



## HENKILÖSTÖPOLIITTINEN TYÖRYHMÄ LOPPURAPORTTI HALLITUKSEN KOKOUKSELLE 17.10.2013

### Sisällysluettelo

Yleistä .....	1
Henkilöstöohjesäännön muuttaminen .....	2
Työntekijöiden ja hallituksen jäsenten toimenkuvat sekä työtaakan jakautuminen: roolit, nykytilan kuvaus ja odotukset .....	2
TYYN työnantajaprofiili ja rekrytointiperiaatteet .....	2
i) Strategia .....	2
ii) Millaisia työntekijöitä haluamme? .....	3
iii) Tehtävä: hakukuulutusten vertailua (2x yo-kuntien hakukuulutus + STTK:n hakukuulutus) ...	3
iv) Työnantajaprofiili .....	3
v) Rekrytointi .....	3
vi) Haastattelut .....	4
vii) Projektityöntekijät .....	4
Työhyvinvointikyselyn tulokset.....	4
Kiire .....	4
Työt seuraavat kotiin entistä paremmin .....	5
Kokemus vaikutusmahdollisuuksista.....	5
Epäkohtiin vaikuttaminen .....	5
Arvostetaanko työtäsi?.....	5
Johtamisen tukeminen.....	5
projektit .....	5
sektorit.....	6
työntekijät.....	6
hallitus.....	6

### Yleistä

Työryhmä piti keväällä kuusi kokousta. Työryhmään kuuluivat puheenjohtajana pääsihteeri Elenius, sihteerinä Jukka Vornanen ja jäsenenä Lauri Lahoniitty, Anna Kahra, Ville Valkonen (Joel Holmén) ja Heikki Isotalo (Essi Karvonen). Tomi Nyström toimi asiantuntijajäsenenä tarvittaessa.



Kokousten pohjalta työryhmä on käsitellyt seuraavat aiheet ja esittää tai on tehnyt seuraavia toimenpiteitä:

## Henkilöstöohjesäännön muuttaminen

Työehtosopimuksen voimaantulon vuoksi henkilöstöohjesäännöstä poistettiin kaikki työehtoja koskevat kirjaukset edustajiston kokouksessa 27.3. Mahdolliset muut muutokset henkilöstöohjesääntöön, esimerkiksi työnkuvien muokkaukset, jätettiin paremman valmistelun jälkeiseen aikaan.

## Työntekijöiden ja hallituksen jäsenten toimenkuvat sekä työtaakan jakautuminen: roolit, nykytilan kuvaus ja odotukset

Työntekijät tekivät kolme viikkoa työtehtävien seuranta helmikuussa ja hallitus puolestaan työajan- ja työtehtävien seuranta huhtikuussa. Kahdenkeskisissä palavereissa keskusteltiin toimenkuvasta kokonaisuutena, taustamateriaalina käytettiin tehtävien seurannan lisäksi työehtosopimuksessa määriteltyjä tehtäviä. Tärkeimpiä kokonaisuuksia olivat työn kuormittavuus, tehtäväkokonaisuuden rakentuminen ja mahdolliset kehitysideat työtehtävien osalta.

Asiakokonaisuutta käsiteltiin osana kehityskeskusteluja sekä resurssikysymystä. Pääsihteeri on tarpeen mukaan auttanut työntekijöitä priorisoimaan työtä. Kuormitukseen pyritään priorisoinnin lisäksi myös vastaamaan työhyvinvointia parantamalla, johtamisen kehittämällä ja toimintasuunnitelman tiivistämisellä. Edustajiston päätös ja sen pohjalta tehty tiedottajan rekrytointi on osaltaan helpottanut työkuormaa asiantuntijoilla ja hallituksella.

## TYYN työnantajaprofiili ja rekrytointiperiaatteet

Aihetta käsiteltiin seitsemän lähestymistavan tai kysymyksen kautta:

- i) Strategia
- ii) Millaisia työntekijöitä haluamme?
- iii) Tehtävä: hakukuulutusten vertailua (materiaalina kahden muun ylioppilaskunnan sekä STTK:n hakukuulutukset)
- iv) Työnantajaprofiili
- v) Rekrytointi
- vi) Haastattelut
- vii) Projektityöntekijät

### i) Strategia

- Millaisia työntekijöitä tarvitsemme vastataksemme strategian odotuksiin? "Osaavat sekä motivoituneet toimijat"
  - Analyttisyys keskeistä.



- Substanssiosaaminen tärkeää.
- Tavoitteiden toteuttamiseen liittyen yhteistyökyky ja yhteinen arvopohja organisaation kanssa merkitsevää.
- Edunvalvonta-asiantuntijoiden osalta edellytetään kykyä vaikuttamistyöhön.

**Strategian pohjalta tarvitsemme siis asiantuntevia ihmisiä. Asiantuntevuutta on kuitenkin tulkittava laajasti. Pelkkä useiden vuosien työkokemus ei takaa TYYn tavoitteiden mukaista asiantuntemusta.**

## ii) Millaisia työntekijöitä haluamme?

- Ei ole joko-tai-vastausta siihen, halutaanko töihin nuoria vai varttuneita/ Työssä kasvavia vai valmiita ammattilaisia.
- Nykyisin yleisessä rekrytointikeskustelussa puhutaan *sopivimman* hakijan valinnasta.
- Halutaan ihmisten kanssa toimeentulevia, ns. "hyviä" tyyppisiä.
- Nuorekas työympäristö ja työyhteisöön sitoutuminen: on luonteenomaista, että opiskelijat edustavat opiskelijoita etenkin edunvalvontapuolella.
- Heterogeenisyys on TYYssä hyvästä, kunhan yhteistyökykykriteerit ja organisaation yhteiset arvokriteerit täyttyvät.

**Rekrytoinneissa tulisi miettiä monipuolisempia tapoja tutustua hakijoiden ryhmätöytäntoihin ja sosiaalisiin valmiuksiin sekä ongelmanratkaisukykyyn. Ryhmähaastattelut ja monipuoliset tehtävät osana haastattelua toisivat arvokasta lisätietoa hakijoista.**

## iii) Tehtävä: hakukuulutusten vertailua (2x yo-kuntien hakukuulutus + STTK:n hakukuulutus)

- Vertailtiin TYYn ja muutaman muun työnantajan hakukuulutuksia.
- Todettiin TYYn hakukuulutukset minimalistisen byrokraattisiksi.
- Muut vertailut hakukuulutukset olivat puoleensa vetävämpiä
- TYYkin voisi kuvailla tarjoamaansa poikkeuksellista työympäristöä hakukuulutuksissaan.

**TYYn hakukuulutuspohjaa uudistettiin tämän pohjalta siirtämällä organisaation esittely kuulutusten alkuun ja keventämällä sitä poistamalla raskaat viittaukset lakiin. Kuulutuksilla annetaan jatkossa iloisempi ja houkuttelevampi kuva TYYstä työpaikkana.**

## iv) Työnantajaprofiili

- Keskuteltiin erityisesti hakukuulutuksista ja rekrytointikanavista.
- Jälkimmäisen osalta puhuttiin uusina kanavina erityisesti yliopiston rekrystä ja täsmämarkkinoinnista.

**Sovittiin, että työtehtävästä riippuen tehdään jatkossa selkeästi täsmämarkkinointia ja esimerkiksi kirjaston harjoittelupaikasta oltiin suoraan yhteydessä AMK:n ja Åbo Akademin alaa opettaviin yksiköihin.**

## v) Rekrytointi

- Todettiin, että uutta vakituista työntekijää tai projektityöntekijää valittaessa asianosaisen sektorin asiantuntija voisi selkeämmin ottaa kantaa hakijoihin haastateltavia valittaessa.



- Vastaavasti pääsihteeri voisi osallistua vahvemmin varsinaiseen rekrytointipäätökseen.
- Todettiin, että aina vuoden alussa olisi hyvä saada toimiston väelle rekrytointikoulutus.
- Todettiin, ettei nykyistä laajempaa (pääsihteerirekrytointi) ulkopuolista asiantuntija-apua tarvita rekrytoinneissa.

**Turun akateemisten rekrytointipalvelujen Sanna Tuominen piti hallitukselle rekrytointikoulutuksen.**

## vi) Haastattelut

- Keskusteltiin TYYn nykyisistä haastattelutilaisuuksista ja todettiin, että TYYn haastattelut etenevät liian kaavamaisesti etukäteen sovitun kysymysrunгон varassa. Lisäkysymyksille ja keskustelulle pitäisi olla enemmän tilaa rungon sisällä.

**Jatkossa kevennetään haastattelujen tunnelmaa pitäen samalla kiinni haastateltavien yhdenvertaisesta kohtelusta.**

## vii) Projektityöntekijät

- Keskusteltiin siitä, onko projektityöntekijöiden osalta oleellisinta rekrytoida parhaita mahdollisia osaajia, vai tarjota oppimisen paikkoja jäsenistölle. Todettiin, että projektityöntekijöiksi haetaan mahdollisuuksien mukaan parasta osaamista. Oppimisen paikkoja tarjotaan monilla muillakin tavoilla.
- Päätettiin palata projektityöntekijöiden rekrytointiprosessiin vielä myöhemmin.

**Projektityöntekijöiden rekrytointiprosessin käsittely jäi kesken. Johtopäätöksensä kuitenkin todettiin, että keskeistä on löytää paras mahdollinen työntekijä kuhunkin projektiin.**

## Työhyvinvointikyselyn tulokset

Työntekijöille ja vuosien 2012 ja 2013 hallituksille tehtyyn työhyvinvointikyselyyn tuli yhteensä 20 vastausta (12 työntekijöiltä ja 8 hallituslaisilta). Pääsihteeri esitteli tuloksia henkilöstölle ja hallitukselle. Työryhmä käsitteli kyselystä esiin nousseita teemoja.

### Kiire

- Työhyvinvointikyselyn mukaan koettu kiire on yksi keskeisimmistä työhyvinvointia heikentävistä tekijöistä. Työmäärän ja kiireen osalta todettiin, että TYYssä on juuri nyt meneillään useita prosesseja, jotka toivottavasti helpottavat työn kuormittavuutta:
  - Keskustelu toimintasuunnitelman tiivistämisestä
    - Jatkonut myös strategiatyöryhmässä ja on sovittu, että jatkossa tosut ovat tiiviimpiä ja niissä on selkeät kärjet, jotka nousevat strategiaprosessin mukaisesta kolmivuotissuunnitelmasta.
- Työntekijöiden työnkuvien läpikäynti priorisoinnin kautta, tätä on myöhemmin edistetty.
- Työntekijäresurssiin ja hallituksen kokoon liittyvä valmistelu
  - Edustajisto päätti myöhemmin muuttaa hallituksen koon joustavaksi ja luoda tiedottajan toimen, aluksi määräaikaisena.
- Keskusteltiin työpäivien jaksottamisesta ja siitä pitäisikö toimistolla kokeilla yhteistä säännöllistä iltapäivän kahvitaukoa. Sovittiin, että joka päivä klo 13.00 on mahdollista pitää porukalla yhteinen kahvitauko.



## Työt seuraavat kotiin entistä paremmin

- Todettiin, että työntekijöiden osalta asian voisi ottaa puheeksi kehityskeskusteluissa.
- Keskusteltiin työn priorisoinnista, hallituksen perehdytysaikatauluista sekä yleisestä toiminnan suunnittelusta (tosu & tote)
- Todettiin, että vuodenvaihteen perehdytysaikatauluja tulisi miettiä uusiksi.

**Vuosien 2013 ja 2014 vaihteen perehdytys suunnitellaan niin, että uusi hallitus on vuoden alussa valmiimpi käynnistämään vuoden.**

## Kokemus vaikutusmahdollisuuksista

- Hallitus koki, ettei mahdollisuus valmisteluun vaikuttamisesta ole paras mahdollinen.
- Työntekijöiden osalta kyselytulokset osoittavat kokemuksen vaikuttamismahdollisuuksista työpaikalla hyväksi.

## Epäkohtiin vaikuttaminen

- Edelliseen aiheeseen ja yleiseen työilmapiiriin liittyen keskusteltiin lisävuorovaikutuksen tarpeesta. Tarvittaisiinko nykyistä enemmän yhteisiä keskusteluhetkiä sähköpostien sijaan?
  - työntekijöiden osalta toimistopalaveria kehitetty tähän suuntaan.
- Mahdollisuuksina mm. Miten meillä menee -tilaisuudet, yhteiset koulutustilaisuudet. Jatketaan valmistelua ja pyritään kannustamaan palautteenantoon.

## Arvostetaanko työtäsi?

- Todettiin, että palautteen anto on paras keino parantaa kokemusta arvostuksesta.
- Muutenkin on noussut esiin tarve kiittää enemmän ja myös antaa kehittävää palautetta aktiivisesti.

**Syksyn alussa sovittiin, että sektoripalaveriisiin sisällytetään hampurilaismallin mukainen palautteenanto, jotta sekä kehittävä että positiivinen palautteenanto tulee aiempaa luontevammaksi.**

## Johtamisen tukeminen

Johtamisen haasteita käsiteltiin muutaman pääkohdan alla: projektinhallinta, sektorit, työntekijät ja hallitus.

### projektit

Projektien osalta haasteita ovat erityisesti aikatauluttaminen ja aikataulussa pysyminen, vaiheiden suunnittelu, työmäärän arviointi, yllättävien tehtävien hoitaminen ja henkilöiden tavoitettavuus.

Toimistolaisille olisi mahdollista järjestää ulkopuolista projektinhallintakoulutusta. Sisältönä hyödyllisiä olisivat erityisesti työmäärän realistinen arviointi ja aikataulun luominen. Myös yllättävien tehtävien huomioiminen aikatauluja laadittaessa tulisi sisällyttää osaamispakettiin.



Kokemus suuresta työmäärästä liittyy suurelta osin juuri yllättävien työtehtävien ilmestymiseen ja siitä johtuvaan töiden kasaantumiseen. Muut TYYn luottamustoimijat ja työntekijät ovat kiireisiä samoin kuin sidosryhmien kontaktit. Tämä hidastaa projektien loppuun saattamista ja johtaa siihen, että avoimia projekteja on käynnissä liian monta. Projektien lopettaminen vaatisi erityishuomiota.

**Parhaat välineet haasteiden voittamiseksi ovat:**

- **asiantuntemuksen kehittäminen, tavoitteenasettelu, ja ajanhallinnan opettelu**
- **checklistien tekeminen, myös psykologinen vaikutus on positiivinen**
- **perehdytys erityisen tärkeää, projektijohtamisen koulutus kaikille?**
- **testamenttien aktiivinen käyttö ja päivittäminen**

## sektorit

Sektorien sisäinen viestintä koettiin haasteeksi. Todettiin, että hallituksen (ja työntekijöidenkin) perehdyttämisessä pitää kouluttaa kunnolla paitsi tehtävän sisältöön, myös TYYn toimijoiden erilaisiin rooleihin ja omaan asemaan. Kehityskeskusteluja voitaisiin käydä myös sektorikohtaisesti esimerkiksi kevään lopuksi tai syksyn aluksi.

## työntekijät

Työntekijöiden projektihallintataitojen osalta esimerkiksi ATK-taitojen varmistaminen nousi keskusteluun. On erittäin tärkeää, että kukin työntekijä hallitsee käyttämänsä ja tarvitsemansa ohjelmat riittävän hyvin suoriutuakseen tehtävistään tehokkaasti. Tarvittaessa työntekijälle pitää voida tarjota vaikka kurssitusta työvälineiden käyttöön.

Pääsektorille olisi hyödyllistä saada ulkopuolista johtamiskoulutusta heti vuoden alussa. SYL:n pj-ps-tapaamisissa järjestettävät työpajat eivät aina fokusoidu juuri ihmisten johtamiseen ja muihin erityiskysymyksiin.

## hallitus

Hallituksen jäsenten kohdalla erilaiset odotukset hallitustyöskentelystä saattavat aiheuttaa ongelmia vuoden aikana. Epämääräinen ja laaja tehtäväkuva sekä työaikojen puuttuminen tekevät ajanhallinnasta haasteellista ja puheenjohtajan aika tai työkalut toimia henkilöstöjohtajana tai esimiehenä ovat puutteellisia.

**Avain hallituksen sitouttamiseen ja odotusten ja todellisuuden yhteensovittamiseen on perehdytys**

- **hallitus tulee valita ja perehdyttää riittävän aikaisin. Joulukuussa tulisi kyetä osallistumaan perehdytykseen, vaikka ajalta saakaan palkkiota.**
- **vanha puheenjohtaja tarvitaan auttamaan perehdytyksessä**
- **valitun hallituksen odotukset tulisi kerätä ja käsitellä tavalla tai toisella, jolloin voidaan vielä vaikuttaa siihen, miten tuleva tehtävä nähdään.**