrkii vaikuttamaan tasa-arvoiseen palkkakehitykseen. Syksyllä alkaviin työehtosopimusneuvotteluihin vaikutamme liiton kautta tuomalla neuvottelijoille esiin asioita, joita työehtosopimuksessa pitäisi uudistaa.

Yhdistys jatkaa ja kehittää yhteistyötä yliopistossa toimivien ammattijärjestöjen edustajien kanssa. Edunvalvonnan haasteet tulevat lisääntymään. Yhteistyö liiton ja keskusjärjestö Pardian kanssa on tiivistä. monella rintamalla. Hyvä yhteistyö on edellytys tiedonsaannille ja muutosten kohtaamiselle. Pardian organisaatiomuutos vaikuttaa myös liiton ja yhdistyksen toiminnassa. Näistä muutoksista sovitaan yhdessä liiton kanssa. Valmistaudutaan syksyn liittokokoukseen.

Työtaisteluorganisaatiota pidetään ajantasaisena ja järjestövalmiutta kohotetaan nykyisen työmarkkinatilanteen jatkuessa. Osallistutaan liiton ja Pardian lakkokoulutuksiin.

Luottamusmiestoiminta on keskeinen osa yhdistyksen perustoimintaa, joka korostuu, kun uusi luottamusmieskausi 2017–2018 alkaa. Luottamusmiesten on oltava näkyvillä ja helposti jäsenistön tavoitettavissa. Luottamusmiesten järjestämiä kampustapaamisia jatketaan. Luottamusmiesjaosto jatkaa toimintaansa luottamusmiesten yhteisenä neuvonpidon ja tiedottamisen foorumina. Toimintavuonna keskitytään edelleen luottamusmiesten toimintaedellytysten turvaamiseen ja parantamiseen. Henkilöstön, luottamusmiehet mukaan lukien, työssä jaksamista edistetään. Yt-prosessin jälkeinen takaisinottovelvoite työllistänee luottamusmiehiä. Yt-prosessiin liittyvien erimielisyystapausten käsittelyt jatkuvat liittotasolla.

Työyhteisöjen ja työntekijöiden tukeminen muutoksessa on edelleen suuri työsarka työsuojeluvaltuutetuille. Työsuojelun haasteena on paitsi henkilöstön, myös työsuojelutoimijoiden jaksaminen. Työsuojeluorganisaatiossa toimivien ja luottamusmiesten yhteistyötä tiivistetään entisestään ja järjestetään mm. yhteisiä koulutustilaisuuksia ja tapaamisia.

Valiokunnat järjestävät oman ammattialansa jäsenistölle erilaisia tilaisuuksia. Valiokuntalaisten ja luottamusmiesten yhteistyö jatkuu ja luottamusmiehet kutsutaan valiokuntien kokouksiin. Valiokuntalaiset ovat tärkeä yhdysside jäsenistöön. Viestit välittyvät jäsenistön ja yhdistyksen toimijoiden, mm. hallituksen kesken, valiokuntalaisten kautta.

Yhdistyksen tiedotuskanavina toimivat nettisivut, Facebook ja jäsenkirjeet, jotka lähetetään sähköpostilla, sekä paperinen HYHY-tiedote. Verstas-lehti ilmestyy kahdesti vuodessa sähköisenä. Paperiviestintää vähennetään kustannusten pienentämiseksi. Suosittua Kulttuurikanavaa toimitetaan edelleen jakeluun ilmoittautuneille jäsenille sähköpostitse. Helsingin yliopiston Vuoden Esimies -kampanja jatkuu.

Yhdistyksen jäsenmäärä on vähentynyt merkittävästi mm. yt-prosessin takia. Jokainen jäsen on tärkeä ja yhdistyksen painoarvo on jäsentensä summa. Jäsenhankinta on jokaisen yhdistyksessä toimivan aktiivin tehtävä. Yhdistys osallistuu liiton ja Pardian jäsenhankintakampanjoihin.

Virkistystoiminta jatkuu Viuhka-työryhmän suunnittelun pohjalta. Jäsenistölle järjestetään suosittuja teatterikäyntejä ja opastettuja museo- ym. näyttelykierroksia. Järjestetään perinteiksi muodostuneita tapahtumia, kuten Helsinki-risteily ja HYHY-Expot, mahdollisuuksien mukaan. Eläkeläisten ryhmä jatkaa tapaamisiaan yhdistyksen tiloissa. Etäpisteissä työskentelevien jäsenten omaehtoista virkistystoimintaa tuetaan. Aloitetaan valmistelut yhdistyksen toiminnan 100-vuotisjuhlia varten.

Yhdistys järjestää jäsenilleen tiedotustilaisuuksia erilaisista muutoksiin liittyvistä aiheista vuoden aikana tarpeen mukaan. Jäseniä kannustetaan aktiiviseen yhteydenpitoon yhdistyksen luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen sekä valiokuntien ja hallituksen jäsenten kautta.

HYHYn hallitus 2017

Puheenjohtaja Elisa Hyytiäinen, henkilöstökoordinaattori
Sihteeri Elisa Lehtonen, toimistonhoitaja (HYHY)
Jäsenet:
Merica Ahjolinna, henkilöstösihteeri
Hilkka Ailio, tietotekniikkasuunnittelija
Miia Dufva, tutkimusmestari
Helena Frisk, vahtimestari
Heljä Heikkilä, taloussihteeri
Timo-Jussi Hämäläinen, tietotekniikka-asiantuntija
Leena Missonen, kirjastonhoitaja
Sirpa Moisio-Aho, koordinaattori
Tapio Piironen, tietotekniikka-asiantuntija
Timo Valtonen, henkilöstöasiantuntija
Tiina Virta, markkinointisihteeri
Ennio Zuccaro, taloussihteeri

LUOTTAMUSMIEHET 1.1.2017 – 31.12.2018

Pääluottamusmiehet

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

Alueelliset luottamusmiehet

Keskustan kampus
Heljä Heikkilä 02941 22734, 050 448 7385
Kirsi Kauppinen 02941 23018
Tiina Virta 02941 54064, 050 415 0522

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

Meilahti/Ruskeasuon kampus
Merica Ahjolinna 02941 22288, 050 415 1679
Juha Hurme 02941 22021
Leena Missonen 050 427 1373
leena.missonen@hus.fi

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

Varaluottamusmiehet
Anu Ahlroos-Lehmus, Marja-Liisa Köppä, Seija Lemettinen, Päivi Leppänen, Jukka Nieminen, Aija Rantanen, Hanna Reijola

Paikalliset luottamusmiehet

Hyytiälän metsäasema
Jaana Aronen 02941 20757

Lammin biologinen asema
Jaakko Vainionpää 02941 40675

Tvärminnen eläintieteellinen asema
Satu Ollilainen 02941 28115
(varaluottamusmies
Mariella Holstein-Myllyoja)

HYY-yhtymä ja ylioppilaskunta
Päivi Saari 0505420549
paivi.saari@hyy.fi

Unigrafia
Pääluottamusmies
Sirpa Moisio-Aho 040 353 8433
sirpa.moisio-aho@unigrafia.fi

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

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

Puhelin: 045 122 7792 Osoite: Meritullinkatu 9 B 24, 00170 Helsinki (yliopiston sisäposti PL 16, 00014)