

Työ, muutos ja jaksaminen

YHL:n jäsenkysely 2014

Satu Henttonen, Saija Kyllönen, Tomi Rosti & Antti Sadinmaa

Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöstöliitto
Universitetens och forskningssektorns personalförbund YHL ry



Sisällysluettelo

JOHDANTO.....	4
TYÖNTEKIJÄT.....	7
OSALLISTUMINEN KOULUTUKSEEN.....	8
TYÖ JA MUUTOS.....	11
TYÖAIKA, KIIRE JA YLITYÖT.....	14
TYÖSSÄ JAKSAMINEN.....	19
TYÖNANTAJALLE ANNETTU ARVOSANA.....	22
YHDISTYKSEEN KUULUMISEN SYYT.....	26
LUOTTAMUSTEHTÄVISSÄ TOIMIMINEN.....	27
AMMATTIJÄRJESTÖ JA EDUNVALVONTA.....	31
LIITE 1: TYÖTTÖMÄT VASTAAJAT.....	34

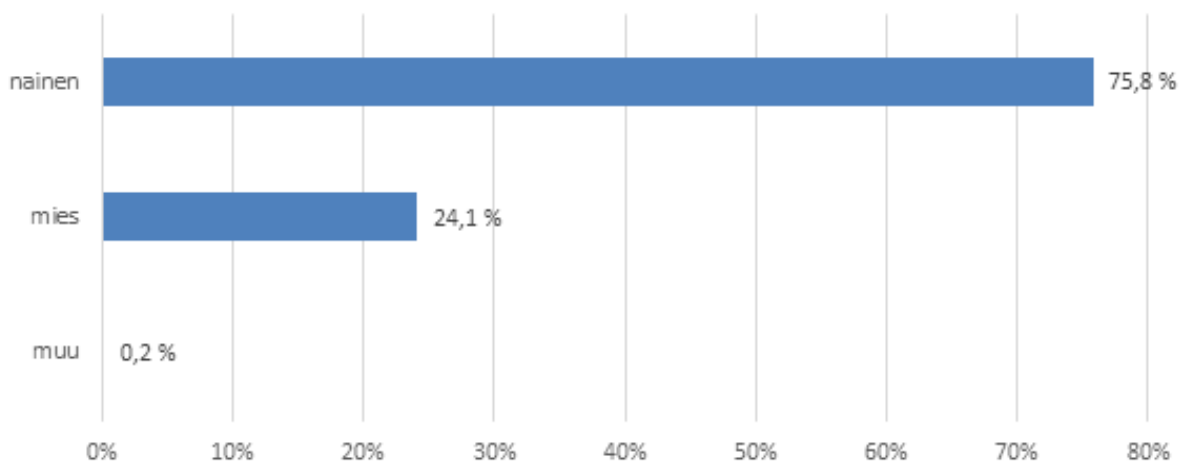
JOHDANTO

Jäsenkysely lähetettiin yhteensä 4722 jäsenelle lokakuun alussa 2014. Kohderyhmänä olivat kaikki YHL:n jäsenet, joiden sähköpostiosoitteet oli saatavissa liiton jäsenrekisteristä. Tutkimukseen vastasi kaikkiaan 1794 liiton jäsentä ja vastausprosentiksi muodostui siten 38 %. Verrattuna vuoden 2011 jäsentutkimukseen vastaajien absoluuttinen määrä väheni, mutta heidän suhteellinen osuutensa kasvoi 14 prosenttiyksiköllä. Vastauksia saatiin liiton kaikista jäsenyhdistyksistä, joista aktiivisimmin osallistuivat Helsingin yliopiston henkilökuntayhdistys HYHYn (26,7 %), Itä-Suomen yliopistoyhteisön henkilöstöyhdistys ISYHYn (11,7 %) ja Turun yliopiston henkilökuntayhdistys TYHYn (10 %) jäsenet.

Vastaajista töissä oli joko koko- tai osa-aikaisena 91,7 prosenttia. Määrä ei sisällä vuorottelu-, opinto- tai perhevapaalla olevia vastaajia (0,8 %). Eläkeläisiä vastaajista oli 3,9 prosenttia. Vastaajista 3,6 prosenttia oli kyselyhetkellä työttömänä tai lomautettuna.

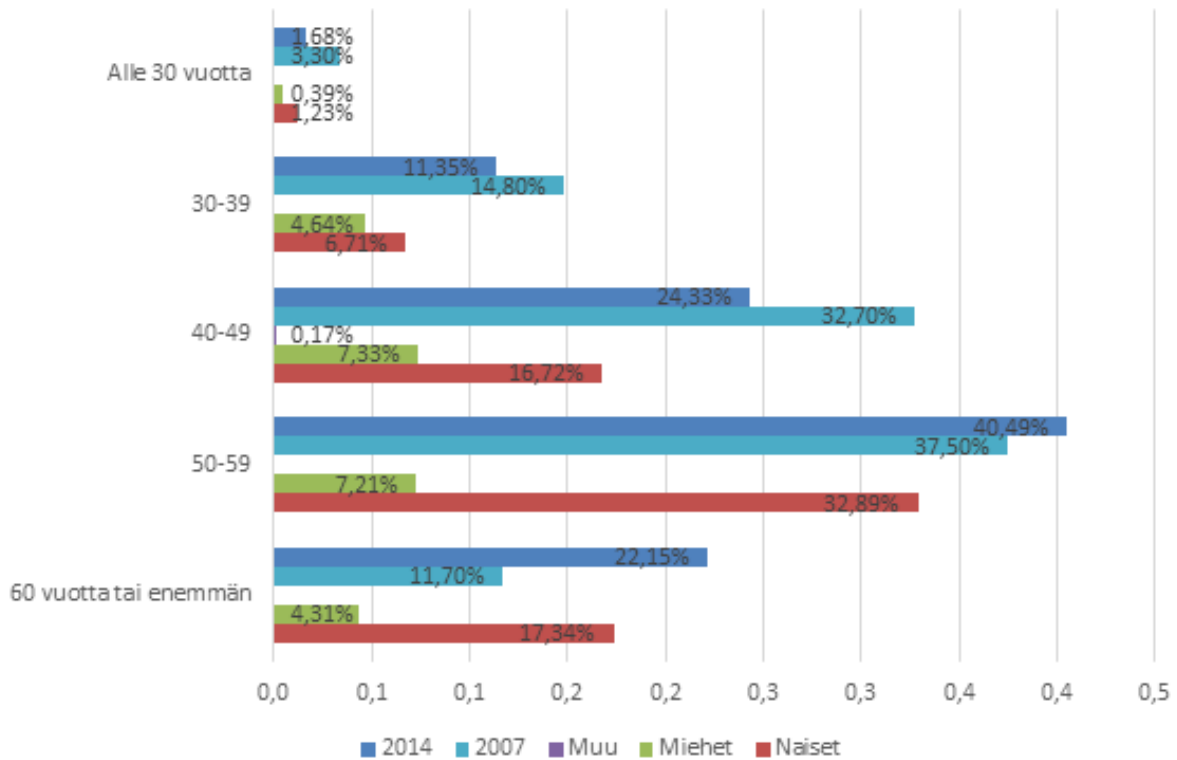
Yliopistoissa työskentelee 93,9 prosenttia vastaajista. Muut vastaajat työskentelevät opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalan virastoissa, yliopistojen yhteydessä toimivissa yhtiöissä tai muulla sektorilla.

Kuva 1: Vastaajat



Selkeä enemmistö vastaajista oli naisia, mikä vastaa hyvin YHL:n jäsenkuntaa. Kyselyssä otettiin myös käyttöön ns. kolmas sukupuoli. Tämä koettiin tarpeelliseksi, koska liiton toiminnassa tasa-arvo ymmärretään sen laajassa merkityksessä, mikä koskee myös henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Kolmannen sukupuolen ottaminen mukaan kyselyyn antaa myös inter- ja transsukupuolisille jäsenille mahdollisuuden valita oma sukupuoli perinteisestä sukupuolijaosta riippumatta. Kolmas sukupuoli on myös virallisesti tunnustettu muun muassa Saksan ja Thaimaan lainsäädännössä, ja sen ottaminen mukaan suomalaisen ammattiliiton jäsenkyselyyn on osoitus liiton toiminnasta tasa-arvoisemman yhteiskunnan puolesta. 0,2 prosenttia vastaajista valitsi sukupuolekseen muun kuin mies tai nainen.

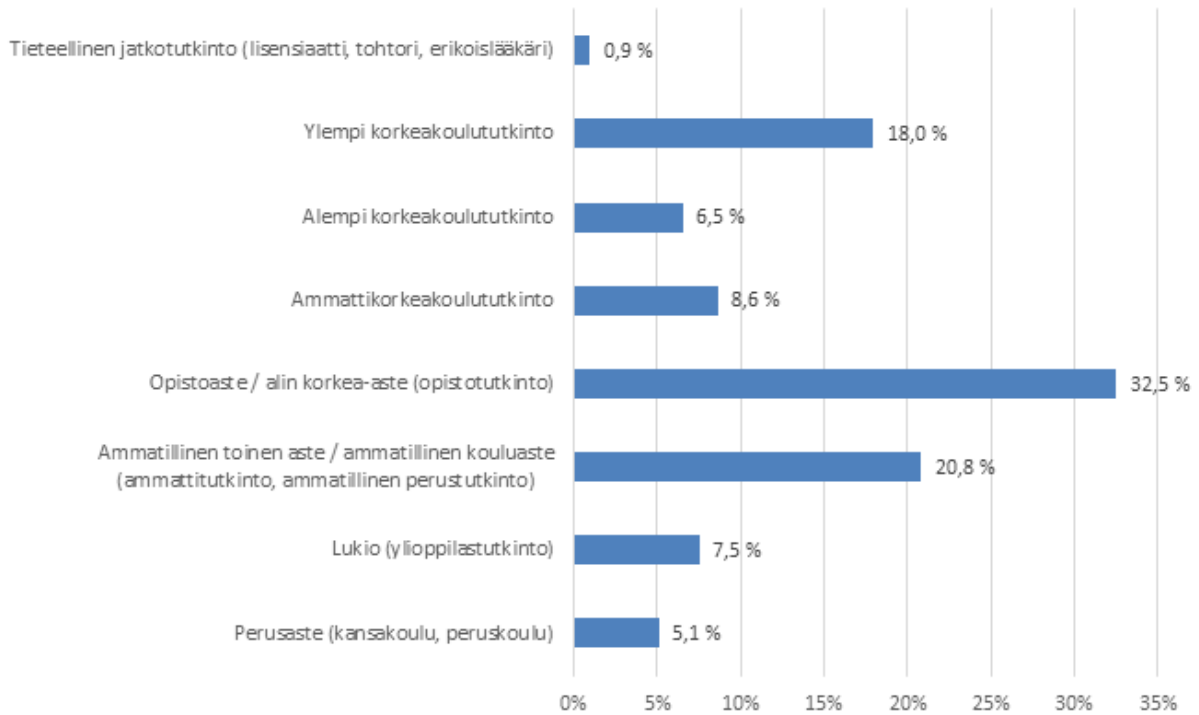
Kuva 2: Vastaajat ikäryhmittäin



Suurin osa vastaajista oli ikäryhmiin 40-49- ja 50-59 -vuotiaat kuuluvia, mikä vastaa liiton jäsenistörakennetta. Vastaajien keski-ikä oli 51,5 vuotta naisten keski-ikä ollessa jonkin verran miehiä korkeampi (N: noin 52 vuotta, M: noin 49 vuotta). Verrattuna vuoden 2007 jäsenkyselyyn vastaajien keski-ikä on selvästi noussut. Vuoden 2007 kyselyssä vastaajien keski-ikä oli noin 48 vuotta; naisten lähes 49 vuotta ja miesten noin 47 vuotta. Vastaajien mediaani-ikä oli puolestaan 53 vuotta.

Naisten suhteen vertailu ikäjakaumittain paljastaa sen, että yli 50-vuotiaiden jäsenten osuus liitossa on lisääntynyt merkittävästi vuoteen 2007 verrattuna. Vuonna 2007 he muodostivat 49,2 prosenttia jäsenistöstä, nyt heidän määränsä on 62,6 prosenttia. Muiden ikäryhmien edustajien määrä on vastaavasti laskenut vuoteen 2007 verrattuna, mikä osaltaan kertoo liiton jäsenistön ikääntymisestä.

Kuva 3: Koulutustaso

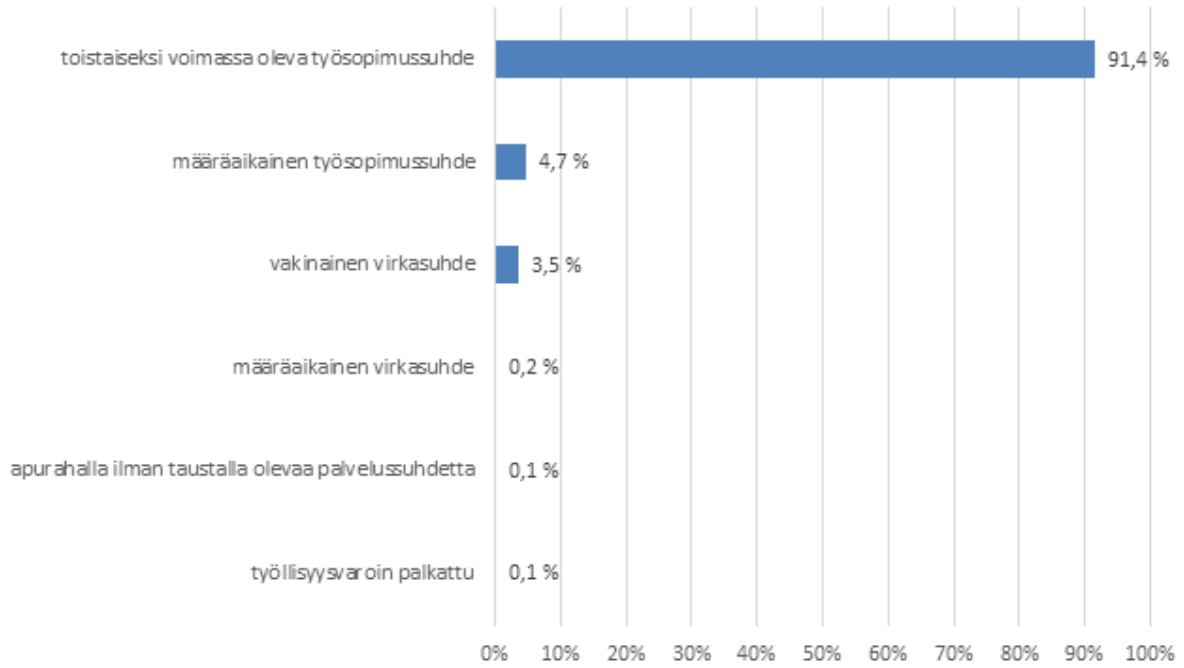


Vuoden 2014 jäsenkyselyssä otettiin käyttöön uusi Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n ja Palokansajärjestö Pardian käytössä oleva koulutusluokitus, minkä vuoksi tämän kyselyn tuottamat tiedot jäsenistön koulutustaustasta eivät ole vertailukelpoisia aiempien kyselyiden kanssa. Uusi luokitus mahdollistaa jatkossa vertailun paitsi liiton omien tutkimusten myös muiden STTK:laisten järjestöjen kanssa.

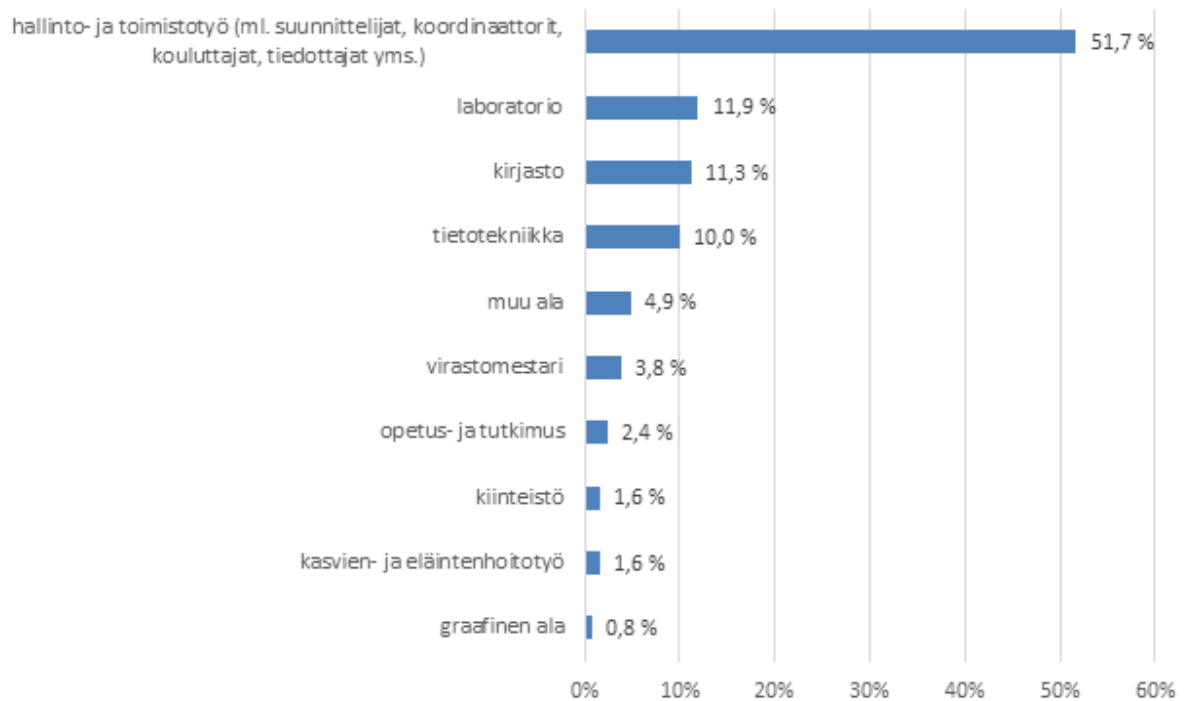
Sukupuolittain tarkasteltuna suurimmat eroavaisuudet koulutustaustassa koskevat ylempiä korkeakoulututkintoja sekä opisto- ja toisen asteen tutkintoja. Miehet olivat naisia useammin suorittaneet ylempään korkeakoulututkintoon (M: 21,3 %, N: 16,7 %) ja naiset puolestaan opistoasteen tutkinnon (M: 21,6 %, N: 36,3 %). Ammatillisen tutkinnon suorittaneista naisia oli 19,4 prosenttia ja miehiä 25,3 prosenttia. Ylioppilastutkinnon suorittaneista 6,3 prosenttia oli naisia ja 11,5 prosenttia miehiä. Muun sukupuolen edustajien koulutustausta jakaantui korkeakoulu- ja ammatillisiin tutkintoihin.

TYÖNTEKIJÄT

Kuva 4: Palvelussuhdelaajat

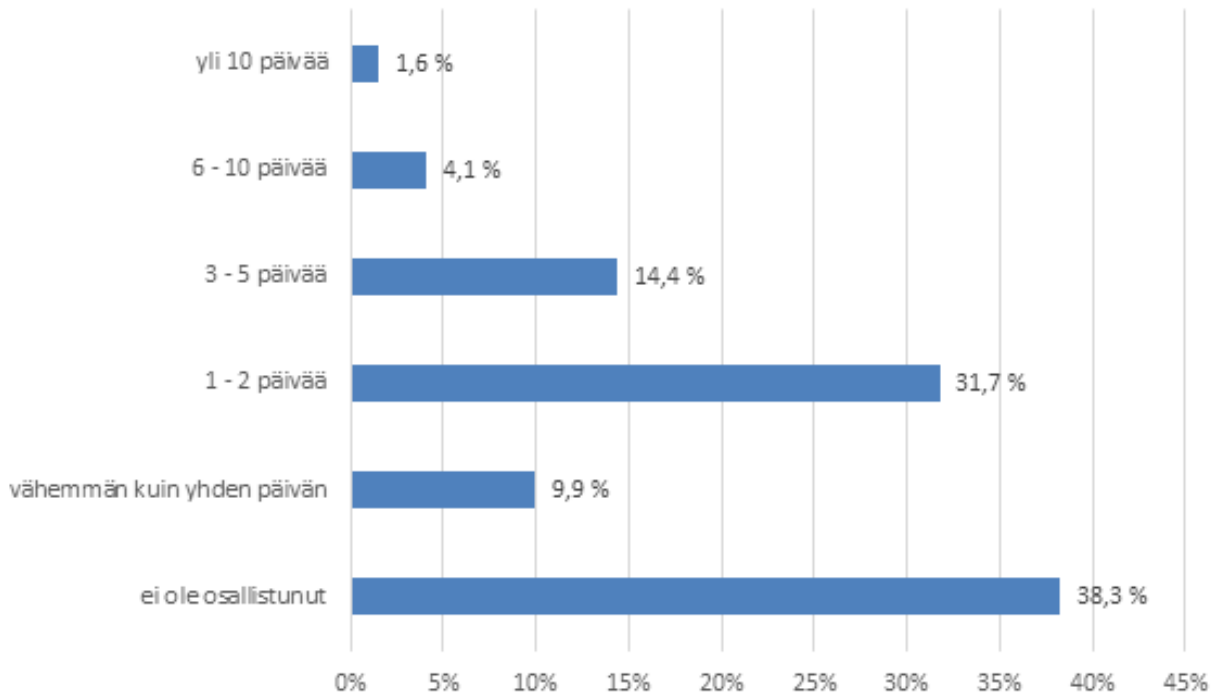


Kuva 5: Ammattialat

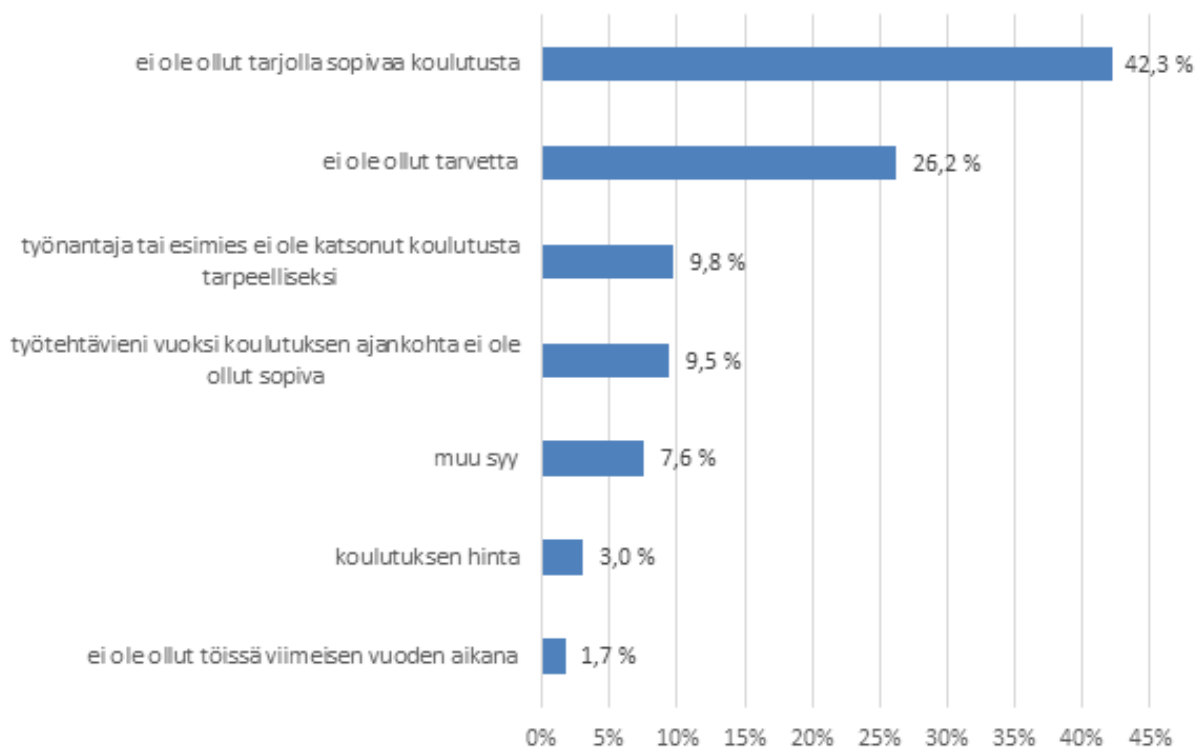


OSALLISTUMINEN KOULUTUKSEEN

Kuva 6: Osallistuminen työnantajan järjestämään tai maksamaan henkilöstökoulutukseen viimeisen vuoden aikana



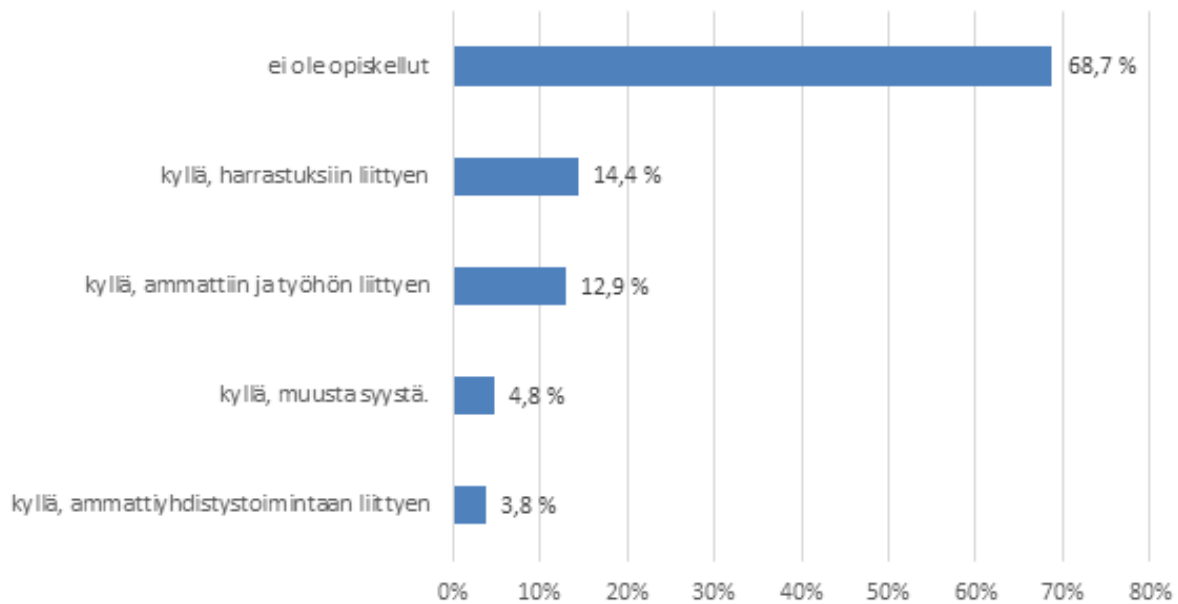
Kuva 7: Syy siihen, että koulutukseen ei ole osallistuttu



Yli puolet työsuhteessa olevissa vastaajista (61,8 %) oli osallistunut työnantajan järjestämään

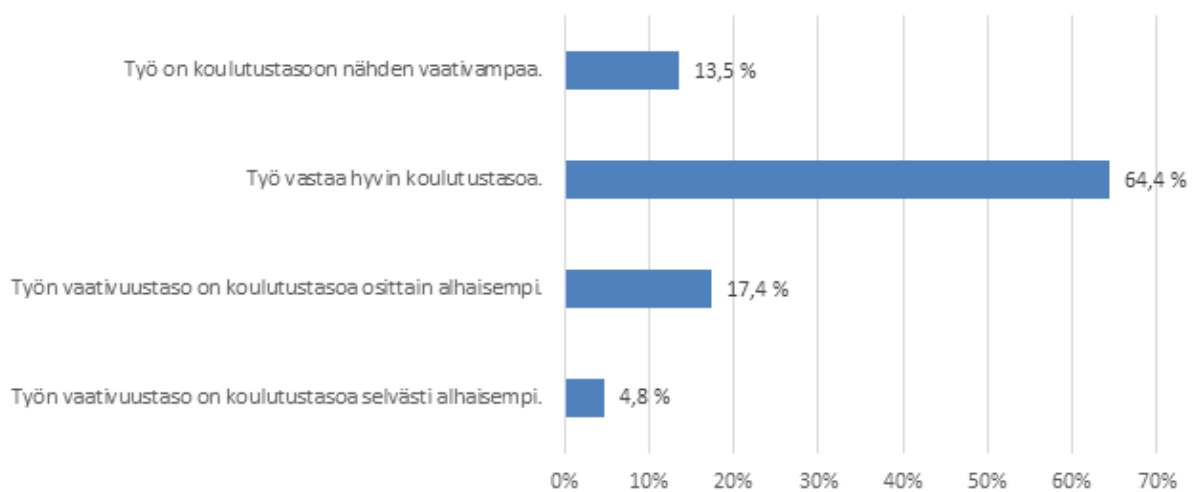
tai maksamaan henkilöstökoulutukseen viimeisen vuoden aikana. Valtaosa (42,3 %) vastaajista, jotka eivät olleet osallistuneet henkilöstökoulutukseen, kertoi syyksi sen, että sopivaa koulutusta ei ole ollut tarjolla. Tästä ei voi kuitenkaan vetää lopullisia johtopäätöksiä koulutus- tarjonnan kattavuudesta, sillä osasyynä osallistumattomuudelle voi olla myös se, että vastaajat eivät ole saaneet tietoa koulutuksesta. Muissa syissä osallistumattomuutta perusteltiin muun muassa terveydellisillä syillä, koulutuksen arvostuksen puutteella sekä työtehtävistä johtuvilla kiireillä.

Kuva 8: Opiskelu viimeisen vuoden aikana muutoin kuin työnantajan järjestämässä tai maksamassa koulutuksessa



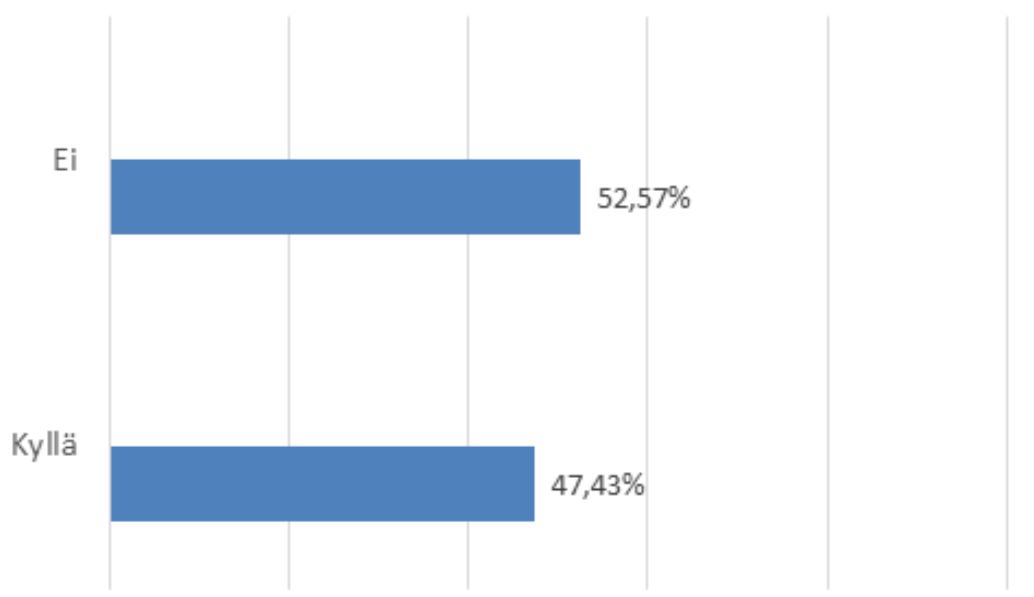
Vastausten perusteella työn ohessa opiskelee omaehtoisesti kolmasosa vastaajista. Muiden kuin harrastuksiin liittyvien opintojen tavoitteena on ammatillisen osaamisen kehittäminen, tutkinnon suorittaminen tai valmistautuminen alanvaihtoon.

Kuva 9: Työn vaativuuden ja koulutuksen vastaavuus



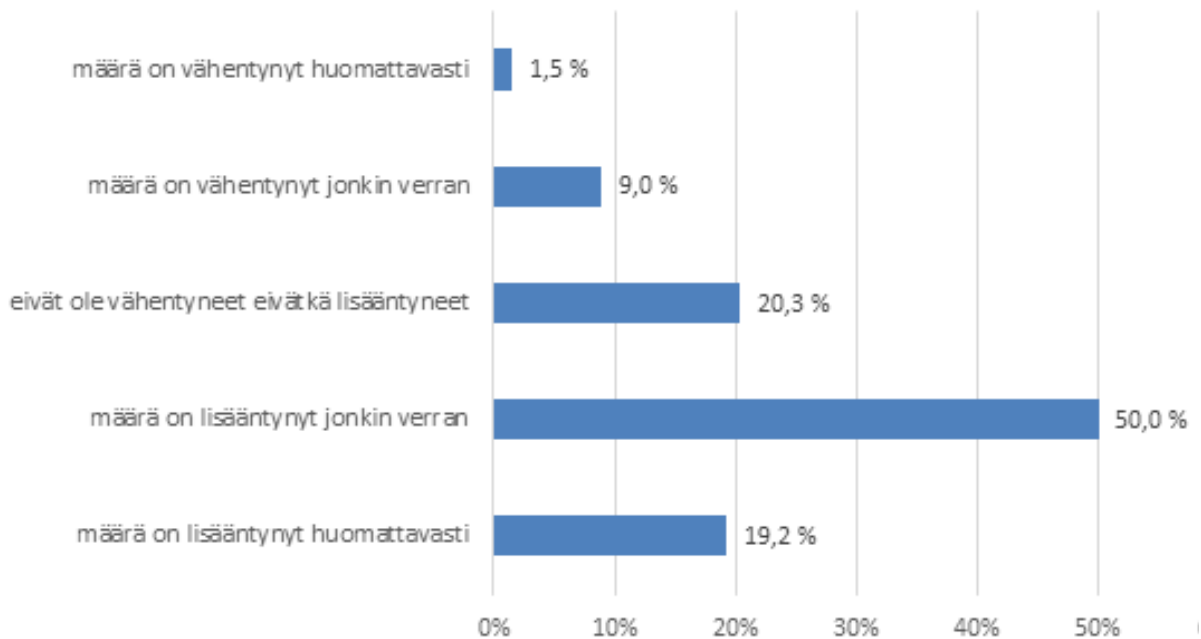
TYÖ JA MUUTOS

Kuva 10: Onko työtehtävissä tapahtunut muutoksia viimeisen vuoden aikana?

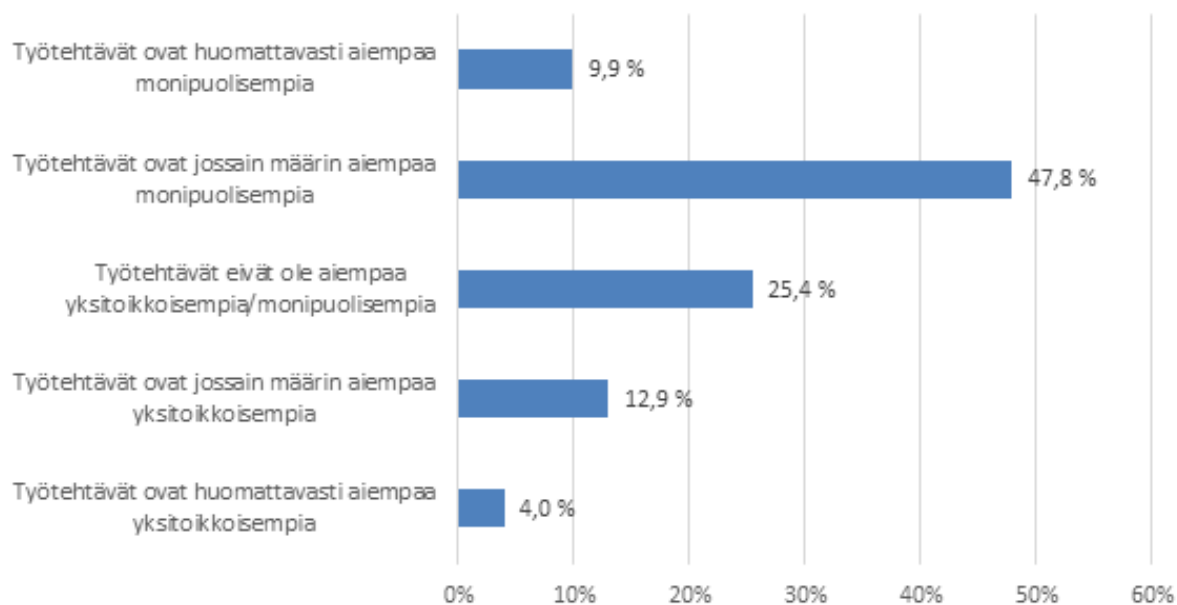


47,4 prosenttia vastaajista ilmoitti, että heidän työtehtävissään oli tapahtunut määrällisiä ja/tai sisällöllisiä muutoksia viimeisen vuoden aikana. Heille esitettiin jatkokysymyksiä muutoksista.

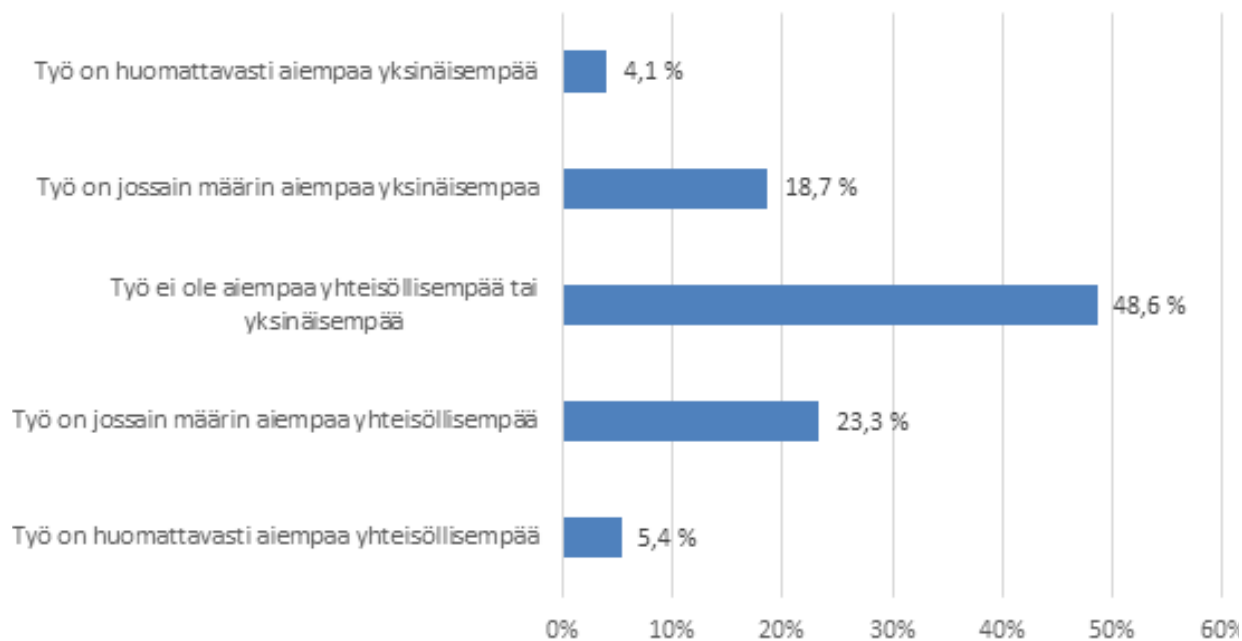
Kuva 11: Muutokset työn määrässä



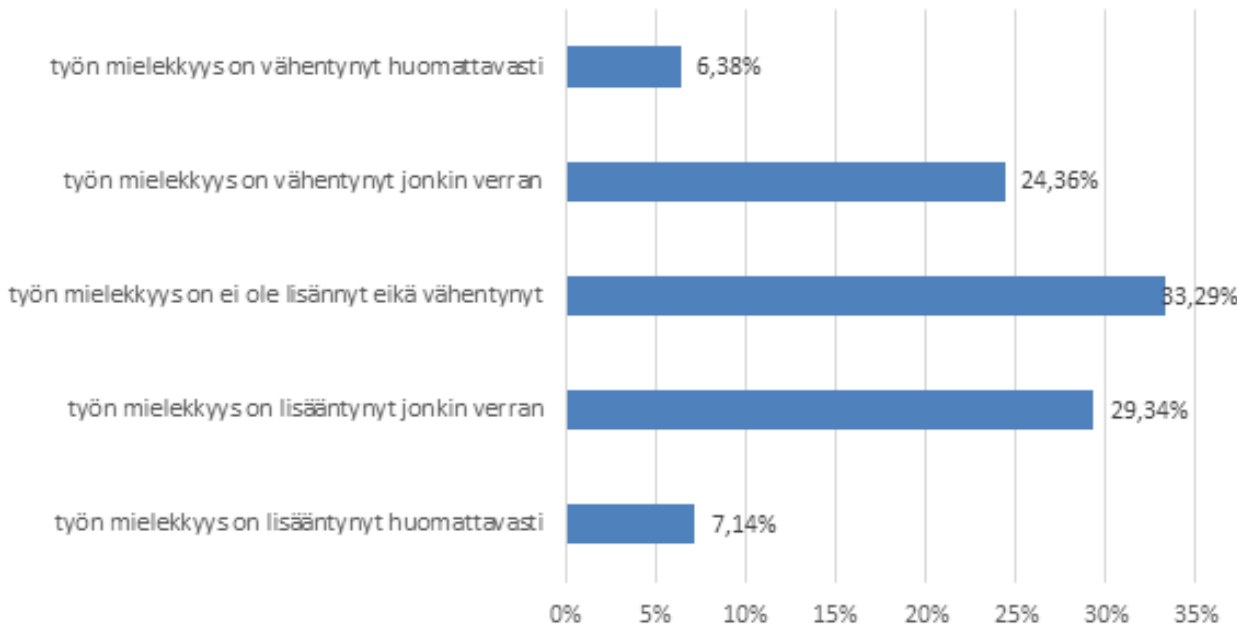
Kuva 12: Muutokset työn sisällössä



Kuva 13: Muutokset työn sosiaalisuudessa



Kuva 14: Muutokset työn mielekkyydessä

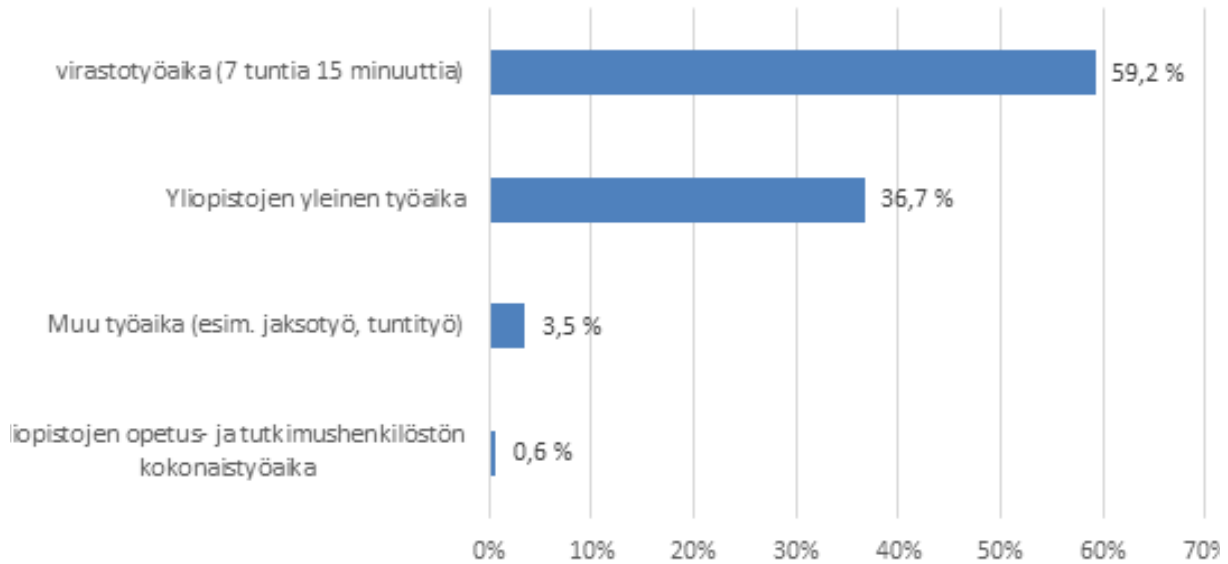


Työtehtävien muutoksia koskevilla vastauksissa painottui työtehtävien määrän selkeä kasvu (69,2 %). Samalla työtehtävien sisältö koettiin entistä monipuolisemmaksi (57,7 %). Noin viidennes vastaajista (22,9 %) koki työnsä yhteisöllisyyden vähentyneen. Tällä saattaa olla yhteys työn mielekkyyden vähenemiseen, jota koki kolmannes vastaajista. Toisaalta kolmannes vastaajista piti työtään aiempaa mielekkäämpänä, mikä osaltaan voi johtua esimerkiksi aiempaa monipuolisimmista työtehtävistä.

Muutoksilla ei ollut merkittävää vaikutusta työn sosiaalisuuteen. Työn mielekkyyden koettiin sen sijaan lisääntyneen jossain määrin. Tämän voi olettaa johtuvan työtehtävien monipuolisuudesta.

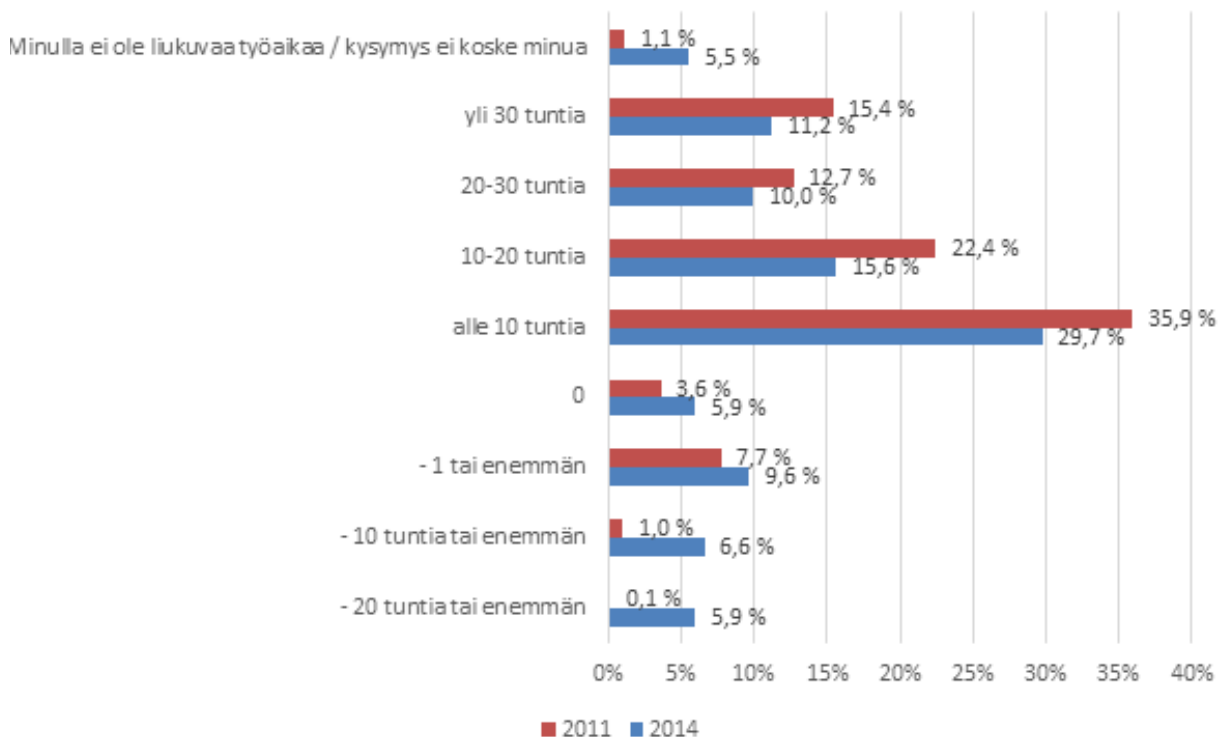
TYÖAIKA, KIIRE JA YLITYÖT

Kuva 15: Työaika



Työaikaa koskevan kysymyksen vastauksista oli havaittavissa, että 1.8.2010 käyttöön otettu yliopistojen yleinen työaika ei edelleenkään ole vakiintunut käsite yliopistoissa. Virastotyöajan piirissä ilmoitti olevansa 59,2 prosenttia vastaajista, vaikka virastoissa työskentelee vain 1,7 prosenttia vastanneista. Koska yliopistojen yleinen työaika on ajallisesti kuin virastoissa noudatettava työaika, joten sekaannus on ymmärrettävä.

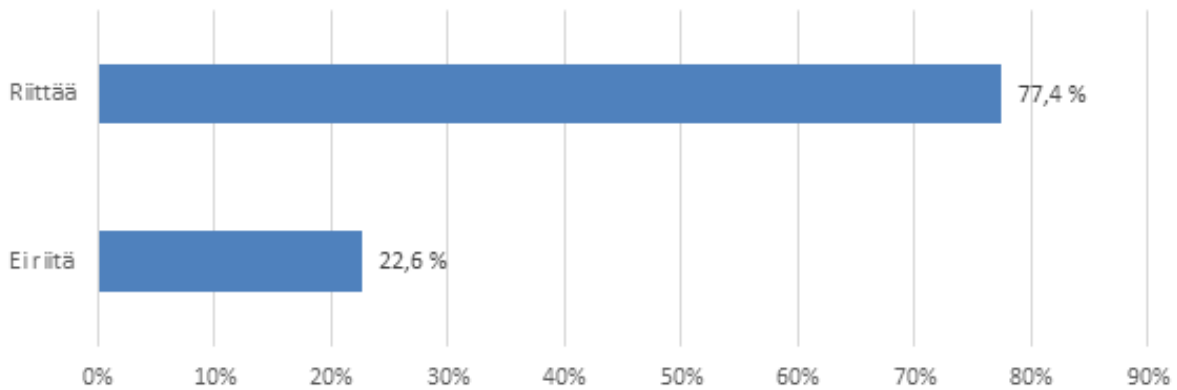
Kuva 16: Liukumusaldo kyselyajankohtana



Jäsenkysely 2014

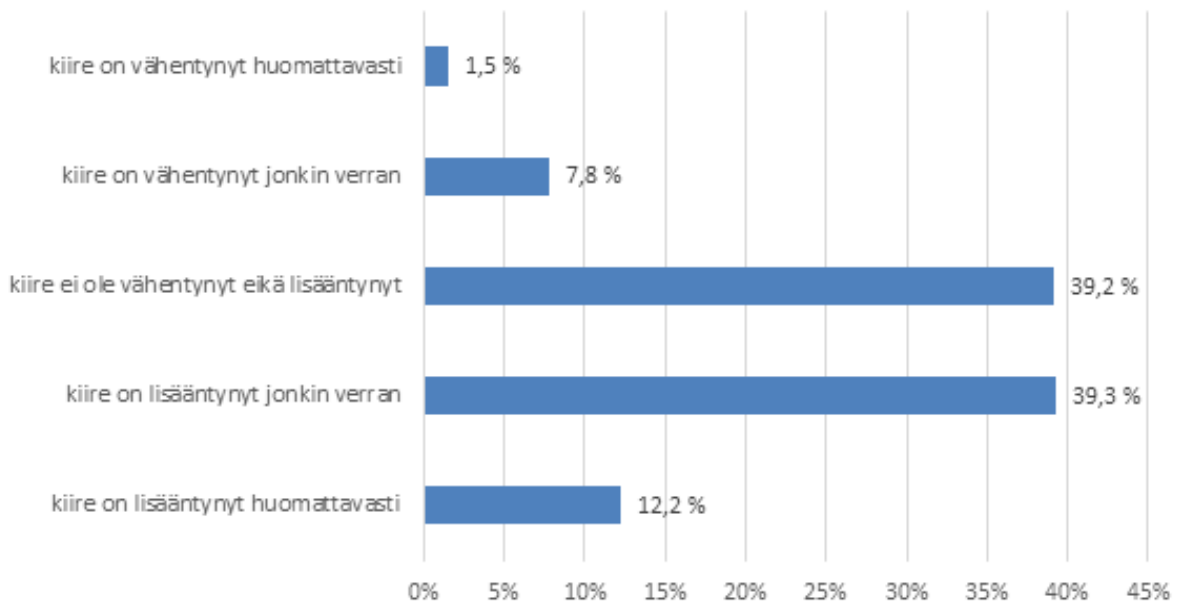
Liukumasaldoissa näkyvät erot vuoden 2011 ja vuoden 2014 jäsenkyselyissä selittynevät kyselyajankohdalla. Vuoden 2011 kysely lähetettiin vastaajille touko-kesäkuun vaihteessa, kun taas vuoden 2014 kysely ajoittui lokakuun alkuun. Koska vastaajista suurin osa työskentelee yliopistoissa, joissa kesäkausi on suhteellisen hiljaista aikaa, on oletettavaa, että vastaajat ovat purkaneet liukumasaldojaan mahdollisia ruuhkahuippuja varten.

Kuva 17: Työajan riittävyys työtehtävistä suoriutumiseen



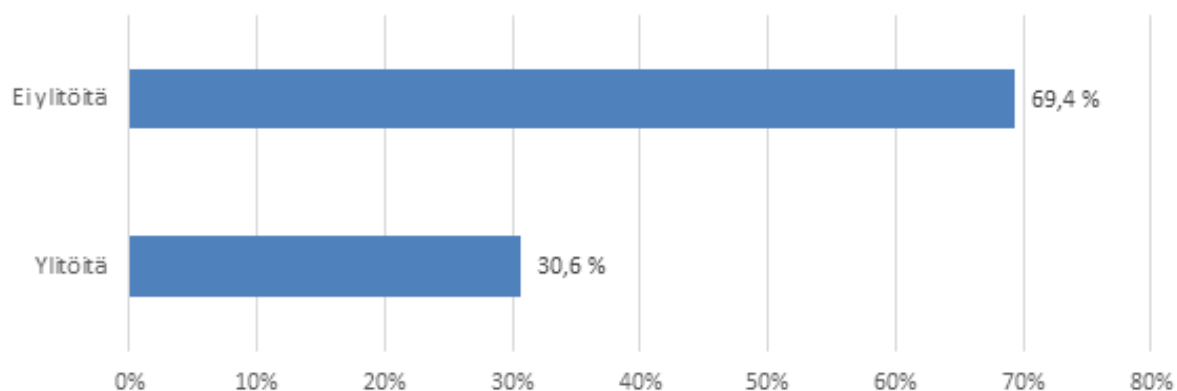
Kaikista vastaajista 22,6 prosenttia koki, että työaika ei riitä työtehtävistä suoriutumiseen. Vastaavasti 36,8 prosenttia vastaajista, jotka ilmoittivat työtehtävien määrän kasvaneen viimeisen vuoden aikana, piti työaikaa riittämättömänä työtehtävistä suoriutumiseen.

Kuva 18: Työ ja kiire viimeisen vuoden aikana



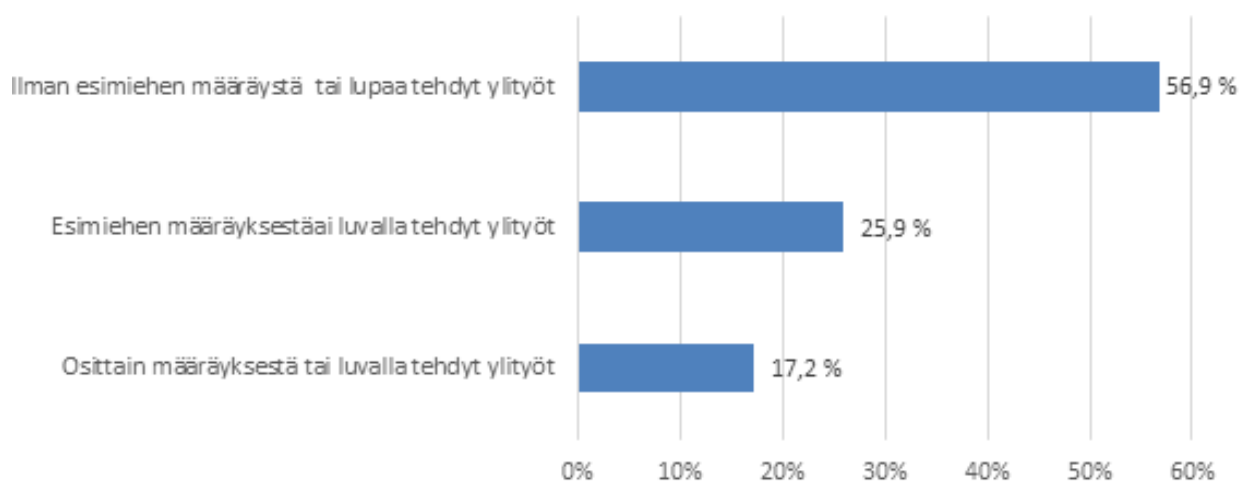
51,5 prosenttia vastaajista koki kiireen lisääntyneen viimeisen vuoden aikana. Vastaavasti 80,5 prosenttia vastaajista, jotka ilmoittivat työtehtävien määrän kasvaneen viimeisen vuoden aikana, kertoivat myös kiireen lisääntymisestä.

Kuva 19: Ylityö syyskuussa 2014

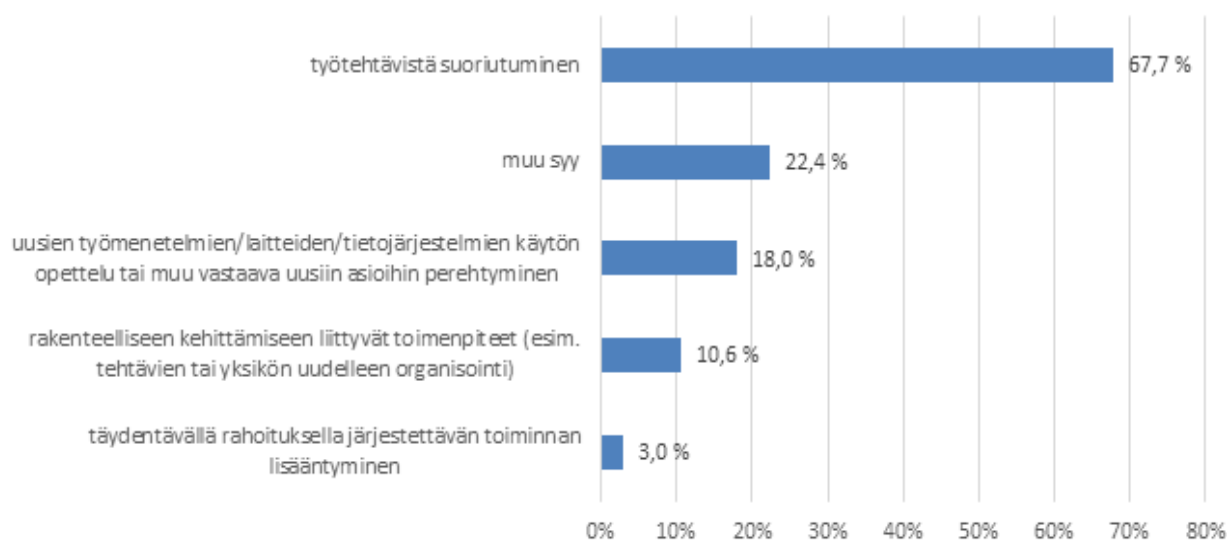


Vastaajista 30,6 prosenttia ilmoitti tehneensä ylitöitä syyskuun 2014 aikana.

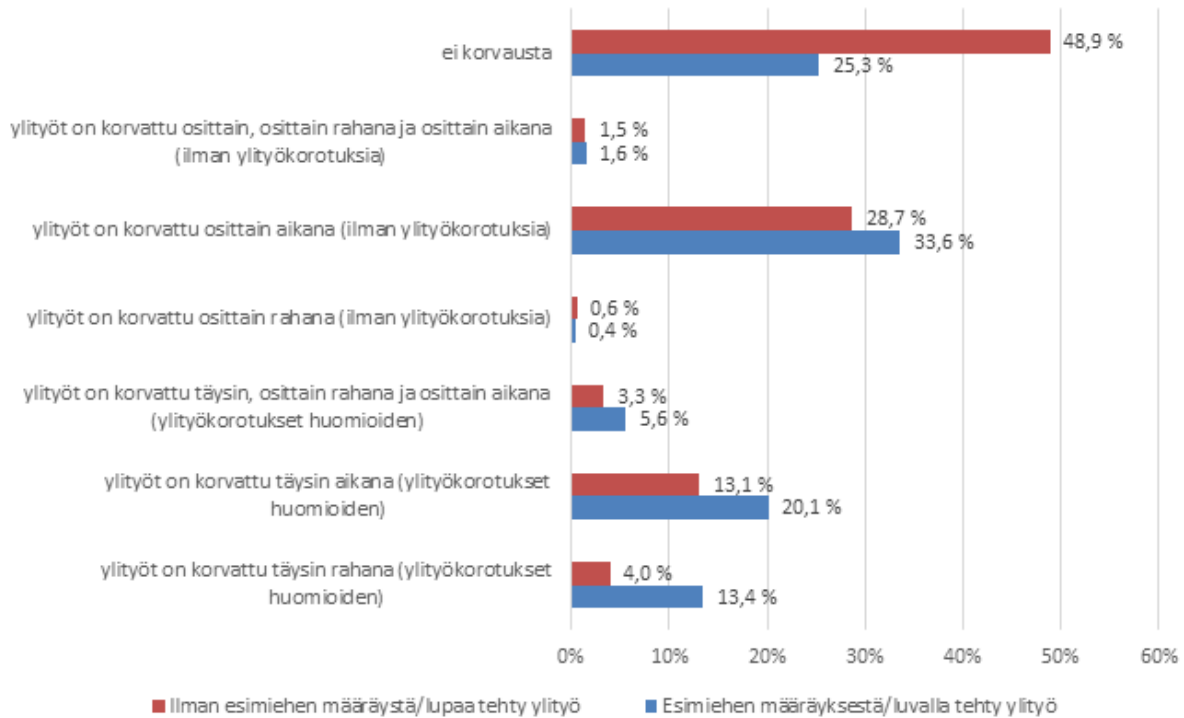
Kuva 20: Esimiehen määräyksestä tai luvalla tehty ylityö



Kuva 21: Ylityön syy

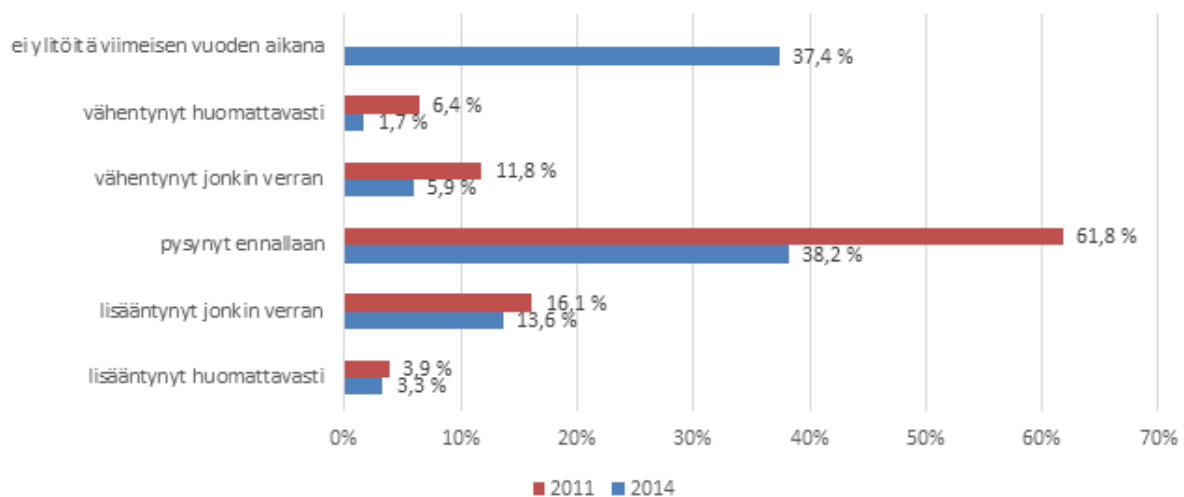


Kuva 22: Korvaus ylityöstä



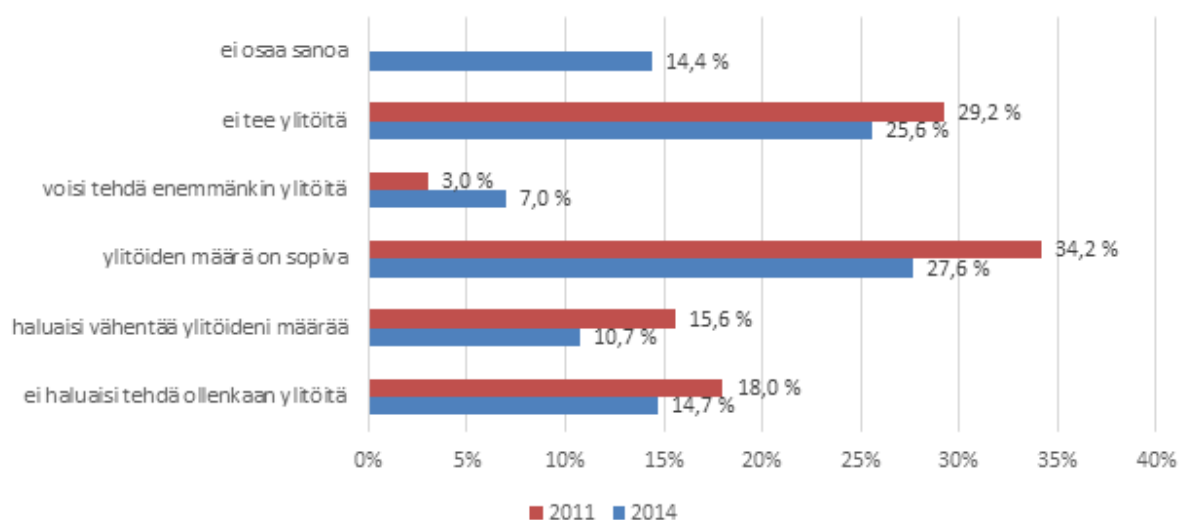
46,4 prosenttia oma-aloitteisesti ylityitä tehneistä vastaajista ilmoitti, että he eivät olleet pyytäneet esimieheltä korvausta tekemistään ylityistä.

Kuva 23: Ylityön määrässä tapahtuneet muutokset viimeisen vuoden aikana



Vuoden 2011 jäsenkysely ei sisältänyt vaihtoehtoa ”ei ylityitä viimeisen vuoden aikana”. Todennäköisesti vastaajat, jotka eivät olleet tehneet vuoden aikana ylityitä, kertoivat ylityöiden määrän pysyneen ennallaan.

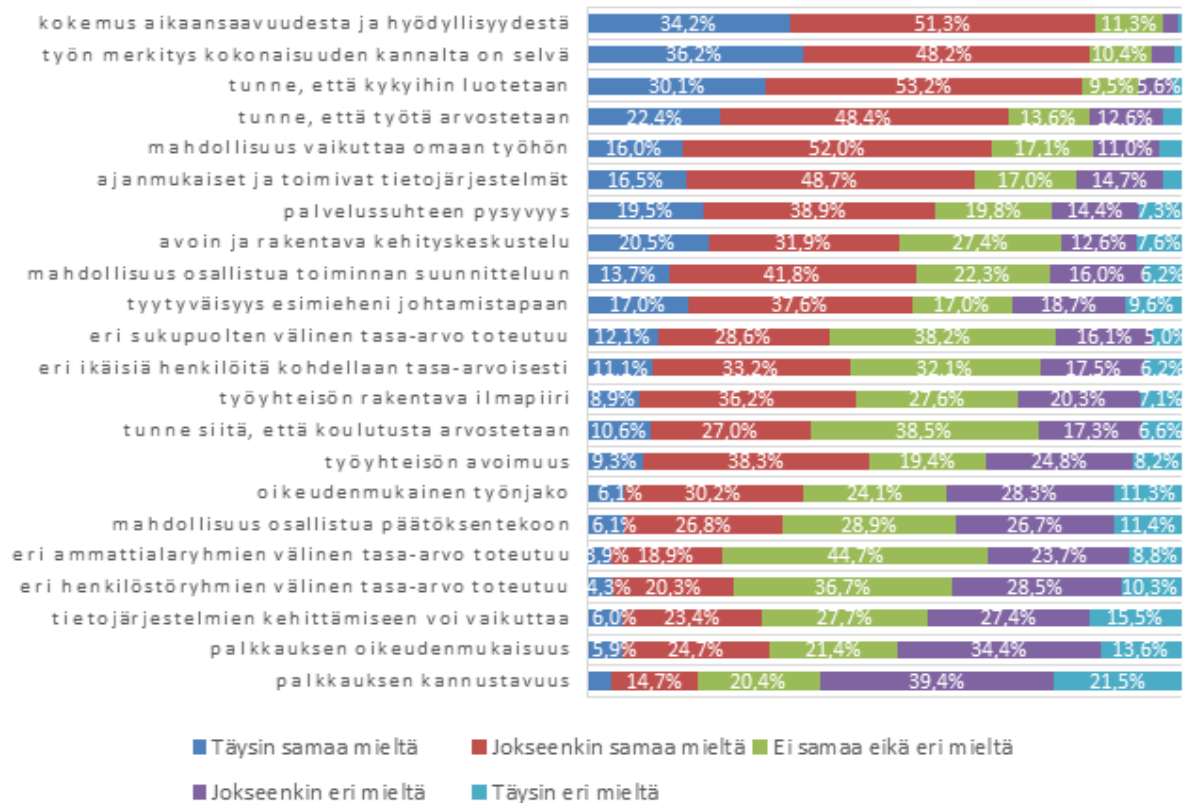
Kuva 24: Suhtautuminen ylityöhön



Vuoden 2011 jäsenkysely ei sisältänyt vaihtoehtoa ”ei osaa sanoa”. Vuoden 2014 jäsenkyselyssä nousee esiin aiempaan kyselyyn verrattuna suurempi halukkuus tehdä enemmän ylityötä. Karkeasti ottaen vastaukset jakaantuvat suhteellisen tasaisesti: kolmasosa ei haluaisi tehdä vähemmän tai ei lainkaan ylityötä, kolmasosa pitää määrää sopivana ja kolmasosa ei tee ylityötä.

TYÖSSÄ JAKSAMINEN

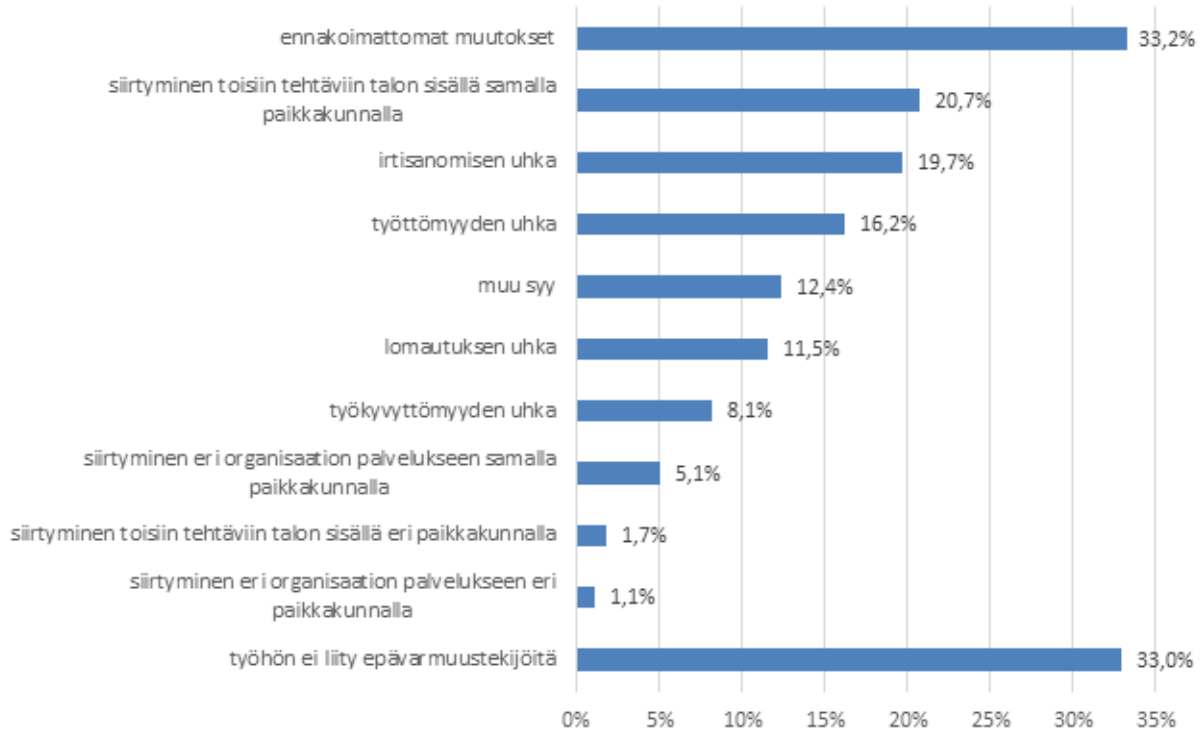
Kuva 25: Koetko, että seuraavat asiat edistävät jaksamistasi tämänhetkisessä työssäsi juuri nyt?



Eniten työssä jaksamista ja viihtymistä edistävät kokemus aikaansaavuudesta ja hyödyllisyydestä (85,5 %) sekä se, että työn merkitys kokonaisuuden kannalta koetaan selkeänä (84,4 %). Lisäksi luottamuksen ja arvostuksen voidaan myös päätellä edistävän työssäjaksamista. Toisin sanoen työyhteisö, jossa henkilöstö kokee olevansa arvokas, voi myös hyvin.

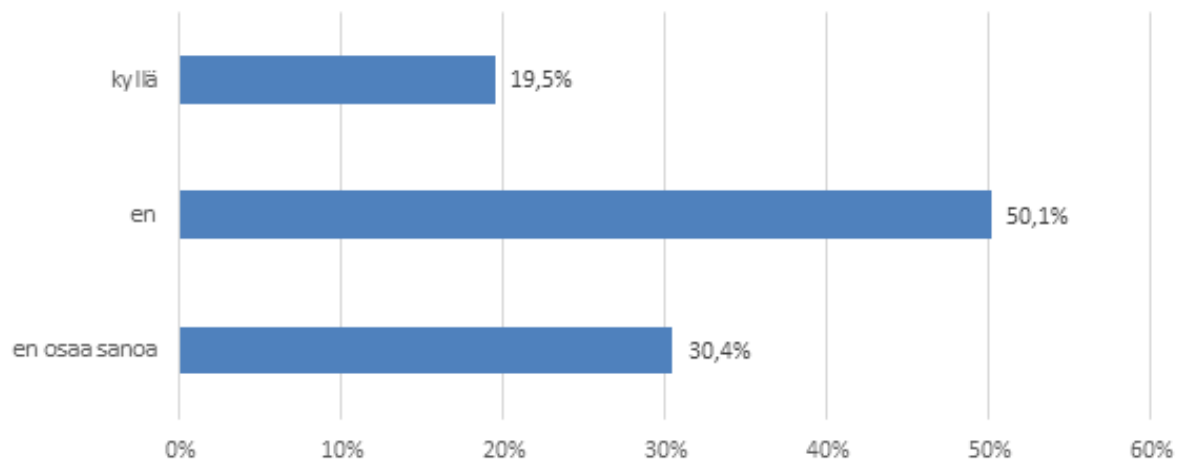
Eri ammatti- ja henkilöstöryhmien välisen tasa-arvon toteutumisen tila nousi esiin asiana, jonka ei koettu edistävän työssä viihtymistä. Tämä osaltaan vaikuttanee siihen, että tasa-arvon puolesta tehtävä toiminta nousee myös keskeiseksi tarkasteltaessa vastaajien antamia näkemyksiä ammattiyhdistysliikkeen tärkeimmistä edunvalvontatehtävistä. Eniten kritiikkiä herätti palkkauksen oikeudenmukaisuus ja kannustavuus. 48 prosenttia vastaajista ei kokenut palkkaustansa oikeudenmukaiseksi ja vain 18,7 prosenttia piti sitä kannustavana.

Kuva 26: Liittykö työhön epävarmuustekijöitä?



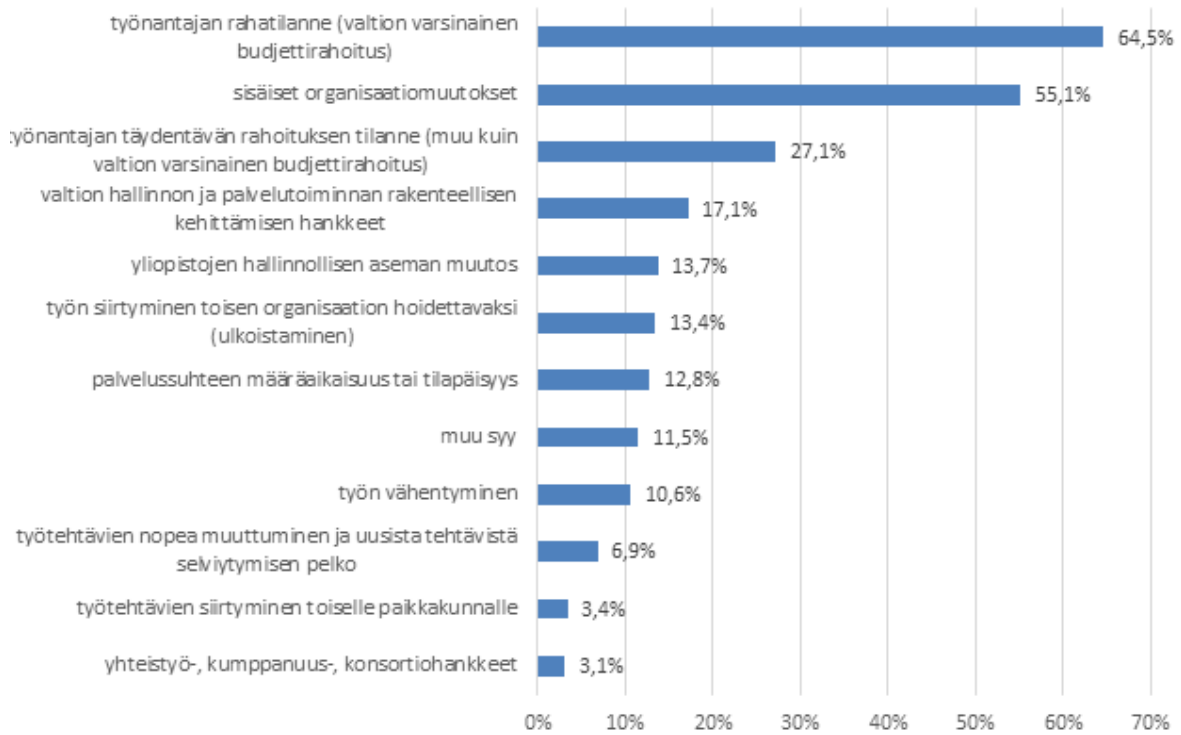
Vastaajista 33 prosenttia ilmoitti, että he eivät koe epävarmuutta omasta työstään. Selkeästi suurimpana epävarmuustekijänä nousivat esiin ennakoimattomat muutokset (33,2 %). Epävarmuutta herättivät myös mahdollinen siirtyminen talon sisällä toisiin tehtäviin, jotka sijaitsevat eri paikkakunnalla (20,7%) sekä irtisanomisen uhka (19,7%). Muissa syissä nostettiin esiin valtaosin työttömyyden tai irtisanomisen uhan alle laskettavia seikkoja.

Kuva 27: Koetko työpaikkasi olevan uhattuna?



Noin puolet vastaajista ei kokenut työpaikkansa olevan uhattuna kyselyhetkellä. 19,5 prosenttia koki työpaikkansa olevan vaakalaudalla. Vastaajille, jotka uskoivat työpaikkansa olevan uhattuna, esitettiin jatkokysymys sen taustalla olevista syistä.

Kuva 28: Syy siihen, että työpaikan koetaan olevan uhattuna



Vastaajat valitsivat maksimissaan kaksi vastausvaihtoehtoa. Ylivoimaisesti suurimmat syyt siihen, että työpaikka koettiin uhatuksi, liittyivät valtion budjettirahoituksen vähenemiseen (64,5 %) sekä sisäisiin organisaatiomuutoksiin (55,1 %).

TYÖNANTAJALLE ANNETTU ARVOSANA

Vastaajia pyydettiin arvioimaan perinteisellä kouluarvosana-asteikolla (4-10) yleisesti työnantajaa sekä myös sen harjoittamaa henkilöstöpolitiikkaa. Työnantajan kokonaisarvosanaksi muodostui 7,3. Kokonaisarvosana oli identtinen vuoden 2011 jäsenkyselyn kanssa ja vaikuttaisi siis siltä, että arvosanoissa vuodesta 1999 tapahtunut lievä heikkeneminen on pysähtynyt.

Eri sukupuolten antamissa kokonaisarvosanoissa ei ollut suurta poikkeamaa. Määräaikaiset työntekijät puolestaan suhtautuivat työnantajaan hieman vakituisia positiivisemmin. Ikäryhmittäin tarkasteltuna 30-39 -vuotiaat suhtautuivat työnantajaan muita ikäryhmiä positiivisemmin arvosanallaan 7,6. Aiempien kyselyiden tapaan liiton ja jäsenyhdistyksen luottamustehtävissä toimivat ovat muita kriittisempiä työnantajaa kohtaan.

Kuva 29: Työnantajalle annettu kokonaisarvosana

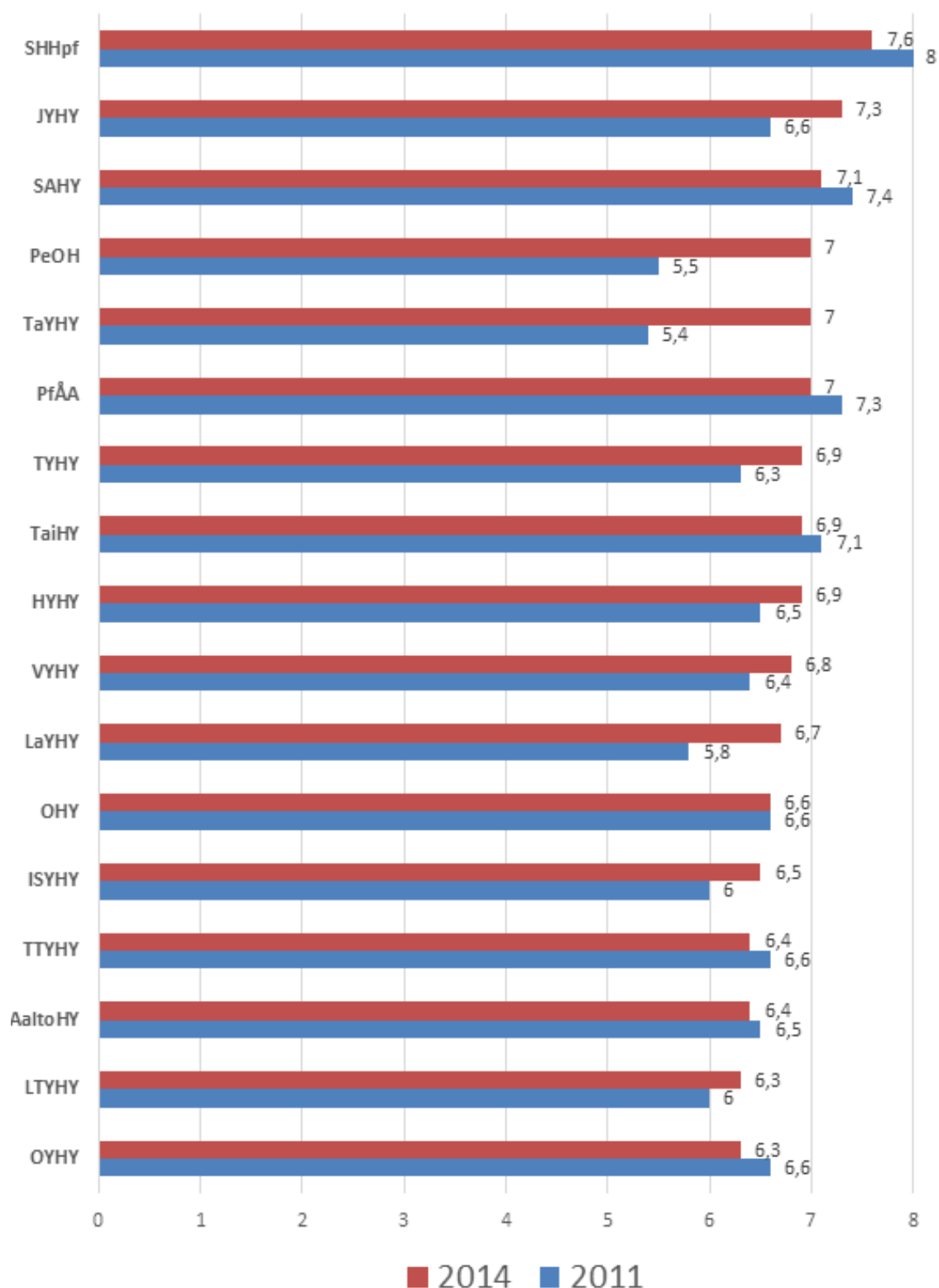
Jäsenkyselyn ajankohta	2014	7,3
	2011	7,3
	2007	7,4
	1999	7,6
Sukupuoli	Naiset	7,2
	Miehet	7,3
	Muu	7
Palvelusuhde	Määräaikainen	7,4
	Vakituisen	7,3
Työpaikka	Yliopisto	7,2
	Muu	7,5
Aktiivisuus liiton toiminnassa	ei jäsenyhdistyksen luottamustehtävissä	7,3
	jäsenyhdistyksen luottamustehtävissä	7
	ei liiton luottamustehtävissä	7,3
	liiton luottamustehtävissä	6,8
Ikäryhmä	60 vuotta tai enemmän	7,2
	50-59 -vuotiaat	7,2
	40-49 -vuotiaat	7,3
	30-39 -vuotiaat	7,6
	Alle 30-vuotiaat	7,4

Työnantajan noudattama henkilöstöpolitiikka sai heikomman arvosanan (6,8) kuin työnantajan yleinen toiminta. Arvosana oli hieman vuoden 2007 arvosanaa korkeampi (vuoden 2011 kyselyssä tarkasteltiin henkilöstöpolitiikkaa vain yhdistyksittäin). Arvosanojen jakauma eri ryhmien mukaan noudattaa melko pitkälti kokonaisarvosanasta tuttua kaavaa. Ikäryhmistä alle 30-vuotiaat nousevat esiin muita positiivisemmalla arvosanallaan (7,2)

Kuva 30: Työnantajan henkilöstöpolitiikalle annettu arvosana

Jäsenkyselyn ajankohta	2014	6,8
	2007	6,7
Sukupuoli	Naiset	6,8
	Miehet	6,7
	Muu	6,3
Palvelusuhde	Määräaikainen	6,8
	Vakituinen	6,8
Työpaikka	Yliopisto	6,8
	Muu	7
Aktiivisuus liiton toiminnassa	ei jäsenyhdistyksen luottamustehtävissä	6,8
	jäsenyhdistyksen luottamustehtävissä	6,6
	ei liiton luottamustehtävissä	6,8
	liiton luottamustehtävissä	6,4
Ikäryhmä	60 vuotta tai enemmän	6,8
	50-59 -vuotiaat	6,7
	40-49 -vuotiaat	6,7
	30-39 -vuotiaat	7
	Alle 30-vuotiaat	7,2

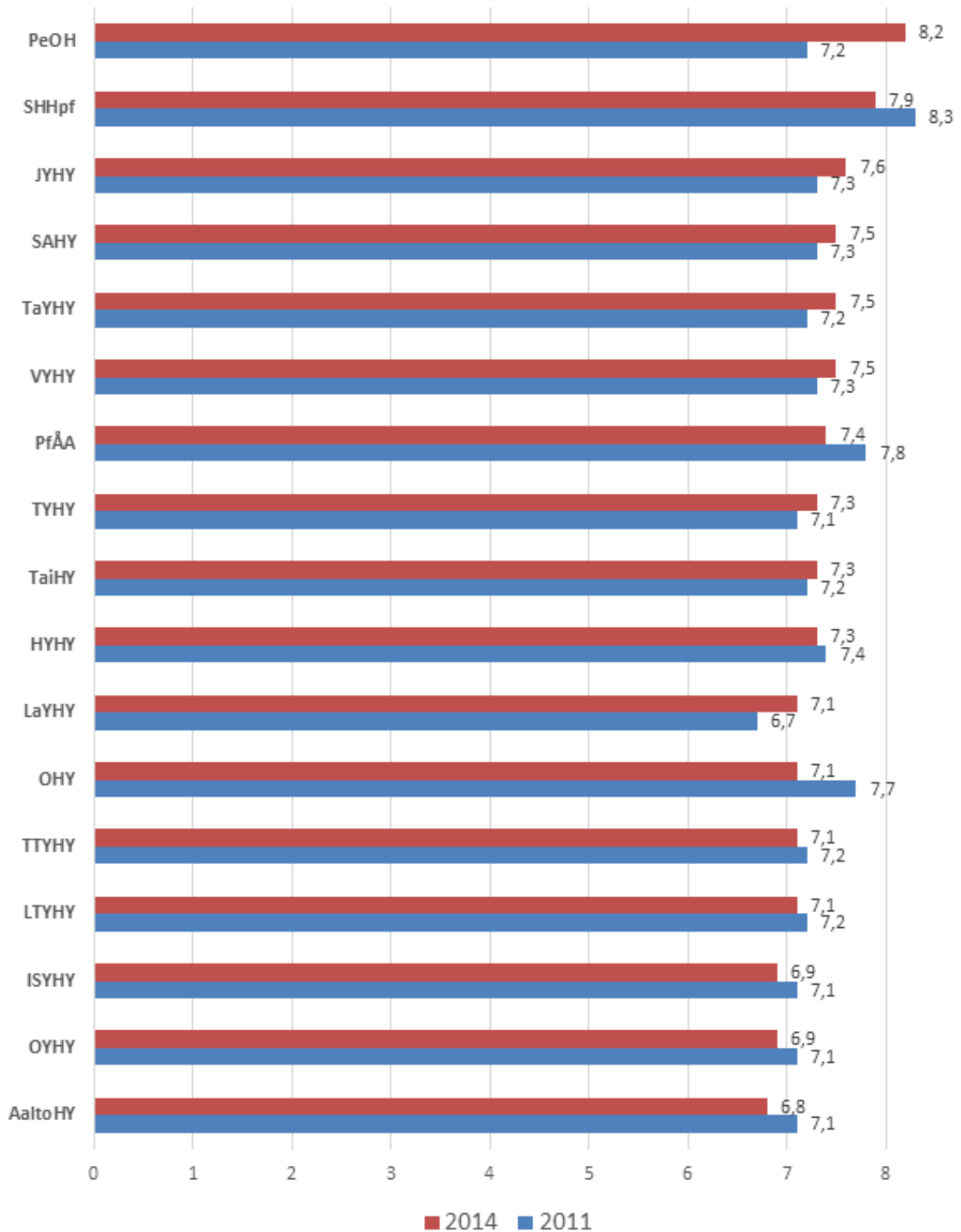
Kuva 31: Henkilöstöpoliittinen arvosana jäsenyhdistyksittäin 2014 ja 2011



Työnantajan noudattama henkilöstöpolitiikka sai heikomman arvosanan (6,8) kuin työnantajan yleinen toiminta. Arvosana oli hieman vuoden 2007 arvosanaa korkeampi (vuoden 2011 kyselyssä tarkasteltiin henkilöstöpolitiikkaa vain yhdistyksittäin). Arvosanojen jakauma eri ryhmien mukaan noudattaa melko pitkälti kokonaisarvosanasta tuttua kaavaa. Ikäryhmistä alle 30-vuotiaat nousevat esiin muita positiivisemmalla arvosanallaan (7,2)

Jäsenkysely 2014

Kuva 32: Kokonaisarvosana jäsenyhdistyksittäin 2014 ja 2011

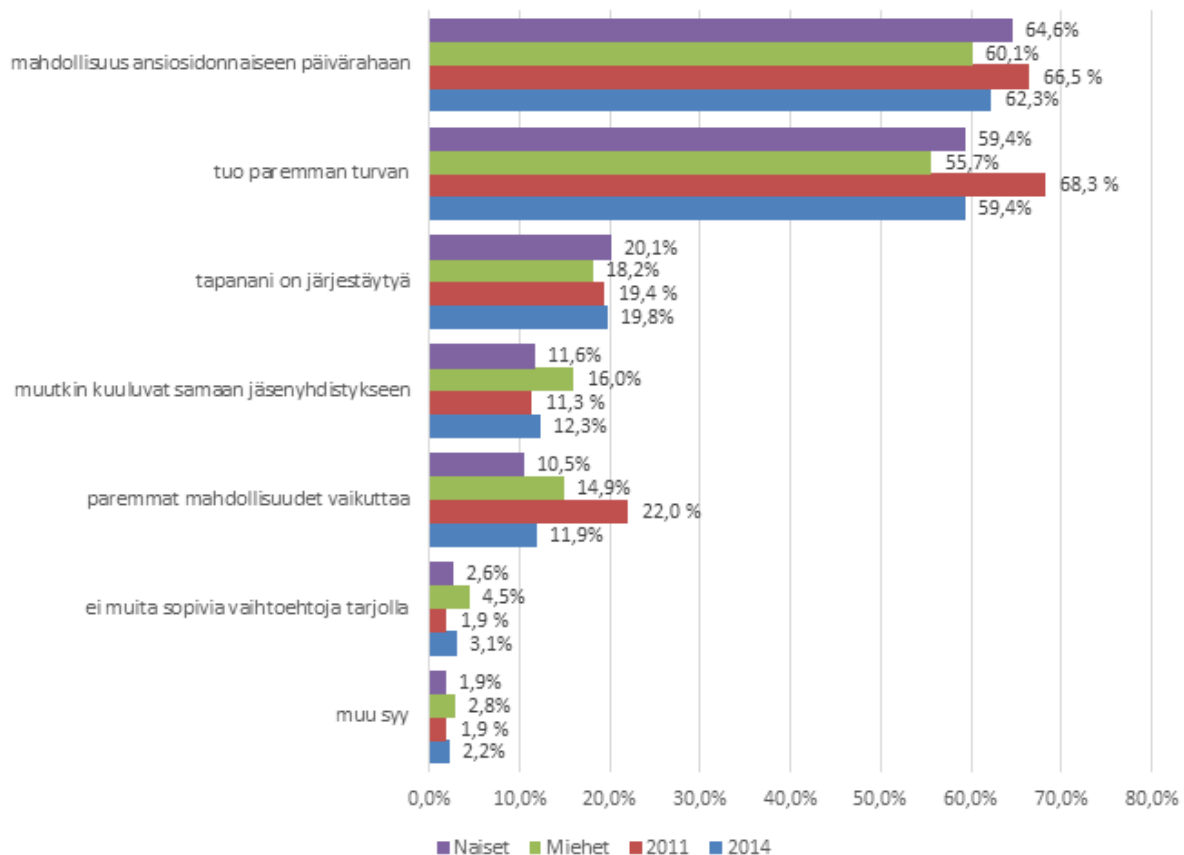


YHDISTYKSEEN KUULUMISEN SYYT

Vastaajat valitsivat kaksi tärkeimmiksi kokemaansa syytä kuulua ammattiyhdistykseen. Ammattiyhdistykseen kuulutaan ennen kaikkea siksi, että järjestäytymisen koetaan tarjoavan paremman suojan työttömyyttä ja työpaikan mahdollisia riitatilanteita vastaan. YHL:n jäsenten mielestä tärkeimmät syyt liittoon kuulumiselle olivat mahdollisuus ansiosidonnaiseen päivärahaan (62,3 %) sekä se, että järjestäytyminen tuo paremman turvan (59,4 %). Kolmanneksi tärkeimpänä syynä pidettiin sen kuulumista tapoihin (19,8%). Muissa syissä (2,2%) nostettiin esiin myös liiton luottamusmieheltä saatu apu.

Muutoksia vuoden 2011 jäsenkyselyyn on havaittavissa. Vaikka kaksi tärkeintä liittoon kuulumisen syytä ovatkin pysyneet ennallaan, edellisessä kyselyssä noin 68 prosenttia vastaajista koki jäsenyyden tarjoavan paremman turvan – tässä kyselyssä heidän osuutensa oli pienentynyt lähes 9 prosenttiyksikköä. Vastaavanlainen muutos on havaittavissa myös vaikutusmahdollisuuksien kohdalla: vuoden 2011 kyselyssä 22 prosenttia vastaajista uskoi järjestäytymisen antavan paremmat vaikutusmahdollisuudet, mutta tässä kyselyssä vastaavaa mieltä oli vain 11,9 prosenttia. Yhtenä osatekijänä tähän voitaneen pitää kuluvaan vuoden lukuisia yt-neuvotteluita eri yliopistoissa, jotka ovat usein johtaneet henkilöstövähennyksiin ja irtisanomisiin.

Kuva 33: Yhdistykseen kuulumisen syyt



Sukupuolittain tarkasteltuna syyt järjestäytymiselle ovat hyvin samansuuntaisia. Naiset pitivät miehiä useammin tärkeimpinä järjestäytymisen syinä sen tarjoamaa oikeudellista ja taloudellista turvaa. Miehillä keskeisempää oli puolestaan paremmat vaikutusmahdollisuudet, ja he korostivat myös naisia useammin liittyneensä liittoon tavan vuoksi. Muun sukupuolen edusta-

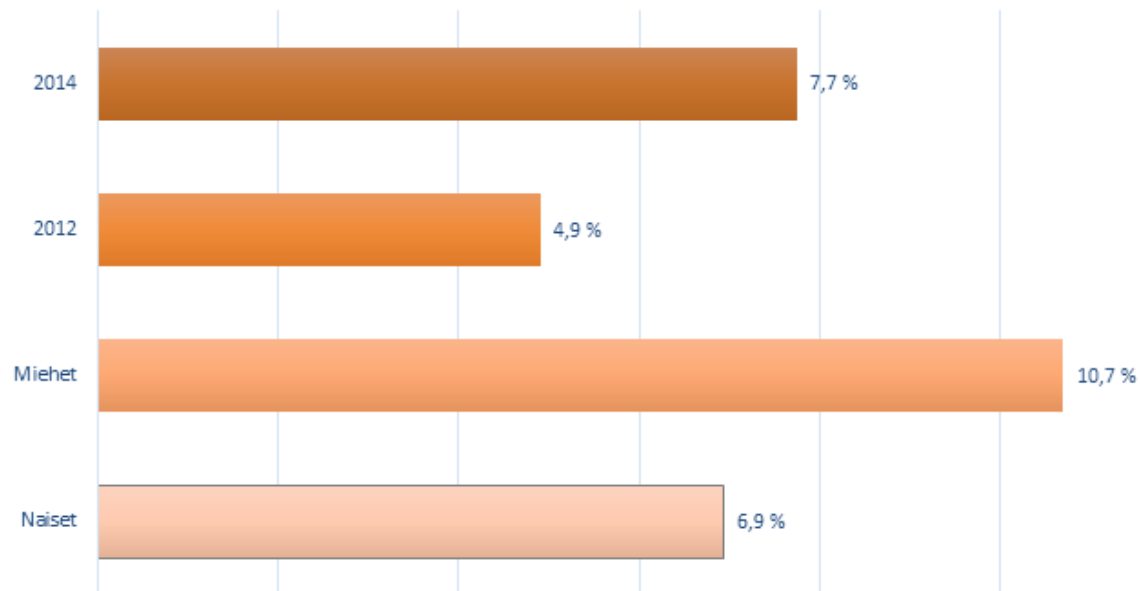
jien vastaukset eivät poikenneet miesten ja naisten vastauksista ja niissä korostui myös liiton tarjoama turva, tavan vuoksi järjestäytyminen sekä vaikutusmahdollisuudet.

Eri ikäryhmiä tarkasteltaessa merkillepantavaa oli, että alle 30-vuotiaat kuuluvat liittoon ennen kaikkea ansiosidonnaisen työttömyysturvan vuoksi (90,5 %). Heidän vastauksissa korostui myös muiden kuuluminen samaan yhdistykseen (16,7 %). Sama trendi jatkui myös 30–39-vuotiaiden keskuudessa. Vanhempiin ikäryhmiin siirryttäessä tavan vuoksi järjestäytyminen korostuu.

LUOTTAMUSTEHTÄVISSÄ TOIMIMINEN

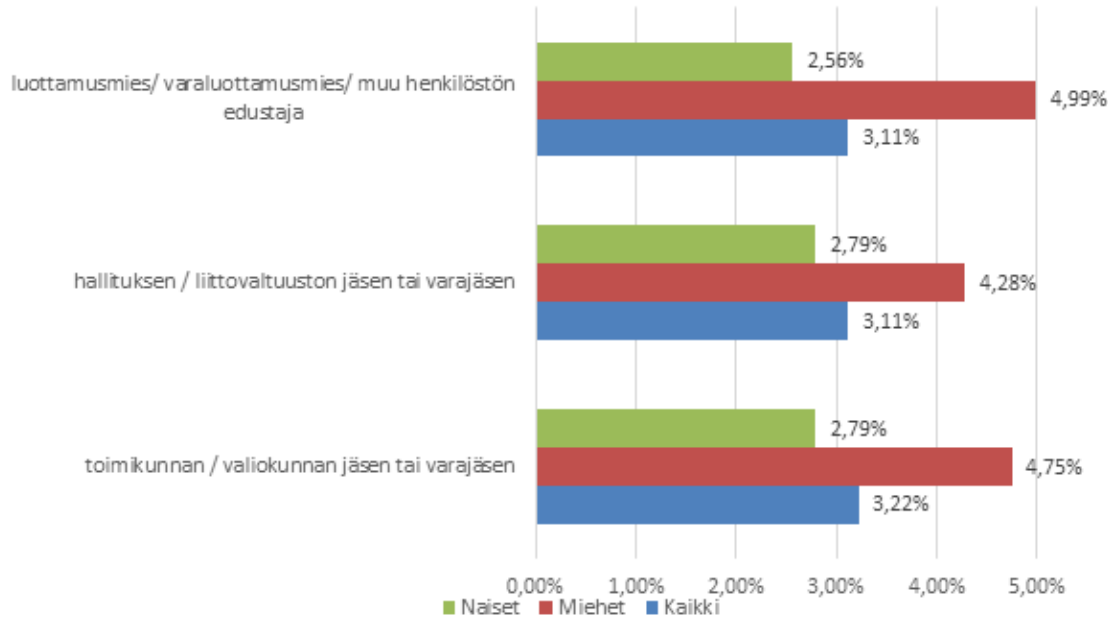
Kyselyyn vastannasta 7,7 prosenttia ilmoitti toimivansa YHL:n luottamustehtävissä. Vuoden 2011 kyselyyn verrattuna määrä oli 2,8 prosenttiyksikköä suurempi. Kun tuloksia tarkastellaan suhteessa sukupuolten mukaisiin vastaajamääriin miehet toimivat naisia suhteellisesti useammin liiton luottamustehtävissä. Vastaava tulos saatiin myös vuoden 2007 jäsenkyselyssä (vuoden 2011 kysely ei tarkastellut luottamustehtävissä toimimista sukupuolittain). Koska liiton jäsenistöstä noin kolme neljäsosaa on naisia, on naisia lukumäärällisesti miehiä huomattavasti enemmän liiton luottamustehtävissä. Kyselyyn vastanneista naisista liiton luottamustehtävissä toimi 92 henkilöä ja miehistä 45 henkilöä. Muun kuin miehen tai naisen sukupuoleksi valinneista kukaan ei toiminut liiton luottamustehtävissä.

Kuva 34: Liiton luottamustehtävissä toimiminen



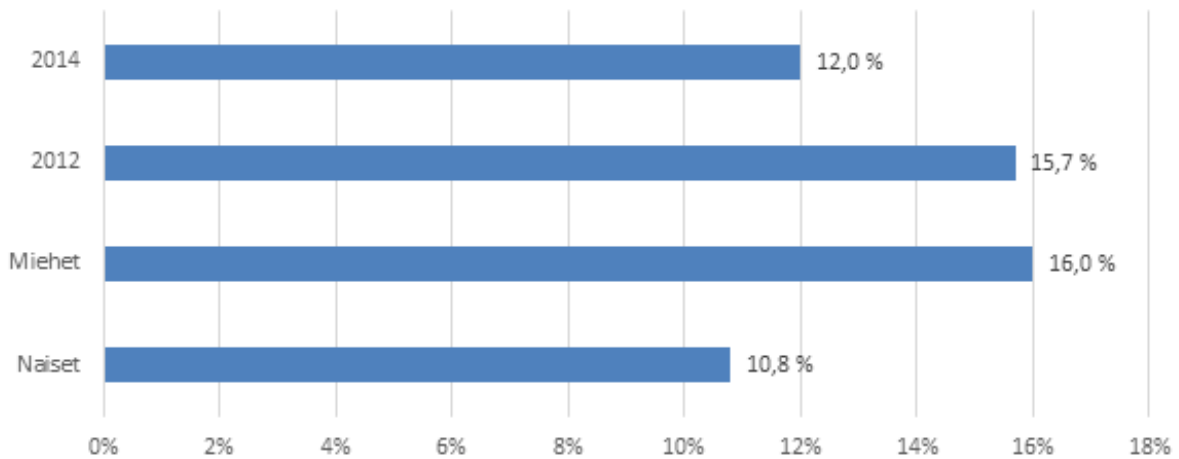
Liiton eri luottamustehtävien sukupuolittainen tarkastelu ei paljastanut suuria eroavaisuuksia eri sukupuolten välillä. Tässäkin on huomioitava se, että vaikka miehet ovat naisia suhteellisesti useammin eri luottamustehtävissä, heitä on lukumäärällisesti katsottuna vähemmän.

Kuva 35: Toimiminen liiton eri luottamustehtävissä vastaajaryhmittäin



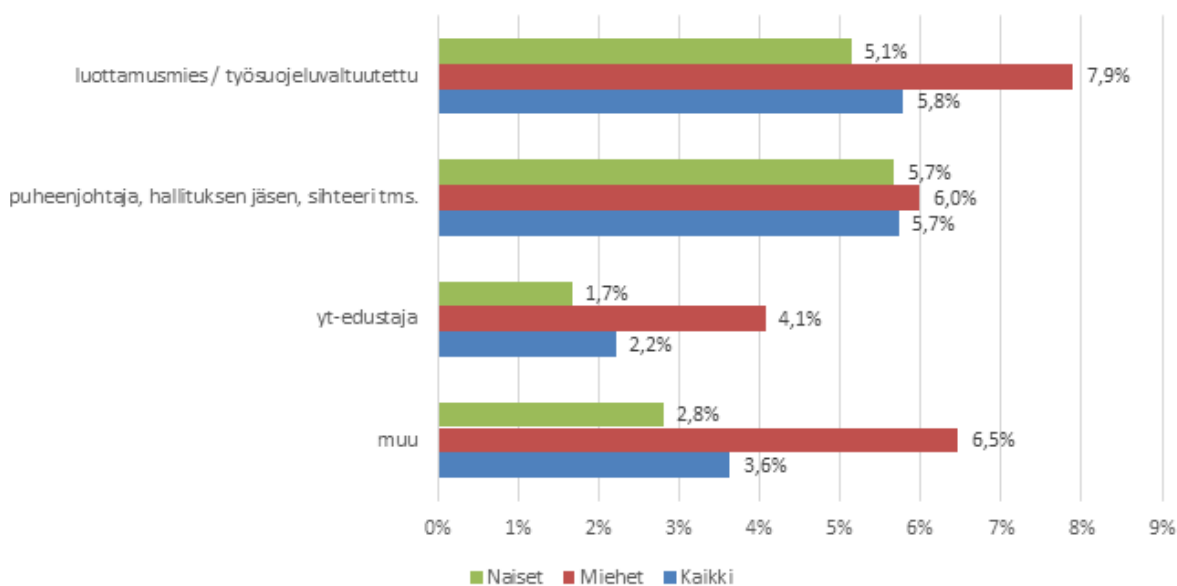
Kyselyyn vastanneista 12 prosenttia toimi jäsenyhdistyksen luottamustehtävissä. Määrä oli noin 3,7 prosenttiyksikköä pienempi vuoden 2011 kyselyyn verrattuna. Tämä selittynee sillä, että tämän kyselyn vastaajamäärä oli sekä lukumäärällisesti että suhteellisesti vuoden 2011 kyselyä suurempi.

Kuva 36: Jäsenyhdistysten luottamustehtävissä toimiminen



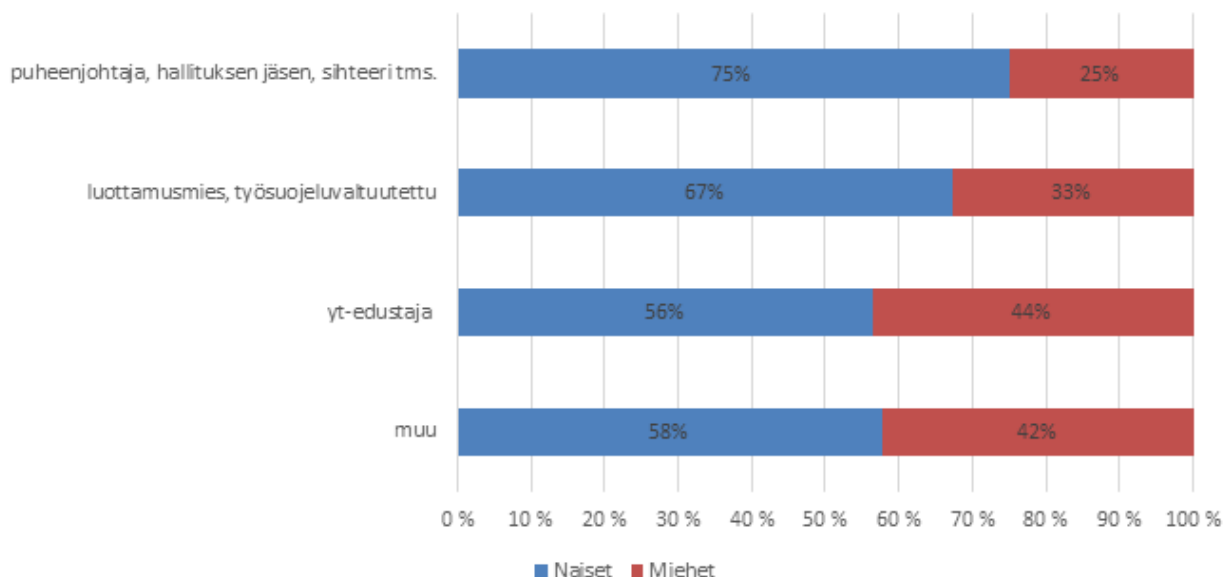
Jäsenkysely 2014

Kuva 37: Toimiminen jäsenyhdistyksen eri luottamustehtävissä vastaajaryhmittäin

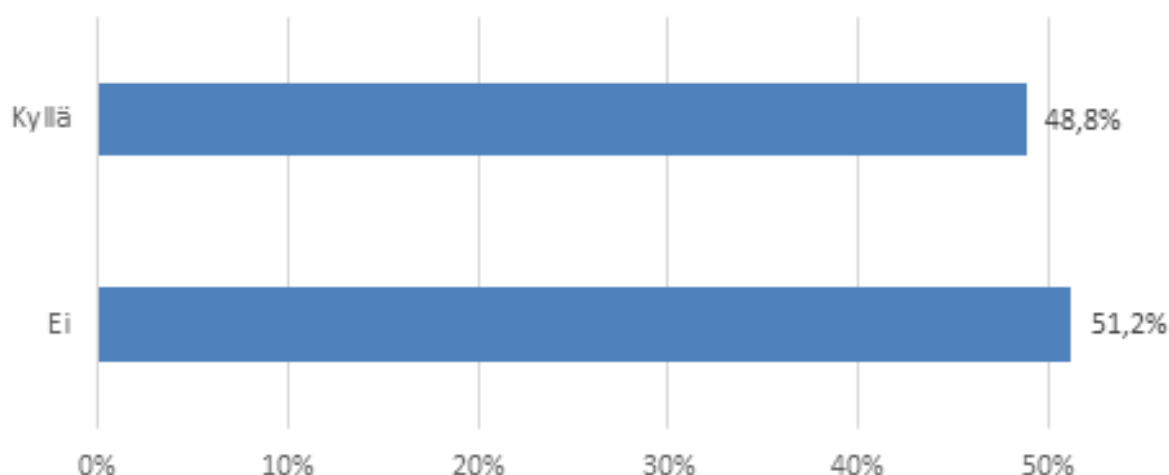


Miehet toimivat suhteellisesti naisia useammin myös jäsenyhdistysten luottamustehtävissä, mutta tässäkin pätee sama sääntö kuin liittokohtaisella tasolla: koska naisia on jäsenyhdistyksissä miehiä lukumäärällisesti enemmän, naisia on myös lukumäärällisesti enemmän eri luottamustehtävissä. Tämä näkyy alla olevassa kuvassa. Muun sukupuolen valinneista vastaajista enemmistö ilmoitti toimivansa jäsenyhdistyksen luottamustehtävissä, mutta koska kyseinen vastaajajoukko on määrältään hyvin pieni, sitä ei ole sisällytetty tarkasteluun

Kuva 38: Naisten ja miesten osuudet jäsenyhdistyksen eri luottamustehtävissä toimivista



Kuva 39: Osallistuminen oman jäsenyhdistyksen toimintaan

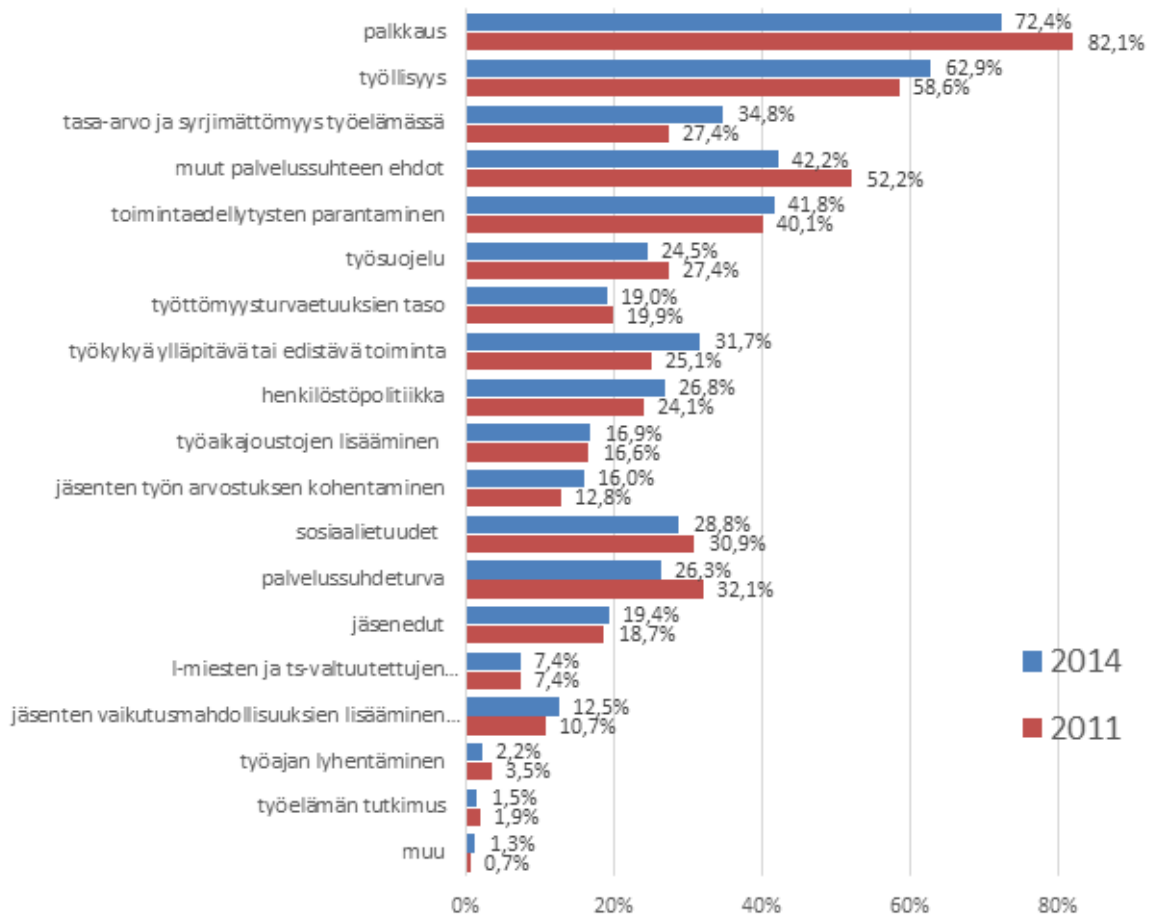


Hieman alle puolet (48,8 %) jäsenistä oli osallistunut oman jäsenyhdistyksen toimintaan. Ikäryhmittäin tarkasteltuna alle 30-vuotiaista vain 26,2 prosenttia oli osallistunut yhdistyksensä toimintaan. Ikäryhmässä 30–39 -vuotiaat vastaava osuus oli 42 prosenttia. Osallistumisaktiivisuus kasvoi vanhempiin ikäryhmiin siirryttäessä. Avovastauksissa alle 30-vuotiaiden vastauksissa painottui erityisesti se, että he eivät kokeneet tapahtumia kiinnostaviksi. 30–39 -vuotiaat korostivat tämän ohella erityisesti myös ajan puutetta. Tiedonkulku tapahtumista koettiin myös ajoittain puutteelliseksi. Sukupuolittain tarkasteltuna naiset osallistuivat miehiä hieman useammin toimintaan (naiset 49,8 % ja miehet 45,4 %). Sukupuolekseen muun kuin miehen tai naisen ilmoittaneet osallistuivat suhteellisen usein yhdistyksensä toimintaan.

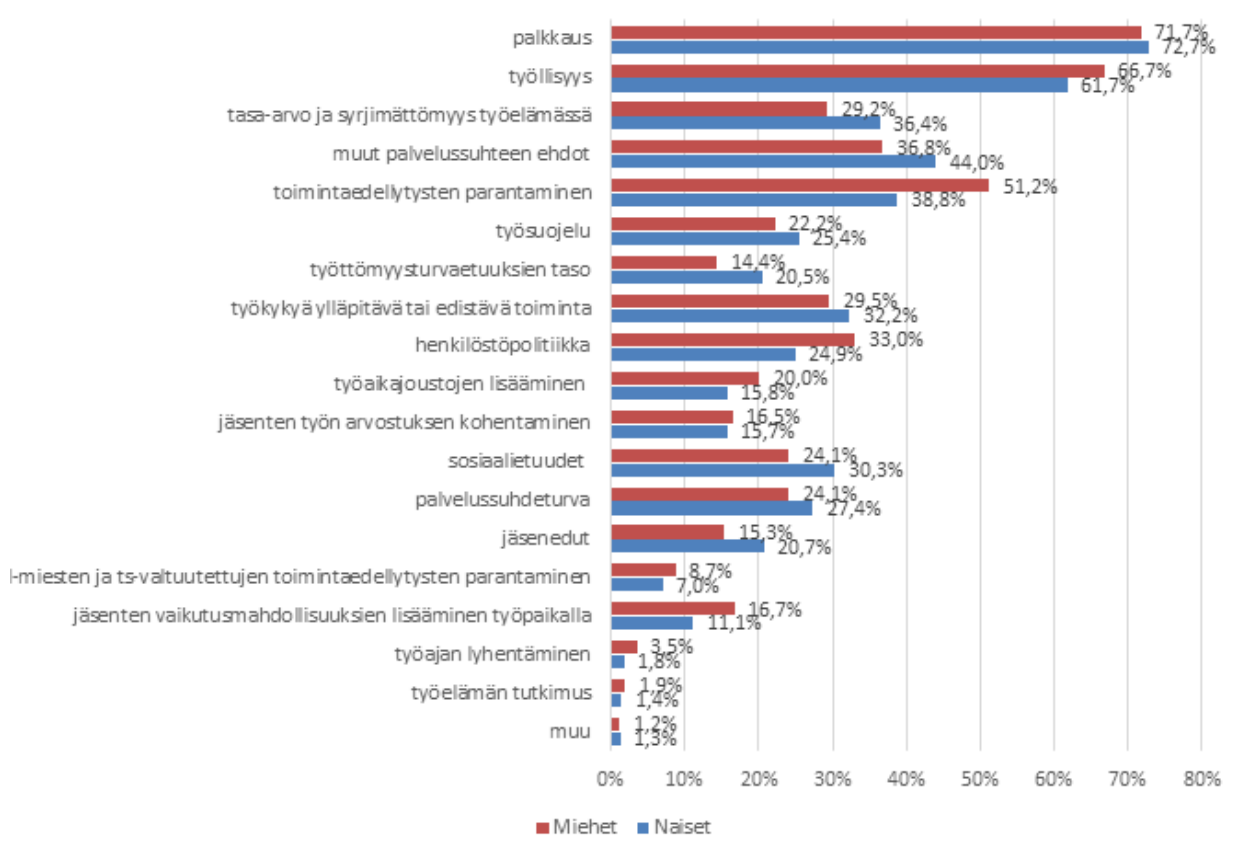
AMMATTIJÄRJESTÖ JA EDUNVALVONTA

Vastaajia pyydettiin valitsemaan ammattijärjestöjen viisi keskeisintä edunvalvontatehtävää. Keskeisimmiksi edunvalvontatehtäviksi nousivat palkkaukseen, työpaikkojen turvaamiseen, muihin palvelussuhteen ehtoihin, toimintaedellytysten parantamiseen sekä tasa-arvoon ja syrjimättömyyteen liittyvät asiat. Verrattuna edelliseen kyselyyn joitain muutoksia oli havaittavissa: Palkkaukselle annettiin aiempaa vähemmän painoarvoa (-10,3 %), vaikkakin sitä pidettiin silti tärkeimpänä tehtävänä. Lisäksi palvelussuhteen muihin ehtoihin vaikuttaminen menetti painoarvoaan (-10%) tasa-arvon puolestaan noustessa aiempaa voimakkaammin esiin (+7,3%). Työllisyyden turvaamista pidettiin myös hieman aiempaa tärkeämpänä (+4,3%). Tähän vaikuttanee yliopistoissa kuluvan vuoden aikana käydyt lukuisat yt-neuvottelut. Henkilöstövähennysten vaikutusten olisi tosin voinut olettaa näkyvän voimakkaamminkin tässä kohtaa.

Kuva 40: Tärkeimmät edunvalvontatehtävät: 2014 ja 2011

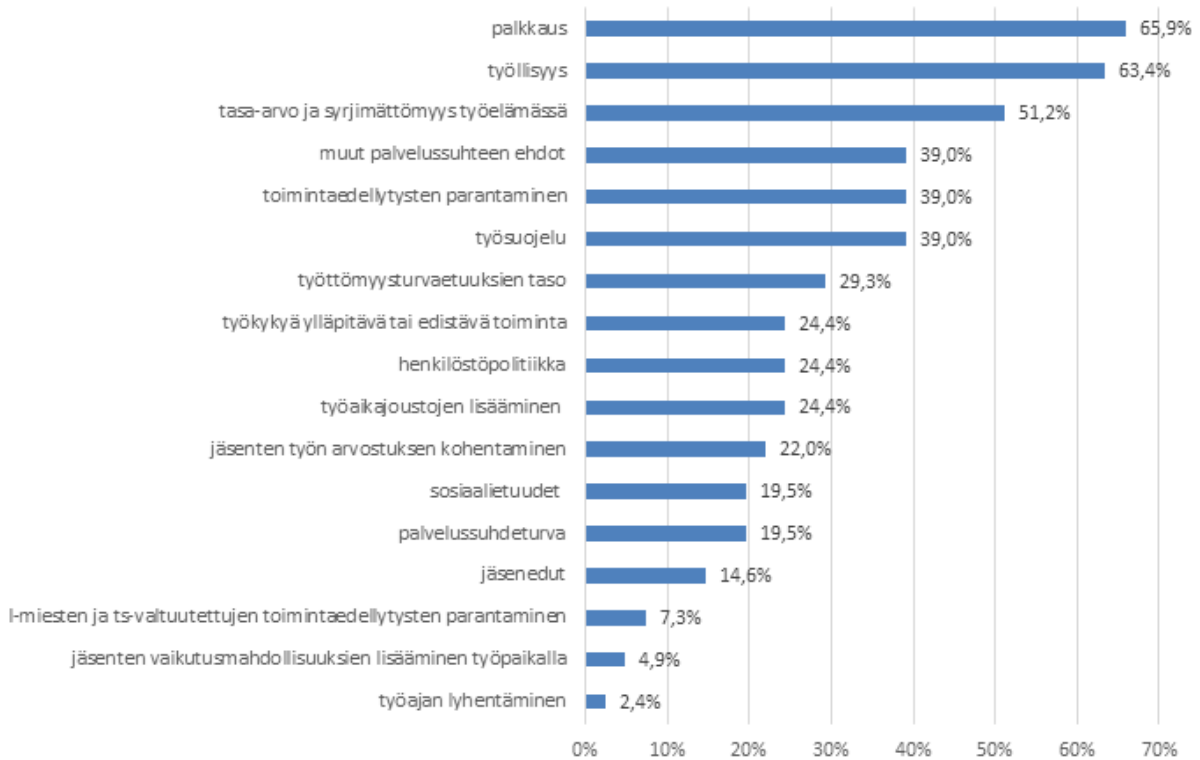


Kuva 41: Tärkeimmät edunvalvontatehtävät sukupuolittain



Tarkasteltaessa tärkeimpiä edunvalvontatehtäviä sukupuolittain voidaan havaita, että miehet korostavat erityisesti toimintaedellytysten parantamista, henkilöstöpolitiikkaa, vaikutusmahdollisuuksien lisäämistä sekä työaikajoustoja. Naiset painottavat puolestaan miehiä enemmän muiden palvelussuhteen ehtojen parantamista, palvelussuhdeturvaa, työttömyysturva- ja sosiaalietuuksia sekä tasa-arvoon ja syrjimättömyyteen liittyviä asioita. Kummallekin sukupuolelle tärkeintä on kuitenkin palkoista ja työllisyydestä huolehtiminen. Muun kuin miehen tai naisen sukupuoleksi valinneet nostivat esiin tärkeimpänä asiana tasa-arvon ja syrjimättömyyden puolesta tehtävän työn. Kannatusta saivat myös palkkaukseen, toimintaedellytysten parantamiseen sekä työaikajousteihin liittyvät asiat.

Kuva 42: Tärkeimmät edunvalvontatehtävät: alle 30-vuotiaat



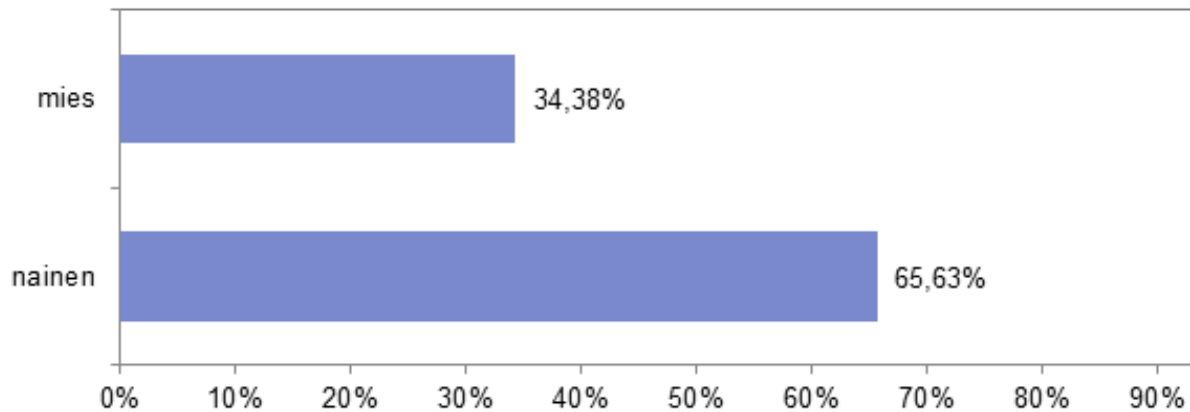
Alle 30-vuotiaat vastaajat nostivat muiden tavoin palkkauksen ja työllisyyden edunvalvonnan keskeisimmiksi teemoiksi. Kolmanneksi tärkeimpänä edunvalvontatehtävänä pidetään kuitenkin muista ikäryhmistä poiketen tasa-arvoa ja syrjimättömyyttä (51,2%). Juuri tasa-arvon voimakas korostaminen erottaakin alle 30-vuotiaat selkeästi muista ikäryhmistä. Työsuojelu oli myös tässä ikäryhmässä suhteellisesti ottaen muita ikäryhmiä korostetummassa asemassa. Merkillepantavaa on myös jäsenten vaikutusmahdollisuuksien parantamiselle annettu vähäinen arvo.

Siirryttäessä vanhempiin ikäryhmiin edunvalvontatehtävät alkavat painottua aiemmin esitettyä kokonaistuloksen mukaisesti. 30-39-vuotiaat korostavat hieman muita ikäryhmiä useammin henkilöstöpolitiikkaan (esim. johtaminen, henkilöstökoulutus) vaikuttamista, 40-49-vuotiaiden nostaessa viiden tärkeimmän tehtävän joukkoon työkyvyn ylläpitoon ja parantamiseen liittyvän toiminnan. 50-59-vuotiaat nostavat nuorten jäsenten tavoin esiin tasa-arvotyön: ehkäpä niin heille kuin nuorille jäsenille on yhteistä huoli ikään perustuvasta syrjinnästä?

LIITE 1: TYÖTTÖMÄT VASTAAJAT

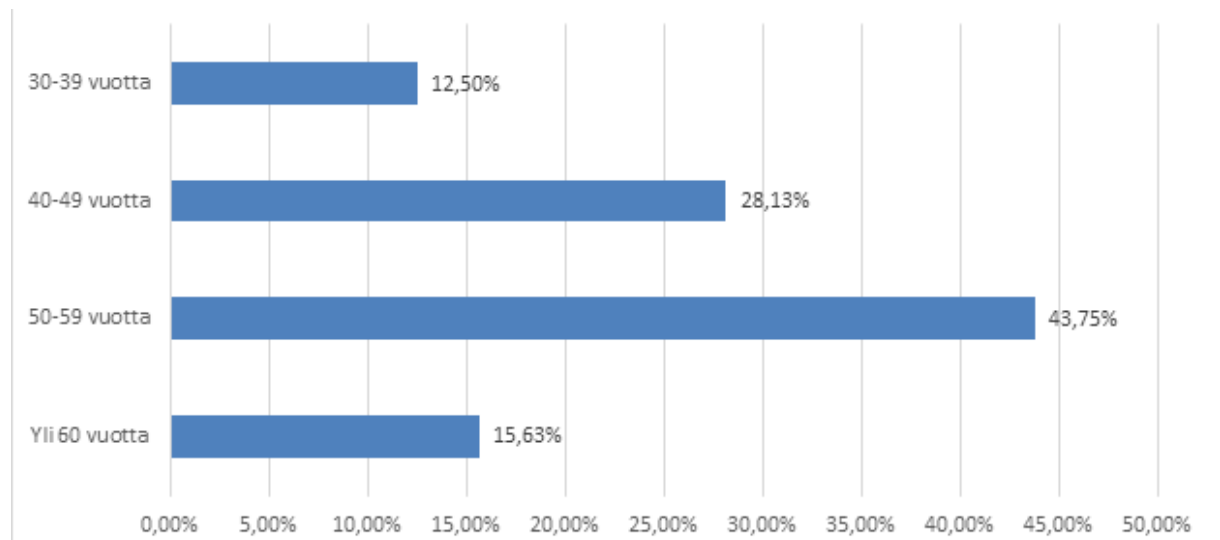
Jäsenkyselyyn vastanneista 64 ilmoitti olevansa työttömänä kyselyajankohtana. Heille esitettiin jatkokysymyksiä työttömyyteen johtaneista syistä sekä sen lievittämiseen liittyvistä työvoimapolitiittisista keinoista.

Kuva 43: Työttömät vastaajat sukupuolittain



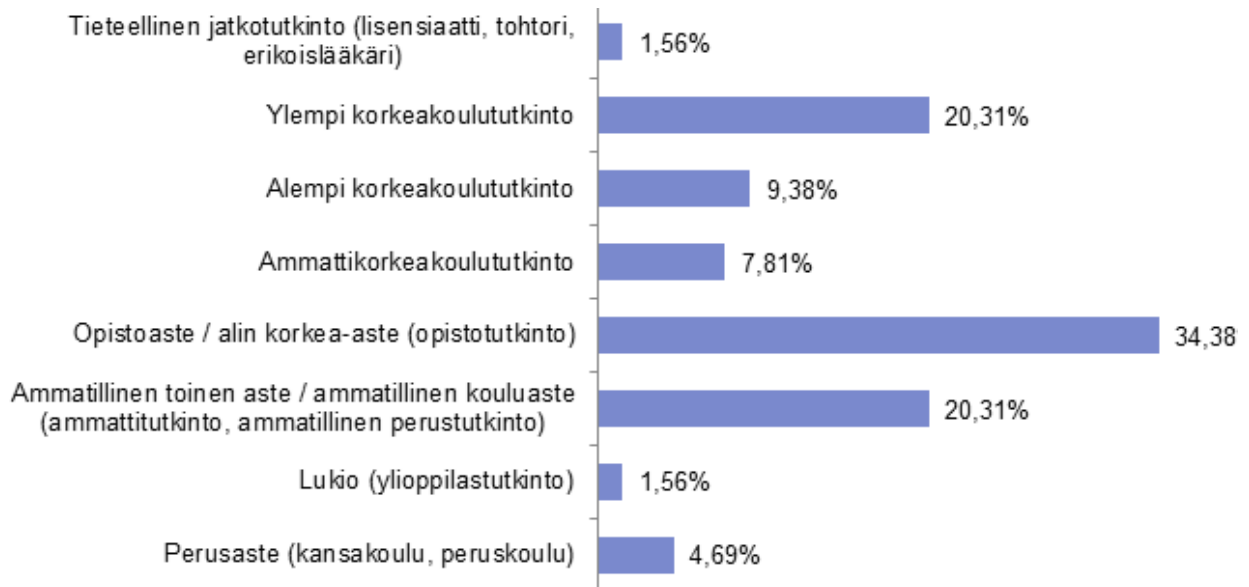
Miesten osuus työttömistä vastaajista oli noin 34,4 prosenttia, mikä on jonkin verran enemmän kuin kyselyyn vastanneiden miesten osuus, jotka ilmoittivat olevansa joko työelämässä tai eläkkeellä (noin 24 prosenttia). Tästä voidaan päätellä, että työttömyys on kohdistunut suhteellisesti enemmän miehiin kuin naisiin.

Kuva 44: Työttömien vastaajien ikärakenne



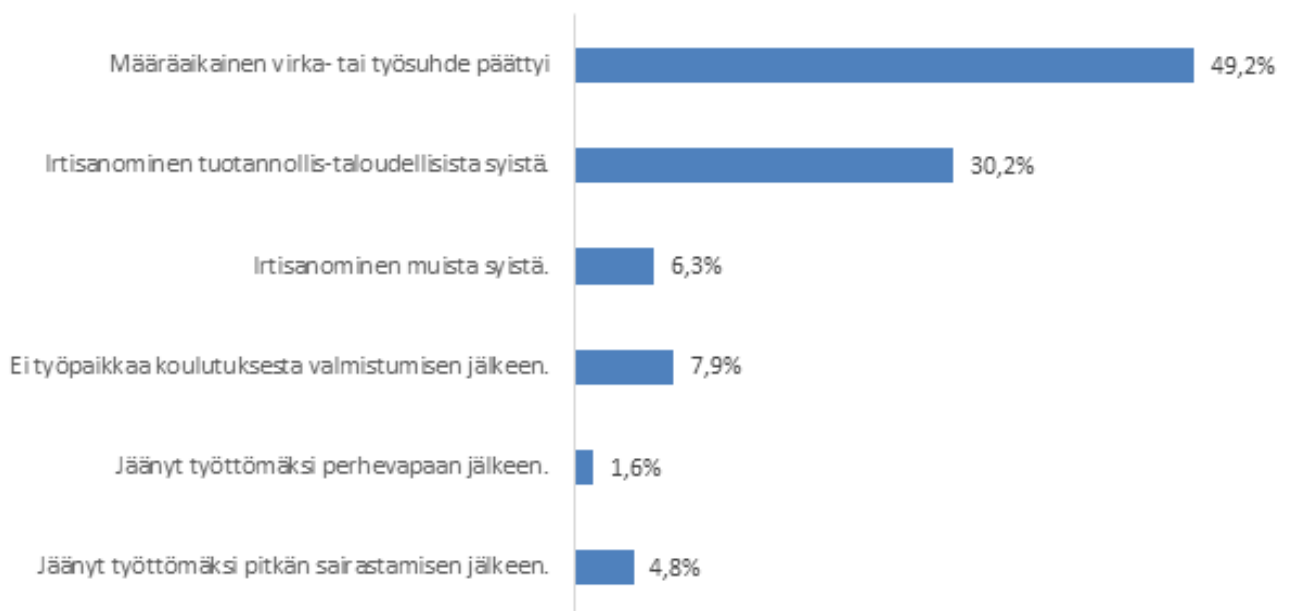
Työttömyys kohdistuu valtaosin työelämässä jo pidemmän aikaa olleeseen vastaajajoukkoon. Yli puolet työttömistä vastaajista oli ikärakenteeltaan 50 vuotta tai sitä vanhempia. Selkeästi suurin yksittäinen ikäryhmä muodostuu 50-59 –vuotiaista.

Kuva 45: Työttömien vastaajien koulutustaso



Yli puolet työttömistä vastaajista olivat joko opisto- tai ammattitutkinnon suorittaneita. Tämä on linjassa yliopistojen henkilöstövähennyksen kanssa, jotka ovat kohdistuneet ennen kaikkea suorittavan tason työntekijöihin. Koska liiton jäsenistä valtaosa työskentelee yliopistojen muussa kuin tutkimus- tai opetushenkilökunnassa ja juuri tukipalvelut ovat olleet viime aikaisen supistustoimien kohteena, myös työttömien jäsenten koulutustasorakenne noudattaa jossain määrin liiton jäsenistön yleistä koulutustasoa.

Kuva 46: Työttömyyden syy



Lähes puolet (49,2%) työttömistä vastaajista oli joutunut työttömäksi määräaikaiseen palvelussuhteen päättyttyä. Hieman yli kolmasosalla (36,5 %) työttömyyden syynä oli irtisanominen joko tuotannollis-taloudellisista (30,2%) tai muista syistä (6,3%).

Kuva 47: Työllistymistä heikentävät tekijät

	Ei heikennä	Heikentää jonkin verran	Heikentää paljon	Keskiarvo
Koulutusta vastaavia työpaikkoja ei ole tarjolla	4,9%	29,5%	65,6%	2,6
Avoimiin työpaikkoihin on liikaa hyviä hakijoita	8,1%	25,8%	66,1%	2,6
Ikä	14,1%	25%	60,9%	2,5
Sukupuoli	70,7%	20,7%	8,6%	1,4
Vanhentunut tai väärän alan koulutus	37,9%	37,9%	24,1%	1,9
Puutteellinen tai väärän alan työkokemus	43,3%	43,3%	13,3%	1,7
Henkilökohtaiset tai perhesyyt	77,2%	21,1%	1,8%	1,2
Terveysten liittyvät syyt/alentunut työkyky	72,1%	11,5%	16,4%	1,4
Halukkaampi eläkkeelle kuin töihin	78,6%	12,5%	8,9%	1,3

Ehdoton enemmistö työttömistä vastaajista koki suurimmaksi työllistymisen esteeksi sen, että koulutusta vastaavia työpaikkoja ei ole tarjolla (95,1%) sekä avoimista työpaikoista käytävän kilpailun kovuuden (91,9%). Myös iän koettiin haittaavaan merkittävästi työllistymistä. Vastaajista 78,6 prosenttia ilmaisi olevansa halukas jatkamaan työuraansa.

Kuva 48: Osallistuminen viimeisen kahden vuoden aikana työvoimapolitiittisiin tukikeinoihin

	Ei ole osallistunut	Osallistunut, ei vaikutusta työllistymismahdollisuuksiin	Osallistunut, parantanut jonkin verran työllistymismahdollisuuksia	Osallistunut, parantanut paljon työllistymismahdollisuuksia
Työvoimakoulutus	70,3%	18,8%	7,8%	3,1%
Palkkatuettu työ	78,1%	7,8%	10,9%	3,1%
Kuntouttava työtoiminta	96,9%	0%	0%	3,1%

Suurin osa vastaajista ei ollut osallistunut viimeisen kahden vuoden aikana työvoimapolitiittisiin tukikeinoihin. Työvoimakoulutukseen oli osallistunut vajaa kolmasosa vastaajista (29,7%). Heistä 63,3 prosenttia koki, että koulutus ei ollut vaikuttanut heidän työllistymismahdollisuuksiinsa. Palkkatuettuun töihin osallistuneista 64,2 prosenttia koki, että toimenpide oli parantanut heidän työllistymismahdollisuuksia joko jossain määrin tai huomattavasti. Kunt-

Jäsenkysely 2014

ottavaan työtoimintaan ei ollut osallistunut kuin 3,1 prosenttia työttömistä vastaajista, jotka kaikki pitivät sitä hyödyllisenä työllistymisen kannalta.