

Selvitys kasvatus-, koulutus- ja tutkimusalan johtamisesta 2020

Kyselytutkimuksen avulla on tarkoitus selvittää, minkälainen on suomalaisten kasvatus-, koulutus- ja tutkimusalan johtajien esimiesidentiteetti muuttuvassa toimintaympäristössä ja minkälaista tukea johtamisosaamisen kehittämiseen tarvitaan. Samalla kootaan näkemyksiä muutoksen johtamisesta, esimiesuran mahdollisuuksista ja etätöön johtamisesta. Kohderyhmänä ovat kasvatus-, koulutus- ja tutkimusosalalla toimivat johtajat ja esimiehet varhaiskasvatuksessa, kouluissa, oppilaitoksissa, korkeakouluissa ja sivistystoimessa.

Kyselylomake on auki 21.9.-9.10.2020 välisenä aikana.

Alustavat tulokset julkistetaan loppusyksyllä 2020.

Vastaamalla kyselyyn annat tutkimusryhmälle luvan tulosten julkaisemiseen. Vastauksia käsitellään anonymisti ja ne julkaistaan siten, ettei yksittäisiä vastaajia voi tunnistaa.

Kyselytutkimus toteutetaan yhteistyössä Sivistystyönantajien, Opetushallituksen ja Kuntaliiton kanssa.

Kiitos, että järjestit aikaa kyselyyn vastaamiseen!

Lisätietoja kyselystä:

opetusneuvos Pia Kola-Torvinen, Opetushallitus (pia.kola-torvinen@oph.fi)

ekonomisti Harri Hietala, Sivistystyöntajat (harri.hietala@sivista.fi)

kehittämispäällikkö Irmeli Myllymäki, Kuntaliitto (irmeli.myllymaki@kuntaliitto.fi)



OPETUSHALLITUS
UTBILDNINGSSTYRELSEN



EDUSTAMANI ORGANISAATIO

- Sivistystoimi (hallinnon työntekijä)
- Varhaiskasvatus
- Perusopetus
- Lukiokoulutus
- Ammatillinen oppilaitos
- Ammattikorkeakoulu
- Yliopisto
- Taiteen perusopetus
- Kesäyliopisto
- Urheiluopisto
- Opintokeskus
- Kansalais- tai työväenopisto
- Kansanopisto
- Muu

Jos työskentelet sivistystoimen hallinnossa, niin vastuualueeni on

- Sivistysjohtaja/sivistyspalvelujen kokonaisuus
- Varhaiskasvatus
- Perusopetus
- Lukiokoulutus
- Muu, mikä?

Mikä on koulutuksesi

- Varhaiskasvatuksen opettaja
- Luokanopettaja
- Aineenopettaja
- Erityisopettaja
- Erityisluokanopettaja
- Muu, mikä?

Organisaation muoto

- Kunta
- Kuntayhtymä
- Yksityinen
- Julkisoikeudellinen laitos tai säätiö (yliopistot)
- Valtio

Työpaikkani sijainti

- Pohjois-Suomi
- Länsi- tai Sisä-Suomi
- Itä-Suomi
- Lounais-Suomi
- Etelä-Suomi
- Ahvenanmaa

Olen

- Nainen
- Mies
- Muu
- En halua ilmoittaa

Ikä:

- Alle 30-vuotias
- 30-39-vuotias
- 40-49-vuotias
- 50-59-vuotias
- 60-vuotias tai yli
- En halua ilmoittaa

KOULUTUSTAUSTA

Minulla on (valitse korkein suoritettu tutkinto)

- Perusaste
- Toinen aste/erikoisammattikoulutusaste
- Alempi korkeakoulututkinto
- Ylempi korkeakoulututkinto
- Lisensiaatin/tohtorin tutkinto

Muu, mikä?

Johtamiskoulutus

- Opetushallinnon tutkinto 15 op
- Johtamisen erikoisammattitutkinto (JET)
- Yliopistossa suoritettut opetustoimen hallinto ja johtaminen -perusopinnot (25 op)
- Yliopistossa suoritettut opetustoimen hallinto ja johtaminen -aineopinnot (35 op)
- MBA tai EMBA täydennyskoulutusohjelma
- Muita korkeakoulutasoisia koulutuksia
- Muita muiden asteen järjestämiä johtamiskoulutuksia
- Yksityisen sektorin järjestämiä johtamiskoulutuksia
- Muu, mikä?

Onko Opetushallinnon tutkinnosta (15 op) ollut hyötyä johtajauran aikana?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Miten kehittäisit Opetushallinnon tutkintoa?

Onko sinulla muodollista opettajankelpoisuutta?

- Kyllä
- Ei

ASEMA ORGANISAATIOSSA JA TYÖTEHTÄVÄKOKONAISUUS

Asema organisaatiossa

- Ylin johto (vastuu koskettaa koko organisaatiota / johtoryhmätaso)
- Keskijohto (vastuu osaston / yksikön toiminnasta)
- Esimies
- Muu, mikä?

Kuinka kauan olet toiminut esimiestehtävissä yhteensä (vuodet yhteensä sisältäen nykyisen tehtävän)

- Alle kolme vuotta
- Vähintään kolme, mutta alle 10 vuotta
- Vähintään 10 vuotta

Työvuodet nykyisessä organisaatiossa

- Alle 4 vuotta
- 4-10 vuotta
- Vähintään 10 vuotta

Tehtävänimike

- Varhaiskasvatusyksikön johtaja
- Rehtori
- Aluerehtori/johtaja/päällikkö
- Varhaiskasvatuksen johtaja/päällikkö
- Opetuspäällikkö
- Sivistysjohtaja
- Kehittämispäällikkö
- Suunnittelupäällikkö
- Toimitusjohtaja
- Dekaan
- Apulaisprofessori
- Professori
- Muu, mikä?

Suoraan alaisuudessa toimiva henkilöstö

- Opetustehtävissä toimivaa henkilöstöä
- Tutkimustehtävissä toimivaa henkilöstöä
- Hallinto- ja tukipalveluhenkilöstöä
- Sekä opetus- ja/tai tutkimustehtävissä toimivaa henkilöstöä että muuta henkilöstöä

Suorien alaisten määrä

- Korkeintaan viisi henkilöä
- 6-10 henkilöä
- 11-15 henkilöä
- 16-30 henkilöä
- 31-50 henkilöä
- Yli 50 henkilöä

Sivistystoimen / varhaiskasvatuksen tai koulutuksen järjestäjän / päiväkodin / koulun / oppilaitoksen / korkeakoulun (ts. organisaationi) kokonaishenkilöstömäärä

- Alle 15 henkilöä
- 16-49 henkilöä
- 50-99 henkilöä
- 100-149 henkilöä
- 150-199 henkilöä
- 200-249 henkilöä
- 250-499 henkilöä
- Yli 500

ESIMIESIDENTITEETTI

Mitä päämääriä/tavoitteita edistän päivittäisessä työssäni?

Lasten / oppilaiden / opiskelijoiden oppimista ja hyvinvointia



Tutkimus- ja kehitystoimintaa



Organisaationi / yksikköni tavoitteellista strategian mukaista toimintaa



Organisaationi / yksikköni toiminnan kehittämistä



Organisaatiossani / yksikössäni toimivan henkilöstön osaamista



Organisaationi / yksikköni henkilöstön työhyvinvointia



Organisaationi / yksikköni suhteita, huoltajien kanssa tehtävää yhteistyötä ja sidosryhmäyhteistyötä



Organisaationi resursseja ja taloutta



Lakisääteisten palvelujen järjestämistä



Päätöksentekoon liittyviä valmisteluja ja prosesseja (jaostot, lautakunnat, johtokunnat, hallitus, valtuusto)

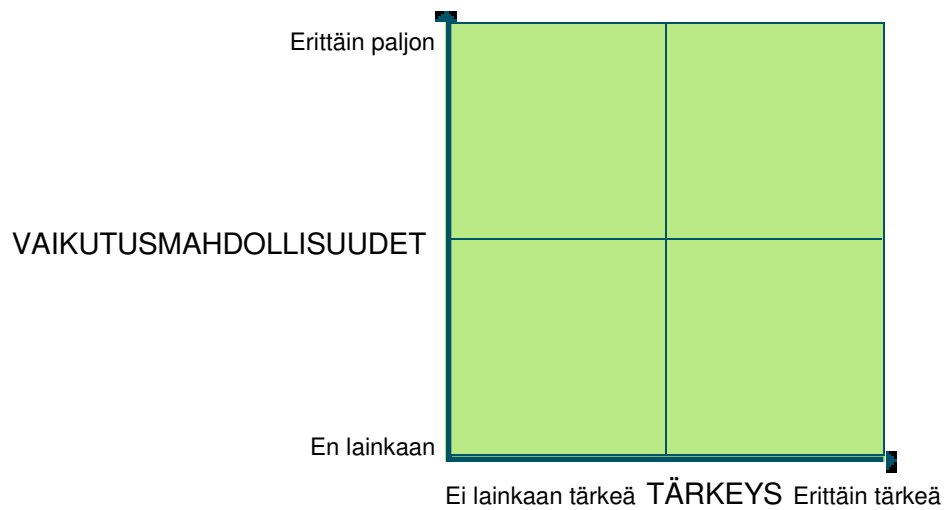


Muita päämääriä/tavoitteita, joita edistän päivittäisessä työssäni?

Kuinka tärkeänä näet johtajana seuraavat tekijät ja kuinka hyvin pystyt vaikuttamaan niihin?

1. Tavoitteiden asettaminen

2. Tavoitteiden saavuttamisen arviointi
3. Taloudellisten resurssien kohdentaminen
4. Henkilöstöresurssien kohdentaminen
5. Työyhteisön toimintakulttuuriin vaikuttaminen
6. Henkilöstön työhyvinvoinnin tukeminen
7. Yksilöiden toimintaan ja toimintatapoihin vaikuttaminen
8. Organisaation/yksikköni pedagogiseen kehittämiseen vaikuttaminen
9. Organisaation/yksikköni ulkopuolelle kohdistuva vaikuttaminen organisaation hyväksi
10. Organisaationi/yksikköni psykologisen turvan luominen



JOHTAJIEN KAIPAAMA TUKI

Saan tukea johtamistehtävissäni ennen kaikkea

	en lainkaan	jonkin verran	kohtalaisesti	paljon	erittäin paljon	en osaa sanoa
a. Omalta esimieheltäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Muilta vastaavassa asemassa olevilta esimiehiltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Toimialani/tehtäväalueeni päättäjiltä (lautakunta, hallitus tai muu toimielin)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Henkilöstöltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Koulutuksista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Kirjallisuudesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Saan tukea johtamistehtävissäni muusta/muualta kuin edellä mainituista vaihtoehdoista, mistä?

TOIMINTAYMPÄRISTÖN MUUTOKSET JA JOHTAMINEN

Toimintaympäristössäni on tapahtunut viimeisten viiden vuoden aikana muutoksia

- Ei lainkaan
- Vähän
- Kohtalaisesti
- Paljon
- Erittäin paljon

Toimintaympäristön muutokset ovat olleet / johtuneet

	ei lainkaan	jonkin verran	kohtalaisesti	paljon	erittäin paljon	en osaa sanoa
a. Ympäristöasioiden huomioimisesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Ikäluokkien pienenemisestä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Kansainvälistymisen ja kulttuurisen moninaisuuden lisääntymisestä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Lainsäädännön muutoksista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Ministeriötason ohjauksesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. Opetussuunnitelmien tai tutkintojen uudistuksesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g. Kunnallisen tason muutoksista / ohjauksesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h. Oman organisaation aloitteesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i. Sidosryhmien toiminnasta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j. Työn aika ja paikkasidonnaisuuden vähenemisestä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
k. Digitalisaation kehityksestä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
l. Organisaation taloudellisen tilanteen heikkenemisestä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Toimintaympäristön muutokset ovat johtuneet jostain muusta tekijästä / tekijöistä, mistä?

Miten muutokset ovat vaikuttaneet johtamiseesi?

Henkilöstön motivoiminen ja tukeminen on korostunut



Selkeä tavoitteiden asettamisen merkitys on korostunut



Työhyvinvointijohtaminen on korostunut



Talouden johtaminen on korostunut



Viestinnän ja tiedottamisen merkitys on korostunut



Oman substanssiosaamisen merkitys on korostunut



Työelämän muuttuminen tällä hetkellä ja tulevaisuudessa on ennen kaikkea

Työn tekemisen tapojen muutosta



Vanhojen työtapojen poisoppimista



Työhyvinvointijohtamisen korostumista



Henkilöstön asenteisiin vaikuttamista



Työyhteisön toimintakulttuurin muutosta



Teknologisen kehityksen haltuun ottamista



Viestintätaitojen korostumista



Työn organisoimisen muutosta



Työn aika- ja paikkasidonnaisuuden vähenemistä



Yrittäjämäisen toiminnan korostumista



Henkilöstön osaamistarpeiden muutosta



Henkilöstöä voi tukea työelämän muutoksessa

	ei lainkaan	jonkin verran	kohtalaisesti	paljon	erittäin paljon	en osaa sanoa
a. Formaalisella koulutuksella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Selkeillä työn kehittämiseen liittyvillä tavoitteilla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Työn ohessa tapahtuvan oppimisen mahdollistamisella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Perustelemalla muutosta ja motivoimalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Tiedottamalla ja keskustelemalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. Vertaistuellalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g. Yhteiskehittämällä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h. Osallistamalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i. Vastuuttamalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Millä muulla tavalla henkilöstöä voi tukea työelämän muutoksissa?

URAPOLKU

Olen päässyt esimiesuralle (valitse yksi)

- Suunnitellusti hakeutuen
- Osin sattumalta
- Täysin sattumalta

Haluan edetä tulevaisuudessa (valitse yksi)

- Vaativampiin esimies-/ johtamistehtäviin omalla alalla
- Vaativampiin esimies-/ johtamistehtäviin toisella alalla
- Kehittyä nykyisessä esimiestehtävässäni
- Asiantuntijatehtävässä omalla alalla
- Asiantuntijatehtävässä toisella alalla
- Olen tyytyväinen nykyiseen asemaani

Näen mahdollisuuteni edetä johtajana nykyisessä organisaatiossa (valitse yksi)

- Hyvinä
- Kohtuullisina
- Heikkoina
- Nykyisessä organisaatioissani ei ole korkeampaa esimiestehtävää

Uskoisin pärjääväni johtotehtävissä muulla kuin kasvatus-, opetus- tai tutkimusalalla

- Erinomaisesti
- Hyvin
- Kohtuullisesti
- Heikosti
- En pärjäisi
- En osaa sanoa

Muita asioita, joita haluaisit tuoda esille johtajien urapoluista?

Työskentelen itse etänä normaalitilanteessa nyt tai tulevaisuudessa (ei poikkeusolojen aikana tms.)

- En lainkaan
- Noin 10 % työajasta
- Noin 20% työajasta
- Noin 50% työajasta
- Noin 80% työajasta
- Lähes 100% työajasta

Onko suoraan alaisuudessasi olevalla henkilöstöllä mahdollisuus tällä hetkellä työskennellä etänä (ei lainsäädännöstä tms. johtuvia rajoitteita)

- Kyllä
- Ei

Oletan, että koronakriisin jälkeen suoraan alaisuudessani toimivasta henkilöstöstä työskentelee etänä

- Ei yksikään
- Noin 10%
- Noin 20%
- Noin 50%
- Noin 80%
- Lähes 100%

Niissä tehtävissä, missä etätö on mahdollista, olisi sopiva etätöön määrä

- Päivä viikossa tai vähemmän
- Kaksi-kolme päivää viikossa
- Neljä-viisi päivää viikossa
- Ei tarkkaa rajaa, mutta mahdollisuus riippuu tehtävästä ja työtilanteesta

Muita asioita, mitä haluaisit tuoda esille etäjohtamisesta ja etätöskentelystä?

Mitä muita asioita haluaisit tuoda esille kyselyyn liittyen?

Kerättyjä tietoja käsitellään ja luovutetaan vain tutkimustarkoituksiin ja toimitaan siten, että tiettyä henkilöä koskevat tiedot eivät paljastu raportoituina eivätkä ulkopuolisille. Tarvittaessa voit tarkistaa [tietosuojaselosteen](#) tästä. *

- Hyväksyn, että tietojani käytetään ylläolevaan tarkoitukseen