

Henkilöstövähennykset sekä yhteistoiminta ja esimiestyö
YHL:n jäsenkysely 2016

Johdanto

Yliopistojen ja tutkimusalan henkilöstöliiton vuoden 2016 jäsenkyselyn teemoina olivat erityisesti irtisanotut, työttömät ja lomautetut. Kysyttiin myös yhteistoiminnasta ja esimiestyöstä työpaikalla sekä luottamustehtävissä olevien ajankäytöstä. Kysely toteutettiin ajanjaksolla 17.10.–30.10.2016 ja se lähetettiin 3732 jäsenelle. Kyselyyn vastasi yhteensä 1319 jäsentä, joten vastausprosentti oli 35,3 %.

Kyselyn kohderyhmänä olivat kaikki YHL:n jäsenet, joiden sähköpostiosoitteet oli saatavissa liiton rekisteristä. Kysely oli rakennettu siten, että kysymykset kohdennettiin eri vastaajille kyselyssä ilmoittamansa työmarkkinatilanteen mukaan.

Perustietoja vastaajaryhmästä

Ikä ja sukupuoli

Kyselyyn vastanneista vajaa kolme neljäsosa (74 %) oli naisia ja neljäsosa (25 %) miehiä. Kyselyssä annettiin myös mahdollisuus valita sukupuolekseen muu kuin mies tai nainen tai kieltäytyä kokonaan ilmoittamasta sukupuolta. Kolmannen sukupuolen valitsi 0,4 prosenttia vastaajista ja 0,7 prosenttia puolestaan ei halunnut ilmoittaa omaa sukupuoltaan. Koska näiden kahden ryhmän osalta kyseessä on kyselyn otoksen huomioiden erittäin pieni joukko, jatkossa vastauksia tarkastellaan sukupuolittain vain naisten ja miesten näkökulmasta. Muutoin kaikki eri sukupuolet ovat tilastoissa mukana.

Taulukko 1. Vastaajien ikä- ja sukupuolijakauma

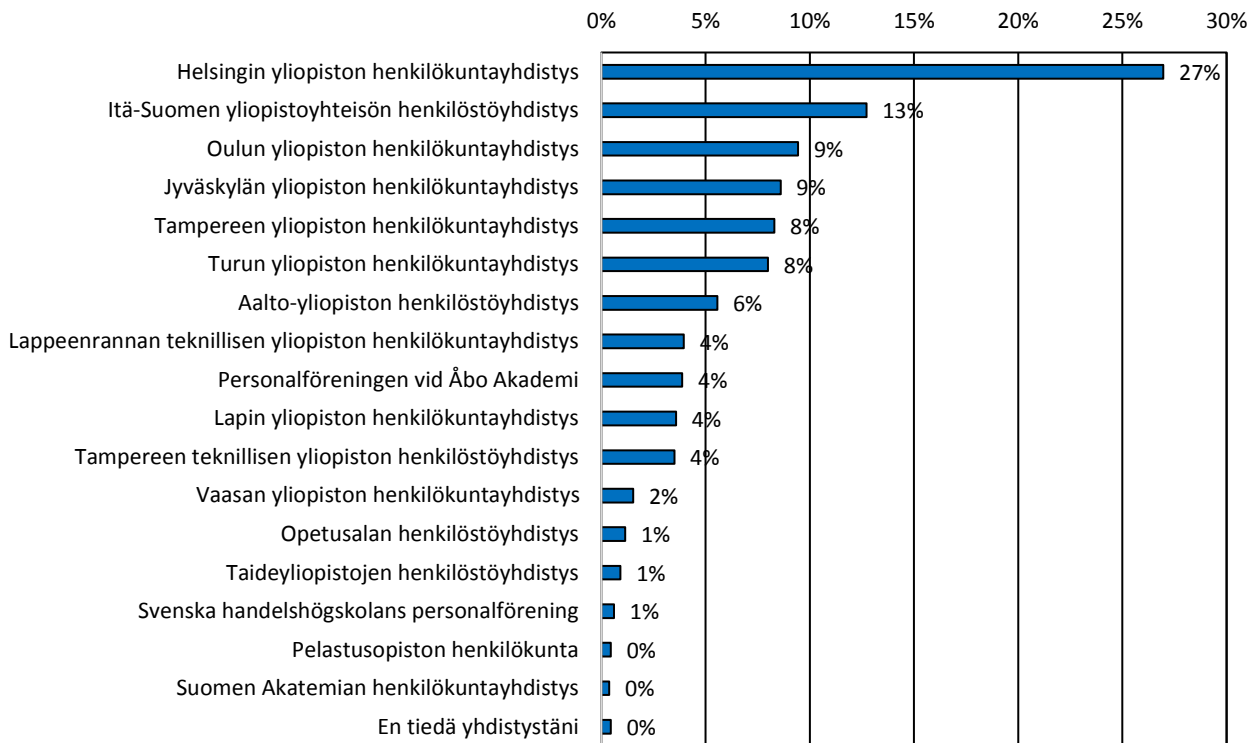
	nainen	mies	yhteensä
alle 26-vuotiaat	0 %	1 %	0 %
26–35-vuotiaat	6 %	7 %	6 %
36–45-vuotiaat	16 %	26 %	19 %
46–55-vuotiaat	39 %	31 %	37 %
56–65-vuotiaat	39 %	34 %	38 %
66+ -vuotiaat	1 %	1 %	1 %
yhteensä	100 %	100 %	100 %

Valtaosa vastaajista kuului ikäryhmiin 46–55- ja 56–65-vuotiaat. 76 prosenttia oli 46 vuotta täyttäneitä. Keski-ikänsä naiset ovat miehiä vanhempia.

Jäsenyhdistykset

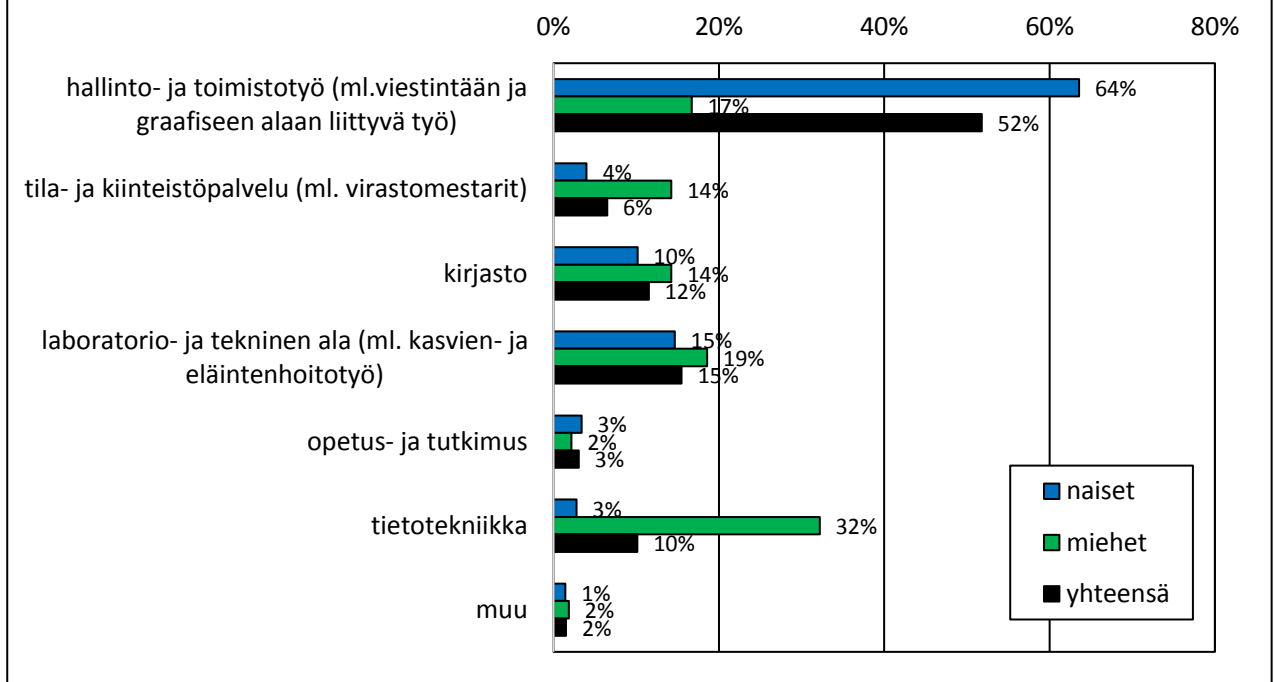
Vastauksia saatiin kaikista YHL:n jäsenyhdistyksistä. Reilu neljäsosa vastaajista (27 %) kuului Helsingin yliopiston henkilökuntayhdistys HYHY:yn. Seuraavaksi eniten vastaajia saatiin Itä-Suomen yliopistossa (13 %) ja Oulun yliopistossa vaikuttavista jäsenyhdistyksistä (9 %).

Kuvio 1. Vastaajien jäsenyhdistys



Ammattiala

Kuvio 2. Ammattialoilla toimivat sukupuolen mukaan



Yli puolet kaikista vastaajista toimii hallinto- ja toimistotyön alalla, naisista jopa 64 prosenttia. Miehet toimivat selvästi naisia useammin tietotekniikan alalla (32 %).

Työmarkkinatilanne

Taulukko 2. Vastaajien työmarkkinatilanne

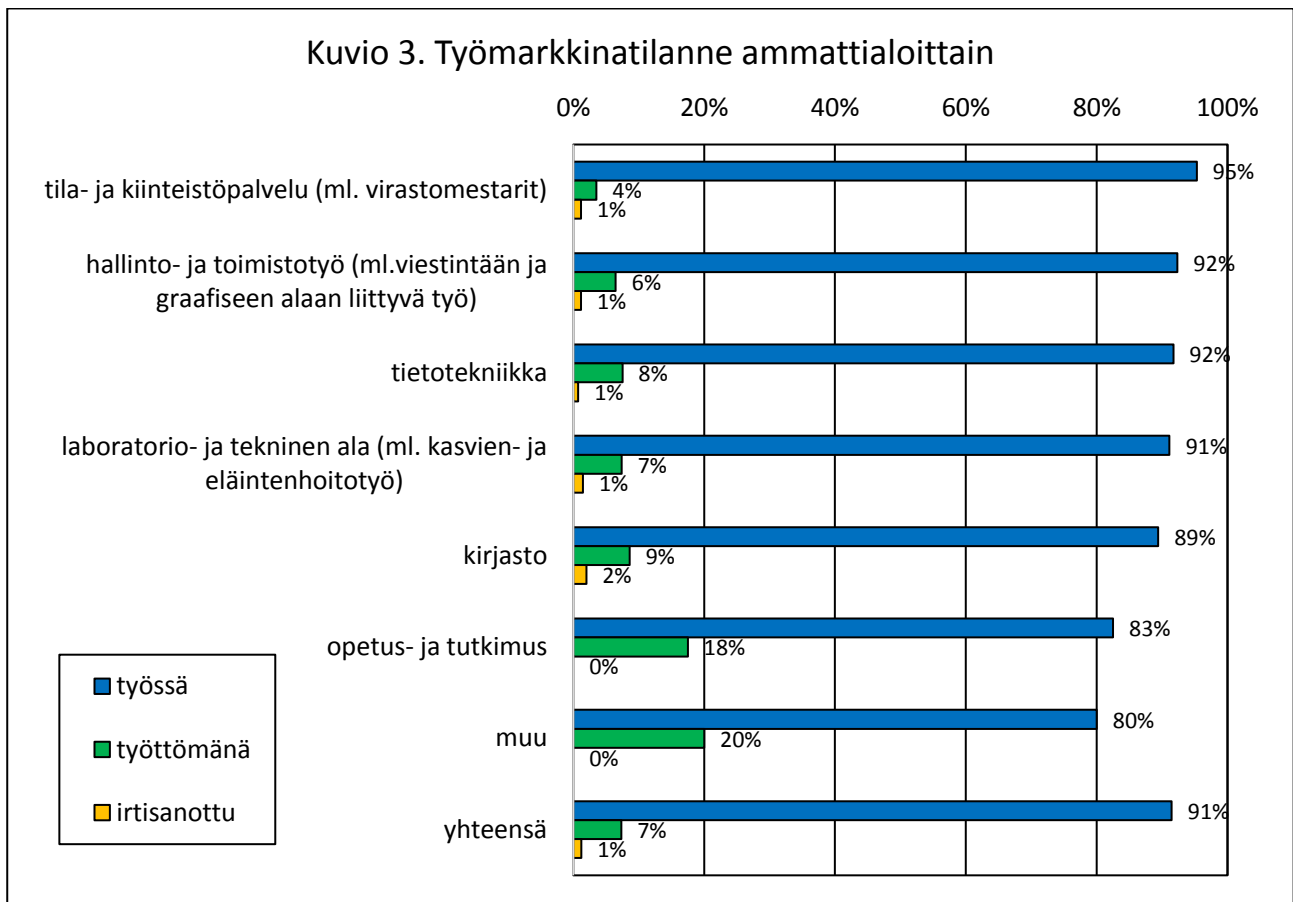
	nainen	mies	yhteensä
Työssä joko koko- tai osa-aikaisena	90,1 %	91,6 %	90,3 %
Irtisanottu, työsuhteeni on päättymässä	1,5 %	0,3 %	1,2 %
Työtön, työvoimakoulutuksessa tai työllistämistyössä	7,0 %	7,7 %	7,4 %
Lomautettu	0,0 %	0,3 %	0,1 %
Äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalla tai hoitovapaalla	0,5 %	0,0 %	0,4 %
Vuorottelu- tai opintovapaalla	0,8 %	0,0 %	0,6 %
Yhteensä	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Vastaajista töissä oli joko koko- tai osa-aikaisena 90 prosenttia. Osuuteen ei sisälly vuorottelu-, opinto- tai perhevapaalla olevia vastaajia (1,0 %). Miehet olivat työssä hieman naisia yleisemmin.

Työmarkkinatilanteen mukaan työttömänä, työvoimakoulutuksessa tai työllistämistyössä oli seitsemän prosenttia ja irtisanottuna, mutta edelleen irtisanomisajalla työssä olevia yksi prosentti. Näistä vastaajaryhmistä esitetään seuraavassa lisäanalyysija. Sen sijaan lomautettuja aineistossa oli liian vähän tätä tarkoitusta varten.

Ammattialoittain työssä oli eniten tila- ja kiinteistöpalvelun sekä hallinto- ja toimistotyön henkilöstöä.

Kuvio 3. Työmarkkinatilanne ammattialoittain



Työttömät ja irtisanotut

Vastaajista työttöminä oli vastaushetkellä seitsemän prosenttia ja työttömäksi jäämässä (irtisanottuja) yksi prosentti. Työttömänä olevilla yleisimmät työttömyyden alkamisen syyt olivat tuotannollis-taloudelliset syyt (47 %) ja määräaikaisen palvelussuhteen päätyminen (42 %).

Taulukko 3. Työttömänä olleiden työttömyyden alkamisen syy

	nainen	mies	yhteensä
Määräaikainen virka- tai työsuhde päättyi.	46 %	28 %	42 %
Minut irtisanottiin tuotannollis-taloudellisista syistä.	45 %	52 %	47 %
Minut irtisanottiin muista syistä.	3 %	12 %	5 %
En ole saanut työpaikkaa koulutuksesta valmistumisen jälkeen.	1 %	0 %	1 %
Jäin työttömäksi perhevapaan (äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaa taikka kotihoiton tukijakso) jälkeen.	3 %	4 %	3 %
Jäin työttömäksi pitkän sairastamisen jälkeen.	1 %	4 %	2 %
Yhteensä	100 %	100 %	100 %
N	69	25	98

Kyselyssä selvitettiin tarkemmin tutkimusvuonna 2016 irtisanomisten kautta työttömäksi joutuneiden ja joutumassa olevien palvelussuhteen kestoa sekä irtisanomisaikana käytettyjä liiton ja oman yhdistyksen palveluja. Noin puolelle irtisanotuista yhtäjaksoinen palvelussuhde ennen irtisanomista oli kestänyt 10–19 vuotta. Irtisanotuilla naisilla palvelussuhteet olivat keskimäärin selvästi miehiä pidempiä.

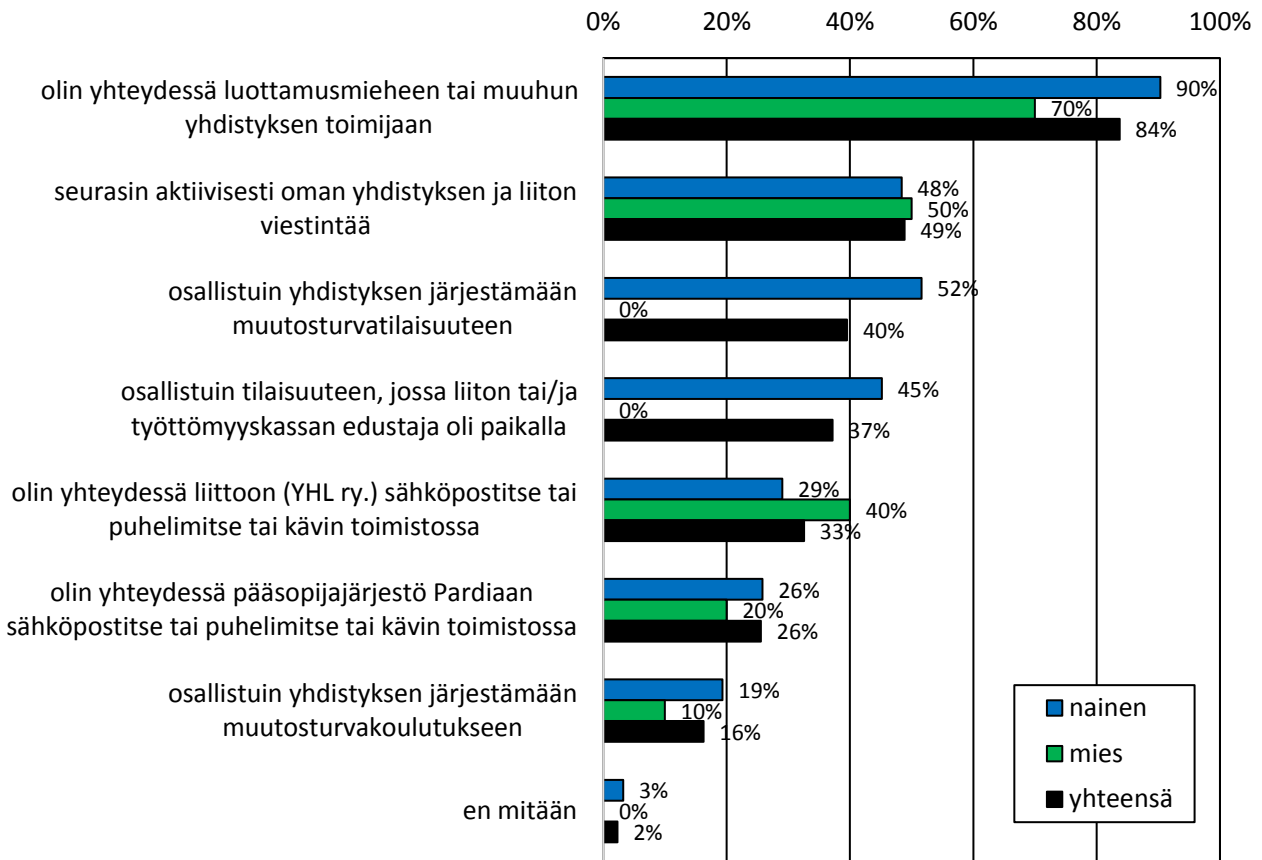
Taulukko 4. Vuonna 2016 irtisanomisten kautta työttömäksi joutuneiden ja joutumassa olevien yhtäjaksoisen palvelussuhteen kesto

	nainen	mies	yhteensä
alle 10 vuotta	6 %	20 %	9 %
10–19 vuotta	48 %	60 %	49 %
20–29 vuotta	23 %	20 %	26 %
30 + vuotta	23 %	0 %	16 %
yhteensä	100 %	100 %	100 %
keskiarvo (vuosia)	22,0	15,7	20,6
N	31	10	43

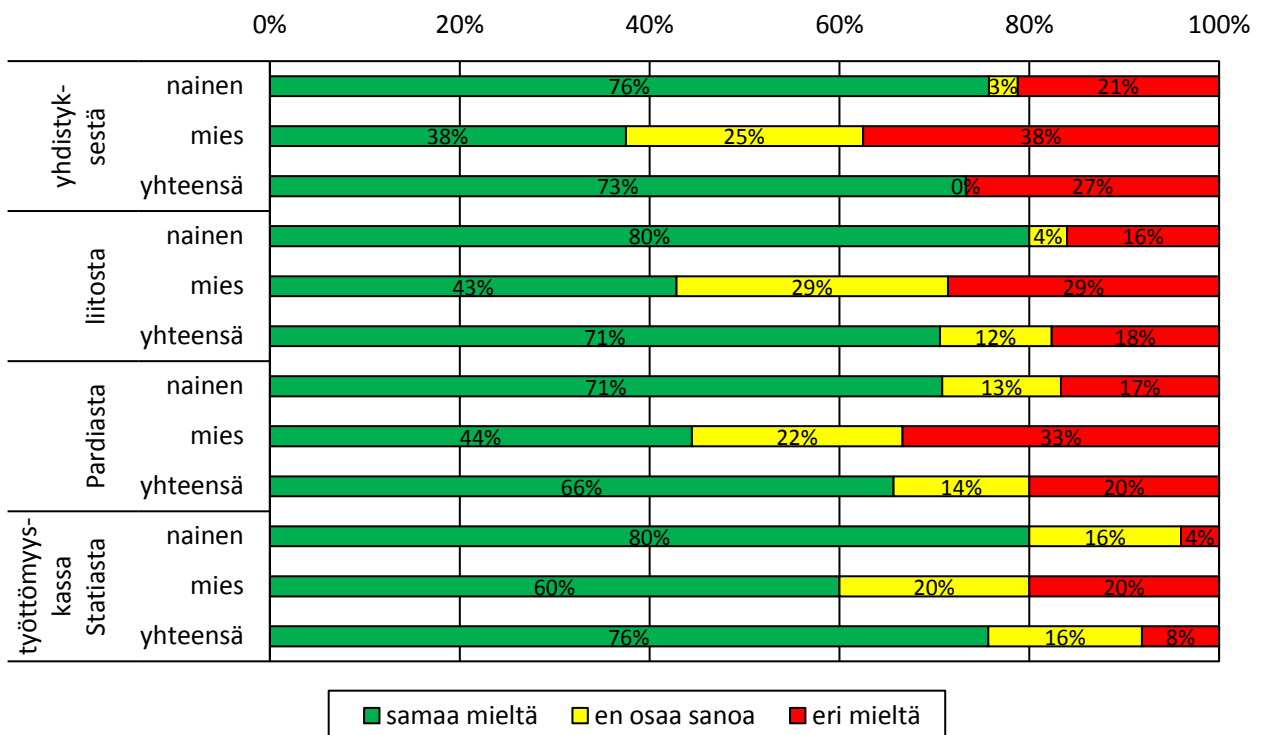
Näistä tutkimusvuonna irtisanotuista lähes kaikki käyttivät jotakin tarjolla olevaa liiton tai oman yhdistyksen palvelua (Kuvio 4.). Yleisimmin otettiin yhteyttä luottamusmieheen tai muuhun yhdistyksen toimijaan (84 %) ja seurattiin oman yhdistyksen ja liiton viestintää (49 %). Naiset osallistuivat miehiä aktiivisemmin järjestettyihin tilaisuuksiin.

Tyytyväisimpiä oltiin työttömyyskassa Statialta (76 %) ja omalta yhdistykseltä (73 %) saatuun palveluun irtisanomisaikana. Naiset olivat saamaansa palveluun miehiä tyytyväisempiä.

Kuvio 4. Liiton ja oman yhdistyksen palvelujen käyttö irtisanomisaikana

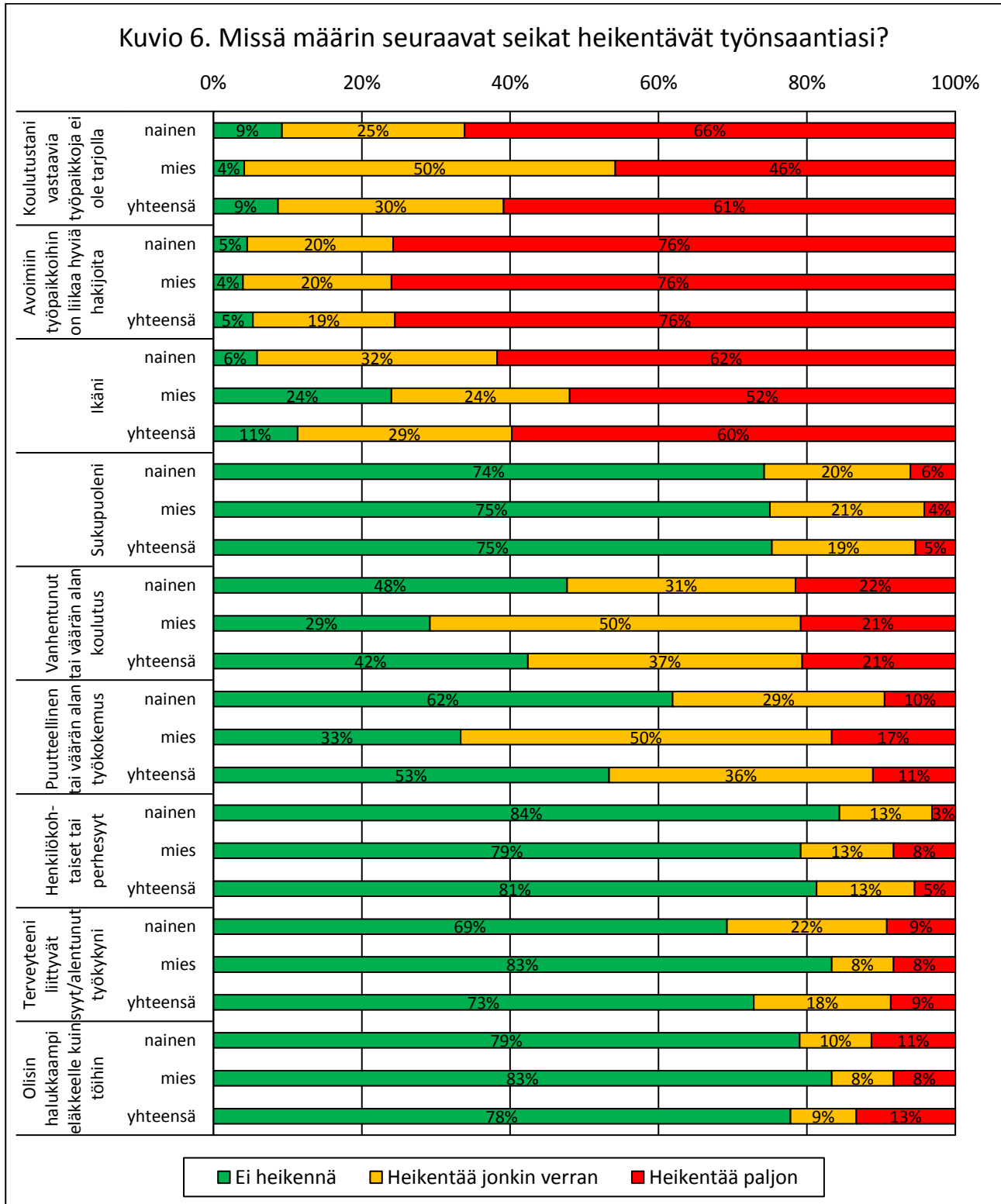


Kuvio 5. Olin tyytyväinen irtisanomisaikanani saamaani palveluun



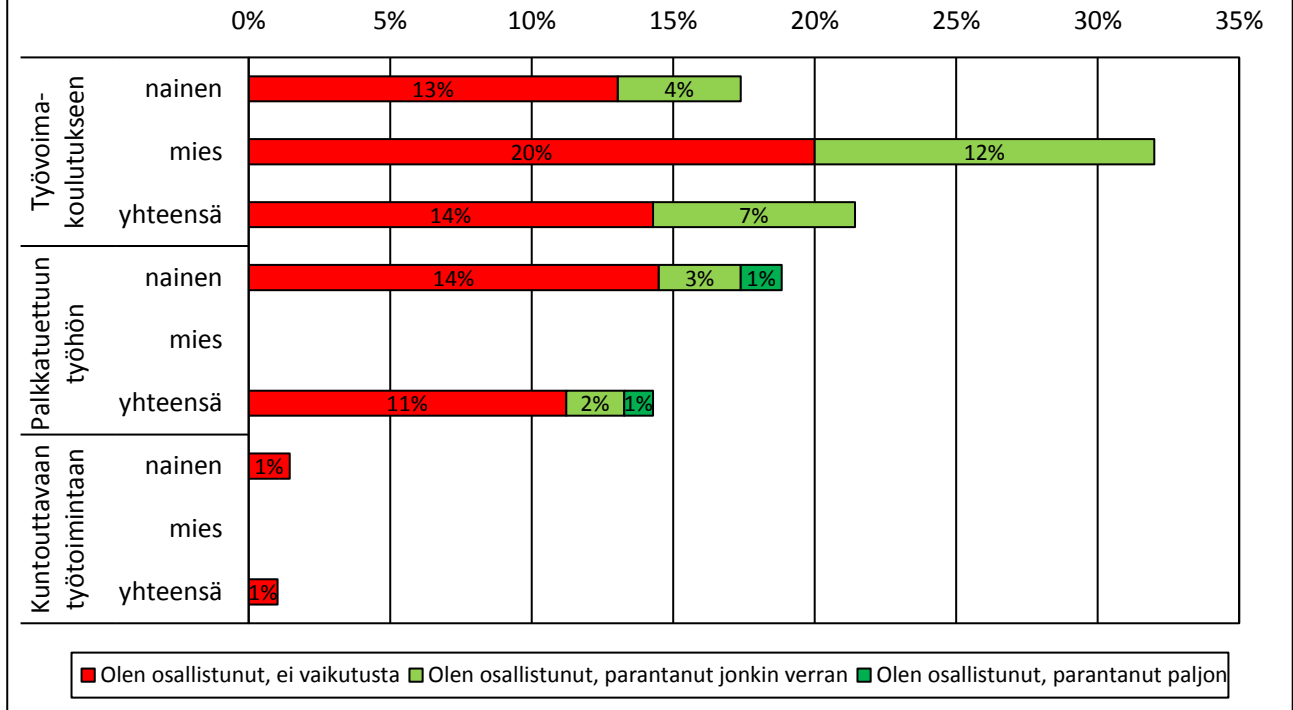
Työttömien tilanne

Työttömät katsoivat yleisemmin, että uuden työpaikan saamista heikentävät eniten työnhakijoiden suuri määrä avoimia työpaikkoja kohti (95 %), koulutusta vastaavien työpaikojen puute (91 %) ja oma ikä (89 %). Lisäksi uudelleentyöllistymistä haittasi vanhentunut tai väärän alan koulutus (58 %) ja puutteellinen tai väärän alan työkokemus (47 %).



Työvoimapolitiittisiin tukitoimiin oli osallistunut viimeisen kahden vuoden aikana kolmannes työttöminä olleista. Yleisimmin osallistuttiin työvoimakoulutukseen (21 % työttömistä) ja palkkatuettuun työhön (14 %). Valtaosa osallistuneista arvioi, että tukitoimet eivät ole kohentaneet omia työllistymismahdollisuuksia.

Kuvio 7. Osallistuminen työvoimapolitiittisiin tukitoimiin ja arvio niiden vaikutuksesta työllistymismahdollisuuksiin viimeisen kahden vuoden aikana

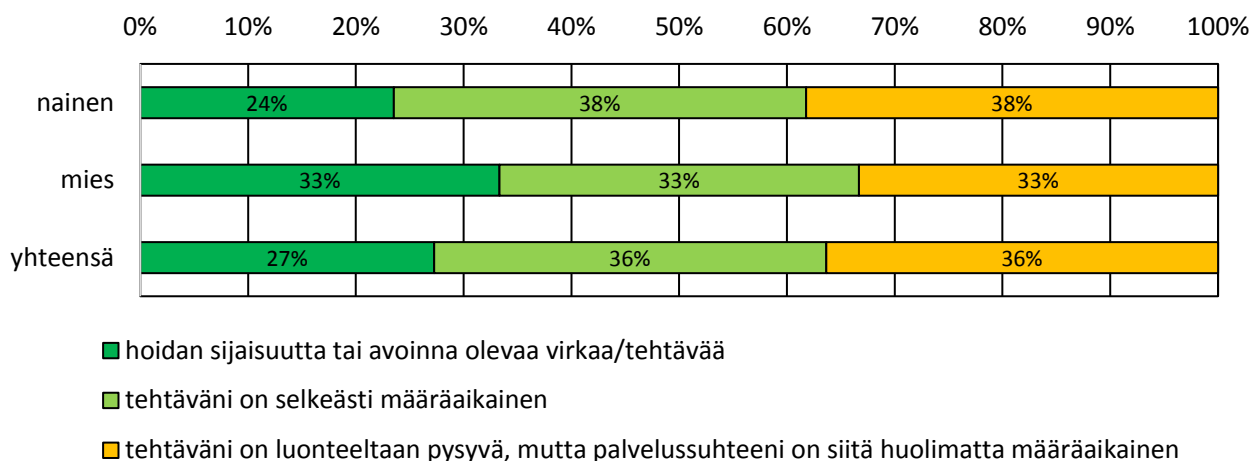


Työelämä

Kyselyyn vastanneista jäsenistä 91 prosenttia oli työssä tai jollakin vapaalla työstä juuri kyselyn teko-aikaan. Näistä yliopistoissa työskenteli 94 prosenttia, virastoissa kolme prosenttia, yhtiöissä kaksi prosenttia ja muualla yksi prosentti.

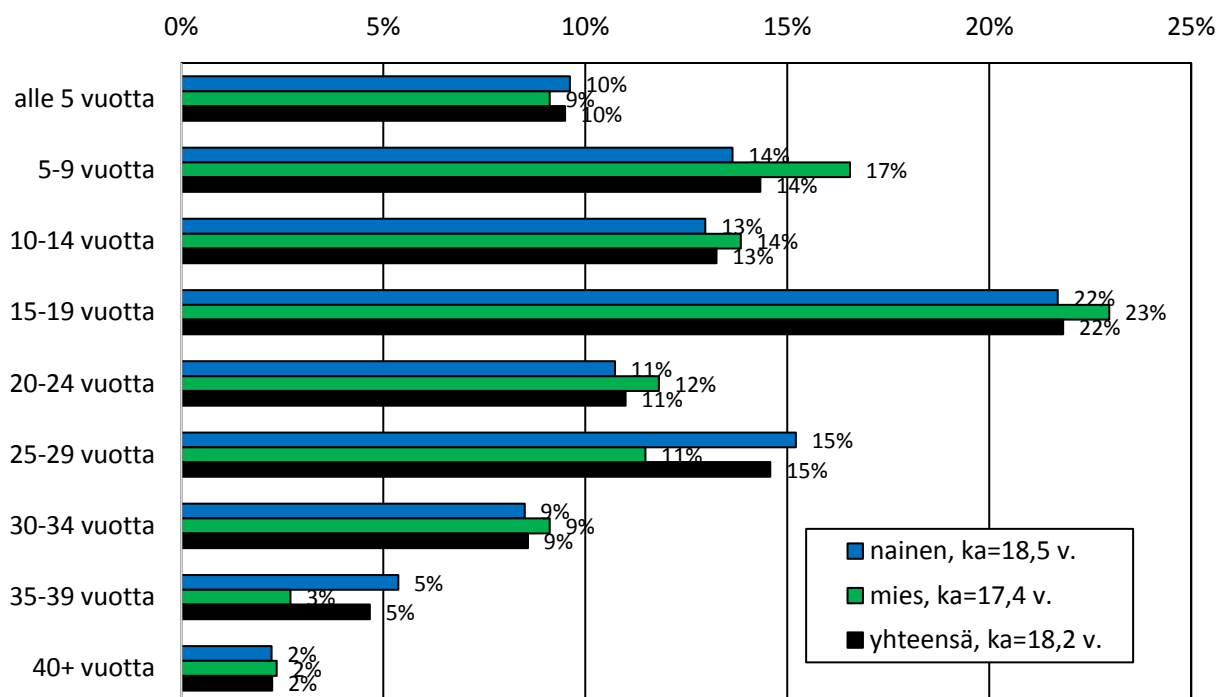
Virkasuhteessa työskenteli kolme prosenttia ja työsopimussuhteessa 97 prosenttia. Toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa oli 96 prosenttia ja määräaikaisessa 4 prosenttia. Määräaikaisista 27 prosenttia hoiti sijaisuutta tai avoinna olevaa tehtävää, 36 prosentilla tehtävä oli selvästi määräaikainen ja 36 prosentilla tehtävä oli luonteeltaan pysyvä, mutta palvelussuhde siitä huolimatta määräaikainen.

Kuvio 8. Työn määräaikaisuuden syy



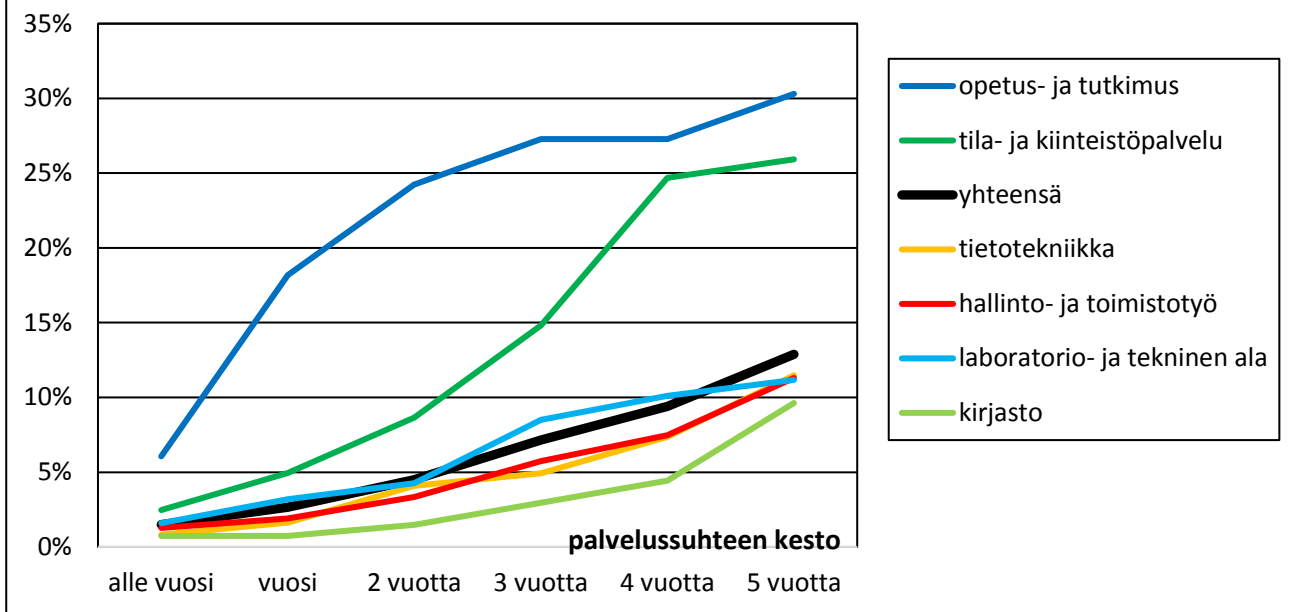
Kaikkien työssäolevien vastaajien palvelussuhteet olivat kestäneet keskimäärin 18,2 vuotta. Miehillä keskimääräinen palvelussuhteen kesto oli vuoden naisia alempi.

Kuvio 9. Palvelussuhteen kesto yhdenjaksoisesti



Kuviossa 10. on esitetty korkeintaan viisi vuotta palveluksessa olleiden osuus kunkin ammattialan henkilöstöstä palvelussuhteen keston mukaan. Kuvioista on luettavissa, kuinka suuri osa tällä hetkellä työssä olevasta, kunkin ammattialan henkilöstöstä on aloittanut yhdenjaksoisen palvelussuhteen viimeisen viiden vuoden aikana.

Kuvio 10. Korkeintaan 5 vuotta palvelussuhteessa olleiden osuus ammattialan henkilöstöstä (kumuloiuva prosentti)



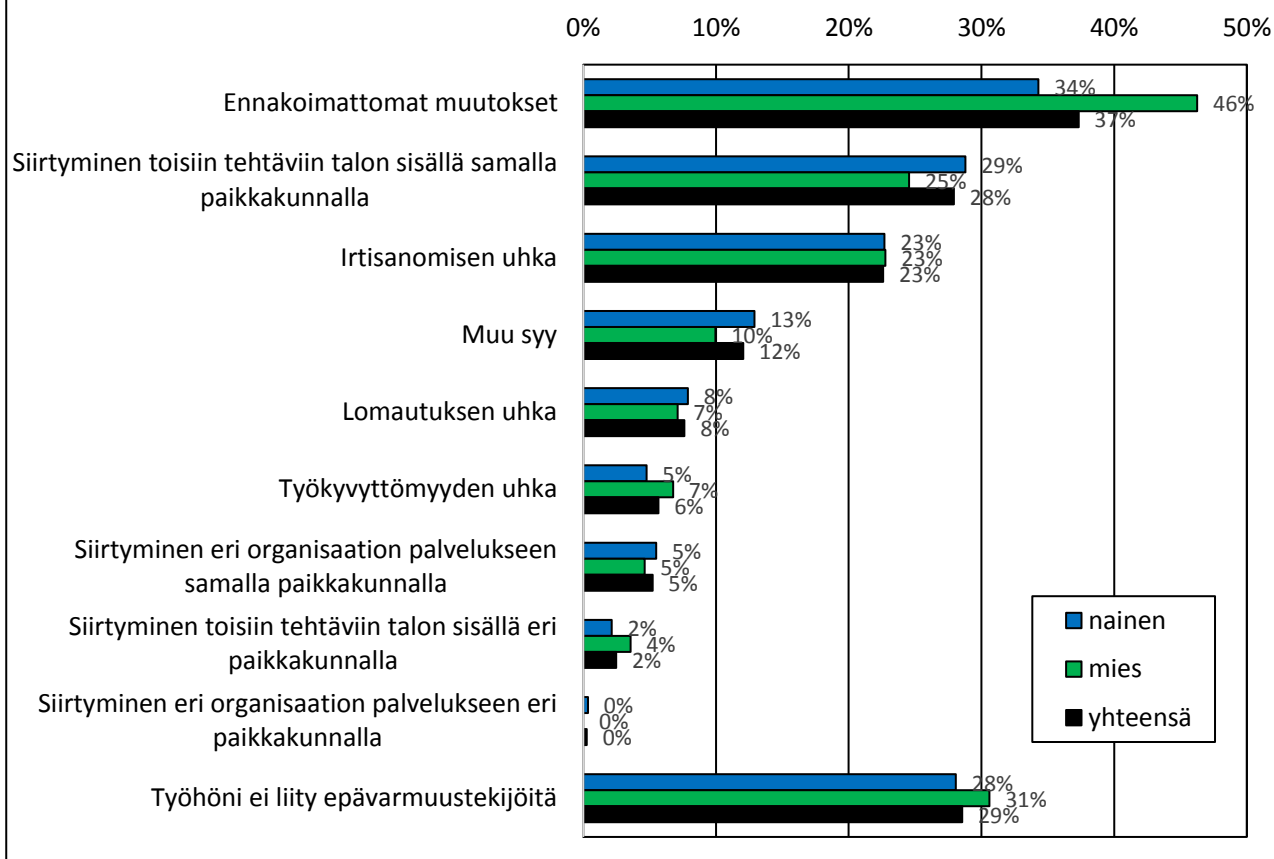
Kaiken kaikkiaan työssä olevasta jäsenistöstä 13 prosenttia on ollut yhdenjaksoisessa palvelussuhteessa korkeintaan viisi vuotta. Viime vuosina aloittaneiden suurimmat osuudet henkilöstöstä löytyvät opetus- ja tutkimus (30 %) sekä tila- ja kiinteistöpalvelun (26 %) ammattialoilla työskentelevistä.

Nämä ammattiryhmät ovat ammattialoista pienimmät (kolme ja kuusi prosenttia kaikista työssä olevista vastaajista), mikä voi lisätä tulosten satunnaisuutta. Erot muihin ammattiryhmiin ovat kuitenkin niin suuret, että pelkkä satunnainen vaihtelu tuskin selittää niitä. Henkilökunnan suurempi vaihtuvuus näillä ammattialoilla voi hyvin olla keskeinen selittäjä. Opetus- ja tutkimustyöhön kuuluu perinteisesti projektiluonteisuus, määräaikaisuus ja henkilökunnan suurempi vaihtuvuus.

Epävarmuustekijät työssä

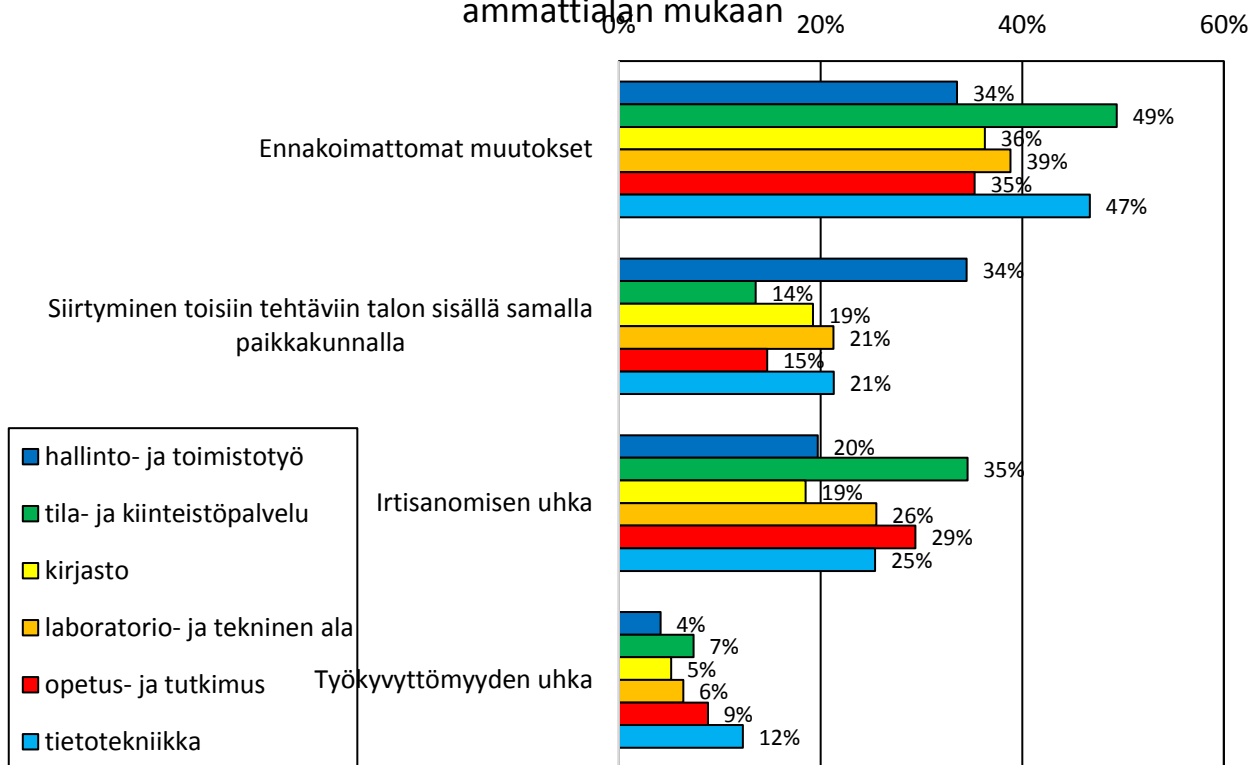
Kyselyllä selvitettiin myös työhön liittyviä epävarmuustekijöitä ja työpaikan uhatuksi kokemista. Vastaajista 29 prosenttia ei kokenut työhön liittyväksi mitään epävarmuutta aiheuttavia tekijöitä. Suurimmaksi epävarmuustekijöiksi nousivat ennakoimattomat muutokset (37 %), siirtyminen toisiin tehtäviin talon sisällä samalla paikkakunnalla (28 %) ja irtisanomisen uhkan (23 %).

Kuvio 10. Työn epävarmuustekijät



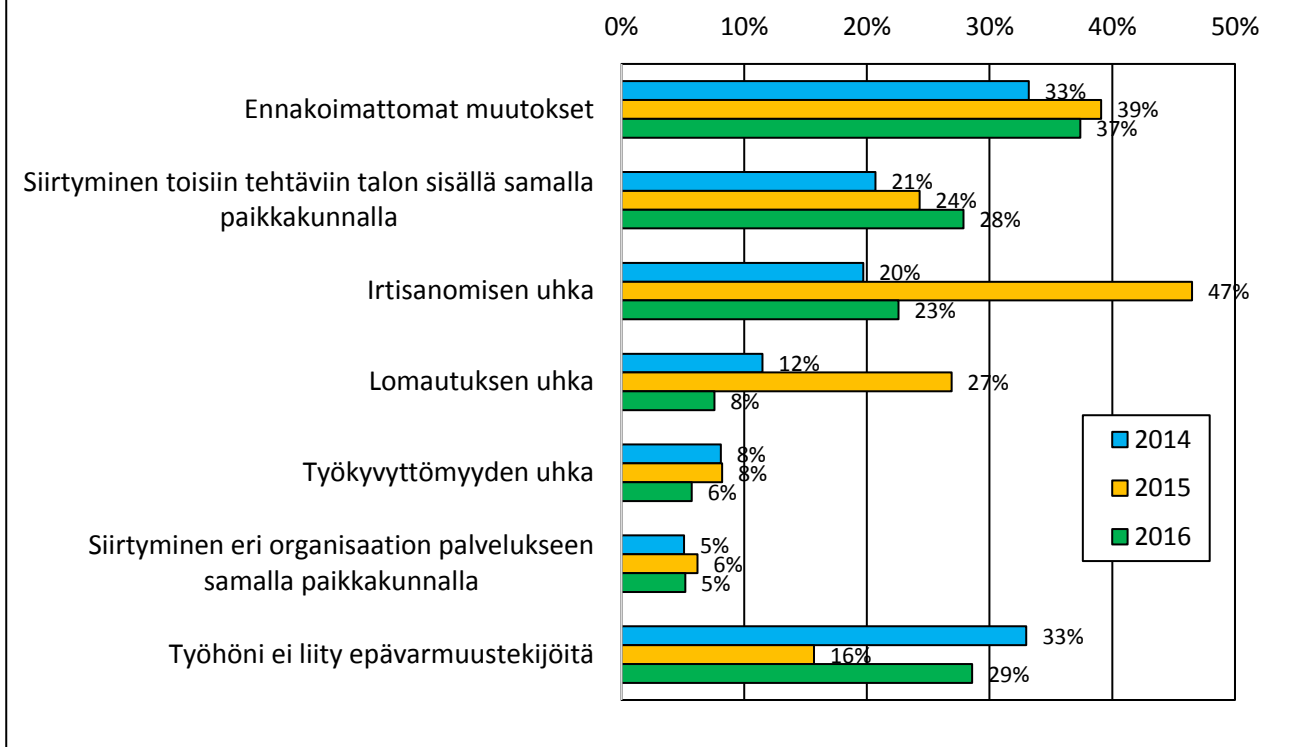
Tarkasteltaessa keskeisiä epävarmuustekijöitä ammattialan mukaan saadaan tarkempi kuva tekijöistä. Miesvaltaisilla tila- ja kiinteistöpalvelutehtävissä sekä tietotekniikkatehtävissä koetaan suurempaa epävarmuutta ennakoimattomista muutoksista. Tila- ja kiinteistöpalveluissa myös irtisanomisen uhka koetaan suuremmaksi. Sen sijaan naisvaltaisella hallinto- ja toimistotyöalalla siirtyminen toisiin tehtäviin talon sisällä samalla paikkakunnalla nousee muita yleisemmäksi epävarmuustekijäksi.

Kuvio 11. Työhön liittyvät keskeiset epävarmuustekijät ammattialan mukaan



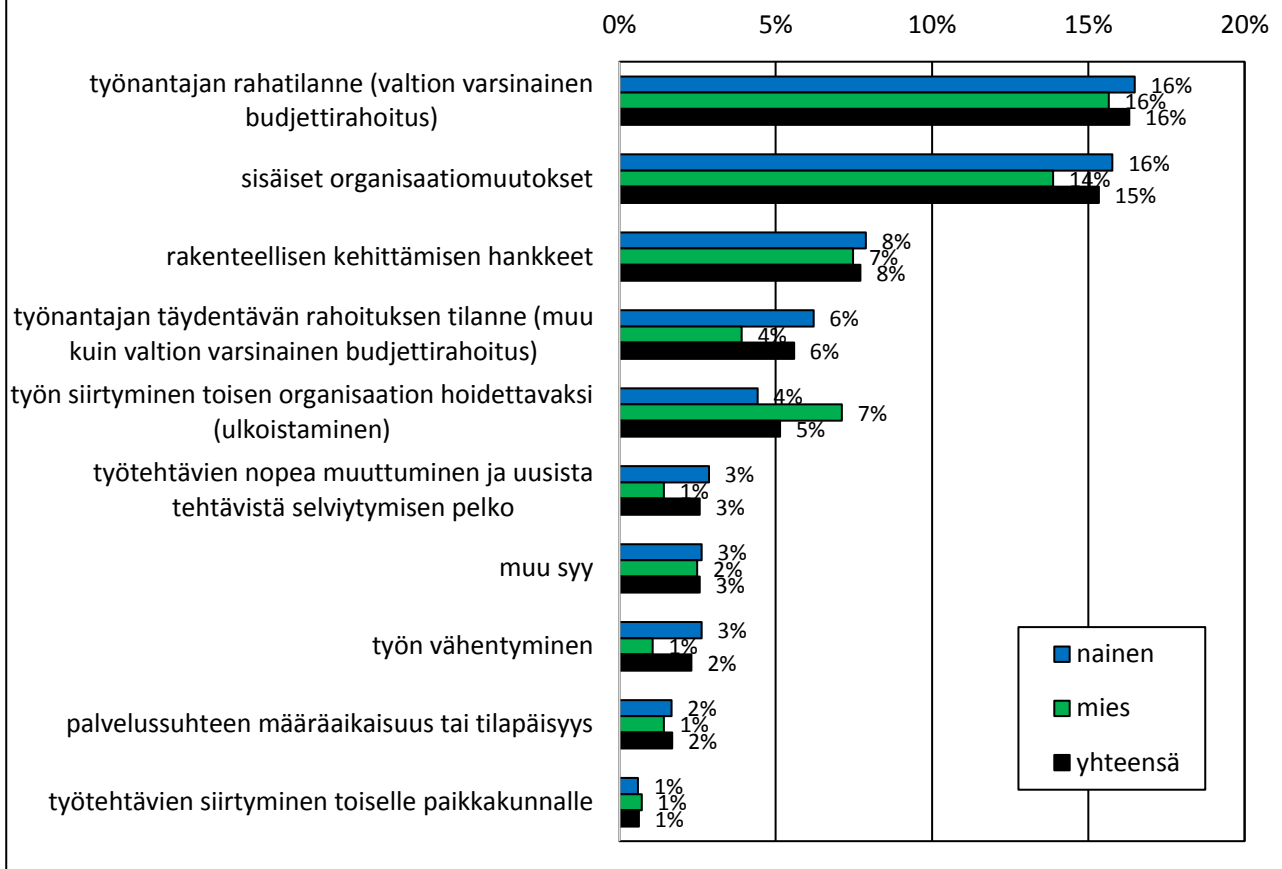
Epävarmuustekijöitä on kysytty YHL:n jäsenkyselyissä myös kahtena edellisenä vuotena, ja tekijät ovat selvästi vaihtuneet erityisesti vuoteen 2015 verrattuna. Silloin vain 16 prosenttia vastaajista ei kokenut epävarmuutta työssään. Suurena uhkana koettiin irtisanominen ja lomautus. Nämä uhkat ovat selvästi vähentyneet uusimpaan kyselyyn verrattuna. Sen sijaan siirtyminen toisiin tehtäviin talon sisällä samalla paikkakunnalla työn epävarmuustekijänä näyttää lisääntyneen tasaisesti viime vuosina.

Kuvio 12. Keskeiset työhön liittyvät epävarmuustekijät 2014–2016



Suoranaisesti työpaikkansa koki uhatuksi noin neljännes (24 %) vastaajista. Naiset (25 %) kokivat työpaikkansa uhatuksi miehiä hieman enemmän (22 %). Yleisimmän uhkan muodosti työnantajan budjettirahoituksen rahatilanne (16 %) ja sisäiset organisaatiomuutokset (14 %).

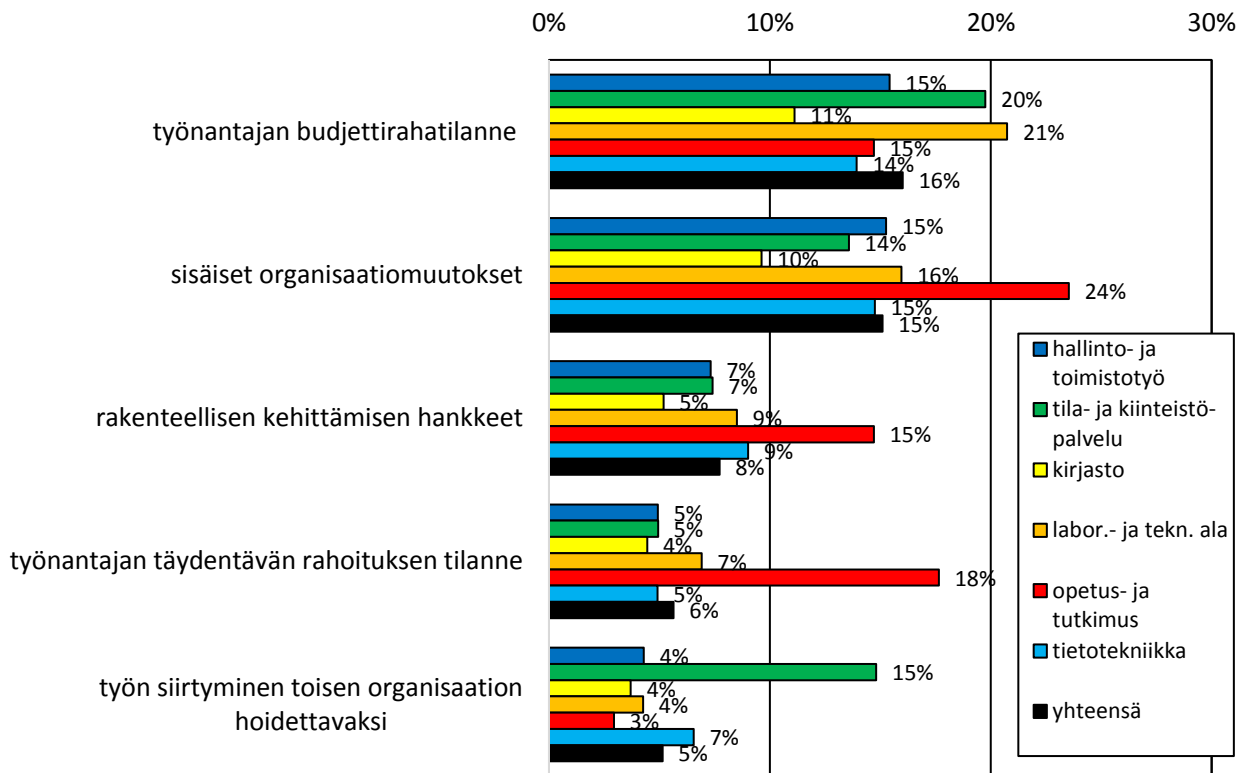
Kuvio 13. Minkä vuoksi koet työpaikkasi olevan uhattuna?



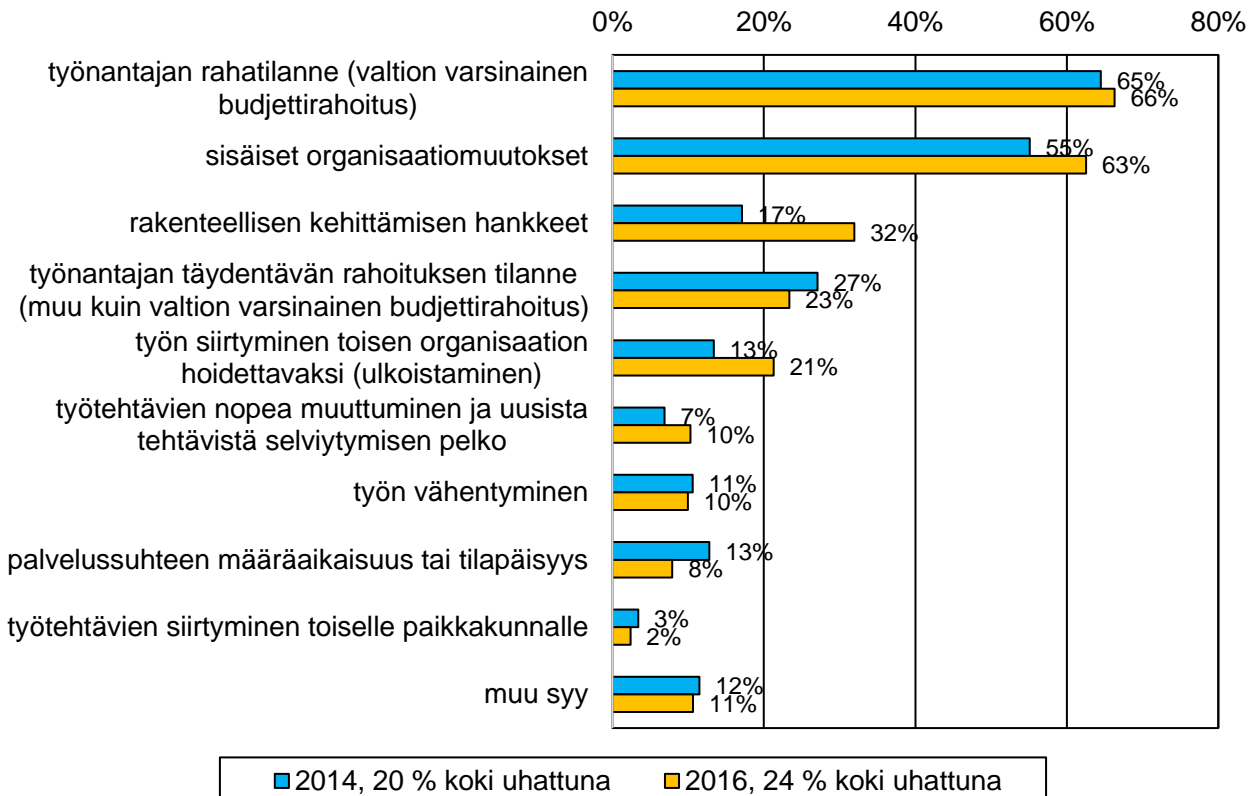
Kuviossa 14. on esitetty viisi yleisintä koettua uhkaa ammattialan mukaan. Työnantajan budjettirahatilanne rasittaa muita enemmän laboratorio- (21 %) sekä tila- ja kiinteistöpalvelun henkilöstöä (20 %). Opetus- ja tutkimushenkilöstö kokee selvästi muita uhkaavampana sisäiset organisaatiomuutokset, työnantajan täydentävän rahoituksen tilanteen ja rakenteellisen kehittämisen hankkeet. Tietotekniikan henkilöstö kokee uhkaa ulkoistamisesta eli työn siirtymisestä toisen organisaation hoidettavaksi. Kirjastonhenkilöstö näyttää kokevat työpaikkansa uhatuksi kaikkein vähiten.

Työpaikan uhatuksi kokemista kysyttiin myös vuoden 2014 jäsentutkimuksessa. Silloin uhkaa koettiin hieman vähemmän (20 % vastaajista) kuin tässä jäsentutkimuksessa (Kuvio 15.). Uhkan kokeminen näyttäisi kasvaneen eniten rakenteellisen kehittämisen sisäisten organisaatiomuutosten ja ulkoistamisen suhteen.

Kuvio 14. Viisi yleisintä työpaikan uhkaa ammattialan mukaan



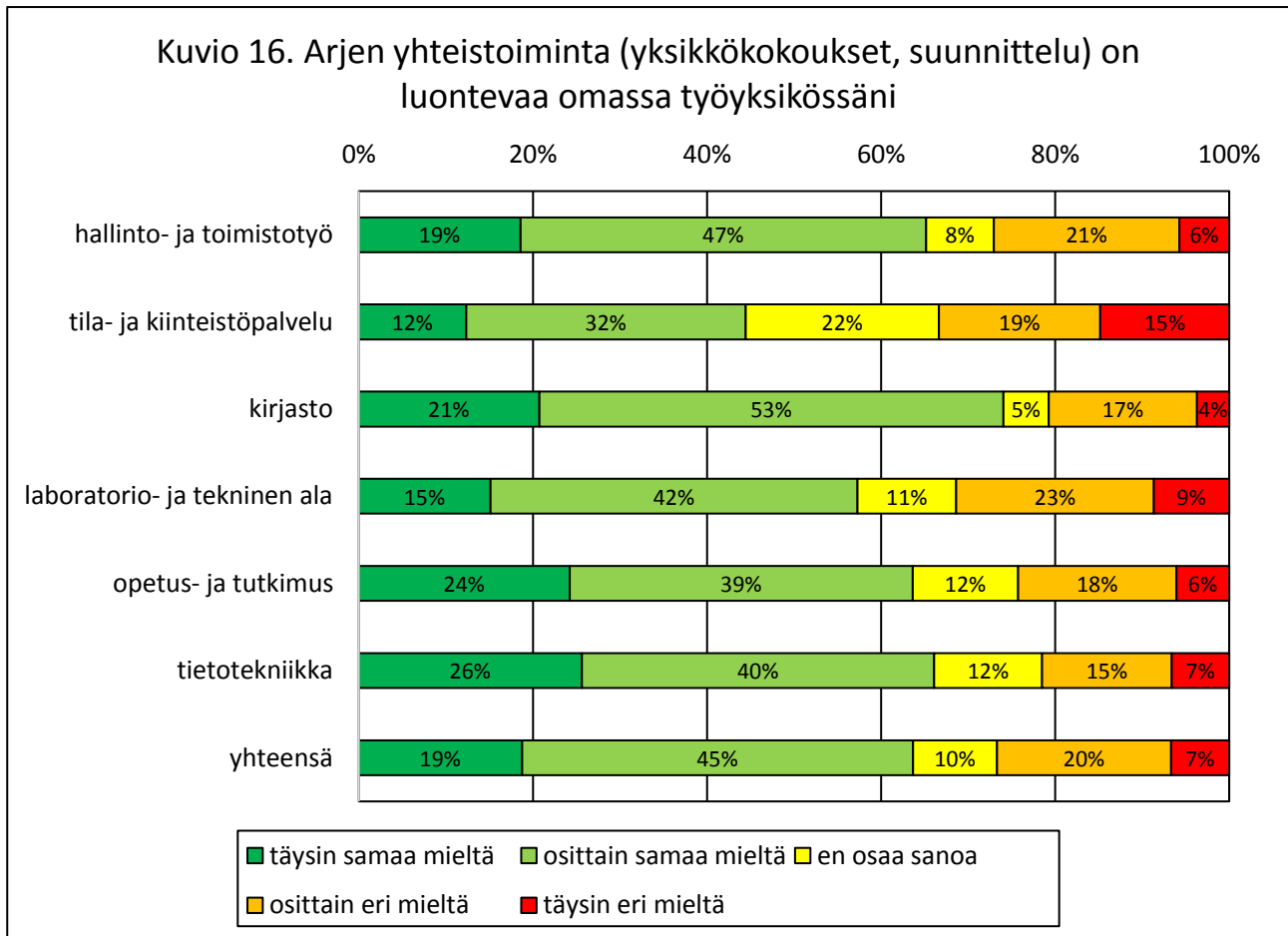
Kuvio 15. Minkä vuoksi koet työpaikkasi olevan uhattuna?
(prosentiosuudet niistä jotka kokivat yleensä työpaikkansa uhatuksi)



Yhteistoiminta ja esimiestyö

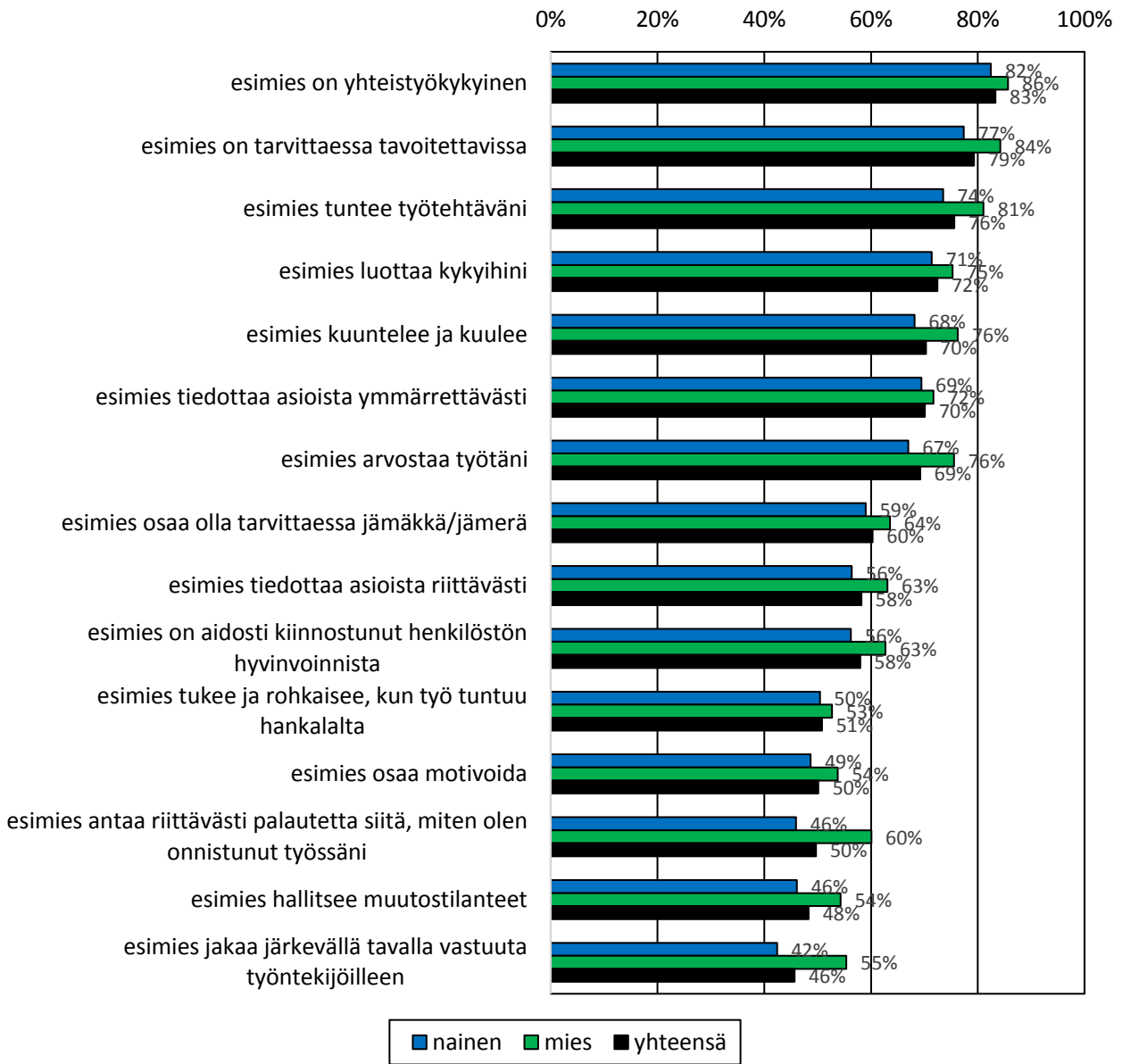
Vastaajista 65 prosenttia arvioi, että työyhteisössä toimitaan yhteistoimintalain ja yhteistoimintasopimuksen mukaisesti, viisi prosenttia ei katsonut näin tapahtuvan ja 30 prosenttia ei tuntenut yhteistoimintalain tai -sopimuksen sisältöä. Vastauksissa ei ollut eroa naisten ja miesten kesken.

Arjen yhteistoiminnan, mm. yksikkökokouksien pitämisen ja yhdessä suunnittelun, koki ainakin jossain määrin luontevaksi omassa työyksikössään 64 prosenttia vastaajista. Tyytyväisimpiä arjen yhteistoimintaan oli kirjastohenkilöstö. Ongelmia toiminnassa näki kaikkein eniten tila- ja kiinteistöpalvelun henkilöstö (34 %) ja laboratorio- ja teknisen alan henkilöstö (32 %).



Kyselyssä selvitettiin myös esimiehelle asetettujen vaatimusten toteutumista. Esimiehet näyttävät olevan hyvin yhteistyökykyisiä (83 %), tarvittaessa tavoitettavissa (79 %) ja tuntevat alaisensa työtehtävät (76 %). Sen sijaan eniten puutteita löytyy motivointitaidoissa (50 %), palautteen antamisessa (50 %), muutostilanteiden hallinnassa (48 %) ja taidossa jakaa vastuuta alaisilleen järkevällä tavalla (46 %).

Kuvio 17. Miten arvioit seuraavien esimiehelle asetettujen vaatimusten toteutuvan omassa työyksikössäsi ja tämän hetkisessä työssäsi?



Luottamustehtävien hoito

Kyselyssä selvitettiin myös pääluottamusmiesten, luottamusmiesten, työsuojeluvaltuutettujen ja näiden varahenkilöiden luottamustehtävien hoitoon kuluttamaan aikaa ja toimintaedellytysten parantamista. Kyselyyn vastasi 104 tällaista henkilöstön edustajaa.

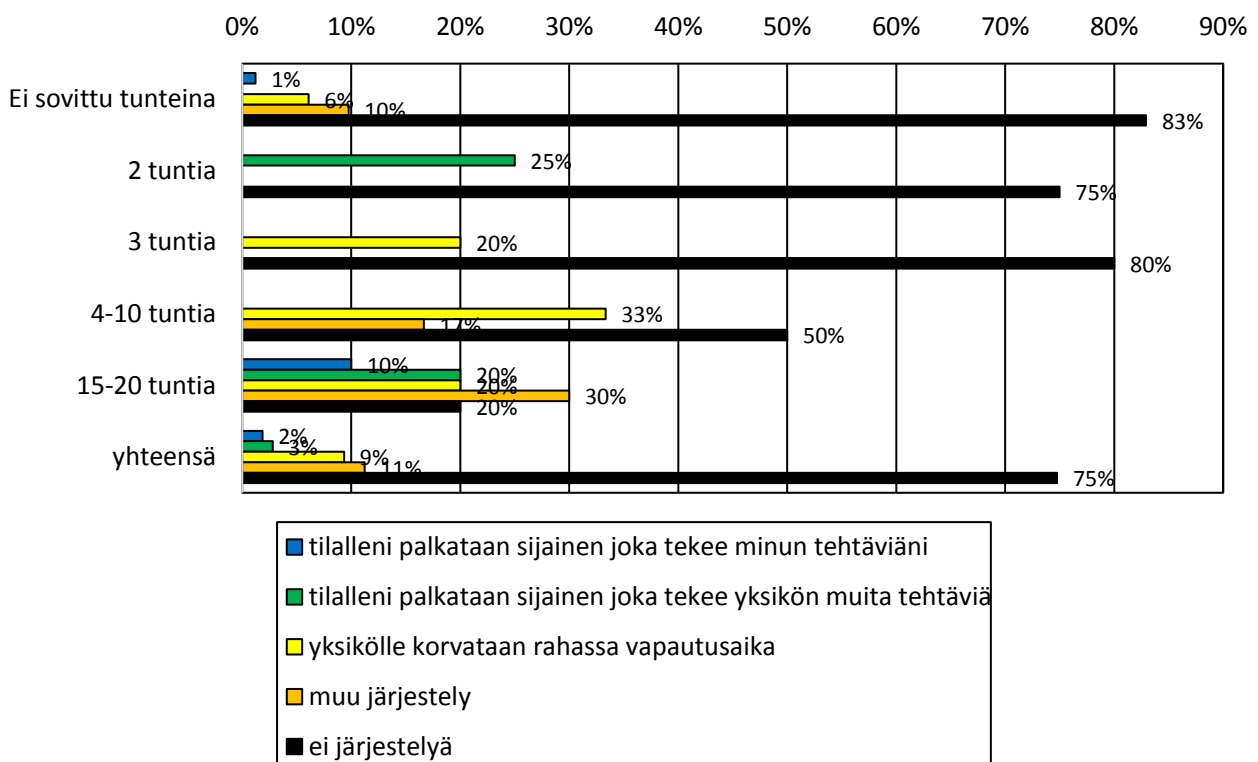
Tehtäviensä hoitamista varten henkilöstön edustajalla on oikeus saada tilapäisesti, säännöllisesti toistuen tai kokonaan vapautusta työsuhteeseensa kuuluvien tehtävien hoitamisesta. Työstä vapautuksesta tuntimääräisenä luottamustehtävän hoitamista varten on sovittu henkilöstön edustajista 23 prosentin kanssa. Sovittu aika oli keskimäärin 9,3 tuntia viikossa.

Taulukko 5. Henkilöstön edustajien vapautus työstä luottamustehtävän hoitamista varten

	Vapautus työstä (tuntia viikossa)
Ei ole sovittu tunteina	77 %
2 tuntia	4 %
3 tuntia	5 %
4–10 tuntia	6 %
15–20 tuntia	9 %

Henkilöstön edustajista 75 prosentilla luottamustehtäviin käyttämää aikaa ei korvata edustajan työyksikölle millään tavalla. Yleisin korvaustapa (11 %) on muu kuin sijaisen käyttäminen tai korvaaminen rahassa työyksikölle, toiseksi yleisin on rahallinen korvaus yksikölle (9 %) ja sijaisia käytetään viidessä prosentissa tapauksista. Korvausjärjestelyjä on 50 prosentille niistä henkilöstön edustajista, joille on sovittu 4–10 viikkotunnista luottamustoimien hoitamiseen, ja 80 prosentille niistä, joilla sovittu aika on 15–10 tuntia viikossa.

Kuvio 18. Henkilöstön edustajien luottamustehtäviin käyttämän ajan korvausjärjestelyt

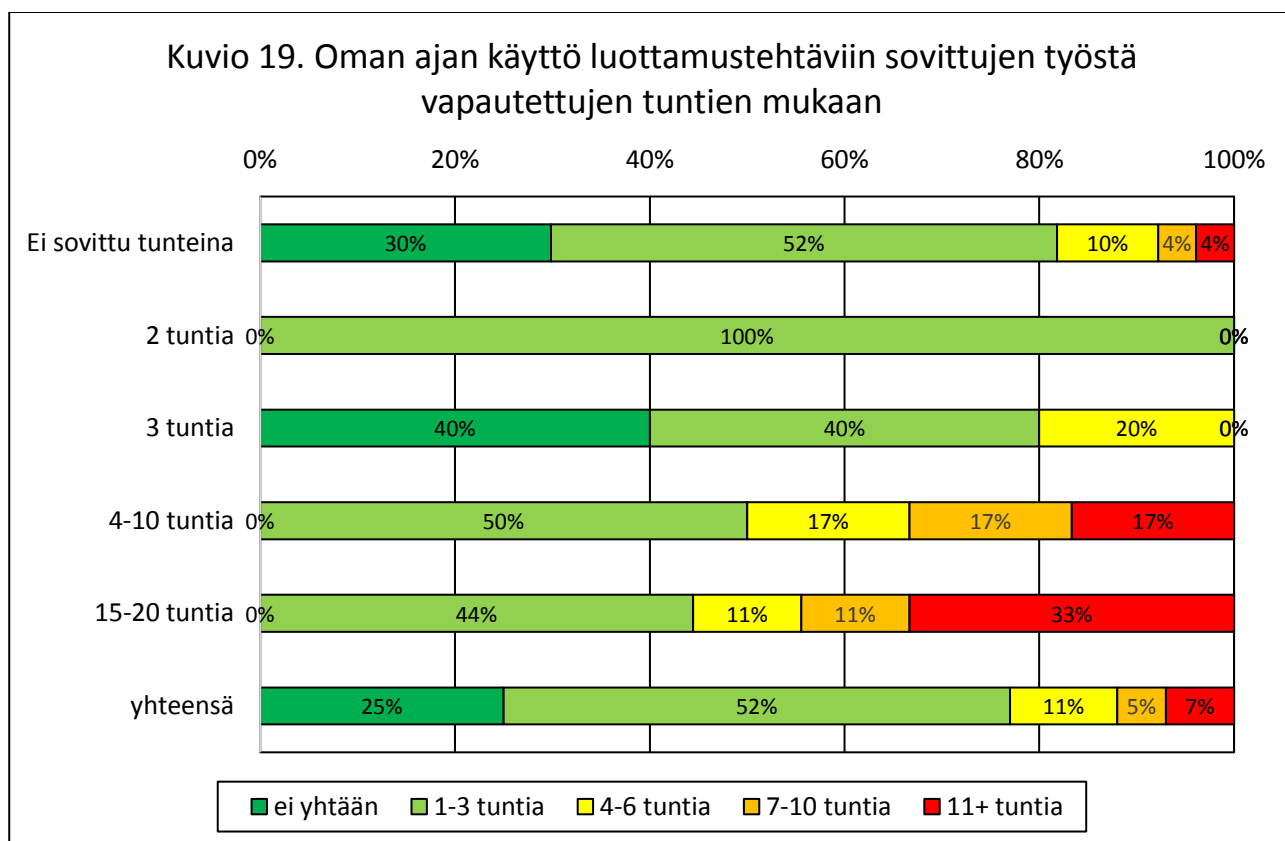


Sovittu vapautus riitti luottamustehtävien hoitoon 77 prosentilla henkilöstön edustajista. Kaikkein eniten ongelmia vapautettujen tuntien riittävydessä oli niillä henkilöstön edustajilla, joiden kanssa oli sovittu 4–10 viikkotunnin käytöstä luottamustehtävien hoitoon (50 %).

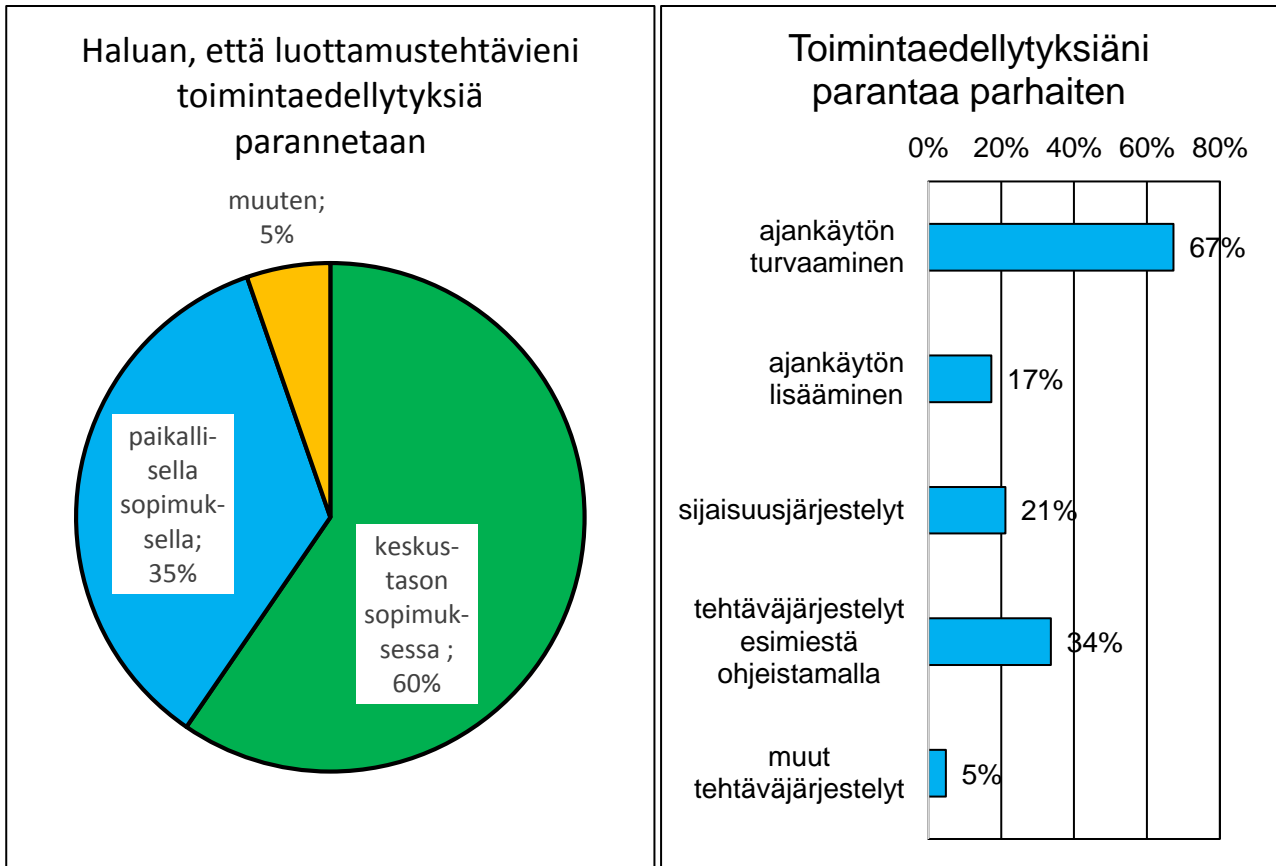
Taulukko 6. Vapautus ei riitä luottamustehtävän hoitamiseen sovittujen viikkotuntien mukaan

	Vapautus ei riitä
Ei sovittu tunteina	22 %
2 tuntia	0 %
3 tuntia	20 %
4–10 tuntia	50 %
15–20 tuntia	22 %
yhteensä	23 %

Monet henkilöstön edustajat joutuivatkin käyttämään omaa aikaansa hoitaakseen luottamustehtävänsä. 75 prosenttia ilmoitti käyttävänsä omaa aikaansa. Noin puolella omaa aikaa kului 1–3 tuntia viikossa. Eniten omaa aikaa käyttivät ne henkilöstön edustajat, joille oli sovittu vähintään neljän työtunnin käytöstä viikossa. Myös niistä, jotka eivät voineet käyttää työaikaansa luottamustehtävänsä hoitoon, 70 prosenttia käytti siihen omaa aikaansa.



Kyselyssä kysyttiin myös luottamustehtävien toimintaedellytyksien parantamisesta. Henkilöstön edustajista 60 prosenttia toivoi, että toimintaedellytyksiä parannetaan keskustason sopimuksella, ja 35 prosenttia paikallistason sopimuksella. Toimintaedellytyksiä parantaisi kaikkein eniten ajankäytön turvaaminen (67 %) ja tehtäväjärjestelyt esimiestä ohjeistamalla (34 %).



Tiivistelmä vastaajien sanallisesta palautteesta

Jäsenet antoivat runsaasti palautetta omalle yhdistykselleen, YHL:lle ja Pardialle. Olemme kiitollisia kaikesta palautteesta. Tämän kautta voimme kehittää ja parantaa toimintaa kaikilla tasoilla. Kiitokset lämmittävät ja henkilöille, jotka mainittiin nimeltä, ne on toimitettu edelleen. Tässä tiivistelmässä keskitytään kriittisiin ja rakentaviin palautteisiin.

Ponnetonta toimintaa – ”Missä te ootte, mitä te teette?”

Monessa palautteessa vaadittiin, että lomarahoihin ei saa koskea, ja annettiin ohjeita, että periksi ei saa antaa, ansaittuja etuja ei saa poistaa missään olosuhteissa. ”Jotenkin tuntuu ponnettomalta liittomme toiminta ihan STTK:sta lähtien – SAK ja AKAVA temmeltävät joka paikassa ja ovat jopa vaikuttaneet oman liittomme hyvinvointiin ja fiiliksiin täällä kentällä.”

”Akavan sooloisuus pitäisi ottaa muiden liittojen tiukempi linja. Tuo Kokoomuksen soluttama Akava syö muiden pelossa toisten kovalla työllä kasvattamia vihanneksia. Omissa joukoissakin alkaa olla liikaa persu/keskustaänkyröitä.” Voiko tämän selkeämmin sanoa, että jäsenistö kaipaa liittojen näkyvyyttä työpaikoilla. Viestimme ei mene perille, siihen on löydettävä uusia keinoja.

Jäsenistön palautteessa tulee vahvasti esille, että ammattiliitot ovat antaneet liiaksi periksi hallituksen sanelupolitiikalle. Vaaditaan jämäkämpää kantaa työntekijöiden puolustamiseksi. Kehotetaan menemään lakkoon herkemmin. Huononnuksia ei saa hyväksyä lisää. ”Vähemmän kyselyjä työtaisteluvälityksestä, enemmän työtaistelua. Loppuu se hyssyttely.” Ikävä kyllä jäsenkyselymme 2015 tulos ei puoltanut työtaisteluun ryhtymistä. Tosin perinteinen totaali-lakko, joka seisauttaisi kaikki työt, ei ehkä toimi enää vaan painostuskeinot on haettava avainryhmien kautta.

Ammattiyhdistystoiminnan uudistumista ja nykyaikaistamista kaivataan myös. Vaaditaan selkeää tehtäväjakoa ja vahvaa liittotason tukea. Kehotetaan lopettamaan printit ja keskittymään sähköiseen viestintään, sosiaaliseen mediaan ja infonäyttöihin. Jäsenistökin miettii uusien jäsenten ja varsinkin nuorten jäsenten hankkimista.

Yhdistykseltä ja liitoilta halutaan parempaa näkyvyyttä. Halutaan vaikuttaa ei-jäseniin ja saada heidät ymmärtämään järjestäytymisen tärkeys.

Yt-lainsäädännön heikkous yllätti

Eräs jäsen kiittelee yhdistyksen viestintää yt-menettelyn aikana, mutta hämmästelee liiton heikkoutta tilanteessa. Työnantajan päätösvalta on koskematon. Tässä hän on asian ytimessä – yhteistoimintalainsäädäntö ei suojele työntekijää vaan jättää viime kädessä päätösvallan työnantajalle ja sitä ei saa liioin liitto rikki. Yliopistojen yhteistoimintamenettelyistä on nostettu kanteita, mutta oikeudenkäyntiprosessit ovat pitkiä ja lopputulos epävarma.

Koulutus ja yhteydenotot

Kaikki jäsenet eivät ole saaneet jäsenrekisteriä tai pääsopijajärjestön lakimiestä kiinni. Nämä kokemukset muistetaan pitkään. Vaaditaan lisää koulutusta luottamusmiehille. Tämä kertonee, että kaikkien luottamusmiesten taidot ja osaaminen eivät ole vielä hyvällä tasolla.

Jäsenistö pohtii oivaltavasti, että on rohkeasti otettava käyttöön uusia toimintatapoja ja mietittävä mihin kannattaa keskittää voimavaroja. ”Nyt pitäisi keksiä näkyviä keinoja herättää nykyisiä jäseniä toimintaan. Kivoja tapahtumia tms. Näkyviä persoonia esille.”

”Yhteisöllisempää toimintaa ja jämakämpää otetta. Mitään ei saada ilmaiseksi. Meidän pitää osata päättää asioistamme eikä aina antaa periksi. Jos ei yritetä, ei mitään saavutetakaan.” Tämä mielipide kiteyttää hyvin, että taistelutahtoa on jäljellä, mutta sen nostattaminen koko jäsenistössä on haaste, johon etsimme keinoja.

Jäsenkyselyn 2016 suunnitteli YHL:n viestintätyöryhmä. Kyselyn toteuttivat tiedottaja Antti Sadinmaa ja Pardian asiamies Tapio Rissanen, joka myös analysoi vastaukset ja kirjoitti raportin niistä. Tiivistelmän palautteesta laati puheenjohtaja Satu Henttonen.