

Johtajuus selvitys 2020 – alaisten määrän mukaan

Selvitys kasvatus-, koulutus- ja tutkimusalan johtamisesta

Vastaajien kokonaismäärä: 1603



OPETUSHALLITUS
UTBILDNINGSTYRELSEN



KUNTA
LIITTO

TIETOA KYSELYSTÄ

- Tekijät: Opetushallitus, Sivistystyönantajat ja Kuntaliitto
- Tiedonkeruu: 21.9.-9.10.2020
- Vastaajat: lähetettiin koulutuksen ja varhaiskasvatuksen järjestäjille, korkeakouluille ja kuntien sivistystoimeen pyynnöllä välittää esimiesasemassa oleville omassa organisaatiossa
 - Varhaiskasvatus ja yleissivistävä kuitenkin vain rehtoreille

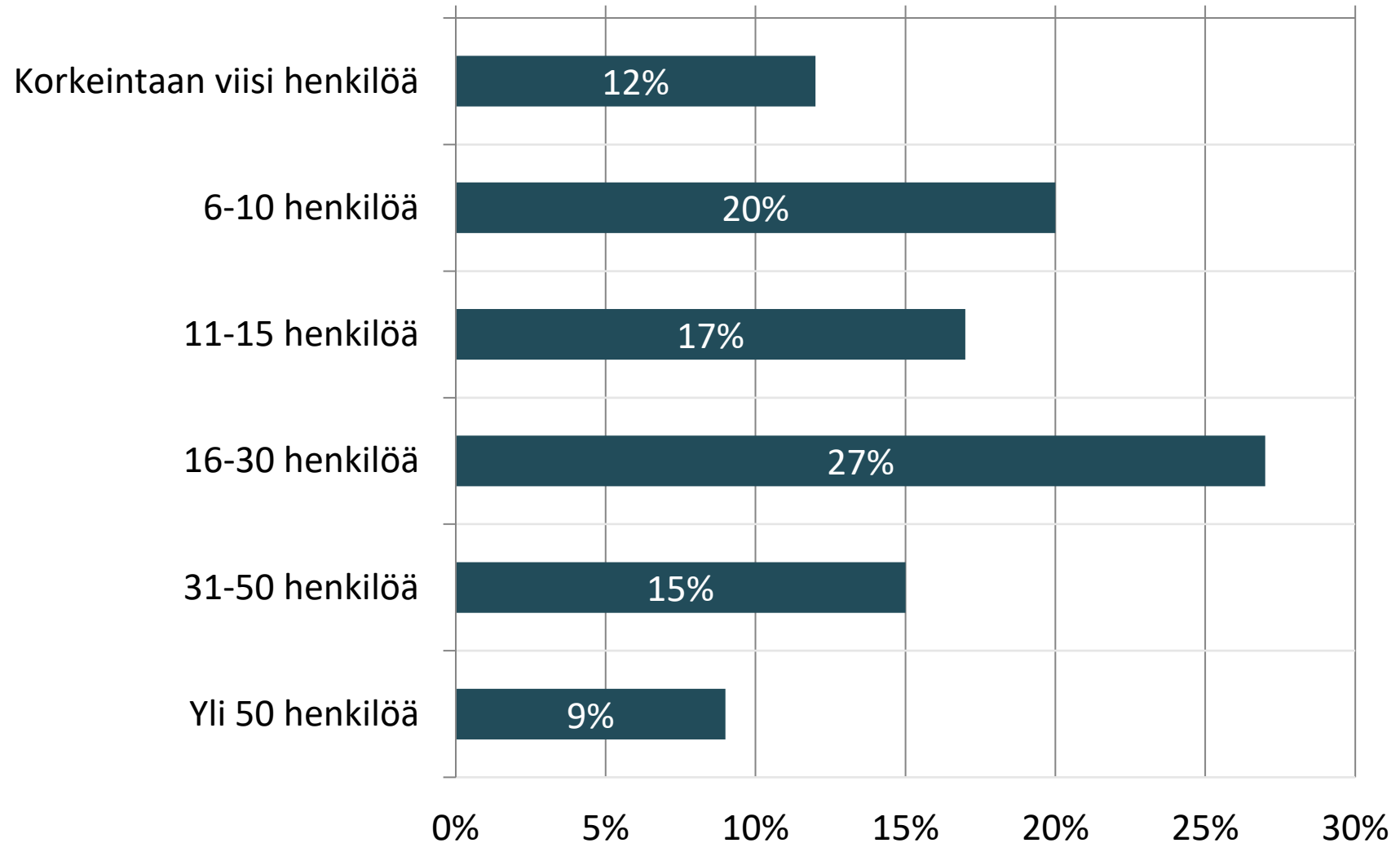
TIETOA KYSELYSTÄ - ORGANISAATIOJAKELU

- Sivistysjohtajat: Kaikki
- Yliopistot ja AMK:t: Kaikki
- Ammatilliset oppilaitokset: Kaikki
- Vapaa sivistystyö: Puolet
- Lukioiden rehtorit ja johtajat: Puolet
- Taiteen perusopetus: Kolmasosa
- Varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen rehtorit ja johtajat: Viidennes

TAUSTATIEDOT

VASTAAJAN SUORIEN ALAISTEN MÄÄRÄ

Vastaajien määrä: 1583



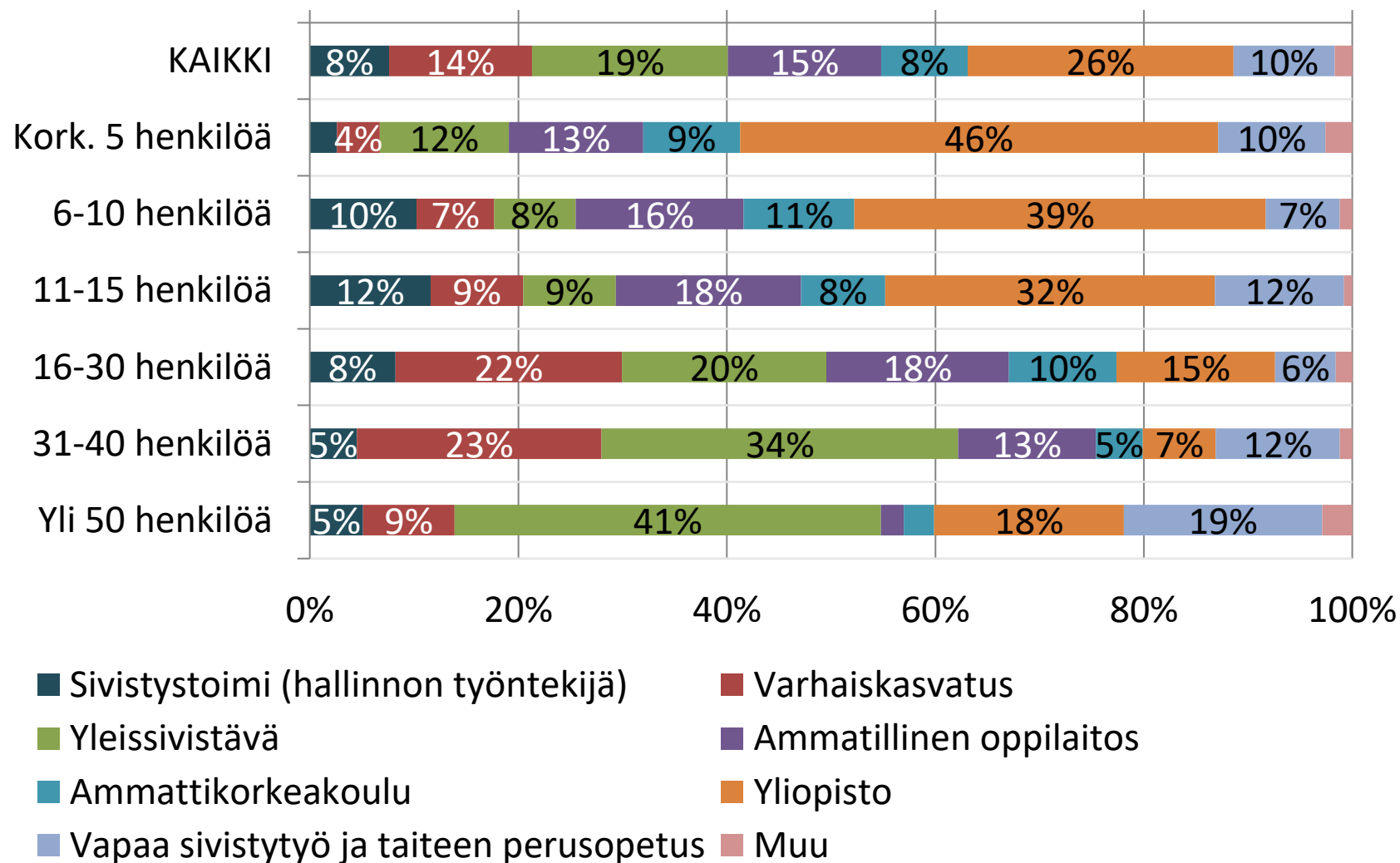
VASTAAJAN SUORIEN ALAISTEN MÄÄRÄ

Vastaajien määrä: 1583

	n	Prosentti
Korkeintaan viisi henkilöä	194	12,3 %
6-10 henkilöä	322	20,3 %
11-15 henkilöä	259	16,4 %
16-30 henkilöä	428	27,0 %
31-50 henkilöä	243	15,4 %
Yli 50 henkilöä	137	8,7 %

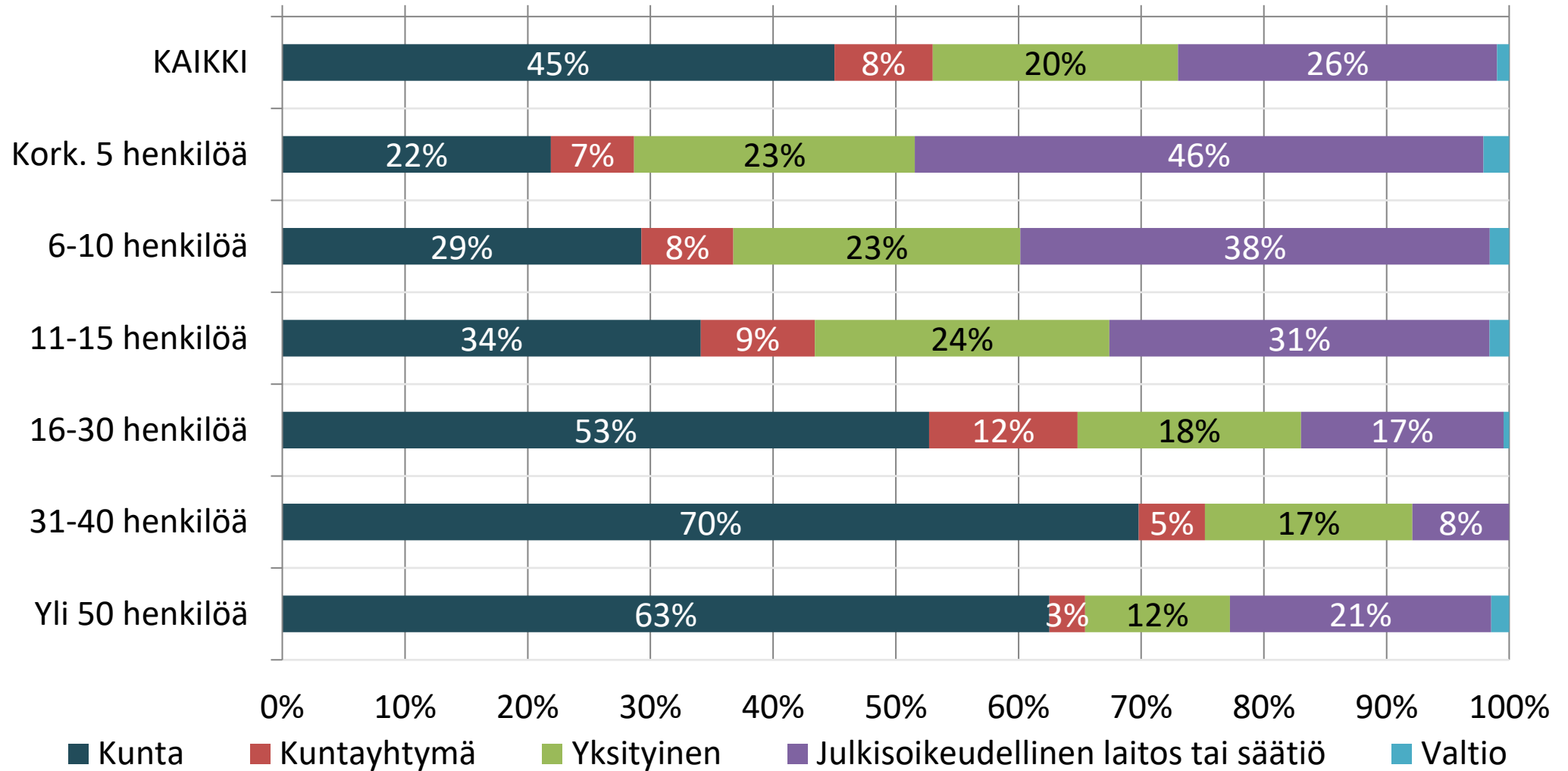
VASTAAJAN EDUSTAMA ORGANISAATIO

Vastaajien määrä: 1600



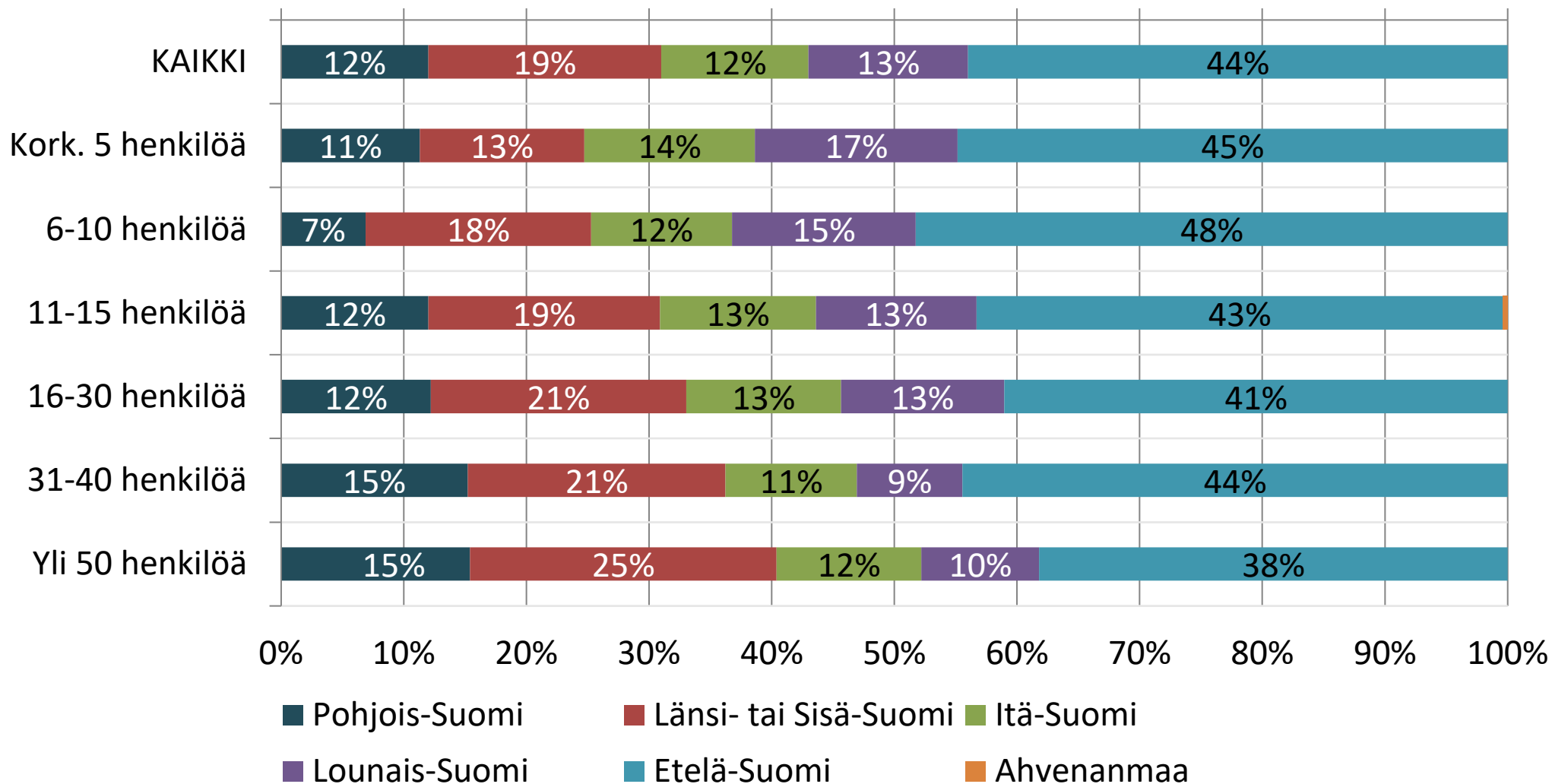
VASTAAJAN EDUSTAMAN ORGANISAATION MUOTO

Vastaajien määrä: 1589



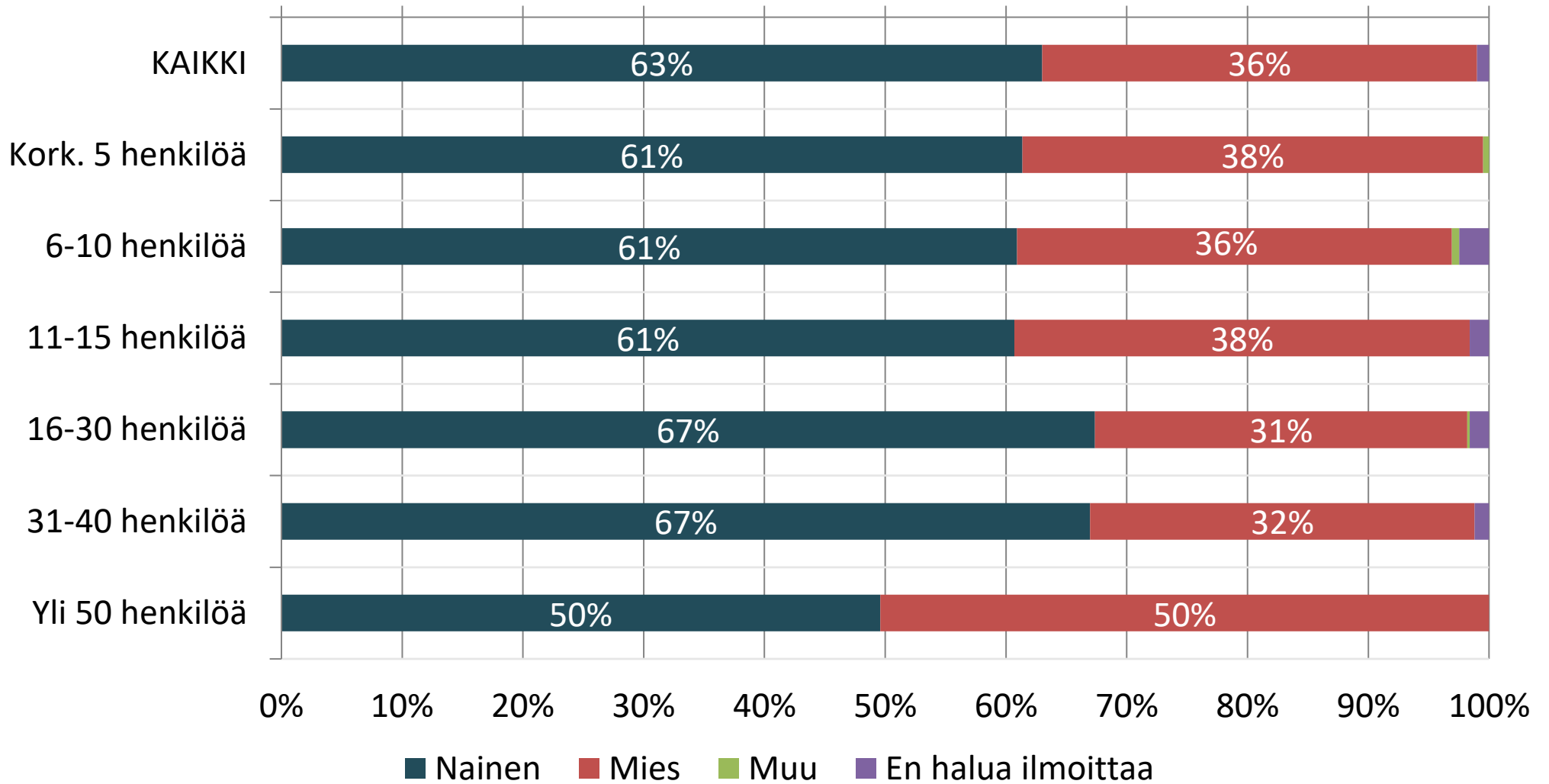
VASTAAJAN TYÖPAIKAN SIJAINTI

Vastaajien määrä: 1597



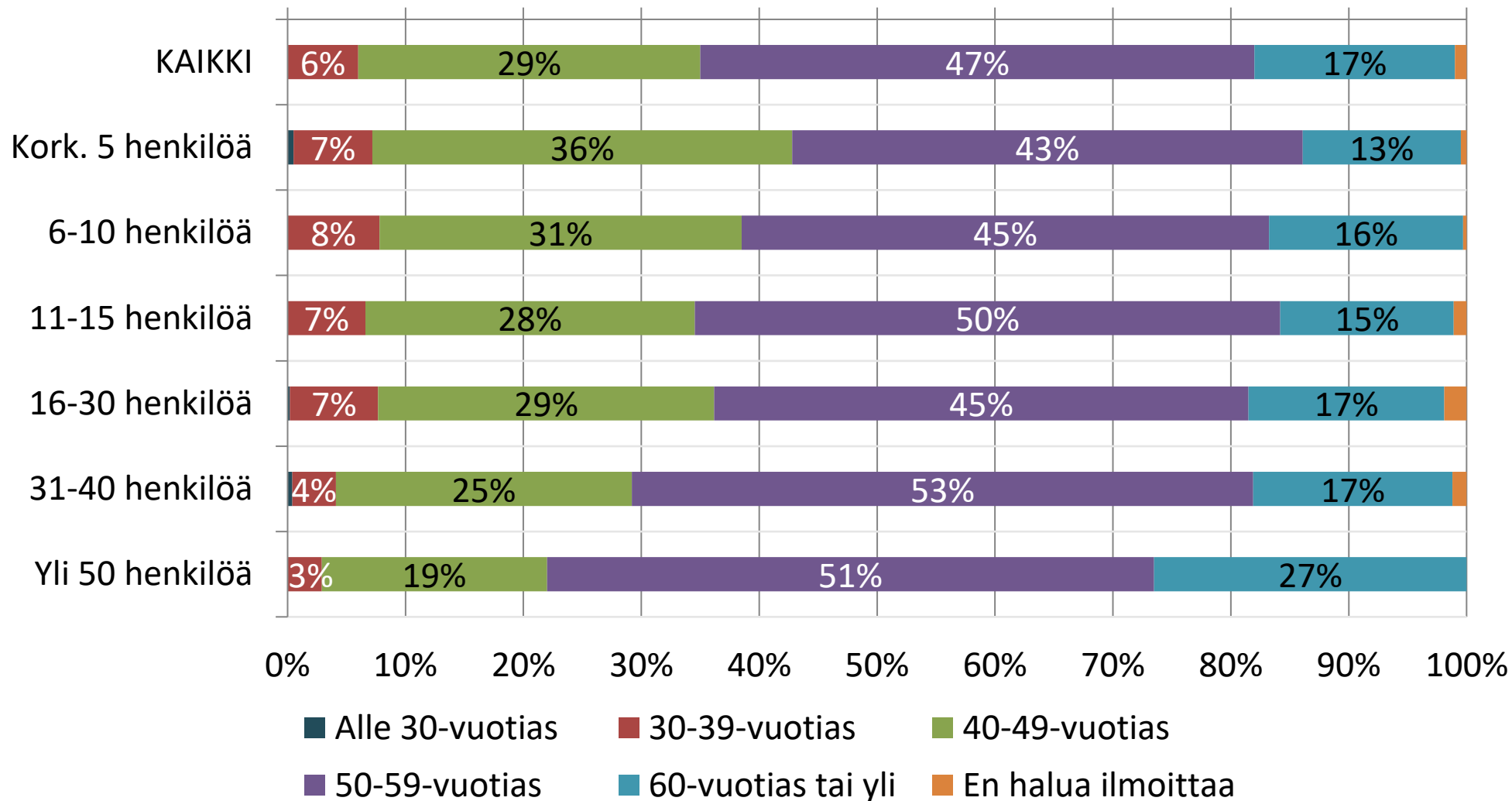
VASTAAJAN SUKUPUOLI

Vastaajien määrä: 1592



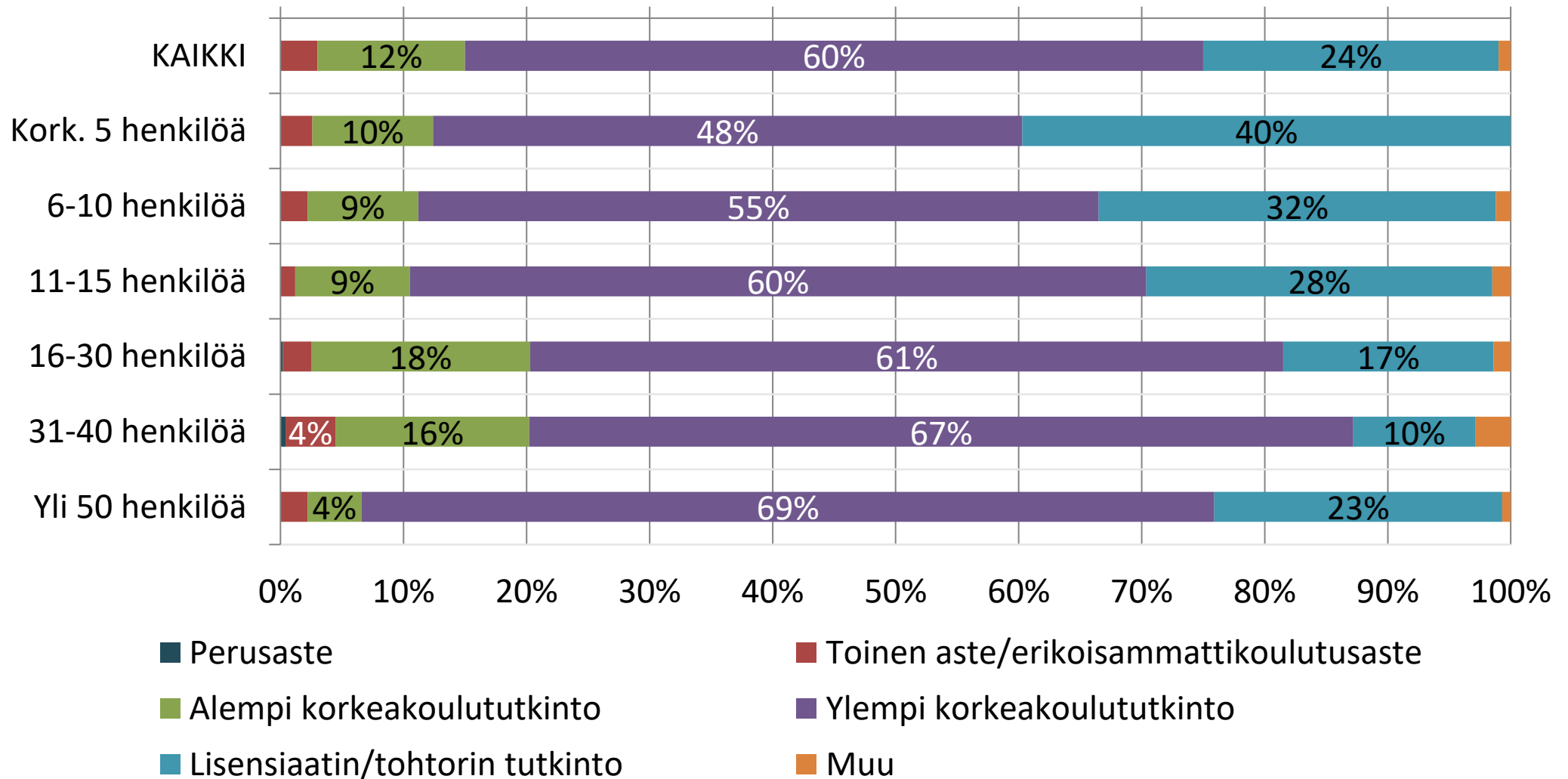
VASTAAJAN IKÄ

Vastaajien määrä: 1598



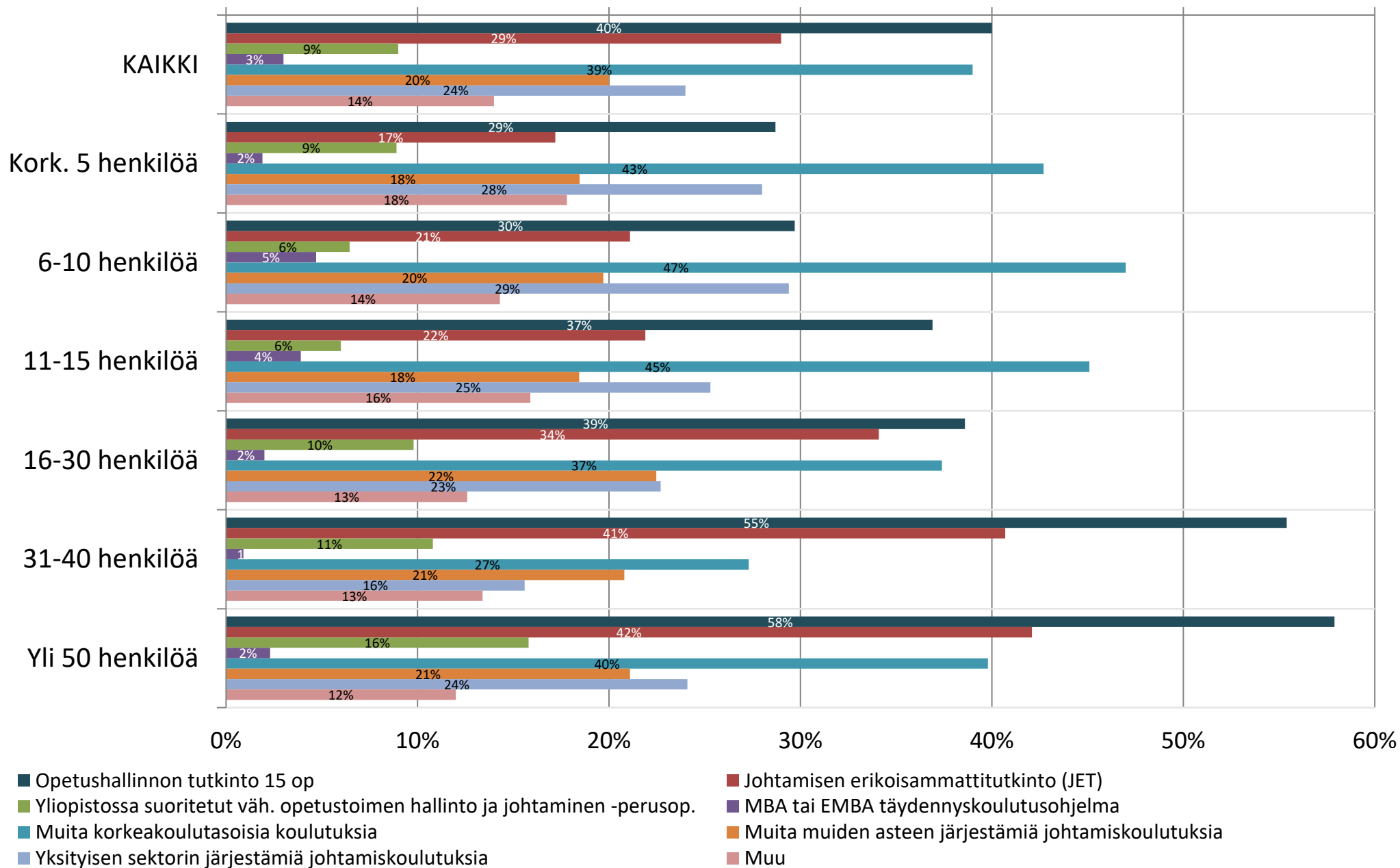
VASTAAJAN KORKEIN SUORITETTU TUTKINTO

Vastaajien määrä: 1599



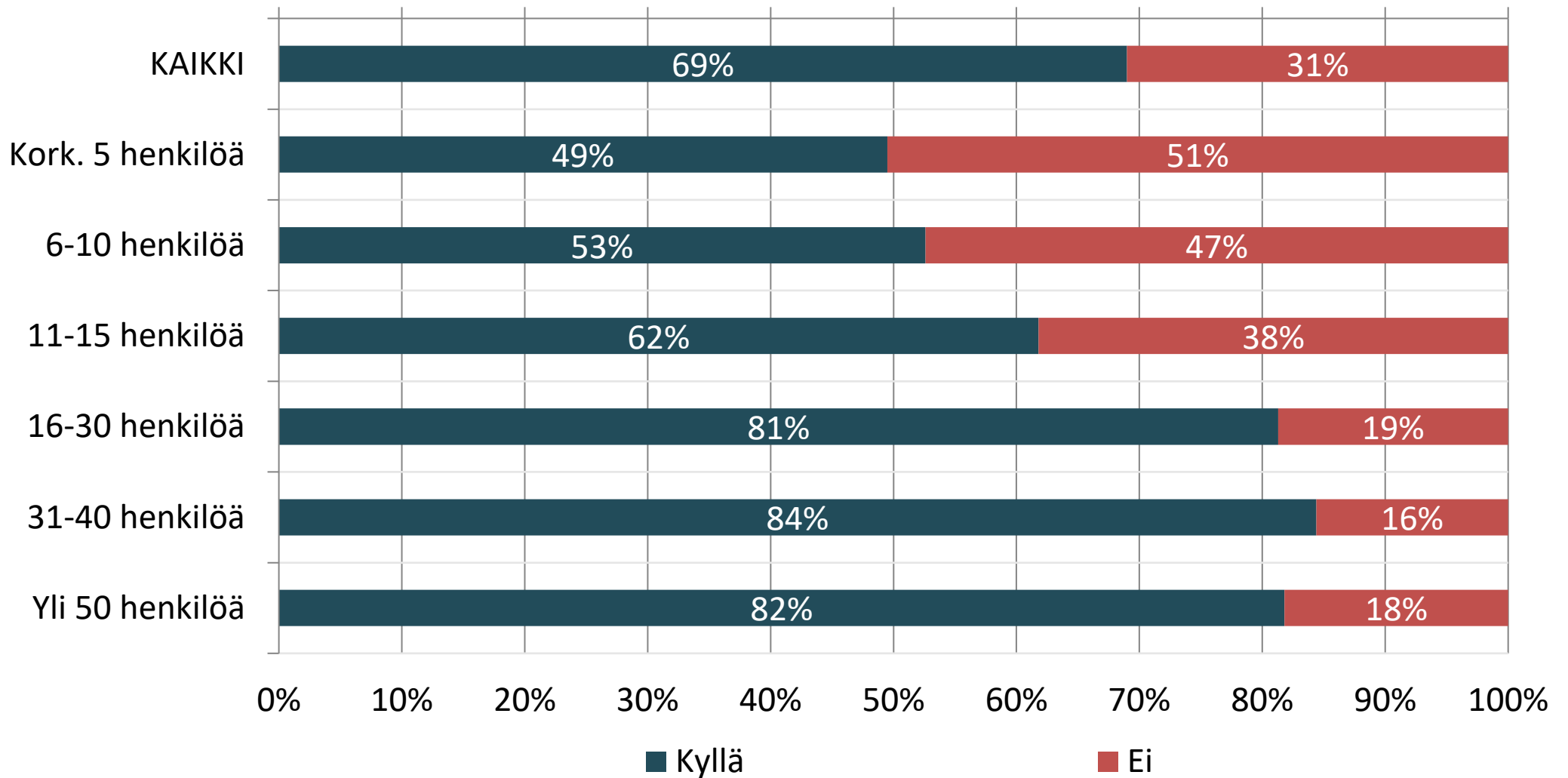
VASTAAJAN JOHTAMISKOULUTUS

Vastaajien määrä: 1444, valittujen vastausten lukumäärä: 2644



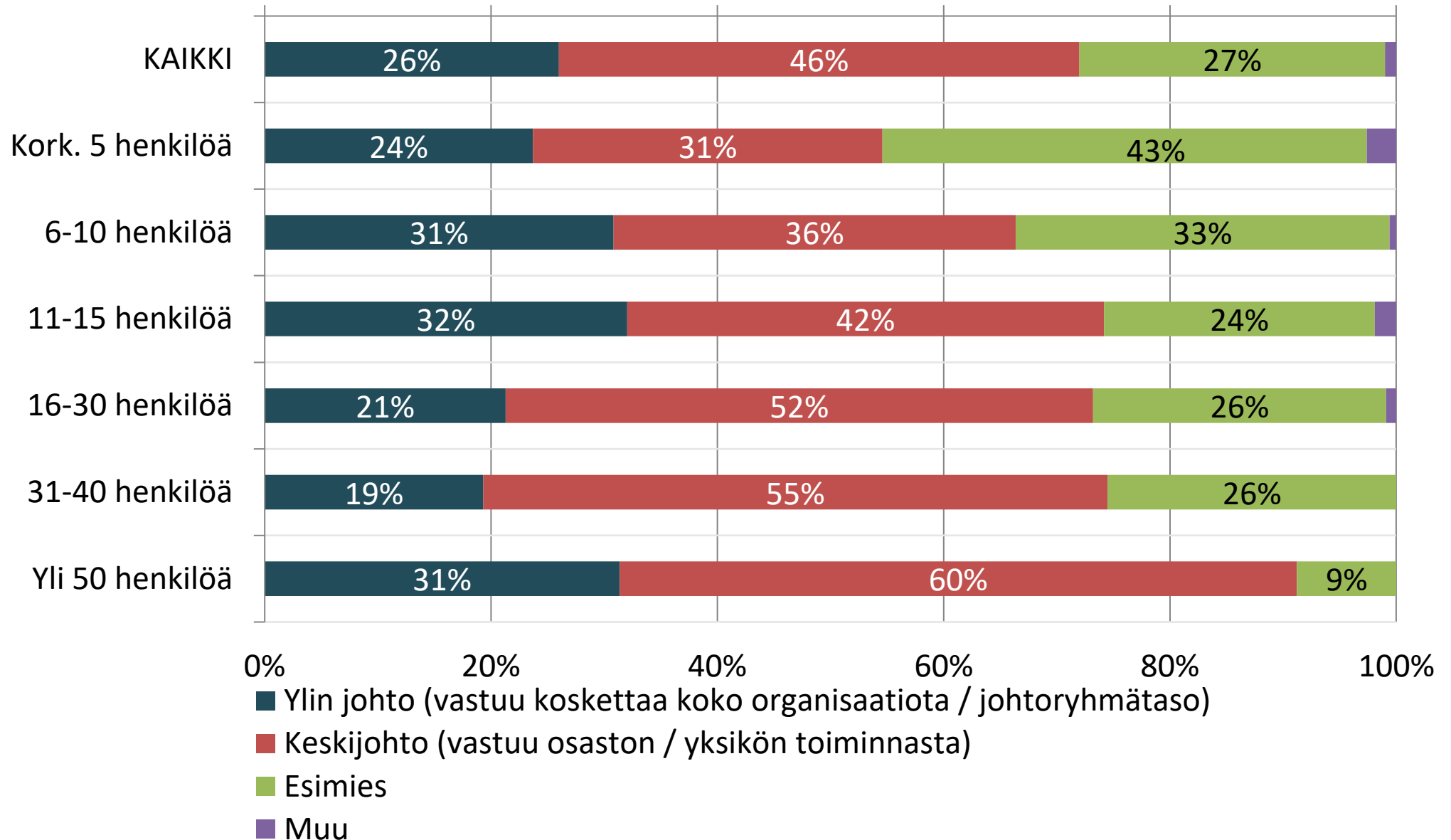
VASTAAJAN MUODOLLINEN OPETTAJANKELPOISUUS

Vastaajien määrä: 1599



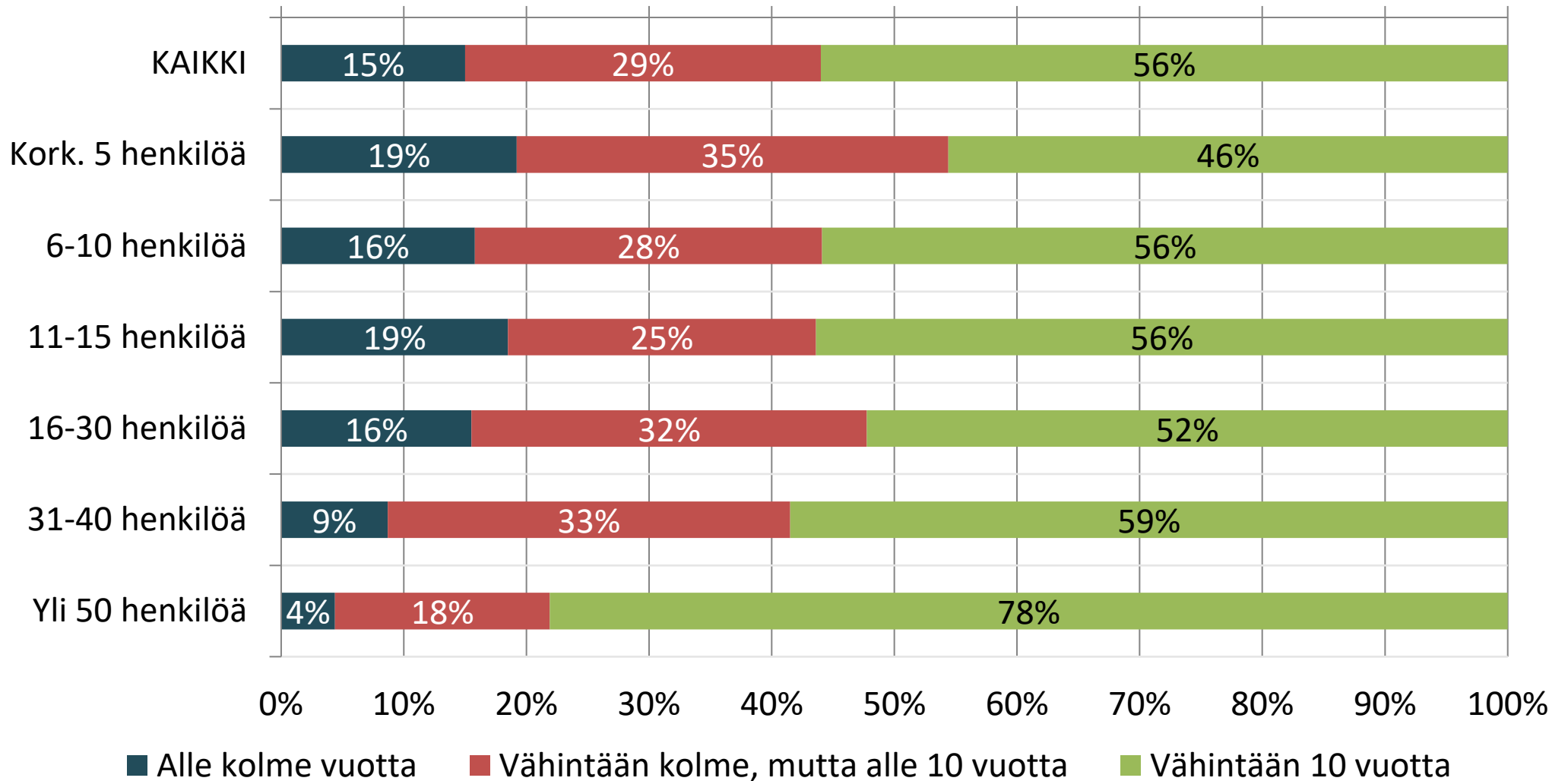
VASTAAJAN ASEMA ORGANISAATIOSSA

Vastaajien määrä: 1598



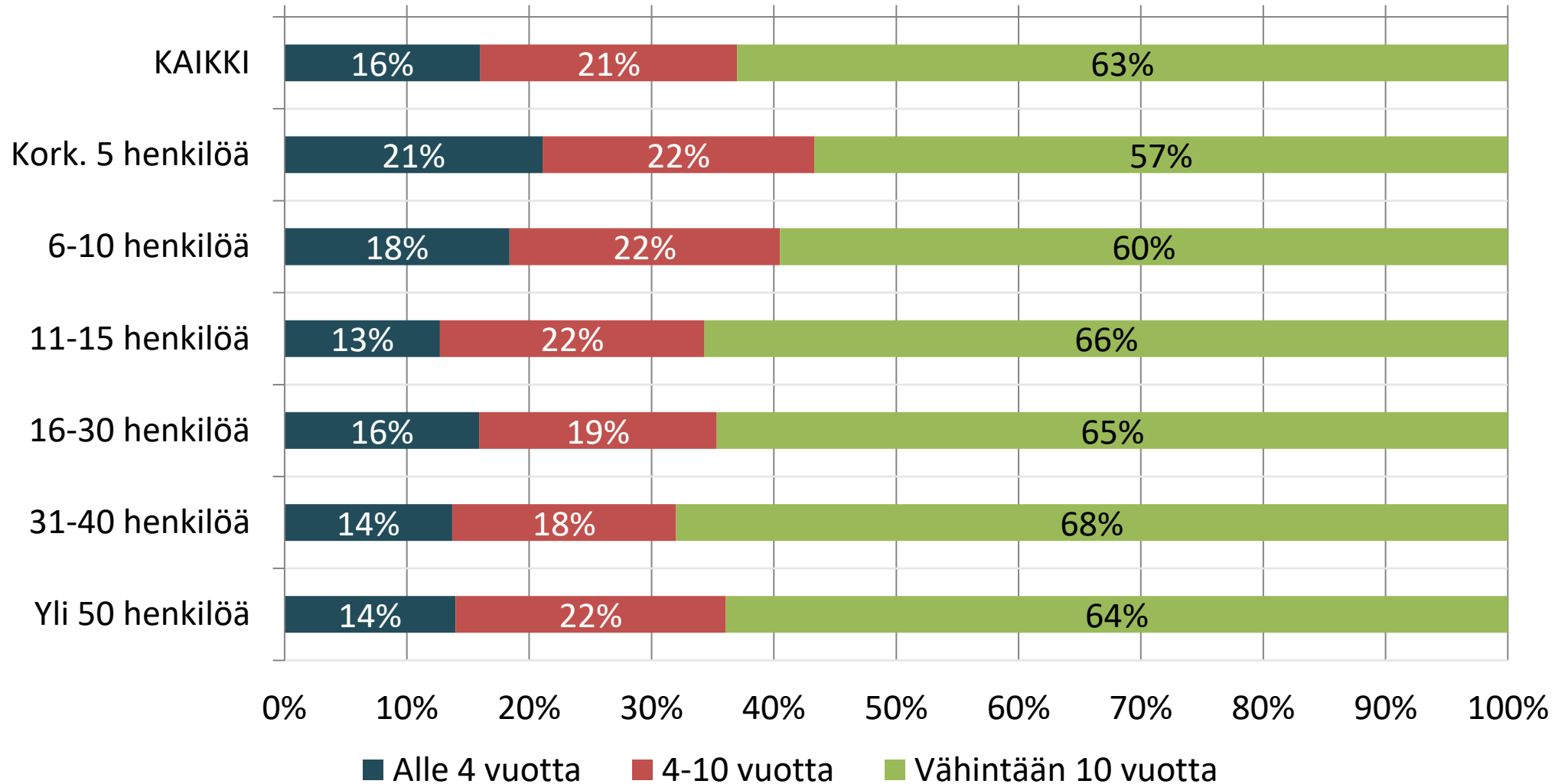
ESIMIESTEHTÄVISSÄ TOIMIMISAIKA

Vastaajien määrä: 1594



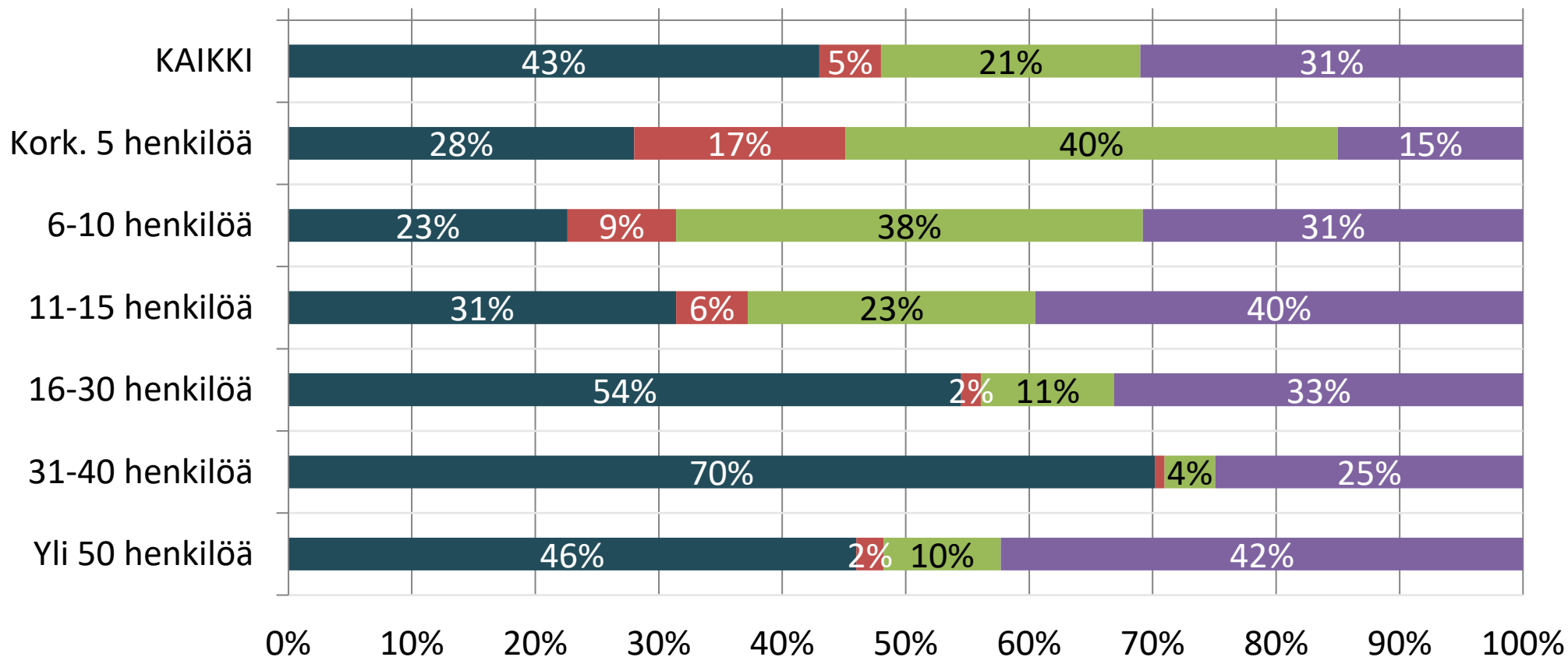
TYÖVUODET NYKYISESSÄ ORGANISAATIOSSA

Vastaajien määrä: 1595



VASTAAJAN SUORASSA ALAISUUDESSA TOIMIVA HENKILÖSTÖ

Vastaajien määrä: 1576



■ Opetustehtävissä toimivaa henkilöstöä

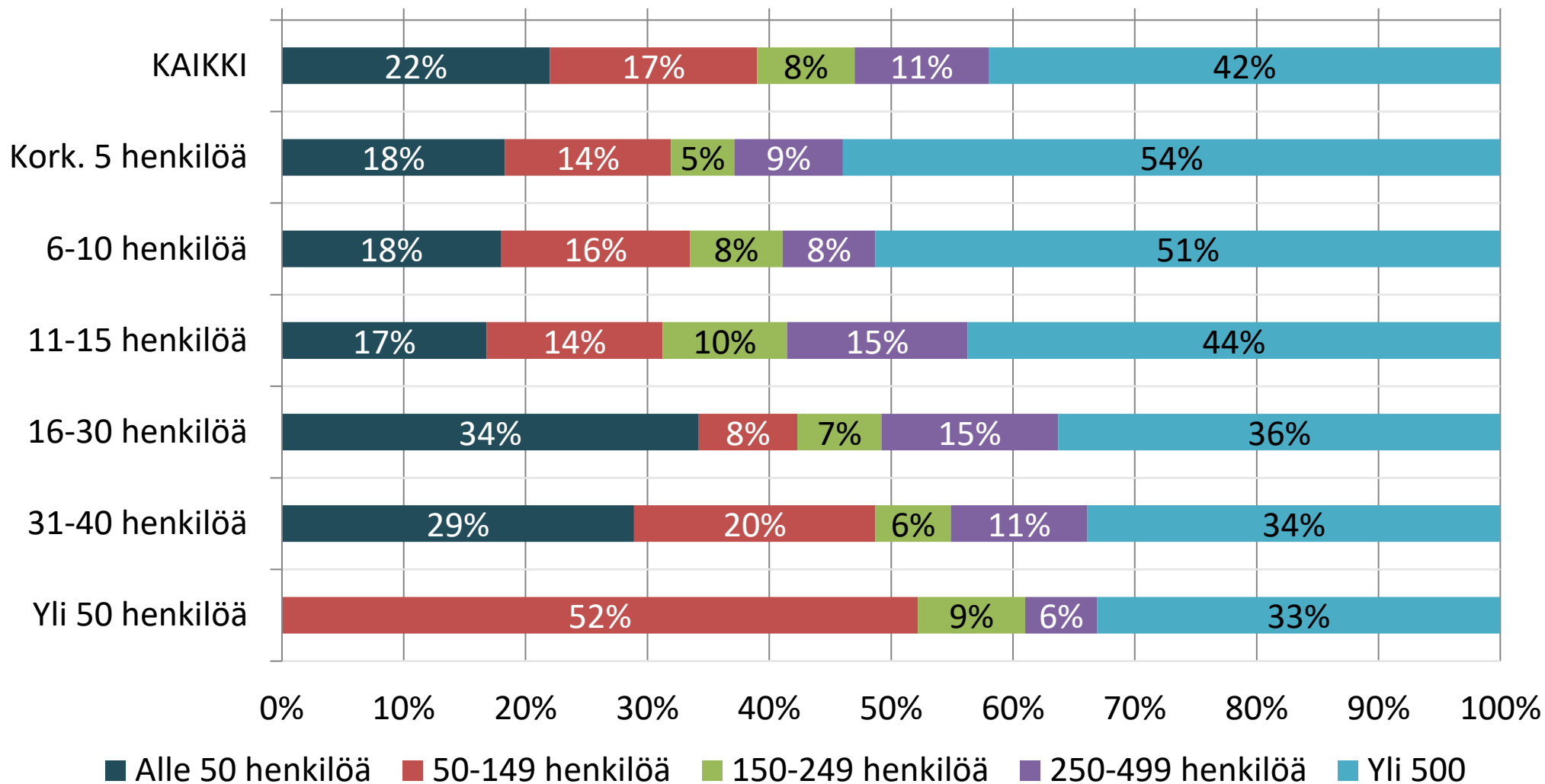
■ Tutkimustehtävissä toimivaa henkilöstöä

■ Hallinto- ja tukipalveluhenkilöstöä

■ Sekä opetus- ja/tai tutkimustehtävissä toimivaa henkilöstöä että muuta henkilöstöä

VASTAAJAN ORGANISAATION KOKONAISHENKILÖSTÖMÄÄRÄ

Vastaajien määrä: 1577



TAUSTATIEDOISTA

- Esimiesten määrää ei tiedetä – arviolta varsin edustava – ainakin monipuolinen aineisto
- Esimiehet/johtajat:
 - Kokeneita – varsinkin mitä enemmän alaisia
 - Naisvaltaisia
 - Kiitettävistä kouluttautuneita – johtamisosamisessakin
 - Varsin paljon suorita alaisia

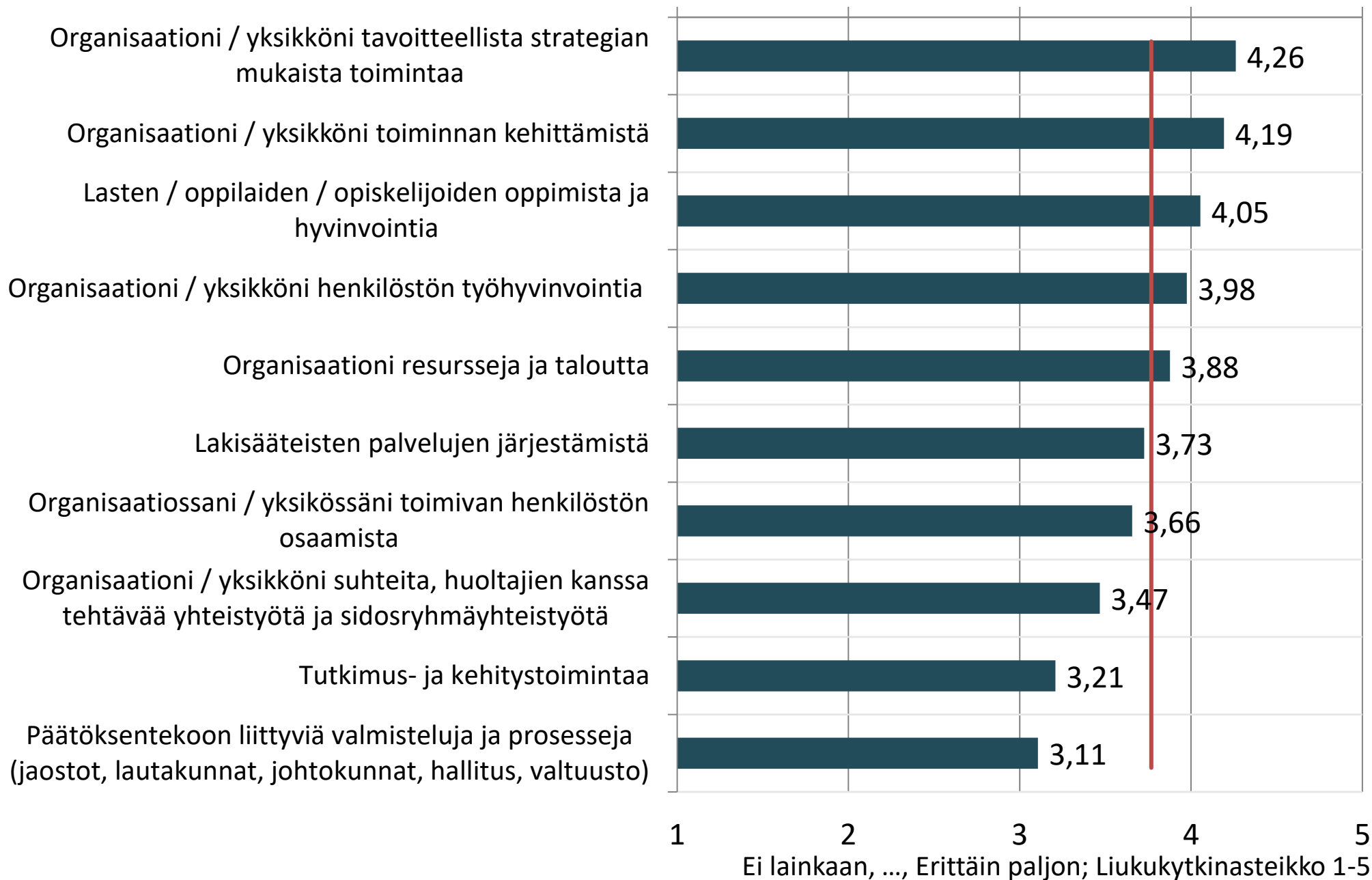
ESIMIESIDENTITEETTI

Mitä johtamistyössä edistetään?

- Erityisesti:
 - Strategian mukaista toimintaa
 - Toiminnan kehittämistä
 - Oppilaiden oppimista ja hyvinvointia
- Ei samoissa määrin:
 - Päätöksentekoa
 - Tutkimusta ja kehittämistä
 - Huoltaja- ja/tai sidosryhmäyhteistyötä

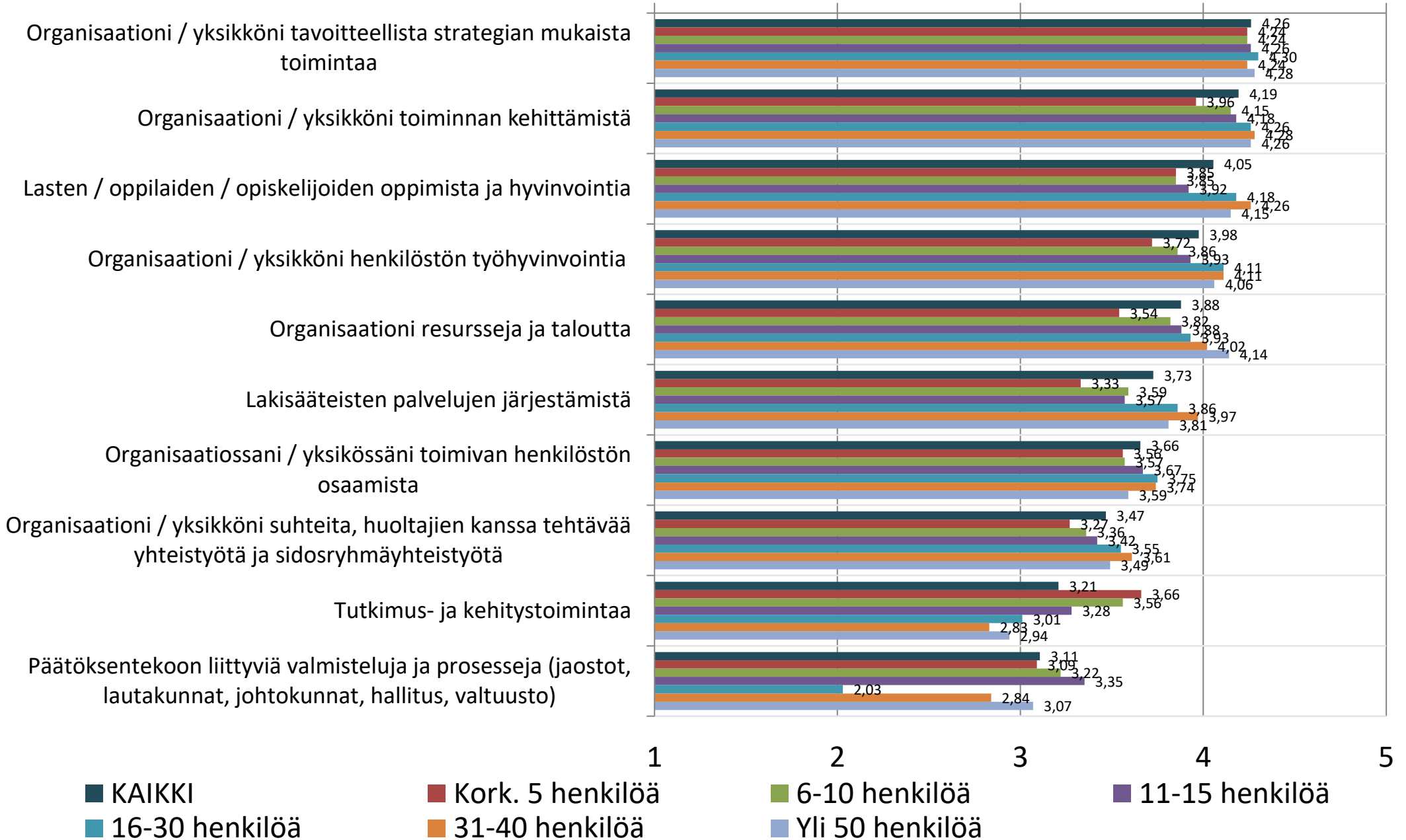
Mitä päämääriä/tavoitteita edistän päivittäisessä työssäni?

Vastaajien määrä: 1593



Mitä päämääriä/tavoitteita edistän päivittäisessä työssäni?

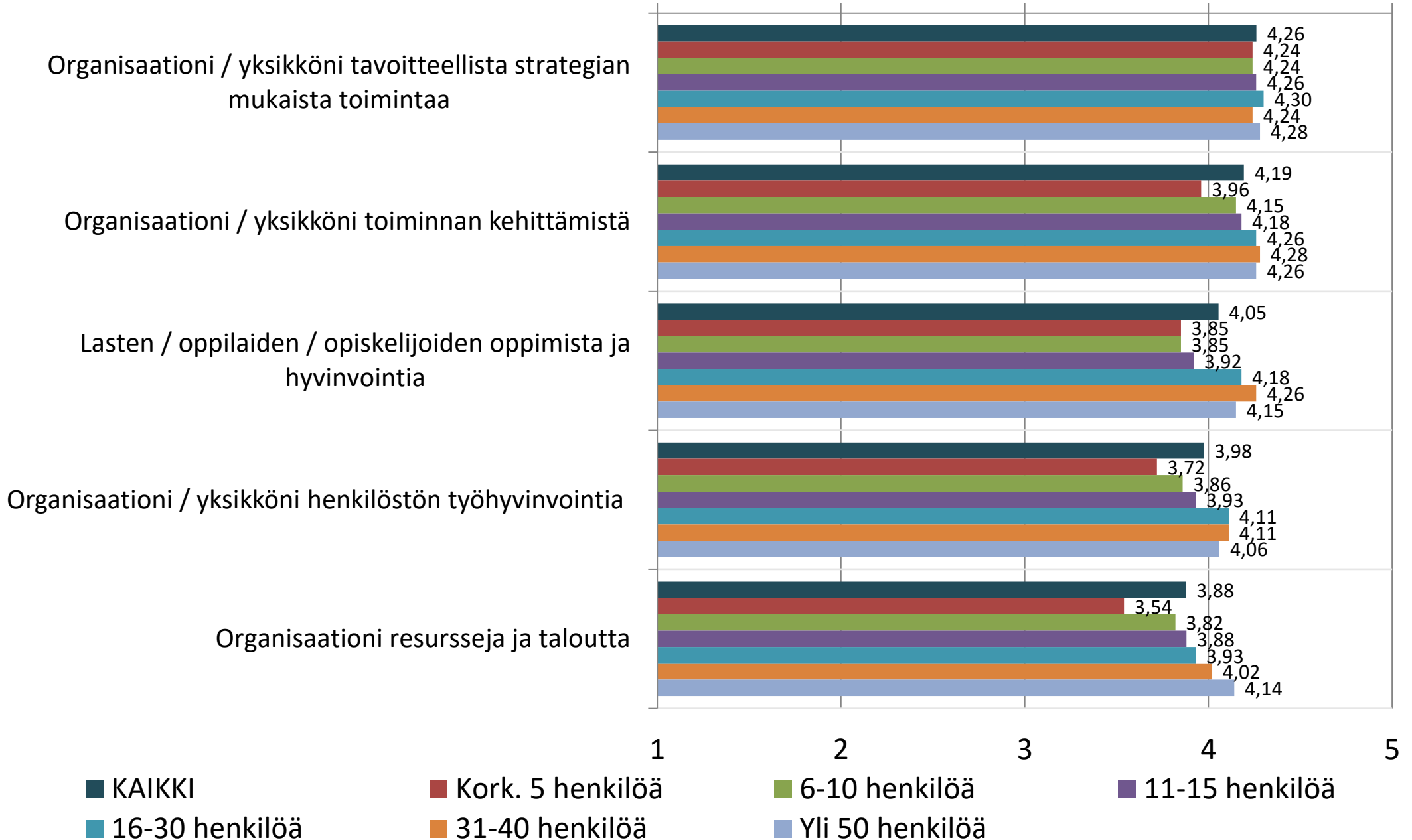
Vastaajien määrä: 1593



Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; Liukukytkinasteikko 1-5

Mitä päämääriä/tavoitteita edistän päivittäisessä työssäni? 1/2

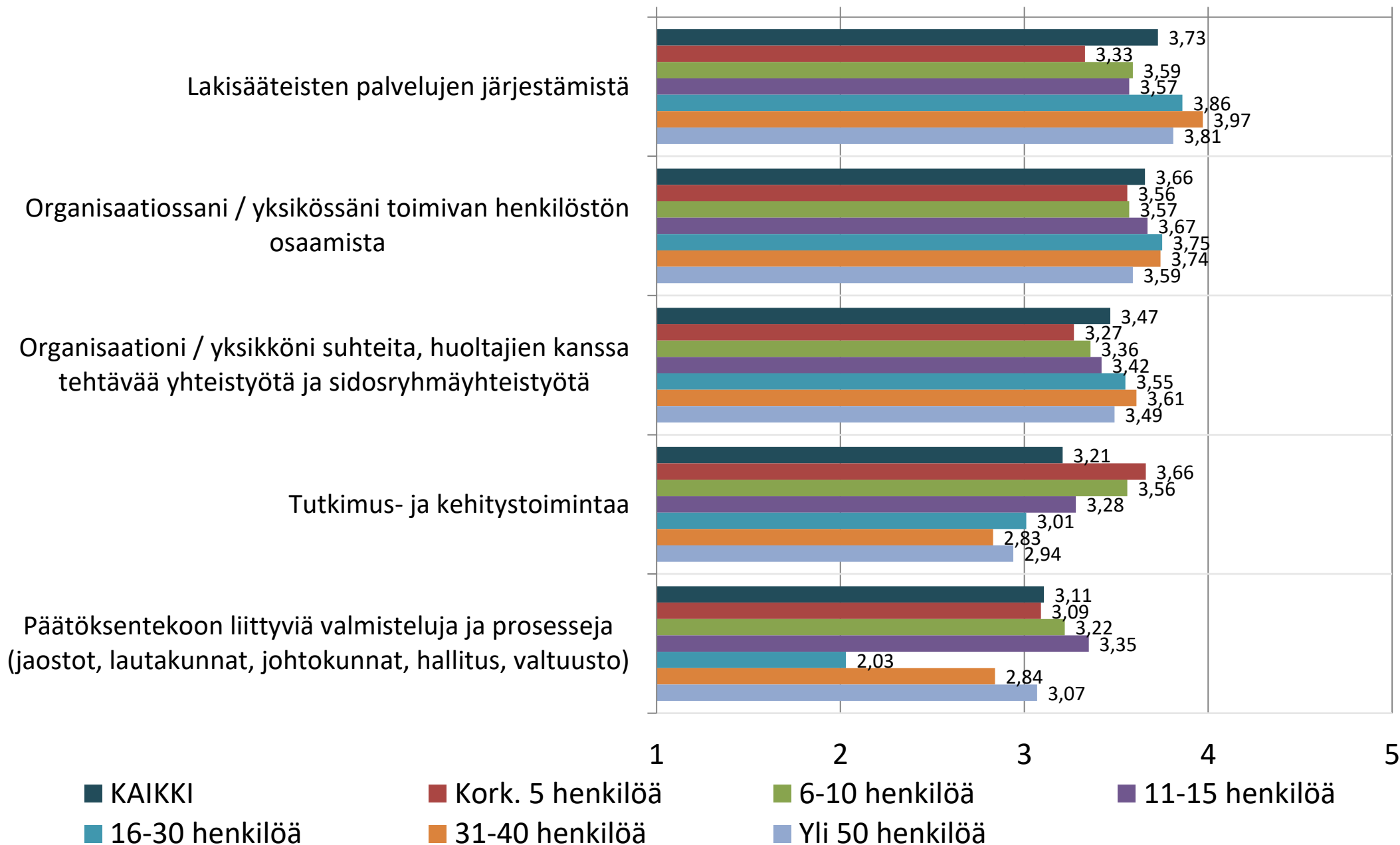
Vastaajien määrä: 1593



Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; Liukukytkinasteikko 1-5

Mitä päämääriä/tavoitteita edistän päivittäisessä työssäni? 2/2

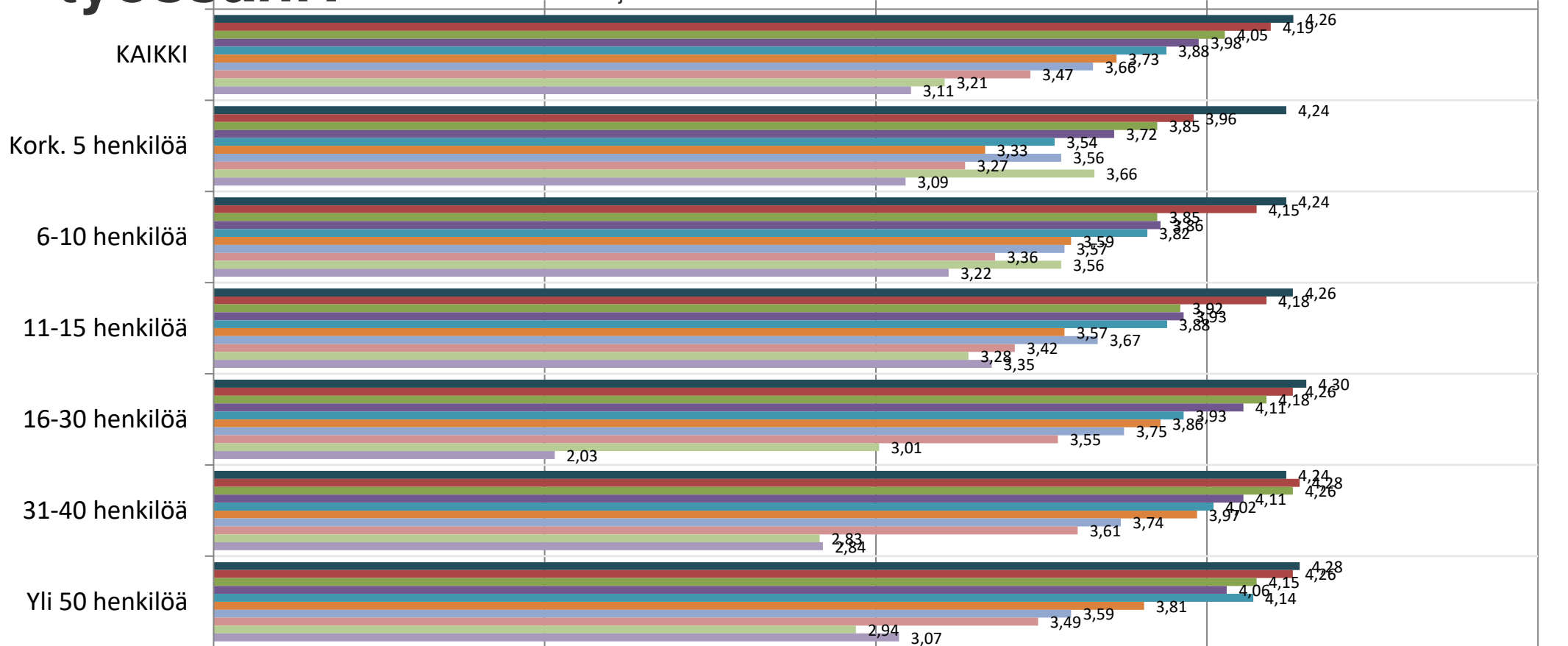
Vastaajien määrä: 1593



Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; Liukukytkinasteikko 1-5

Mitä päämääriä/tavoitteita edistän päivittäisessä työssäni?

Vastaajien määrä: 1593



- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- Organisaationi / yksikköni tavoitteellista strategian mukaista toimintaa
- Organisaationi / yksikköni toiminnan kehittämistä
- Lasten / oppilaiden / opiskelijoiden oppimista ja hyvinvointia
- Organisaationi / yksikköni henkilöstön työhyvinvointia
- Organisaationi resurssija ja taloutta
- Lakisääteisten palvelujen järjestämistä
- Organisaatiossani / yksikössäni toimivan henkilöstön osaamista
- Organisaationi / yksikköni suhteita, huoltajien kanssa tehtävää yhteistyötä ja sidosryhmäyhteistyötä
- Tutkimus- ja kehitystoimintaa
- Päätöksentekoon liittyviä valmisteluja ja prosesseja (jaostot, lautakunnat, johtokunnat, hallitus, valtuusto)

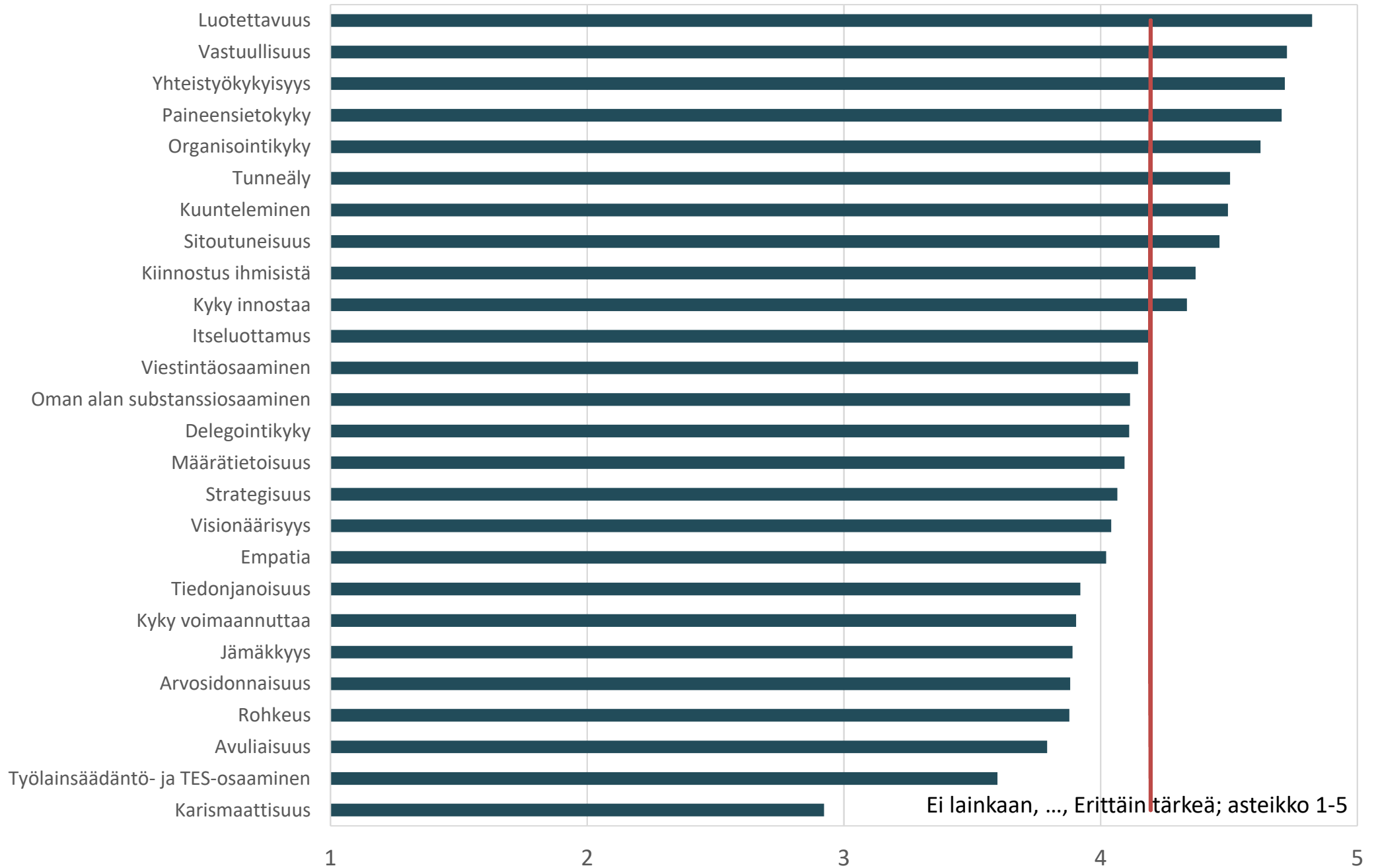
Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; Liukukytkinasteikko 1-5

Mitkä ominaisuudet tärkeitä esimiestyössä?

- Erityisesti:
 - Luotettavuus
 - Vastuullisuus
 - Yhteistyökyky
 - Paineensietokyky
 - Organisoitukyky
- Ei samoissa määrin:
 - Karismaattisuus
 - Työlainsäädäntö- ja TES-osaaminen
 - Avuliaisuus

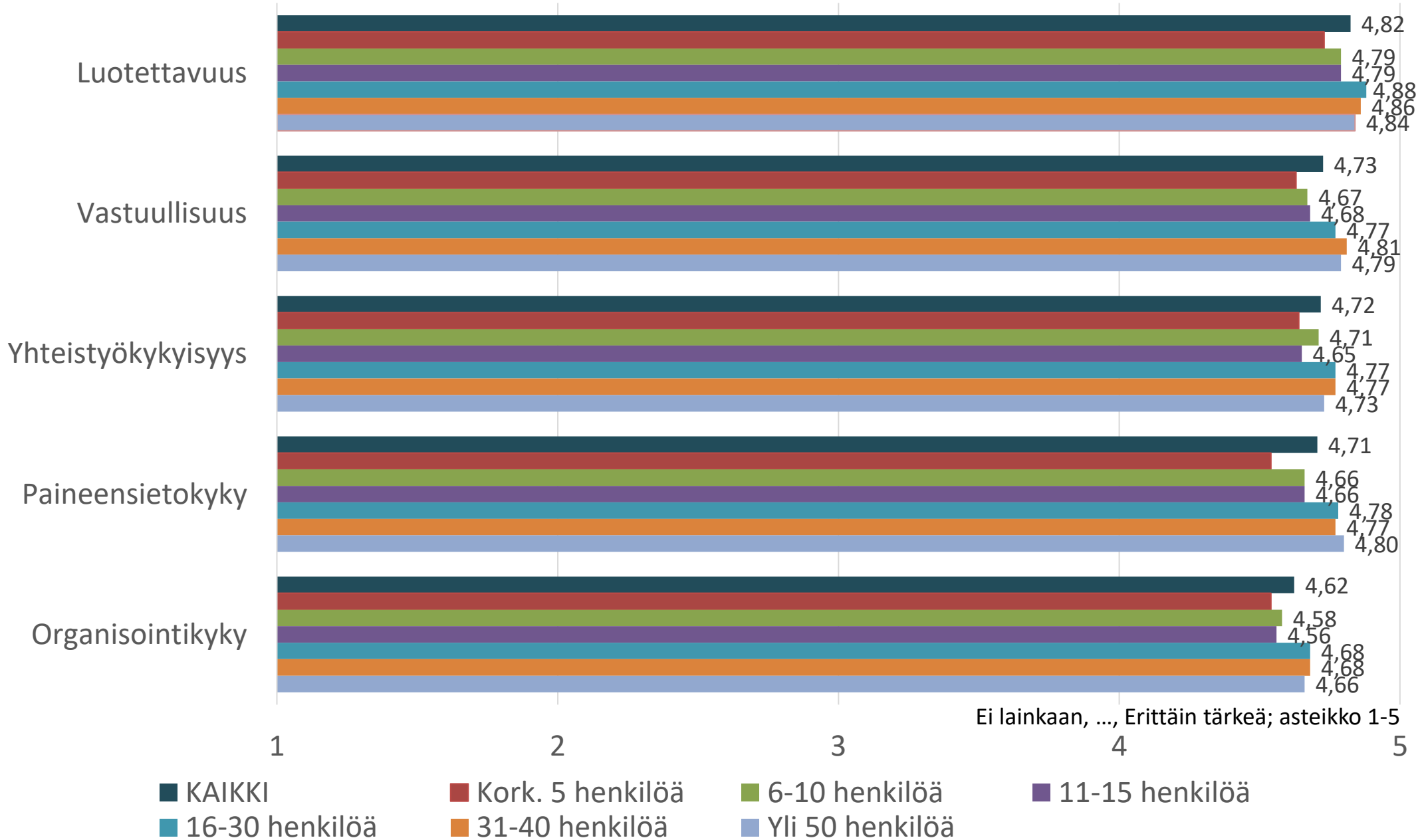
Arvioi oman työsi kannalta, mitkä ominaisuudet ovat tärkeimpiä esimiestyössä kasvatus-, koulutus- ja tutkimusorganisaatioissa?

Vastaajien määrä: 1602



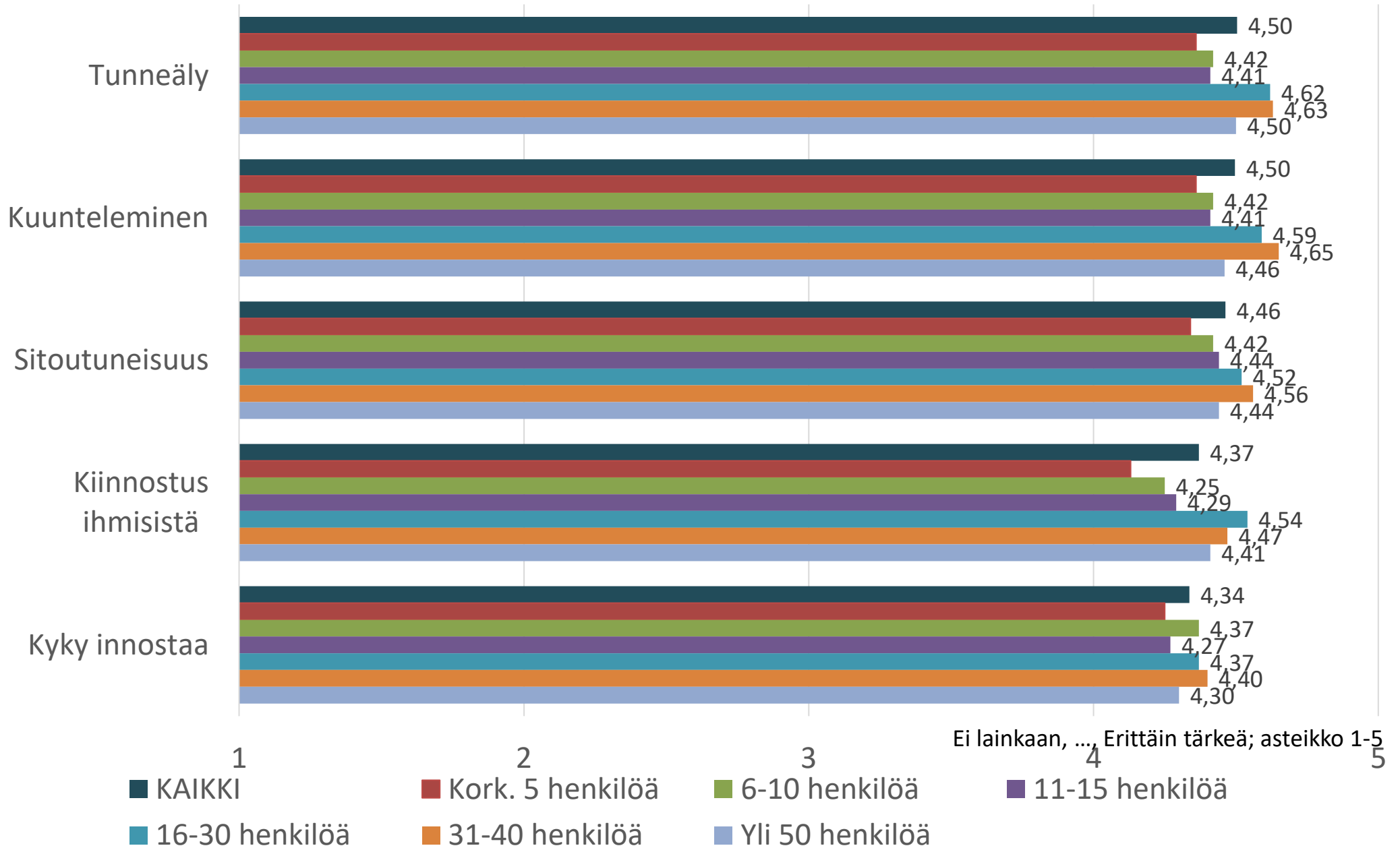
Arvioi oman työsi kannalta, mitkä ominaisuudet ovat tärkeimpiä esimiestyössä kasvatus-, koulutus- ja tutkimusorganisaatioissa? 1/5

Vastaajien määrä: 1602



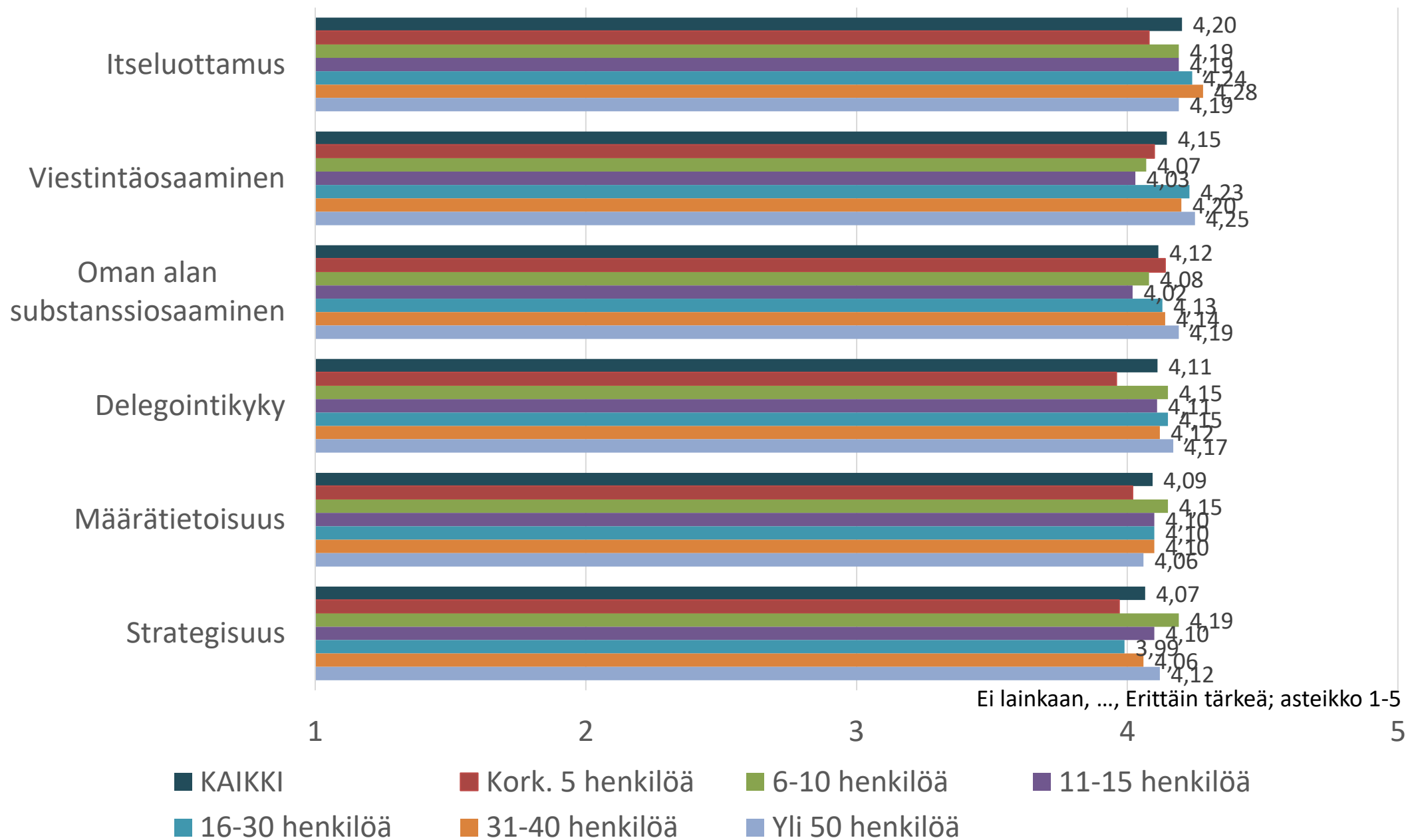
Arvioi oman työsi kannalta, mitkä ominaisuudet ovat tärkeimpiä esimiestyössä kasvatus-, koulutus- ja tutkimusorganisaatioissa? 2/5

Vastaajien määrä: 1602



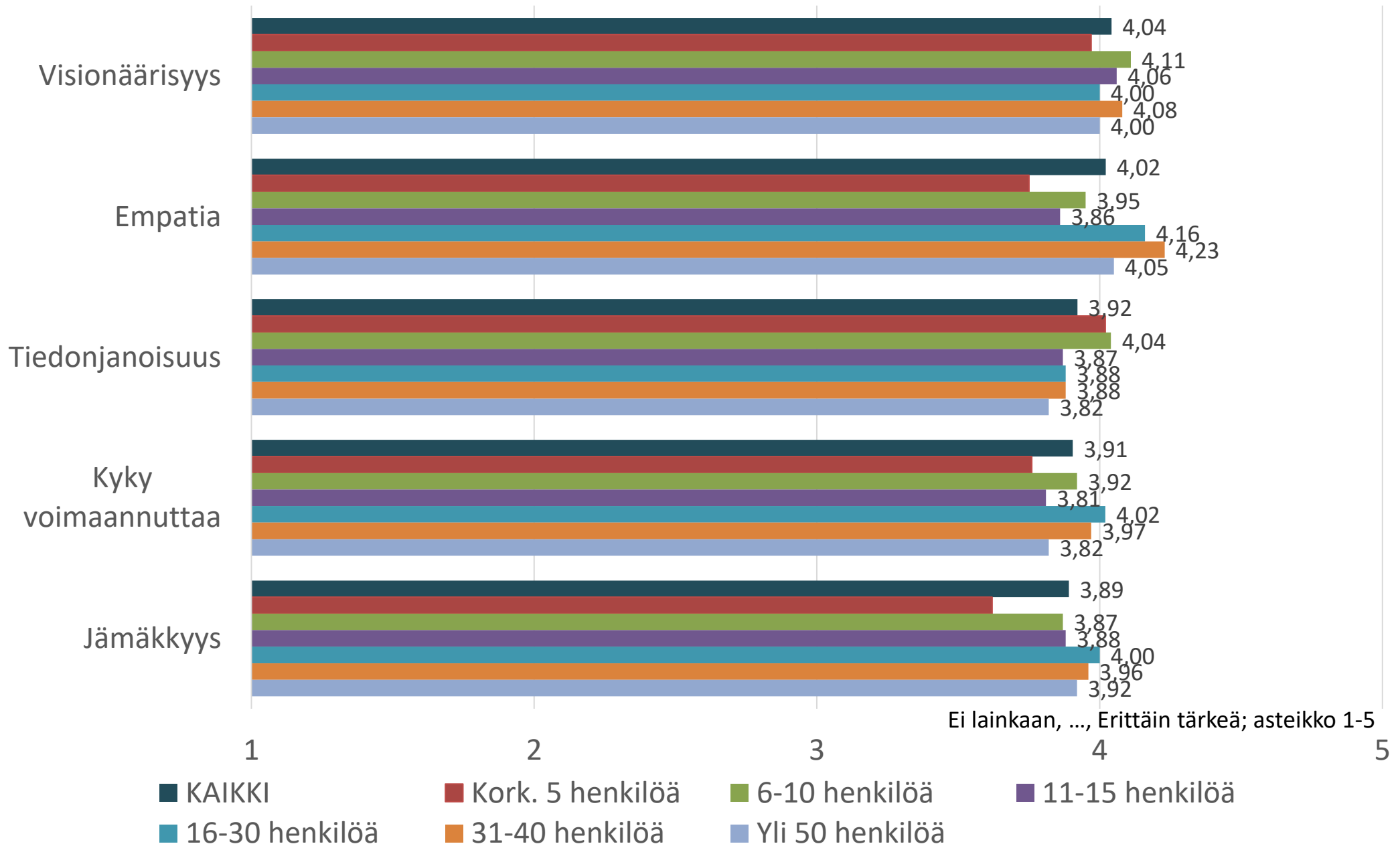
Arvioi oman työsi kannalta, mitkä ominaisuudet ovat tärkeimpiä esimiestyössä kasvatus-, koulutus- ja tutkimusorganisaatioissa? 3/5

Vastaajien määrä: 1602



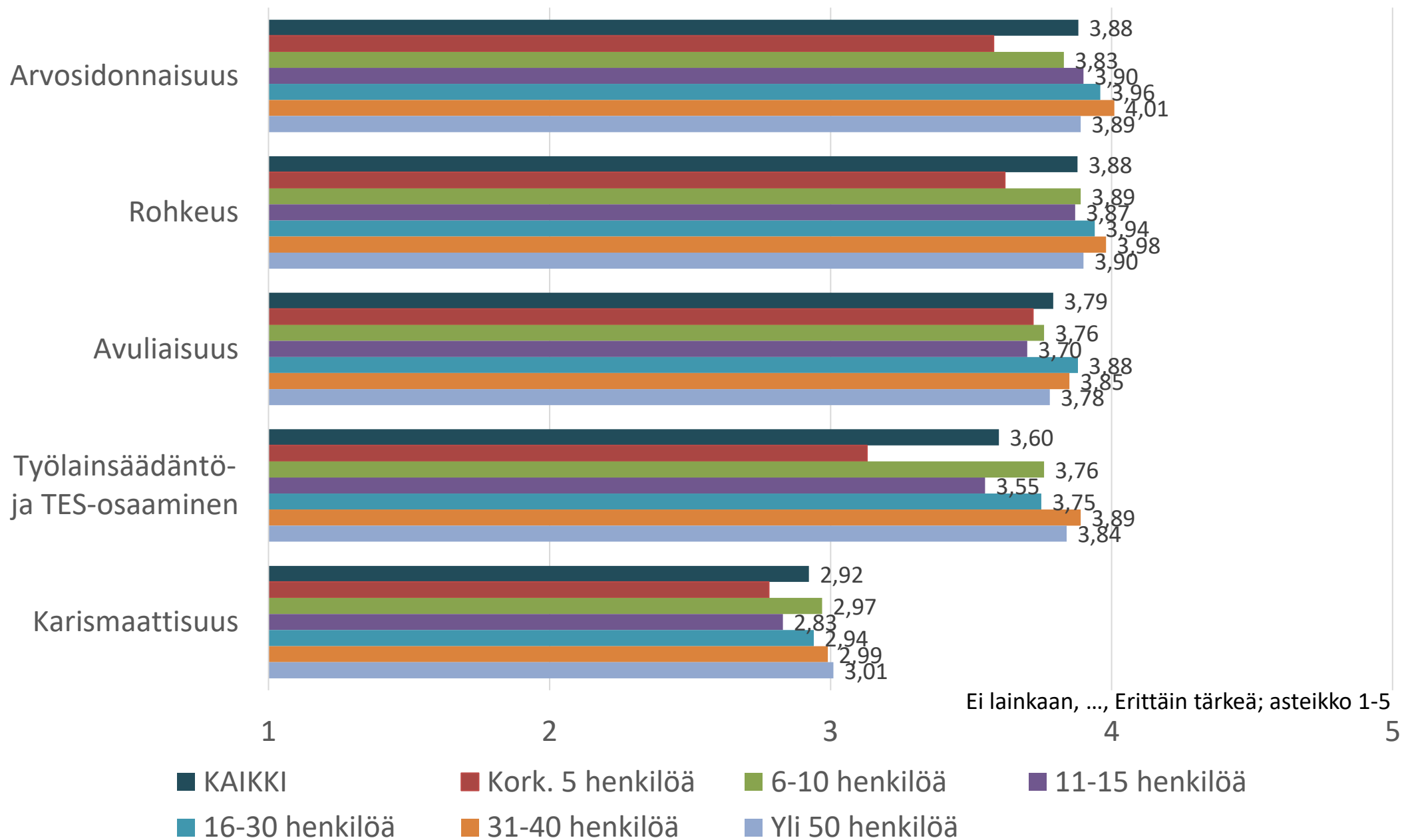
Arvioi oman työsi kannalta, mitkä ominaisuudet ovat tärkeimpiä esimiestyössä kasvatus-, koulutus- ja tutkimusorganisaatioissa? 4/5

Vastaajien määrä: 1602



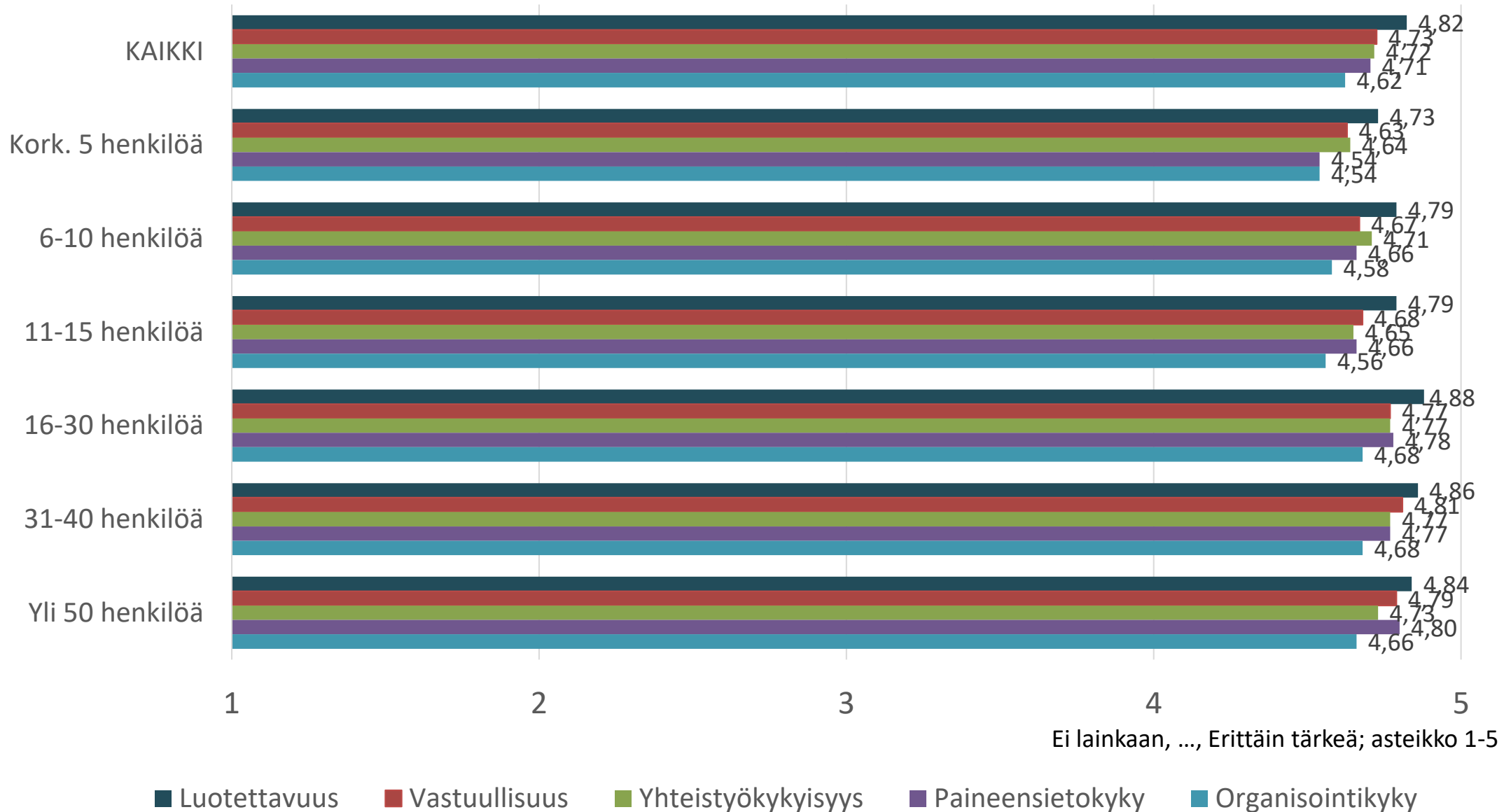
Arvioi oman työsi kannalta, mitkä ominaisuudet ovat tärkeimpiä esimiestyössä kasvatus-, koulutus- ja tutkimusorganisaatioissa? 5/5

Vastaajien määrä: 1602



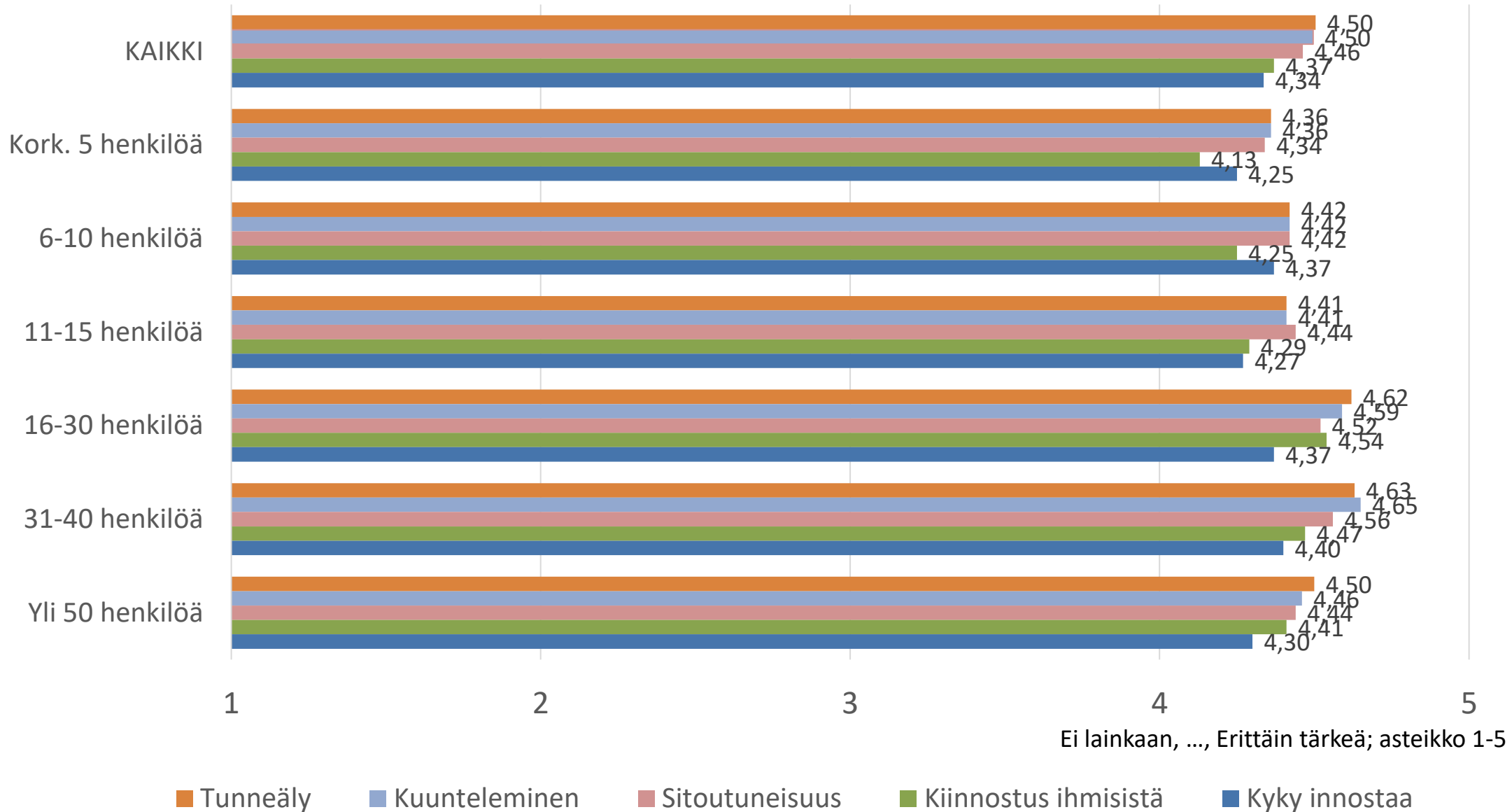
Arvioi oman työsi kannalta, mitkä ominaisuudet ovat tärkeimpiä esimiestyössä kasvatus-, koulutus- ja tutkimusorganisaatioissa? 1B/5

Vastaajien määrä: 1602



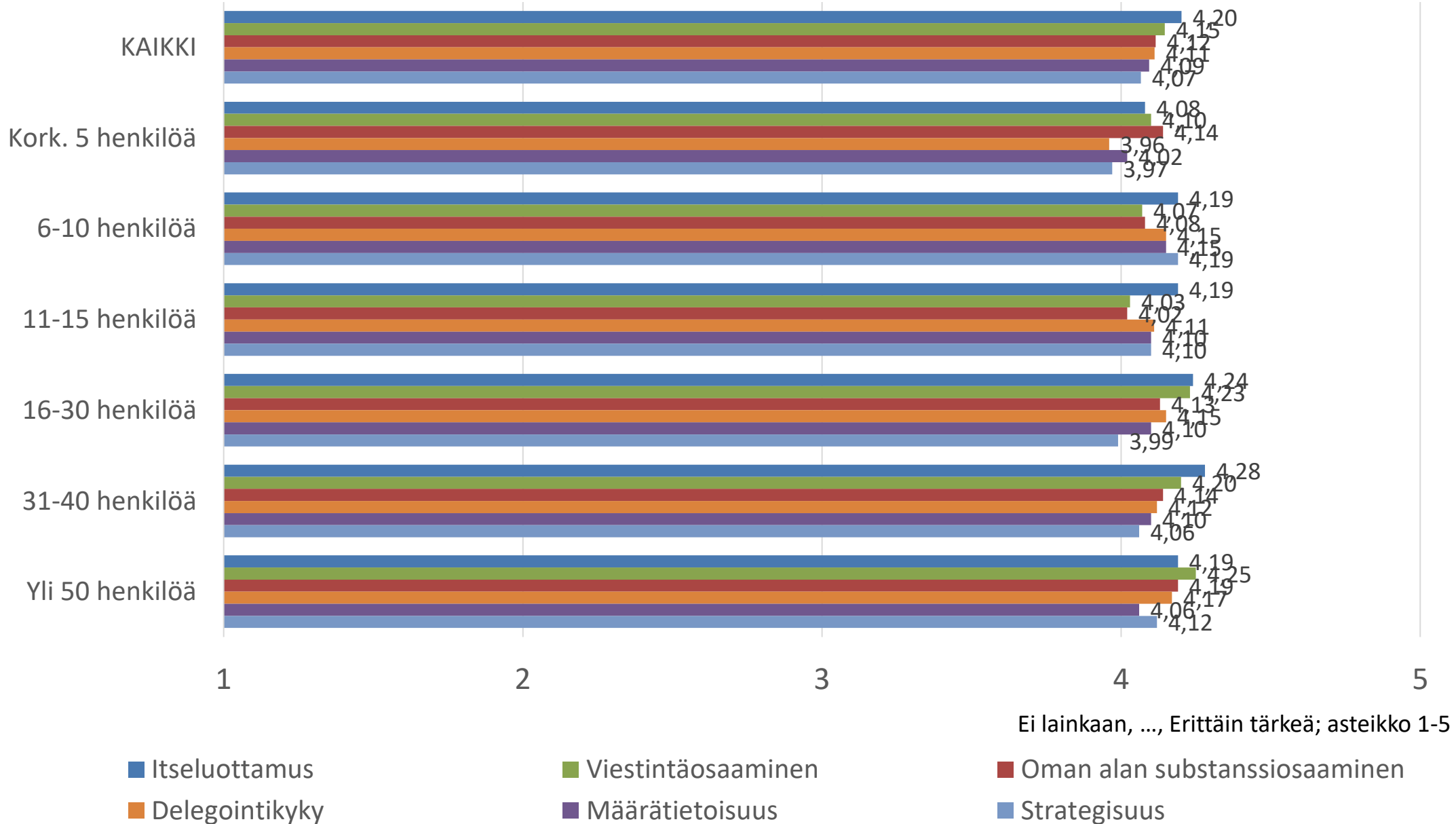
Arvioi oman työsi kannalta, mitkä ominaisuudet ovat tärkeimpiä esimiestyössä kasvatus-, koulutus- ja tutkimusorganisaatioissa? 2B/5

Vastaajien määrä: 1602



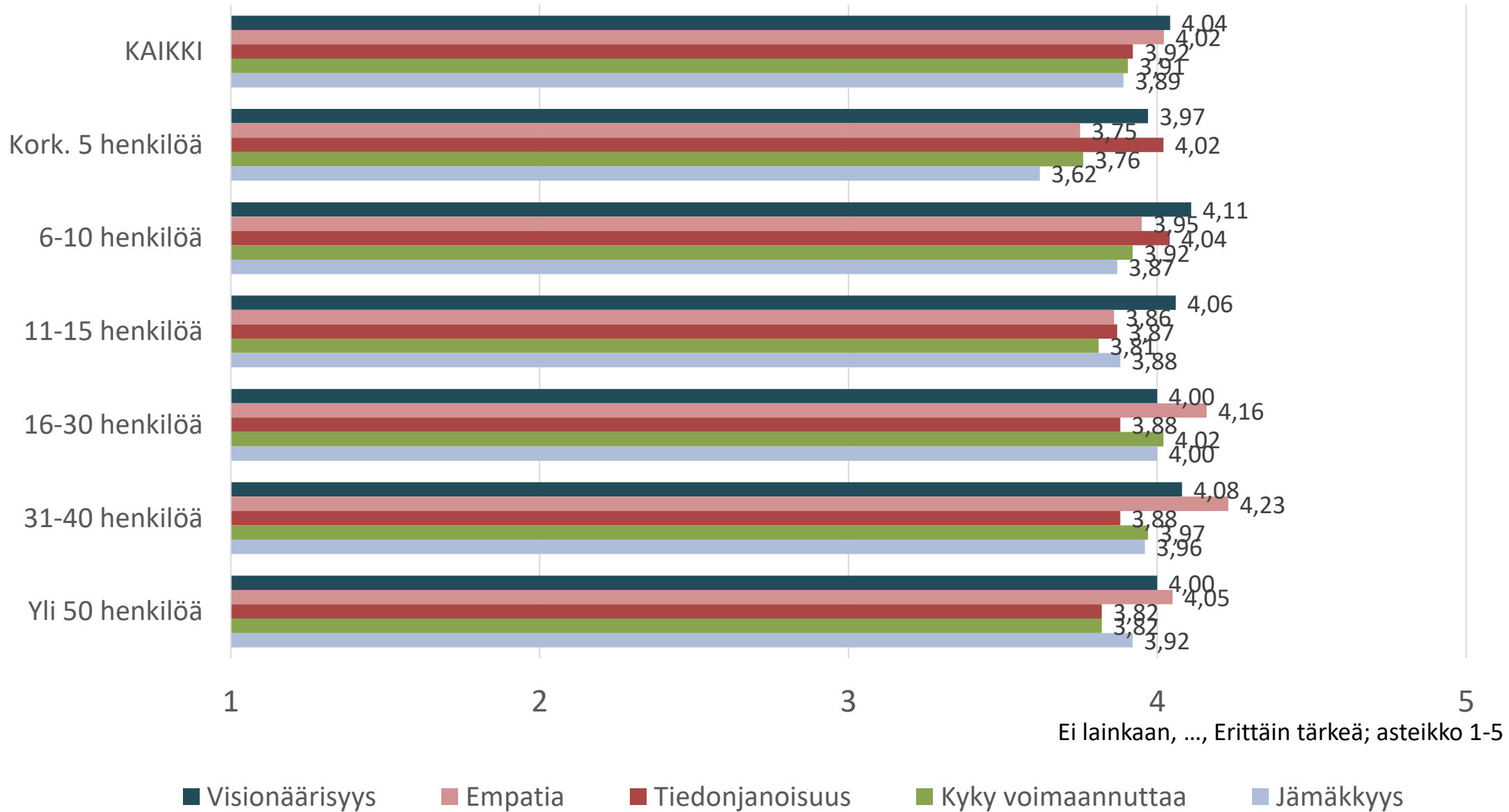
Arvioi oman työsi kannalta, mitkä ominaisuudet ovat tärkeimpiä esimiestyössä kasvatus-, koulutus- ja tutkimusorganisaatioissa? 3B/5

Vastaajien määrä: 1602



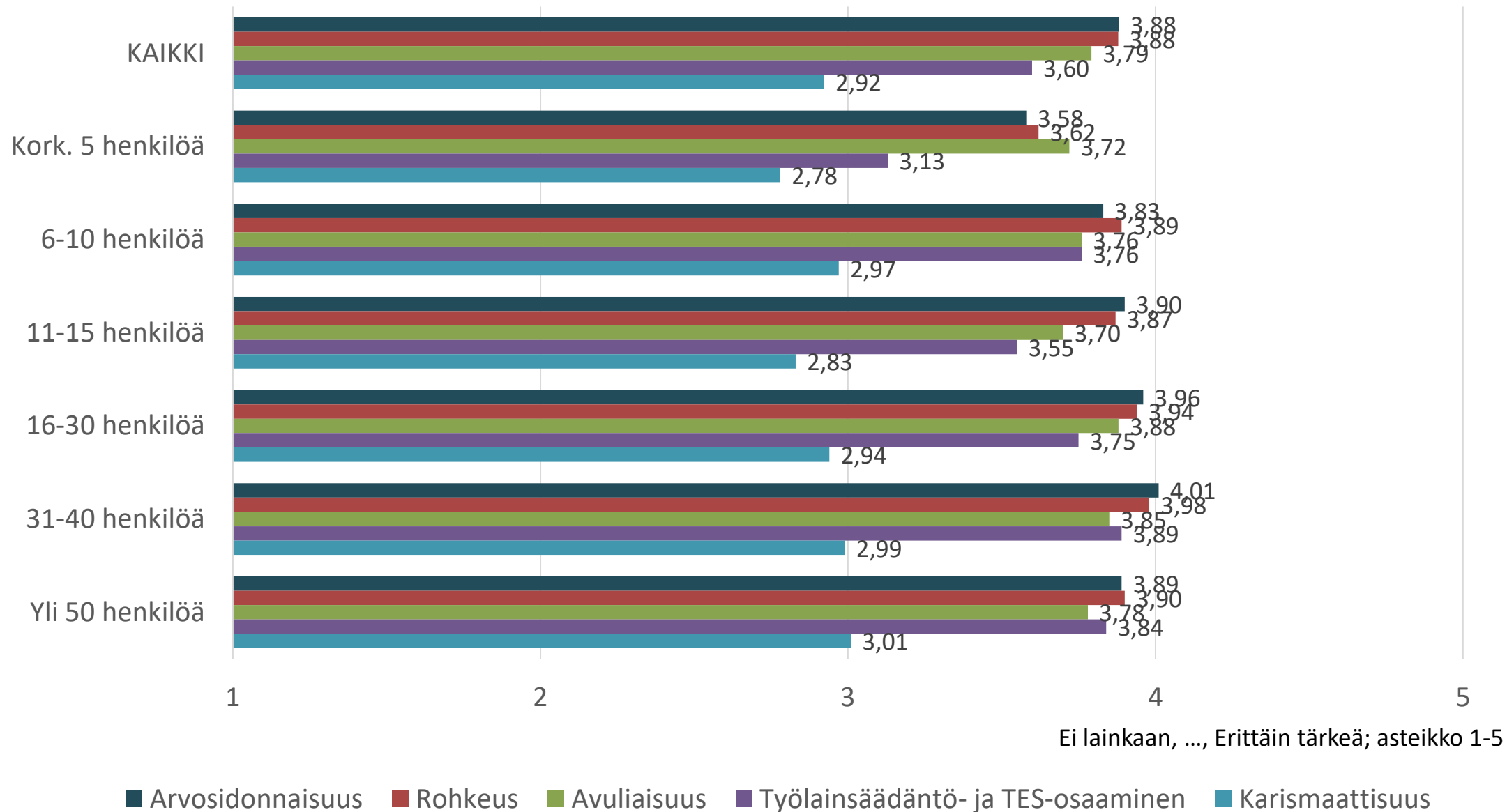
Arvioi oman työsi kannalta, mitkä ominaisuudet ovat tärkeimpiä esimiestyössä kasvatus-, koulutus- ja tutkimusorganisaatioissa? 4B/5

Vastaajien määrä: 1602



Arvioi oman työsi kannalta, mitkä ominaisuudet ovat tärkeimpiä esimiestyössä kasvatus-, koulutus- ja tutkimusorganisaatioissa? 5B/5

Vastaajien määrä: 1602

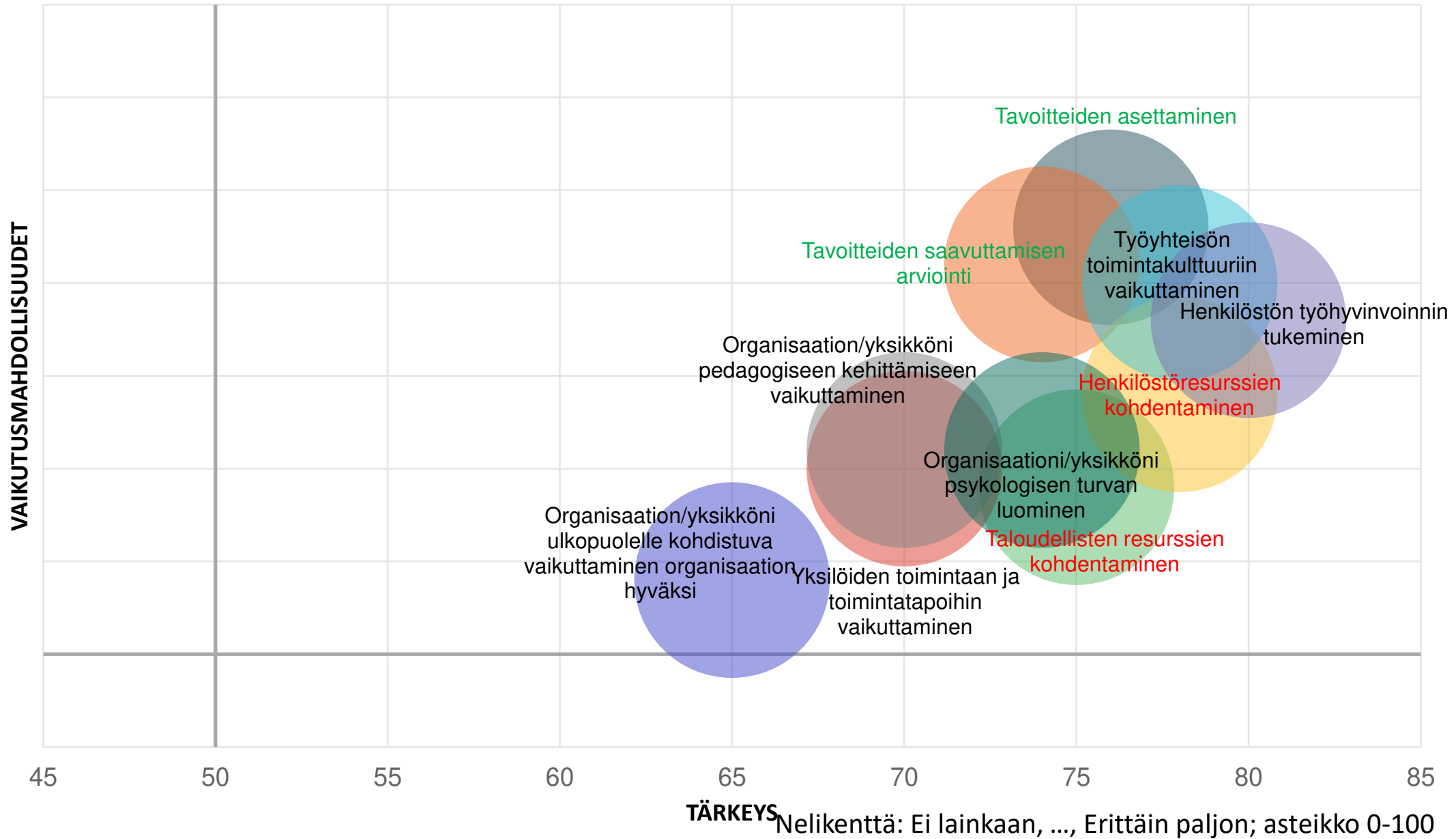


Mitä näkee tärkeänä ja kuinka pystyy vaikuttamaan näihin?

- Erityisen tärkeää:
 - Työhyvinvoinnin tukeminen, työyhteisön toimintakulttuuriin vaikuttaminen ja henkilöstöresurssien kohdentaminen
- Tärkeys ja mahdollisuus vaikuttaa tasapainossa:
 - Tavoitteiden asettaminen ja tavoitteiden saavuttamisen arviointi
- Mahdollisuus vaikuttaa ei vastaa tärkeyttä:
 - Taloudellisten resurssien kohdentaminen ja henkilöstöresurssien kohdentaminen

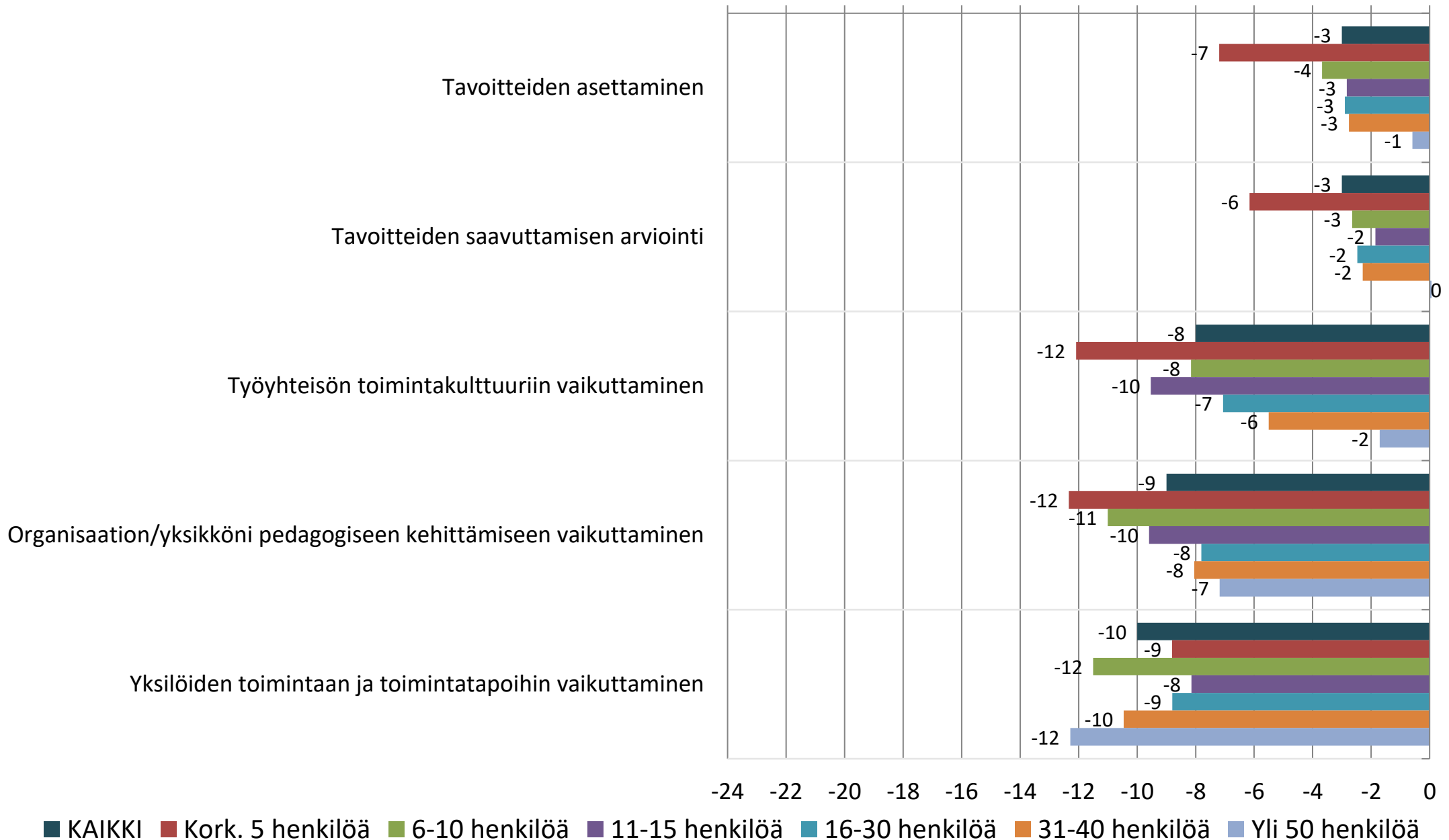
Kuinka tärkeänä näet johtajana seuraavat tekijät ja kuinka hyvin pystyt vaikuttamaan niihin?

Vastaajien määrä: 1550



Kuinka tärkeänä näet johtajana seuraavat tekijät ja kuinka hyvin pystyt vaikuttamaan niihin? 1/2

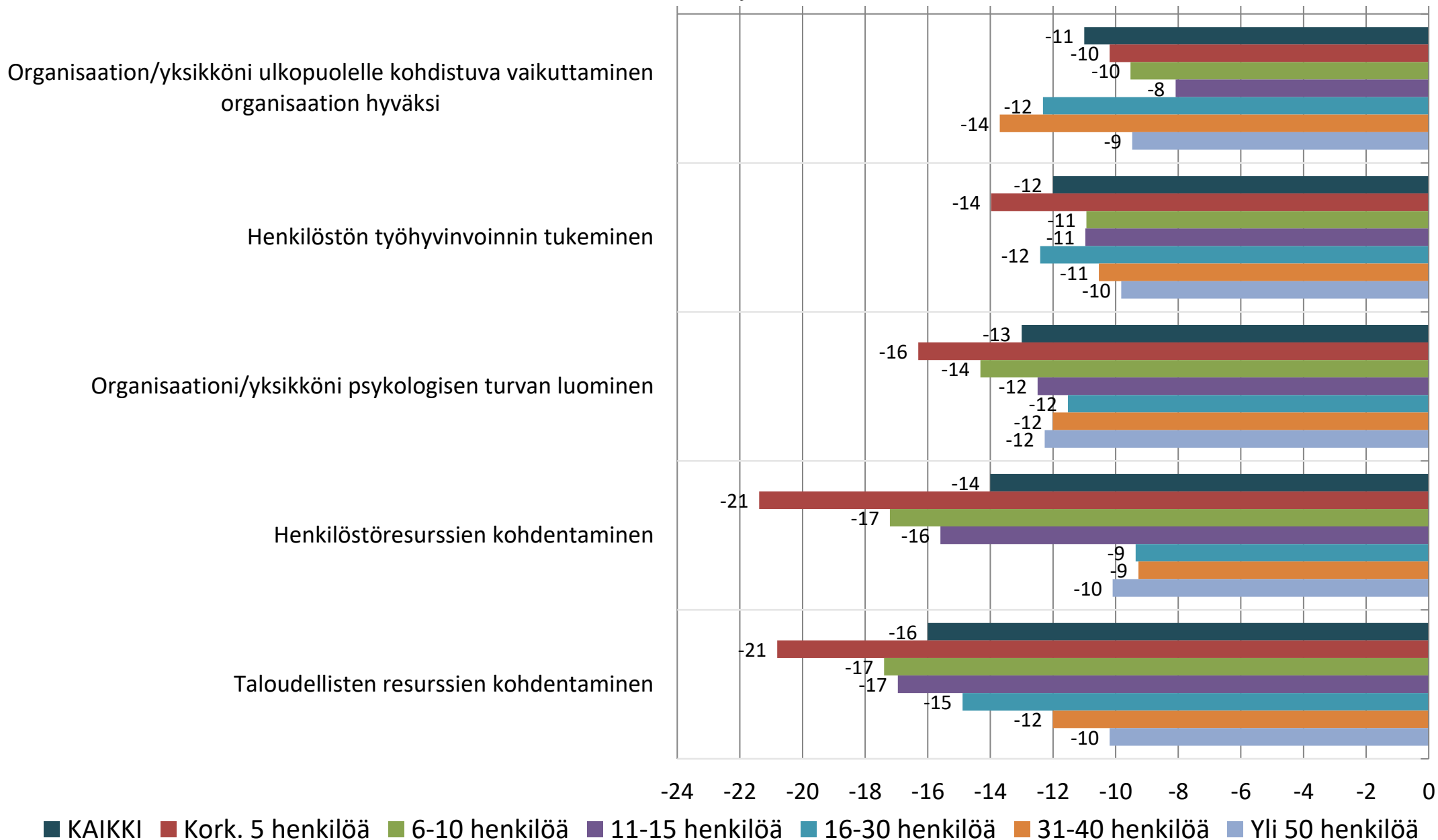
Vastaajien määrä: 1550



Nelikenttä: Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; asteikko 0-100

Kuinka tärkeänä näet johtajana seuraavat tekijät ja kuinka hyvin pystyt vaikuttamaan niihin? 2/2

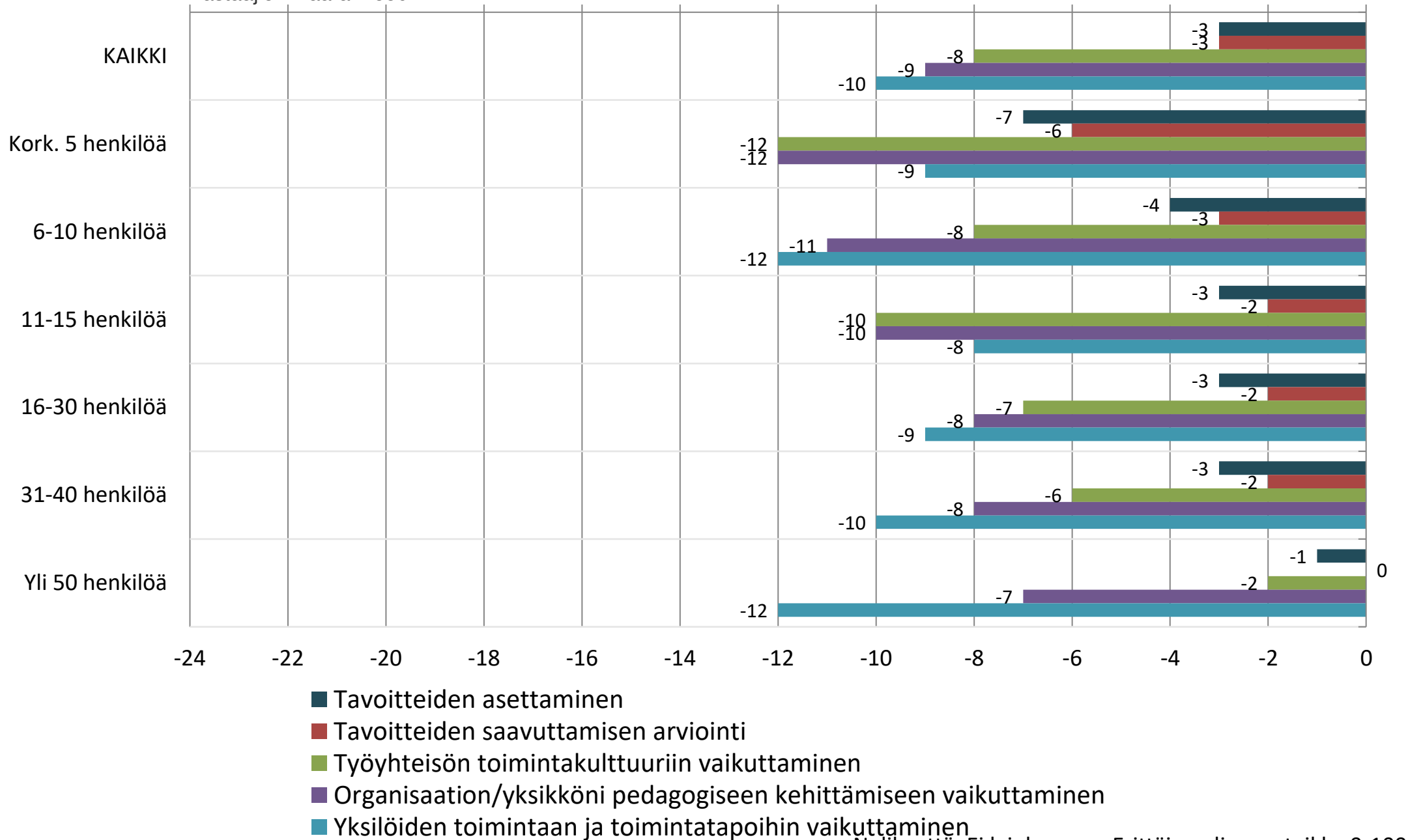
Vastaajien määrä: 1550



Nelikenttä: Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; asteikko 0-100

Kuinka tärkeänä näet johtajana seuraavat tekijät ja kuinka hyvin pystyt vaikuttamaan niihin? 1B/2

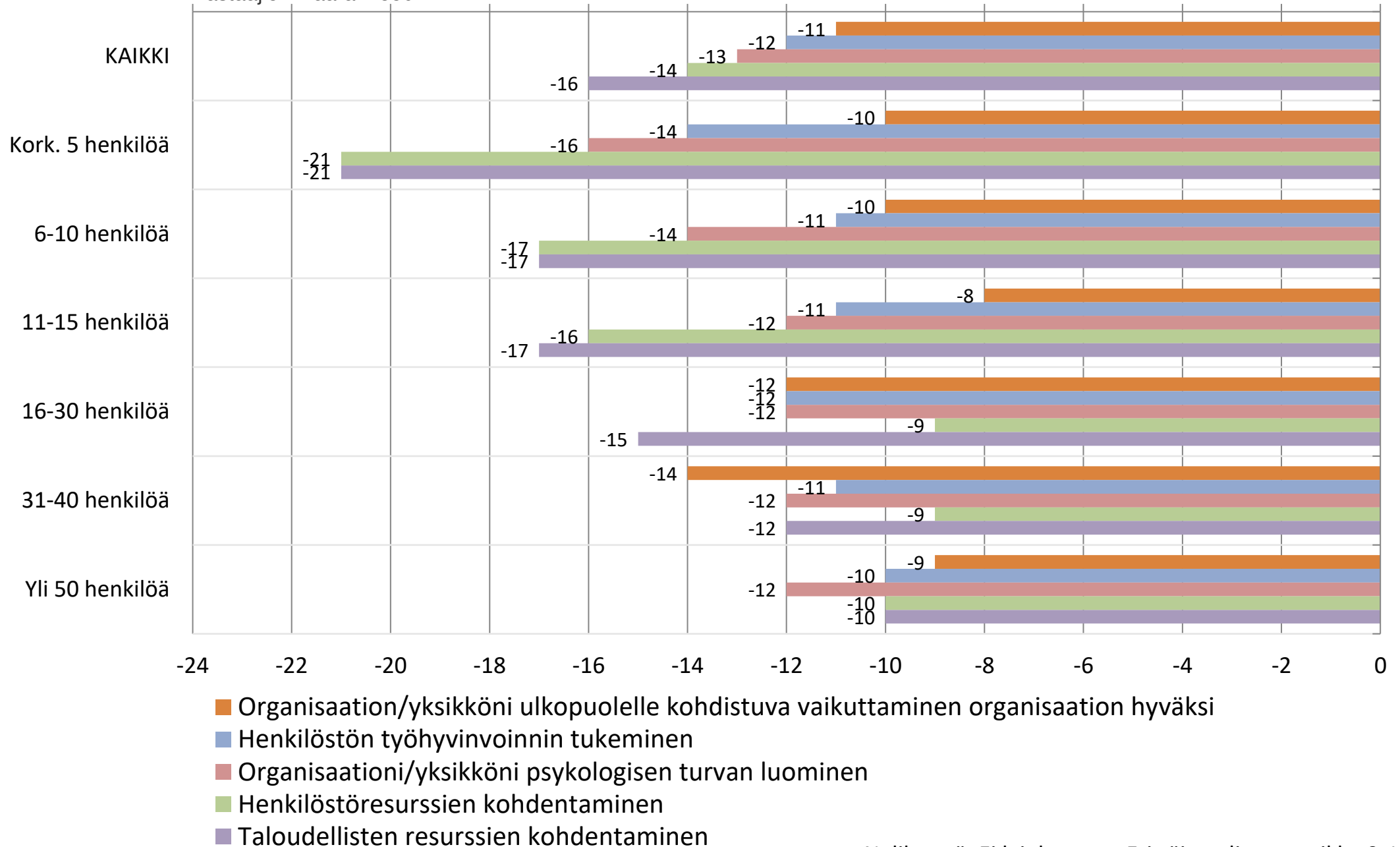
Vastaajien määrä: 1550



Nelikenttä: Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; asteikko 0-100

Kuinka tärkeänä näet johtajana seuraavat tekijät ja kuinka hyvin pystyt vaikuttamaan niihin? 2B/2

Vastaajien määrä: 1550



Nelikenttä: Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; asteikko 0-100

Tekijöiden tärkeys

	KAIKKI	Kork. 5 henkilöä	6-10 henkilöä	11-15 henkilöä	16-30 henkilöä	31-40 henkilöä	Yli 50 henkilöä
Tavoitteiden asettaminen	76	78	77	77	75	77	74
Tavoitteiden saavuttamisen arviointi	74	74	73	74	74	74	73
Työyhteisön toimintakulttuuriin vaikuttaminen	78	75	76	77	79	80	79
Organisaation/yksikköni pedagogiseen kehittämiseen vaikuttaminen	70	63	64	70	74	77	73
Yksilöiden toimintaan ja toimintatapoihin vaikuttaminen	70	66	68	69	71	73	73
Organisaation/yksikköni ulkopuolelle kohdistuva vaikuttaminen organisaation hyväksi	65	61	65	65	66	66	68
Henkilöstön työhyvinvoinnin tukeminen	80	78	77	77	82	83	81
Organisaationi/yksikköni psykologisen turvan luominen	74	71	72	72	75	77	76
Henkilöstöressurssien kohdentaminen	78	74	77	78	79	78	79
Taloudellisten resurssien kohdentaminen	75	73	75	76	74	73	76

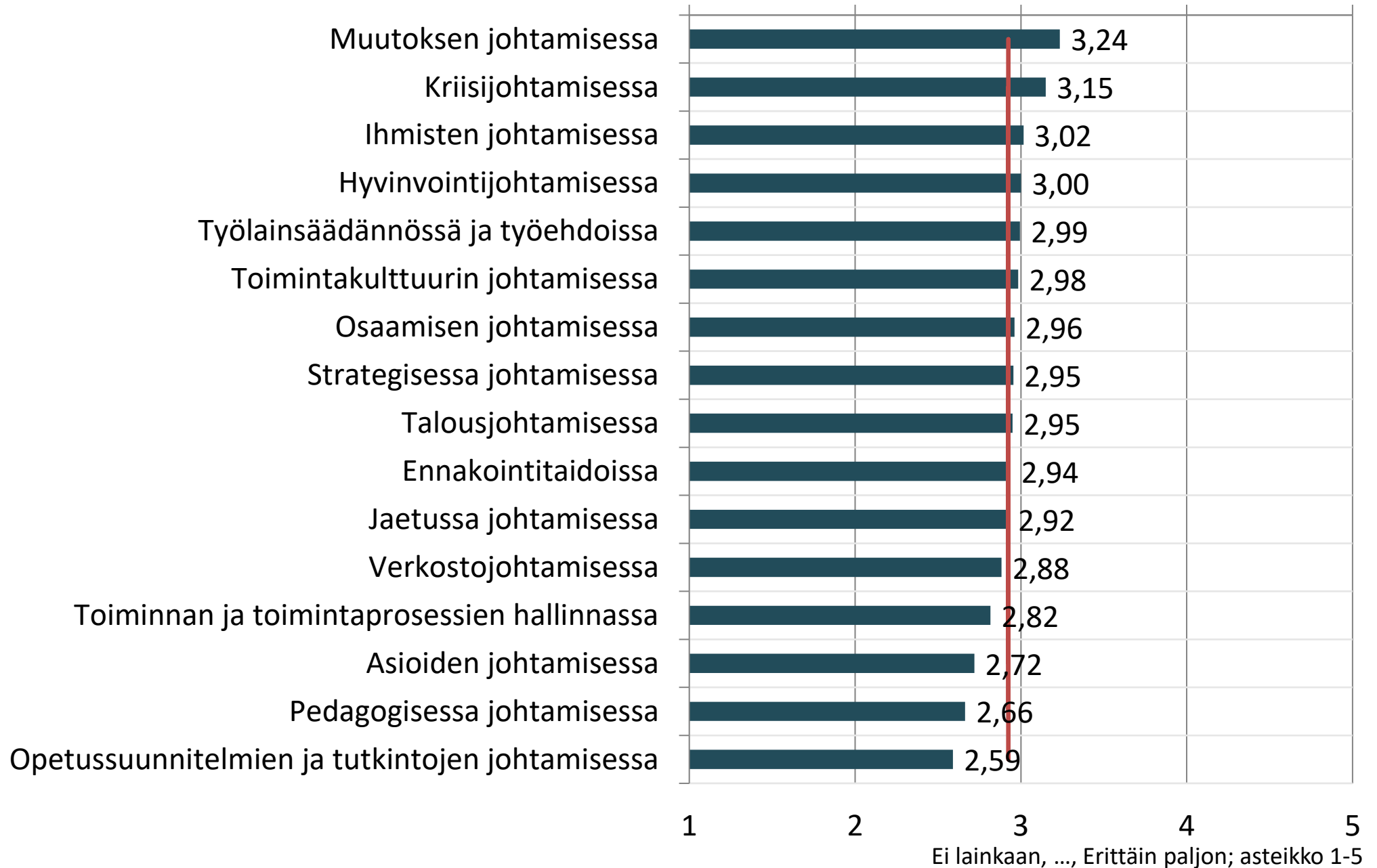
JOHTAJIEN KAIPAAMA TUKI

Missä tarvitsee osaamisen kehittämistä?

- Erityisesti:
 - Muutoksen johtamisessa
 - Kriisijohtamisessa
- Ei samoissa määrin :
 - Opetussuunnitelmien ja tutkintojen johtamisessa
 - Pedagogisessa johtamisessa
 - Asioiden johtamisessa

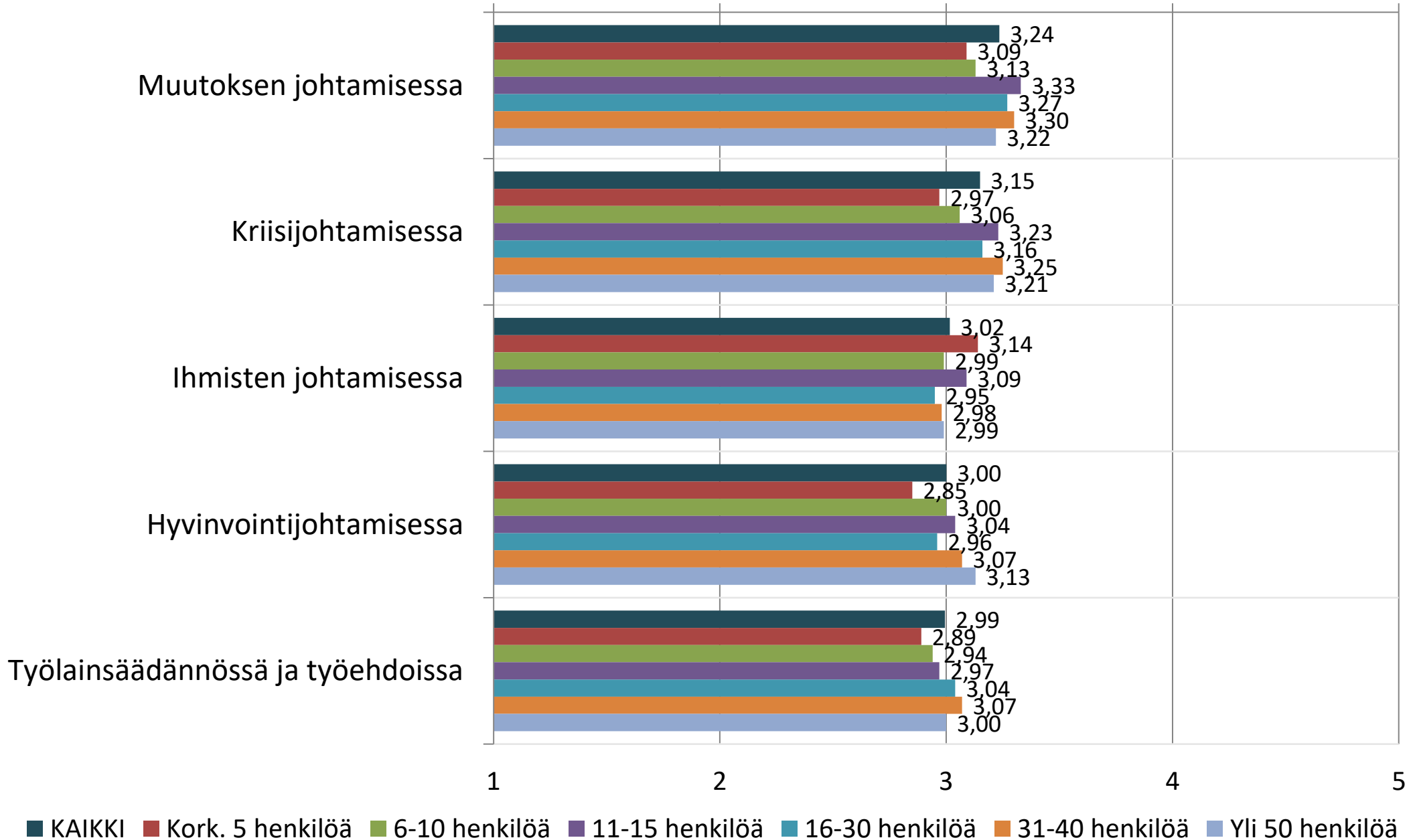
Johtamistehtävässän tarvitsen oman osaamisen kehittämistä

Vastaajien määrä: 1599



Johtamistehtävässän tarvitsen oman osaamisen kehittämistä 1/3

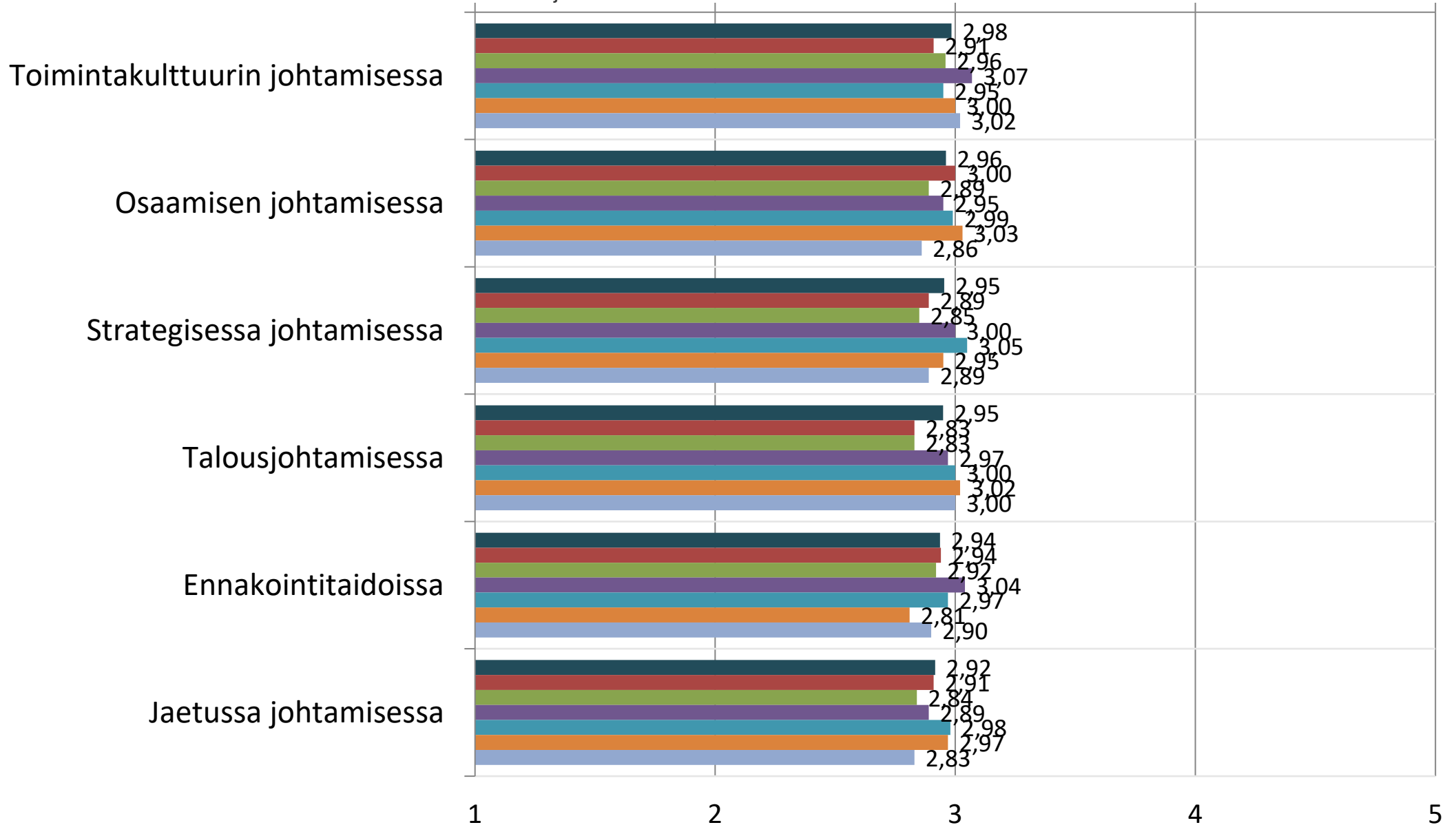
Vastaajien määrä: 1599



Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; asteikko 1-5

Johtamistehtävässän tarvitseen oman osaamisen kehittämistä 2/3

Vastaajien määrä: 1599

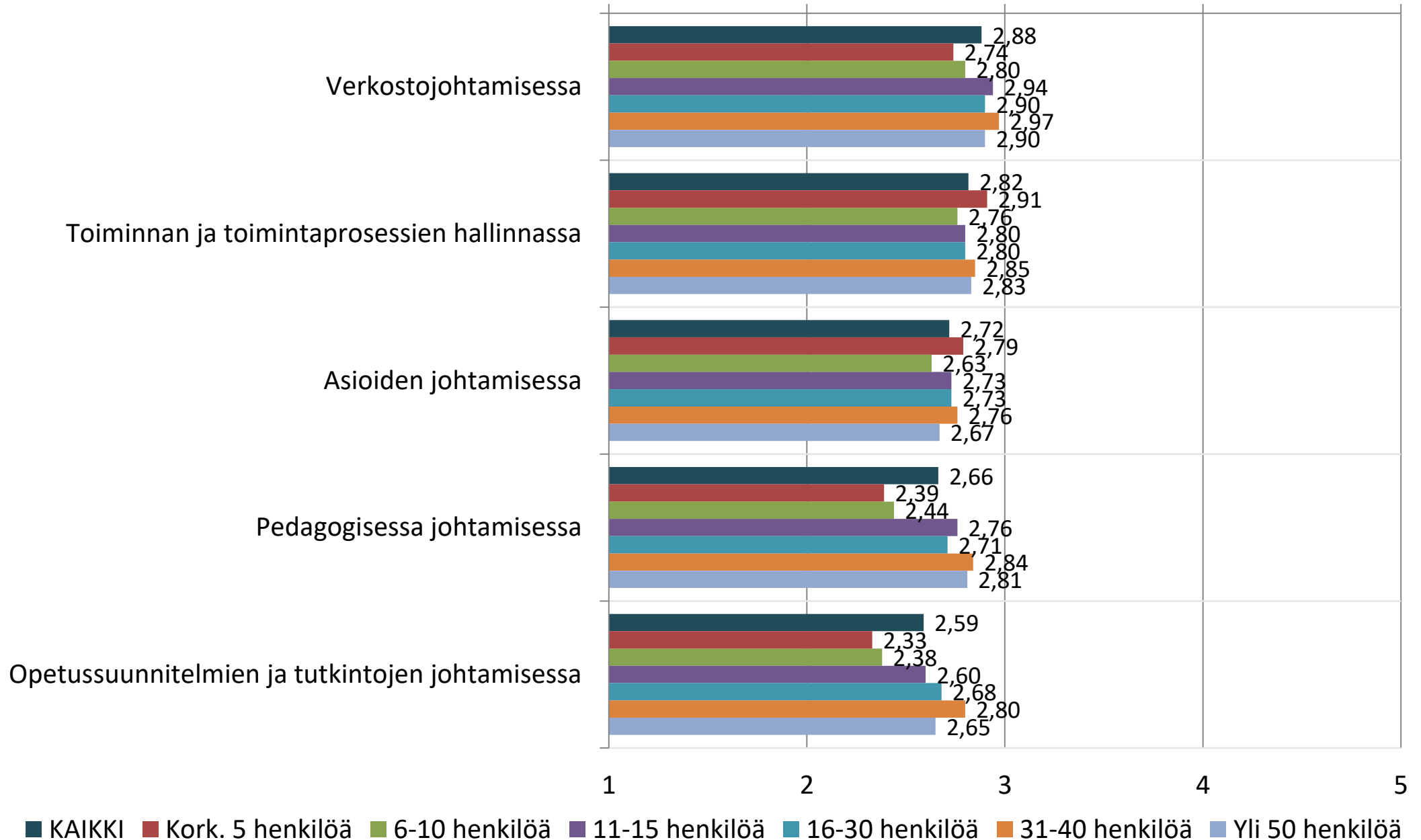


■ KAIKKI
 ■ Kork. 5 henkilöä
 ■ 6-10 henkilöä
 ■ 11-15 henkilöä
 ■ 16-30 henkilöä
 ■ 31-40 henkilöä
 ■ Yli 50 henkilöä

Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; asteikko 1-5

Johtamistehtävässän tarvitseen oman osaamisen kehittämistä 3/3

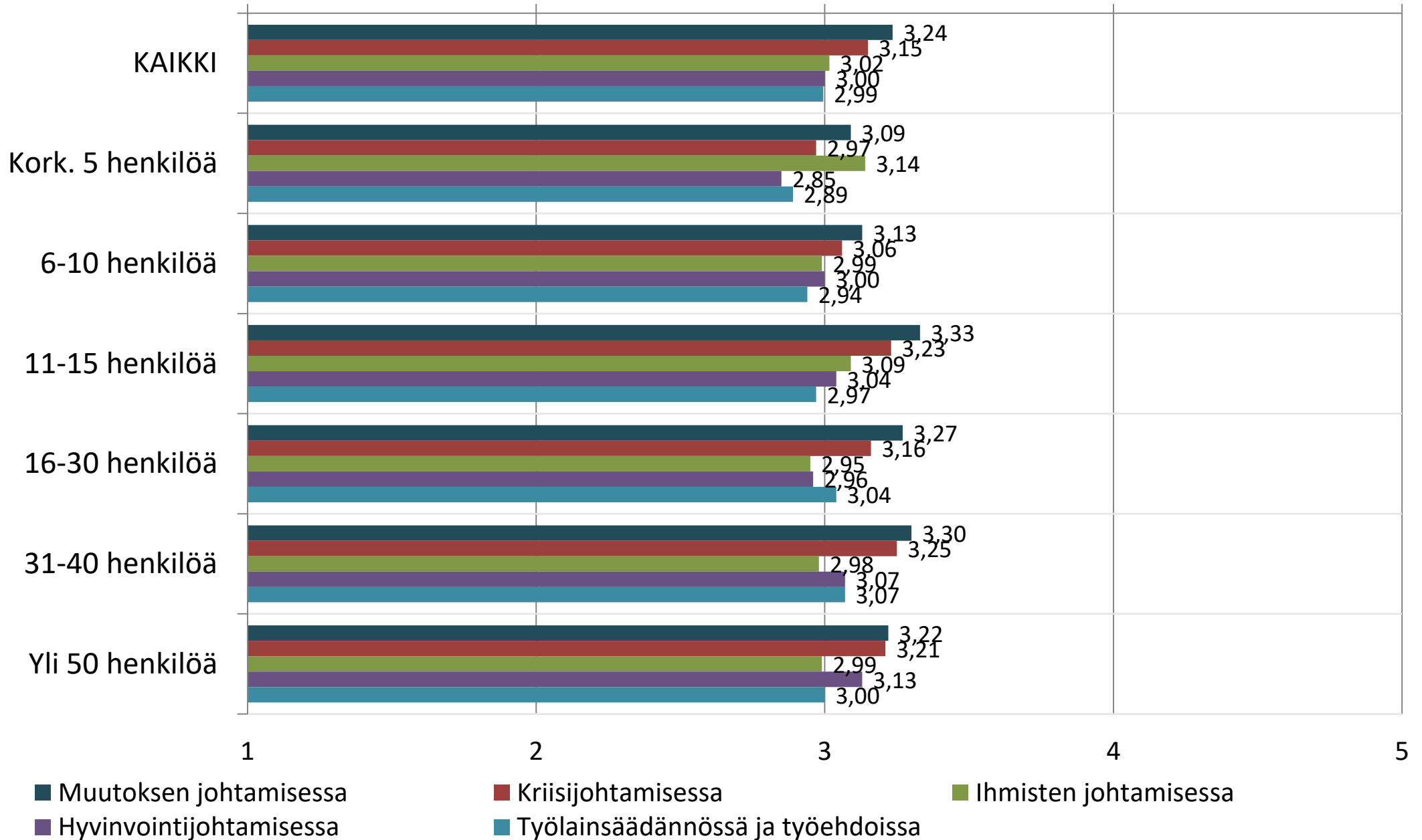
Vastaajien määrä: 1599



Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; asteikko 1-5

Johtamistehtävässän tarvitseen oman osaamisen kehittämistä 1B/3

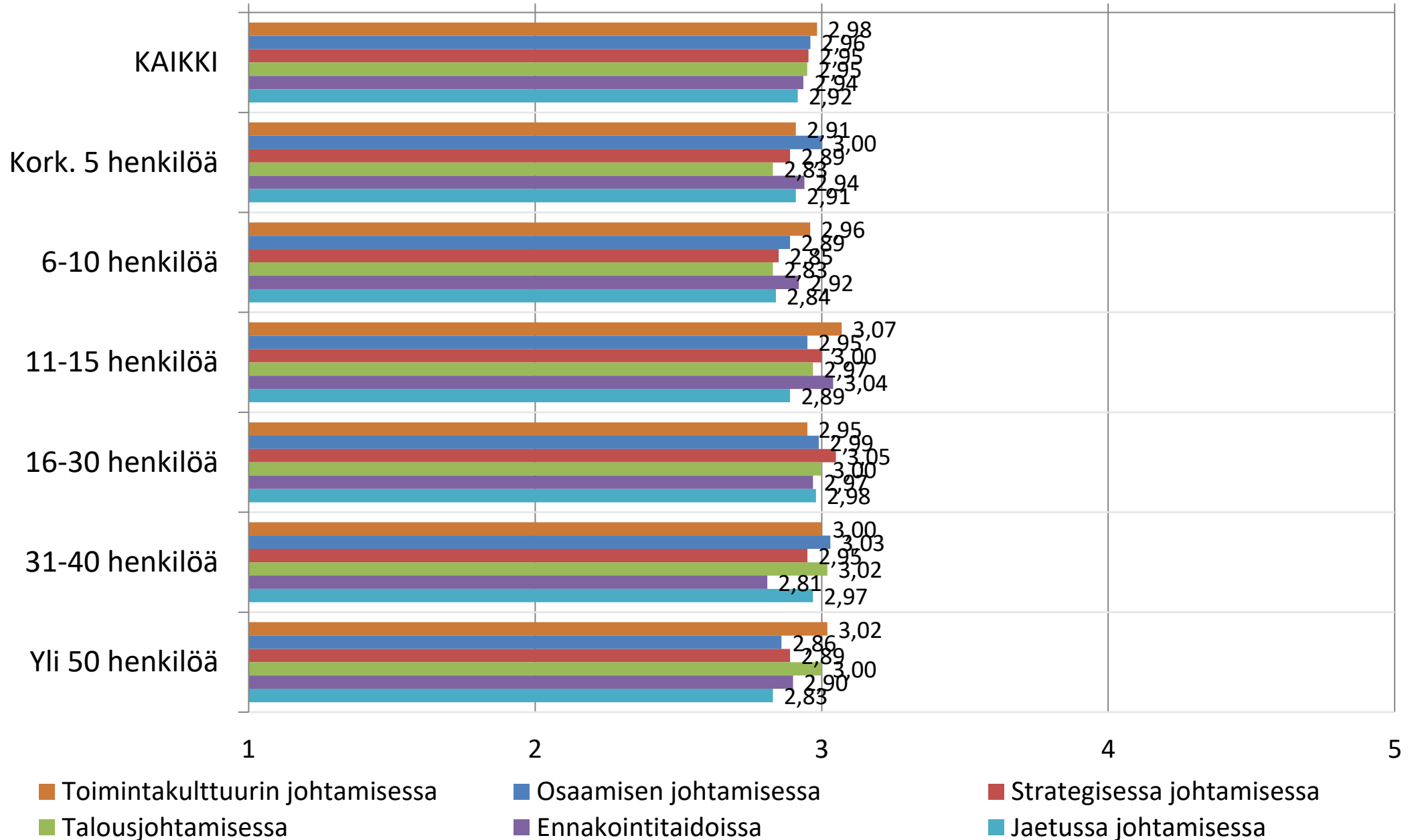
Vastaajien määrä: 1599



Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; asteikko 1-5

Johtamistehtävässän tarvitseen oman osaamisen kehittämistä 2B/3

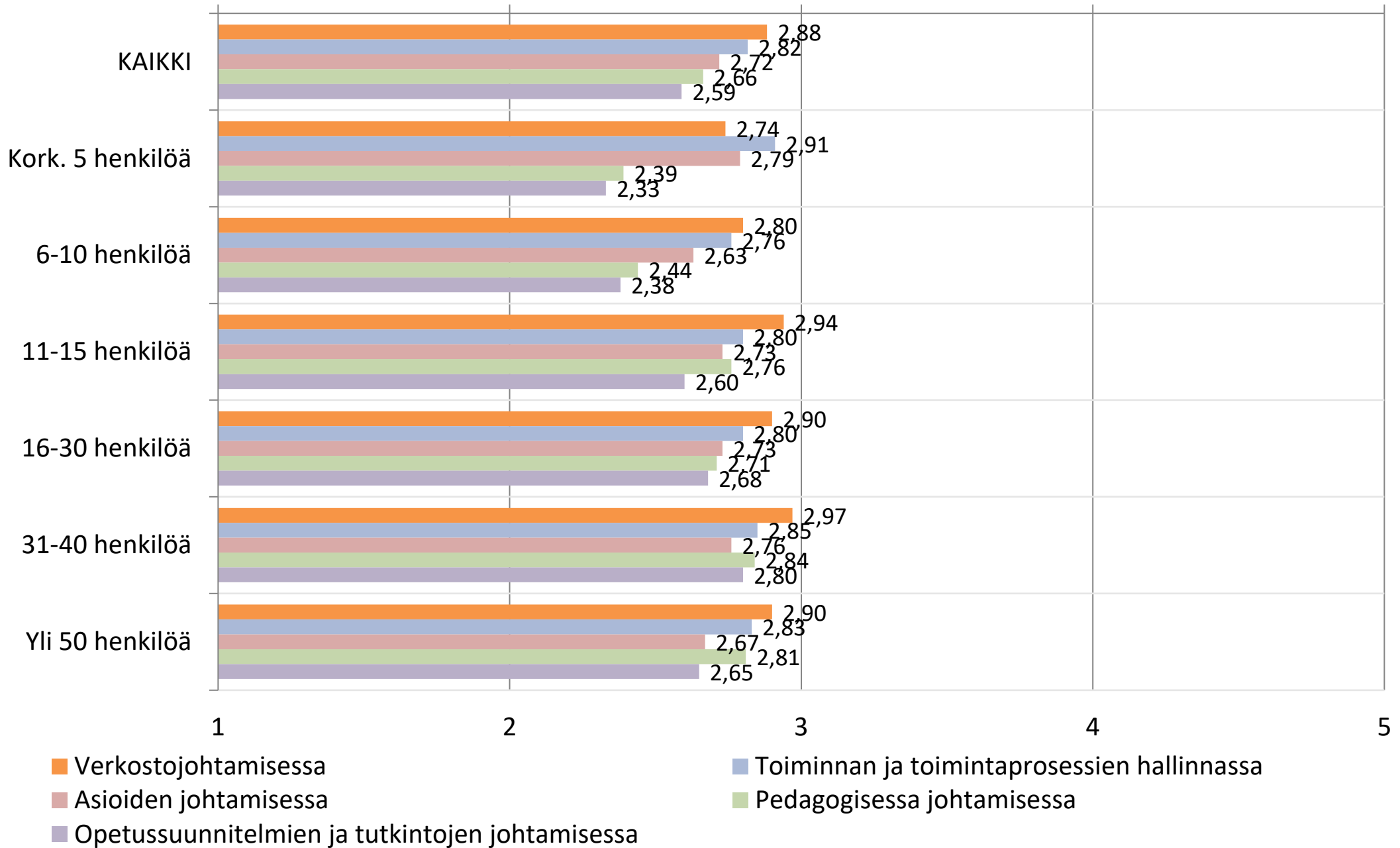
Vastaajien määrä: 1599



Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; asteikko 1-5

Johtamistehtävissäni tarvitsen oman osaamisen kehittämistä 3B/3

Vastaajien määrä: 1599



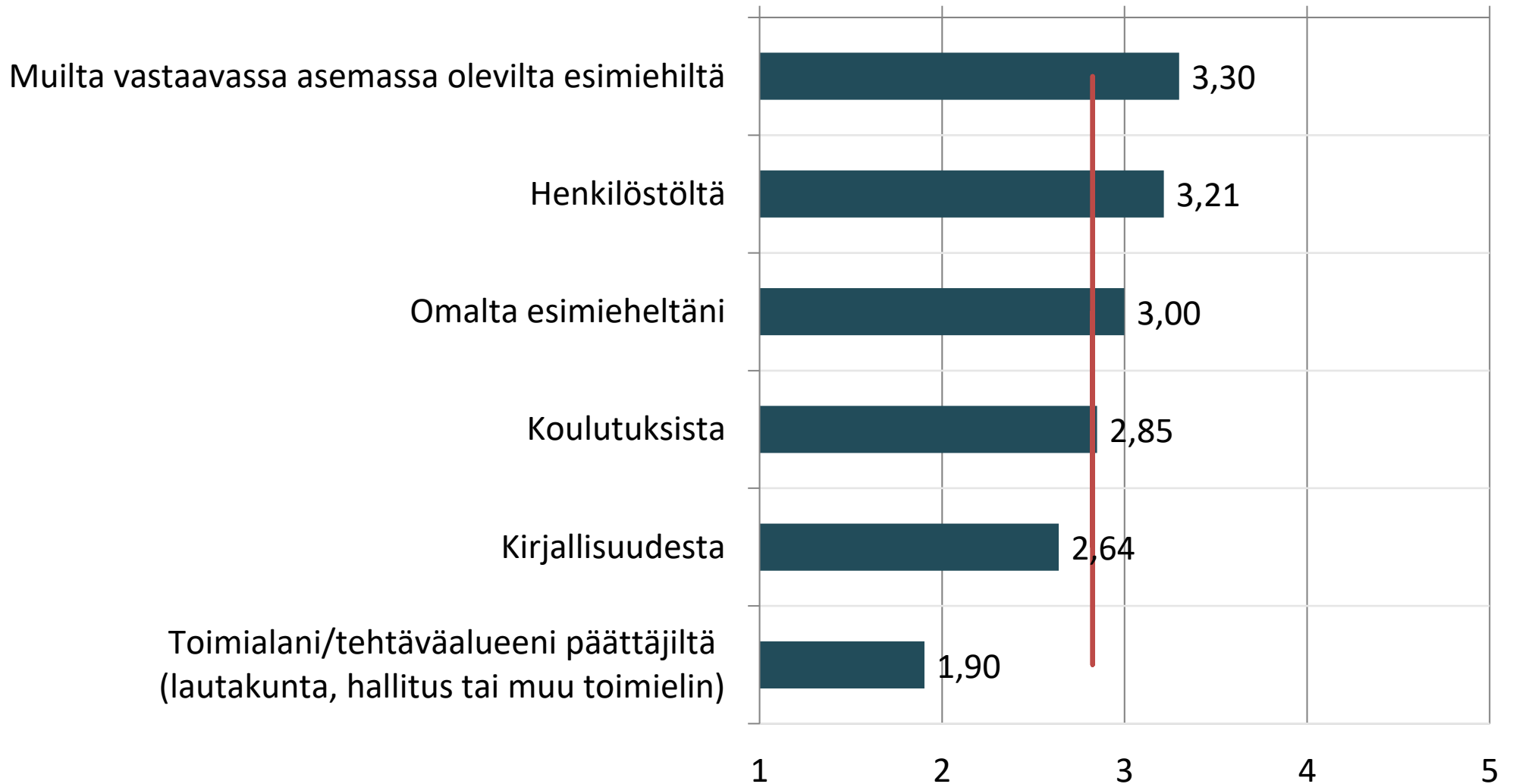
Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; asteikko 1-5

Keneltä saa tukea johtamistehtävässä?

- Erityisesti:
 - Muilta vastaavassa asemassa olevilta
 - Henkilöstöltä
- Ei samoissa määrin:
 - Päätäjiltä

Saan tukea johtamistehtävässäni ennen kaikkea

Vastaajien määrä: 1597



Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; asteikko 1-5

Saan tukea johtamistehtävässäni ennen kaikkea

Vastaajien määrä: 1597

Muilta vastaavassa asemassa olevilta esimiehiltä

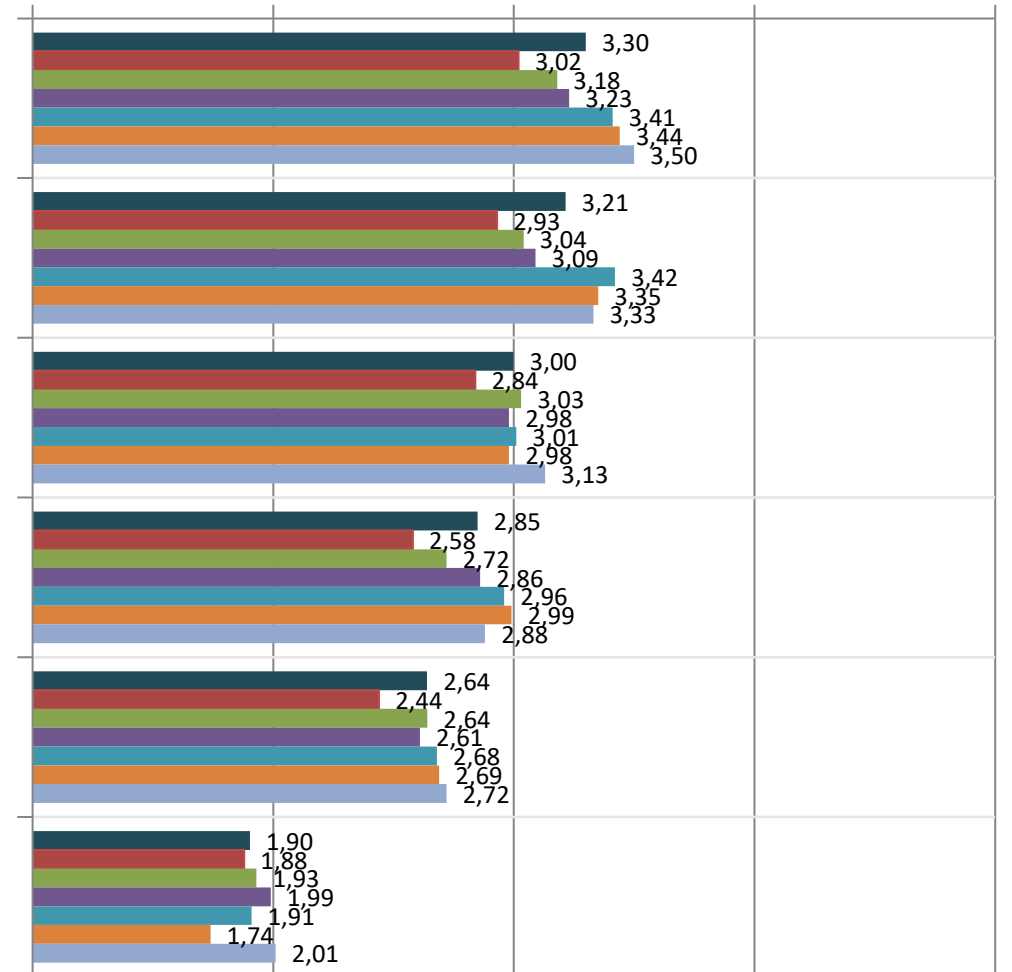
Henkilöstöltä

Omalta esimieheltäni

Koulutuksista

Kirjallisuudesta

Toimialani/tehtäväalueeni päättäjiltä
(lautakunta, hallitus tai muu toimielin)



■ KAIKKI

■ Kork. 5 henkilöä

■ 6-10 henkilöä

■ 11-15 henkilöä

■ 16-30 henkilöä

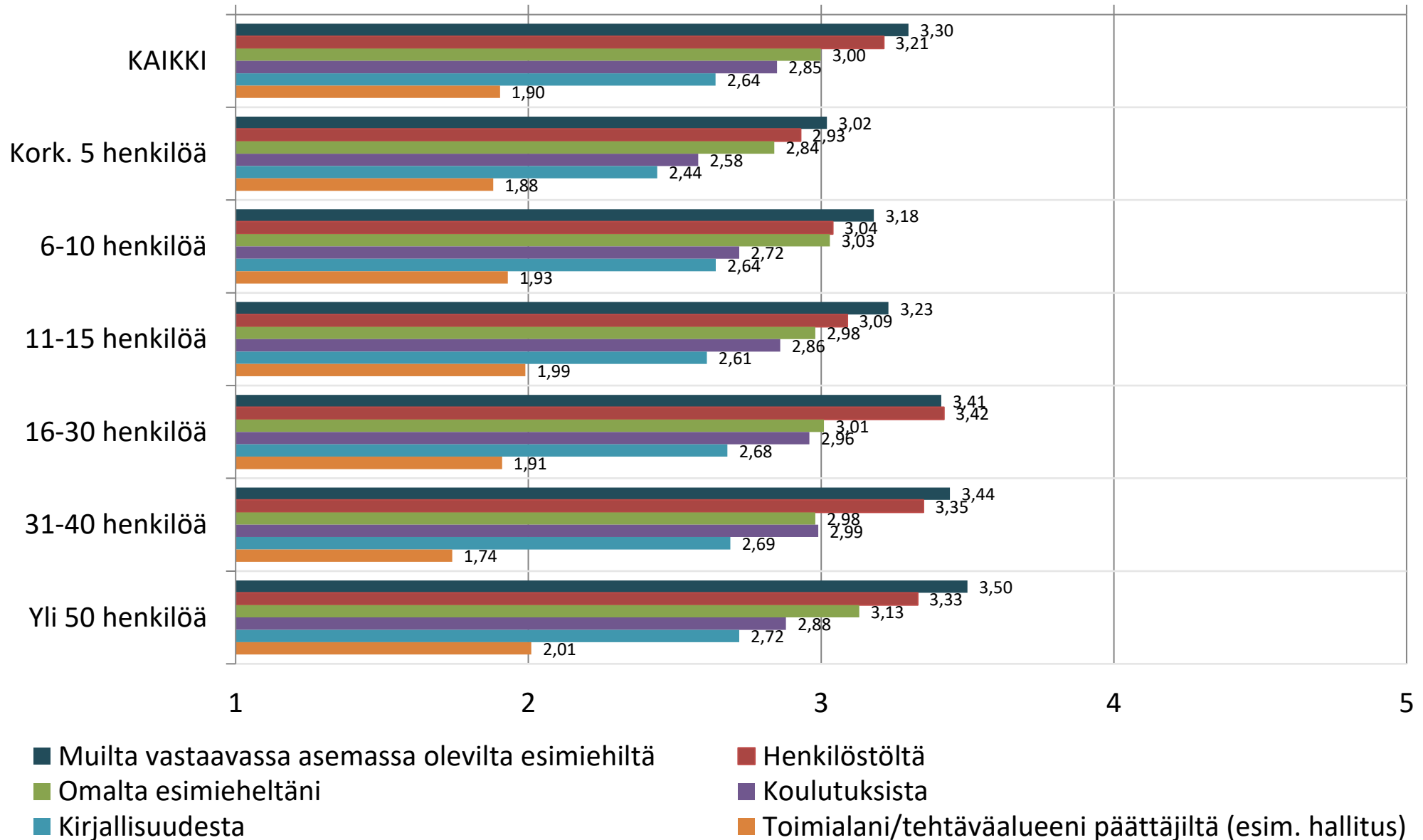
■ 31-40 henkilöä

■ Yli 50 henkilöä

Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; asteikko 1-5

Saan tukea johtamistehtävissäni ennen kaikkea

Vastaajien määrä: 1597



Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; asteikko 1-5

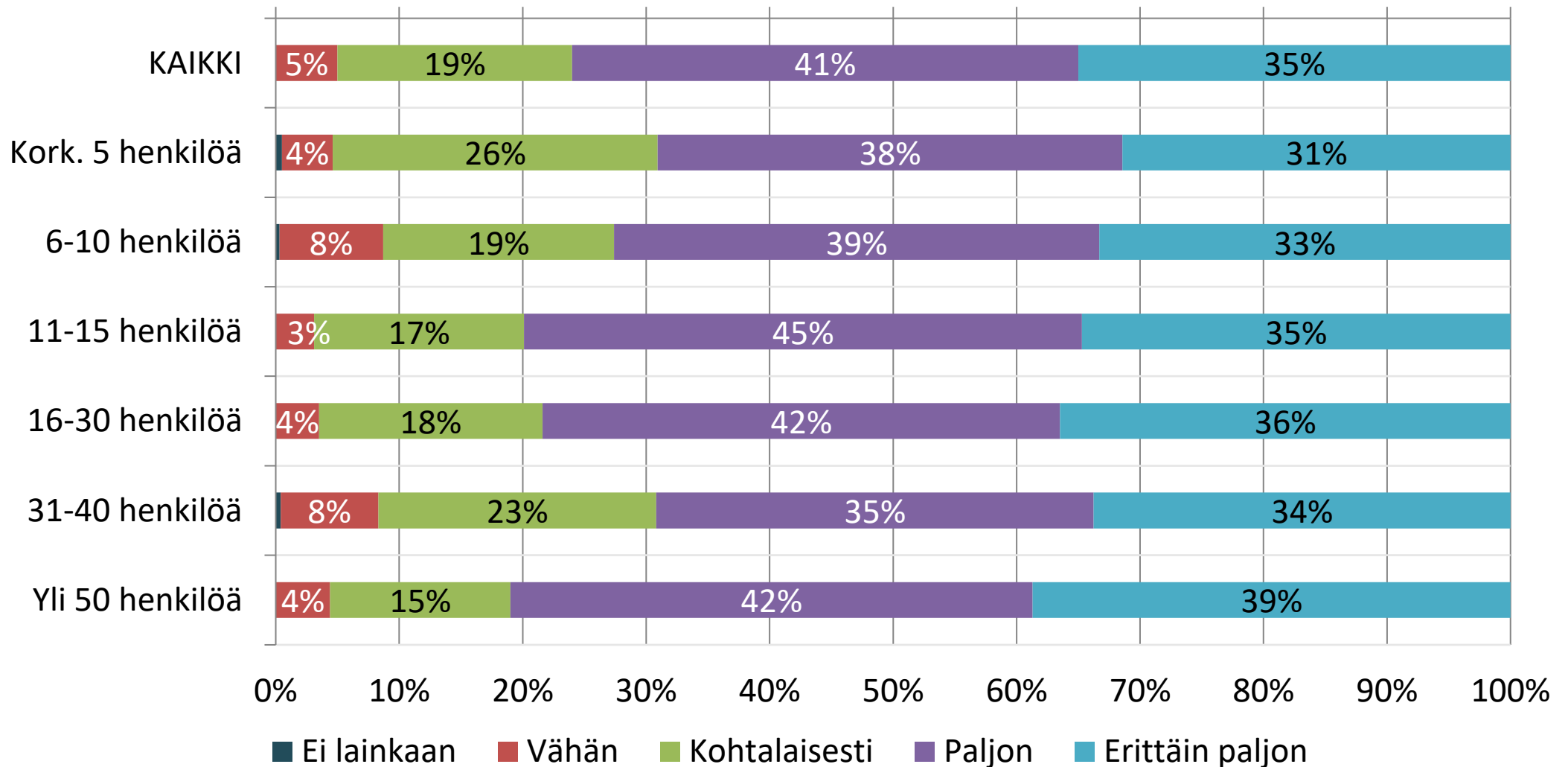
TOIMINTAYMPÄRISTÖN MUUTOKSET JA JOHTAMINEN

Toimintaympäristön muutokset?

- Kolme neljästä kokee toimintaympäristössä tapahtuneen paljon tai erittäin paljon muutoksissa viime vuosina
- Muutoksia aiheuttanut erityisesti:
 - Digitalisaatio
 - Opetussuunnitelmien ja tutkintojen uudistaminen
 - Oman organisaation muutokset
- Muutoksia ei ole aiheuttanut:
 - Ympäristöasioiden huomioiminen
 - Ikäluokkien pieneneminen

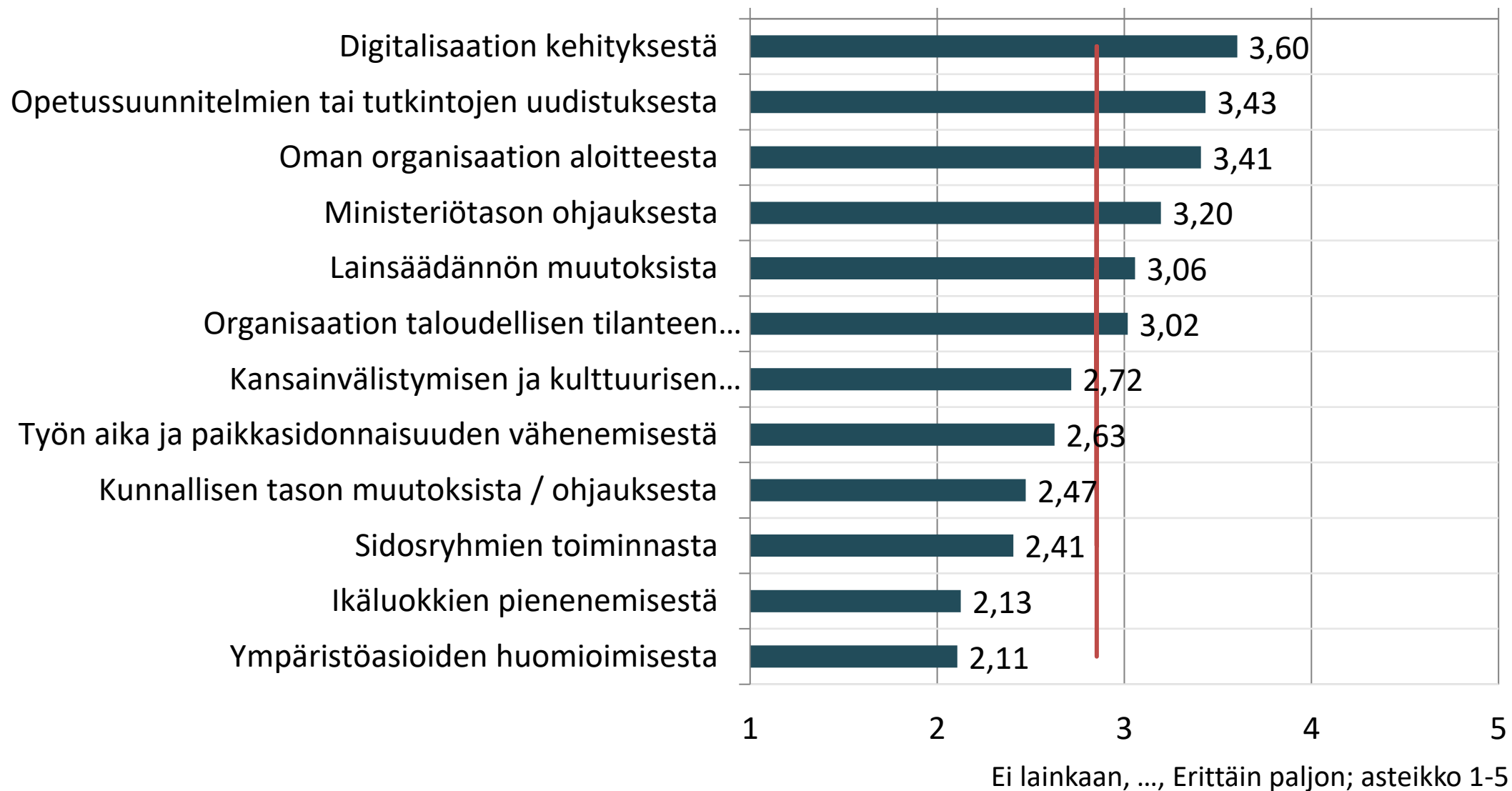
Toimintaympäristössäni on tapahtunut viimeisten viiden vuoden aikana muutoksia

Vastaajien määrä: 1595

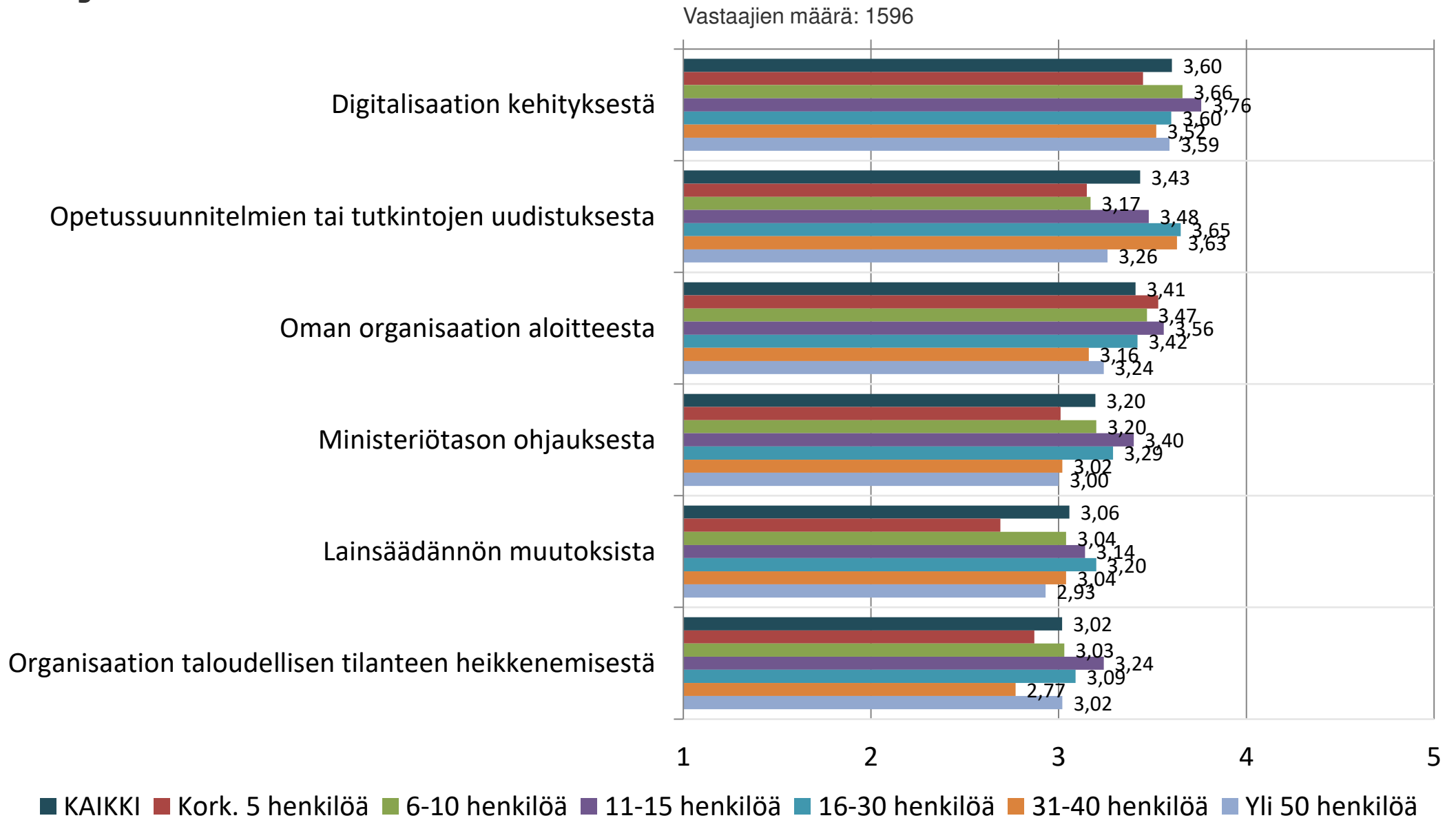


Toimintaympäristön muutokset ovat olleet / johtuneet

Vastaajien määrä: 1596

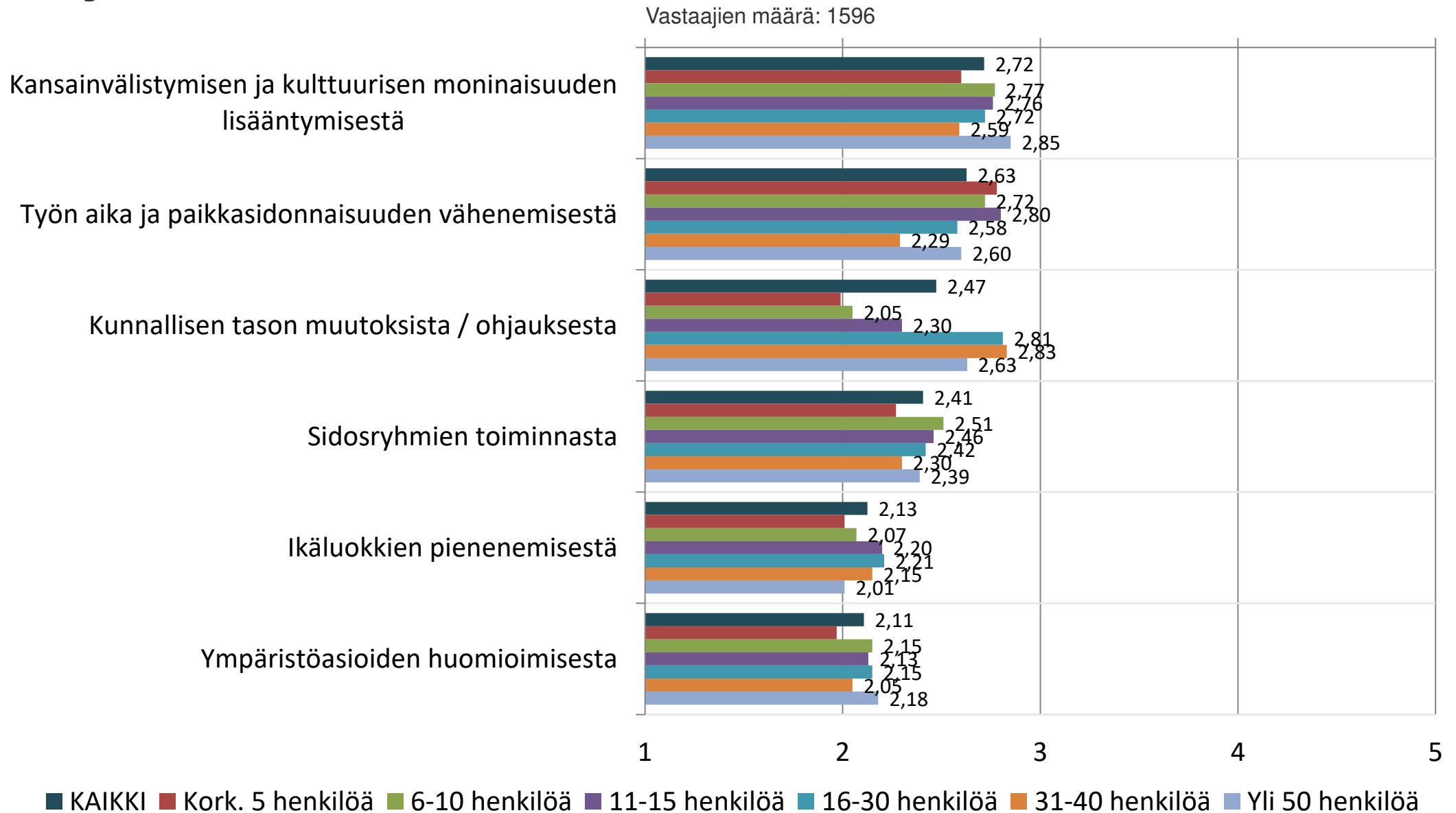


Toimintaympäristön muutokset ovat olleet / johtuneet 1/2



Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; asteikko 1-5

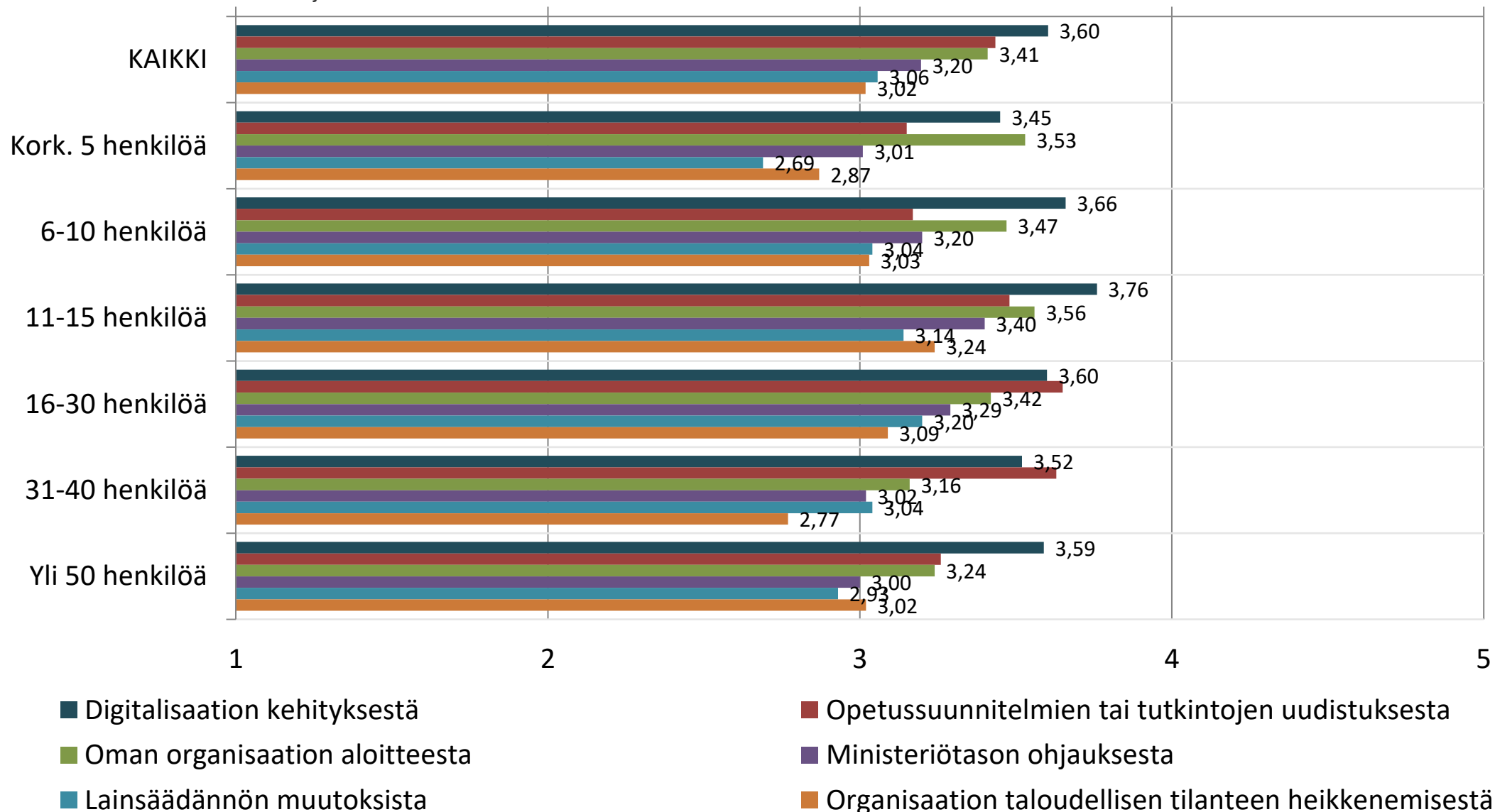
Toimintaympäristön muutokset ovat olleet / johtuneet 2/2



Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; asteikko 1-5

Toimintaympäristön muutokset ovat olleet / johtuneet 1B/2

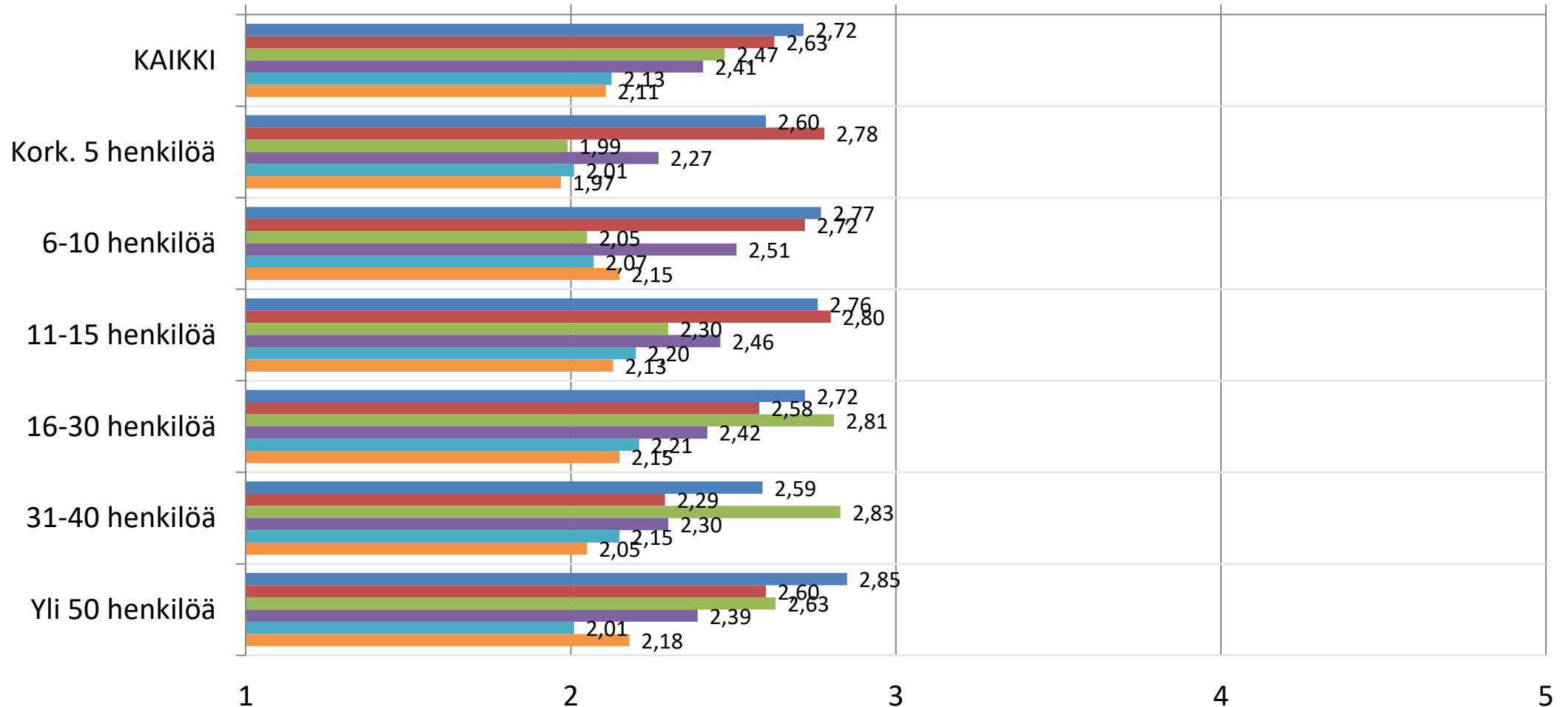
Vastaajien määrä: 1596



Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; asteikko 1-5

Toimintaympäristön muutokset ovat olleet / johtuneet 2B/2

Vastaajien määrä: 1596



- Kansainvälistymisen ja kulttuurisen moninaisuuden lisääntymisestä
- Työn aika ja paikkasidonnaisuuden vähenemisestä
- Kunnallisen tason muutoksista / ohjauksesta
- Sidosryhmien toiminnasta
- Ikäluokkien pienenemisestä
- Ympäristöasioiden huomioimisesta

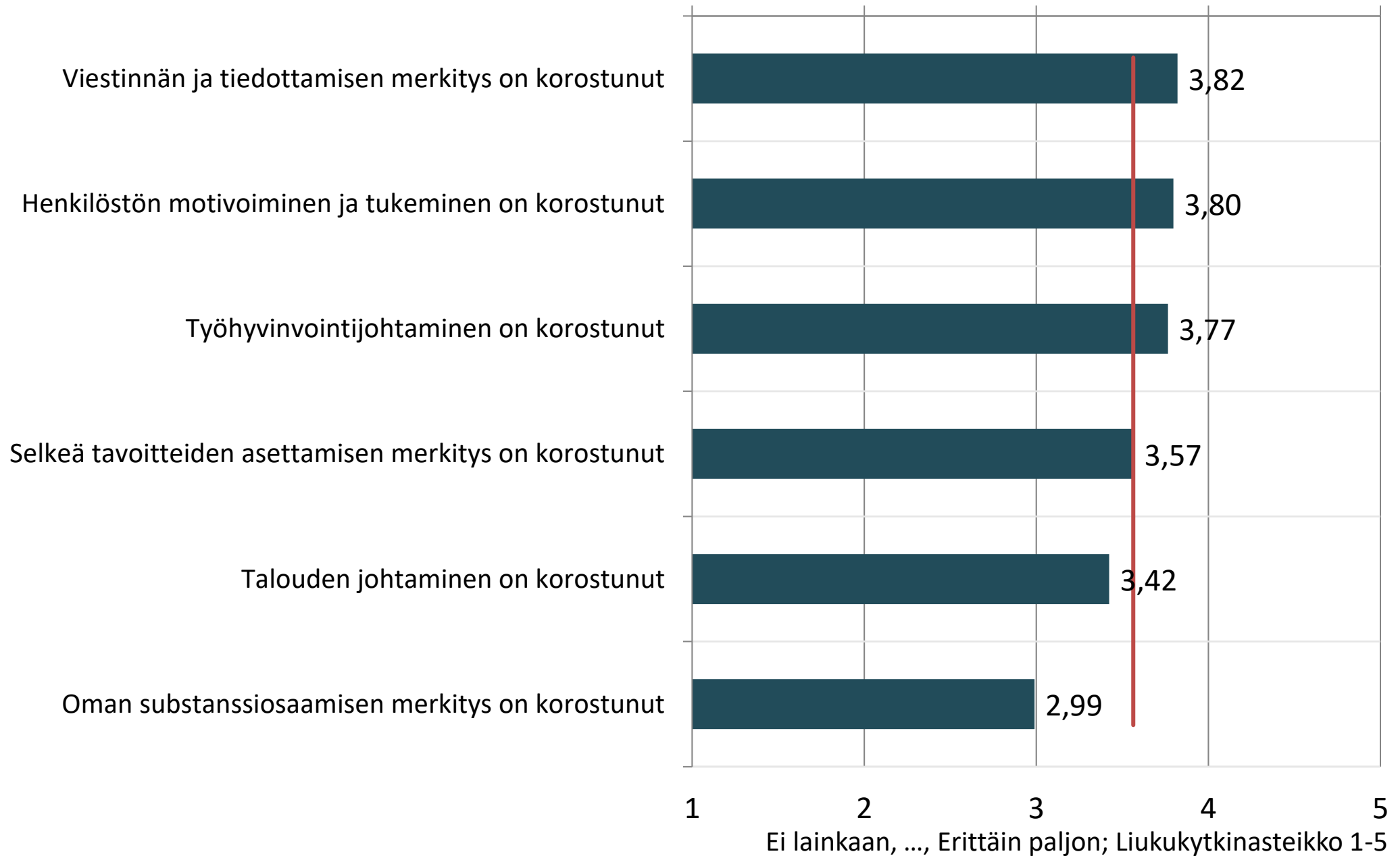
Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; asteikko 1-5

Muutosten vaikutus johtamiseen?

- Eryteisesti vaikuttanut:
 - Viestinnän ja tiedottamisen korostumiseen
 - Henkilöstön motivoinnin ja tukemisen korostumiseen
 - Työhyvinvoinnin korostumiseen
- Ei samoissa määrin:
 - Oman substanssiosaamisen korostumiseen

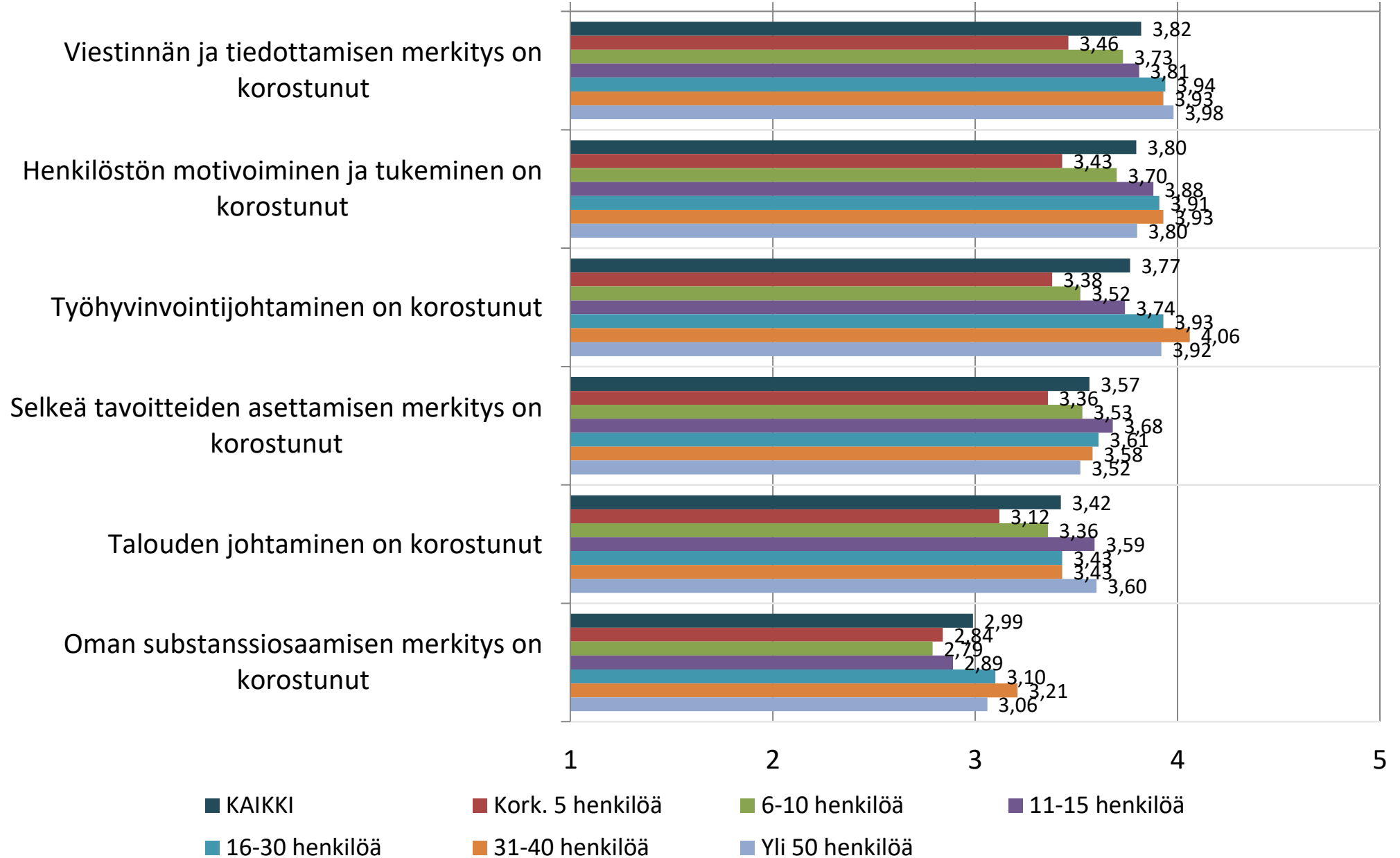
Miten muutokset ovat vaikuttaneet johtamiseesi?

Vastaajien määrä: 1579



Miten muutokset ovat vaikuttaneet johtamiseesi?

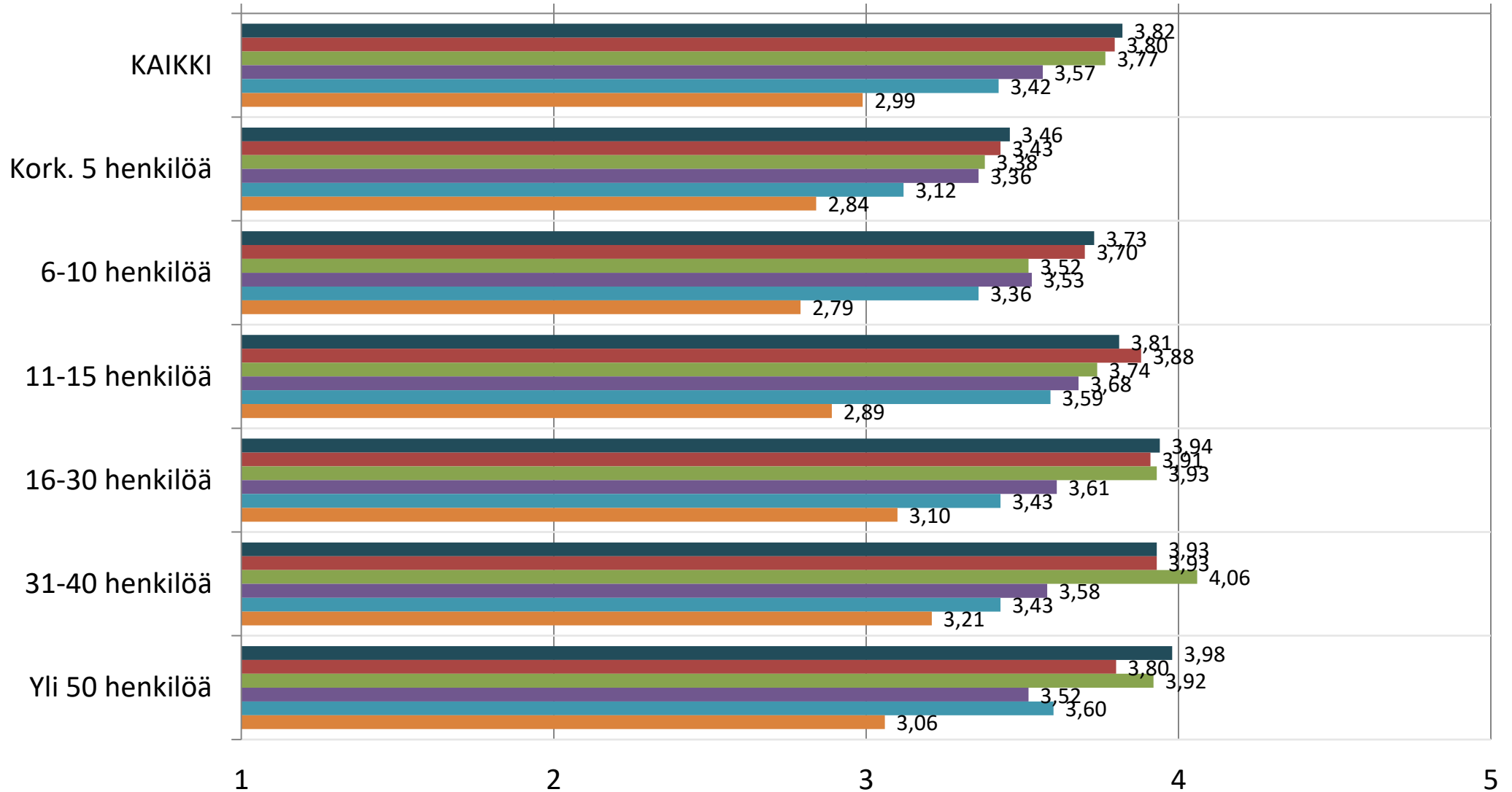
Vastaajien määrä: 1579



Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; Liukukytkinasteikko 1-5

Miten muutokset ovat vaikuttaneet johtamiseesi?

Vastaajien määrä: 1579



■ Viestinnän ja tiedottamisen merkitys on korostunut
■ Työhyvinvointijohtaminen on korostunut
■ Talouden johtaminen on korostunut

■ Henkilöstön motivoiminen ja tukeminen on korostunut
■ Selkeä tavoitteiden asettamisen merkitys on korostunut
■ Oman substanssiosaamisen merkitys on korostunut

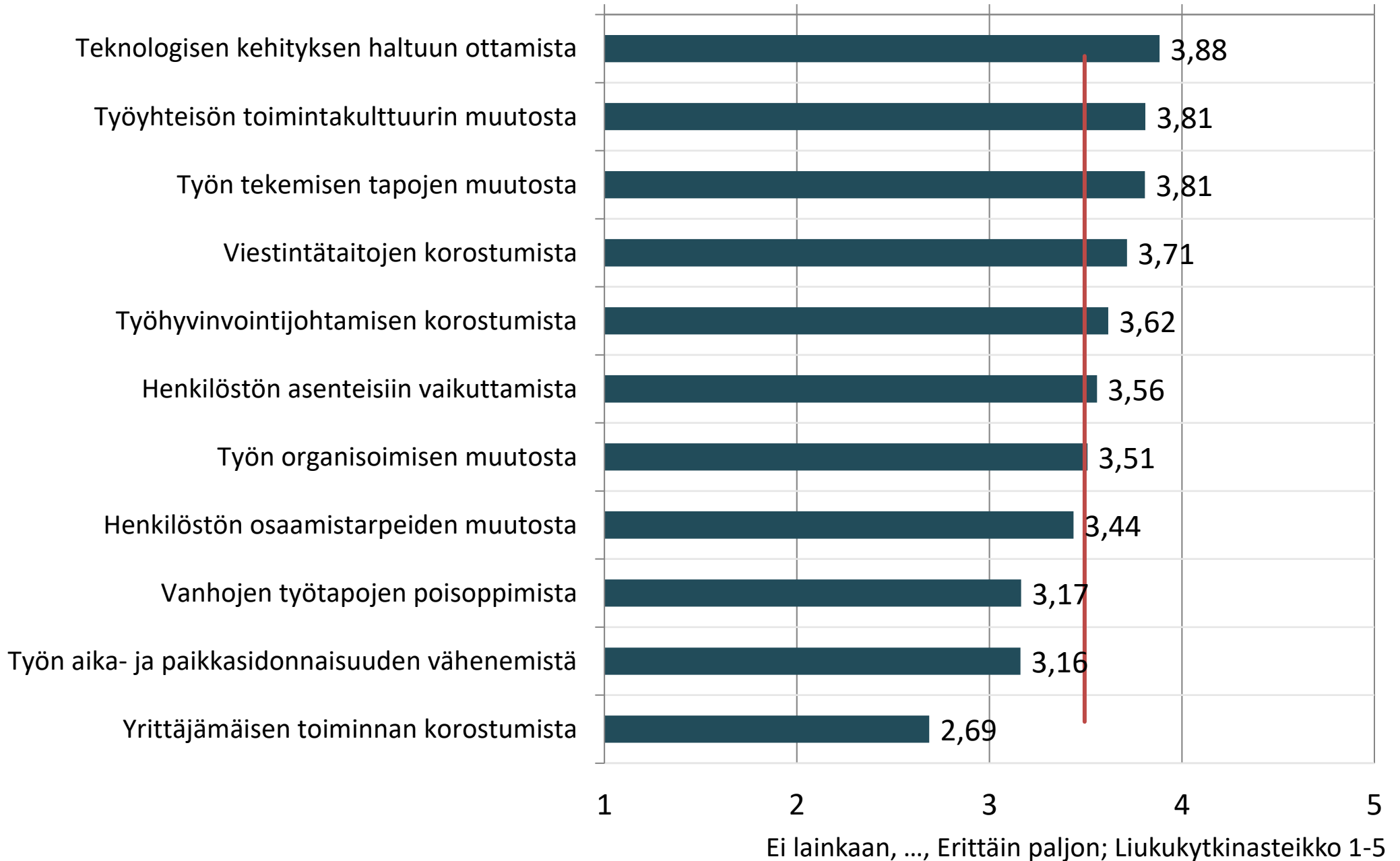
Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; Liukukytkinasteikko 1-5

Työelämän muutokset?

- Erityisesti on:
 - Teknologisen kehityksen haltuunottamista (ei samoissa määrin varhaiskasvatuksessa ja yliopistoissa)
 - Työyhteisön toimintakulttuurin muutosta (etenkin ammatillinen)
 - Työn tekemisen tapojen muutosta (etenkin amk)
- Ei samoissa määrin:
 - Yrittäjämäisen toiminnan korostumista (poikkeus ammatillinen)
 - Työn aika- ja paikkasidonnaisuuden vähenemisestä (etenkin varhaiskasvatus ja yleissivistävä)
 - Vanhojen työtapojen poisoppimista (etenkin yliopisto – sen sijaan ammatillisessa ja amk:ssa ollut vaikutusta)

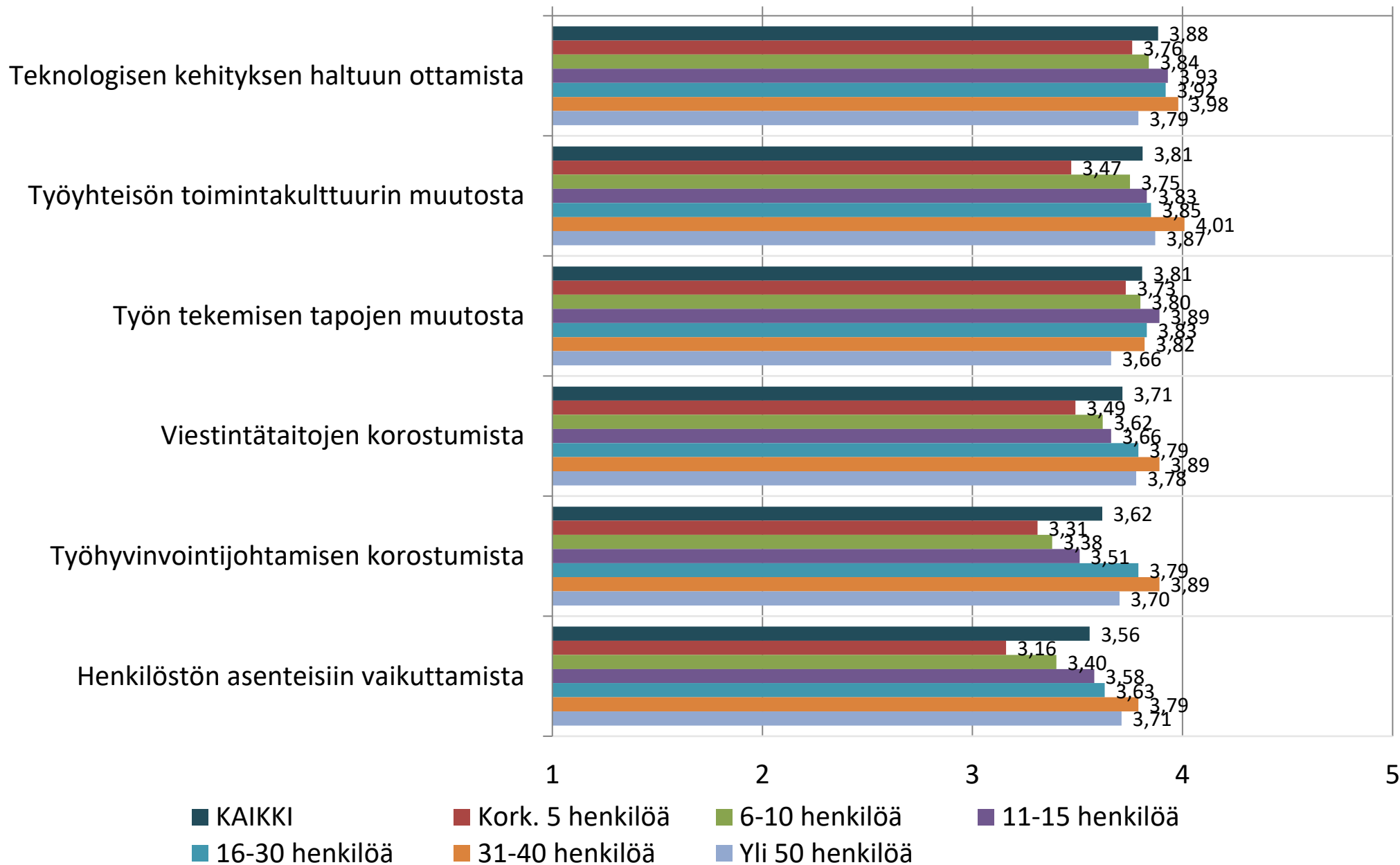
Mitä työelämän muuttuminen on nyt ja tulevaisuudessa?

Vastaajien määrä: 1579



Mitä työelämän muuttuminen on nyt ja tulevaisuudessa? 1/2

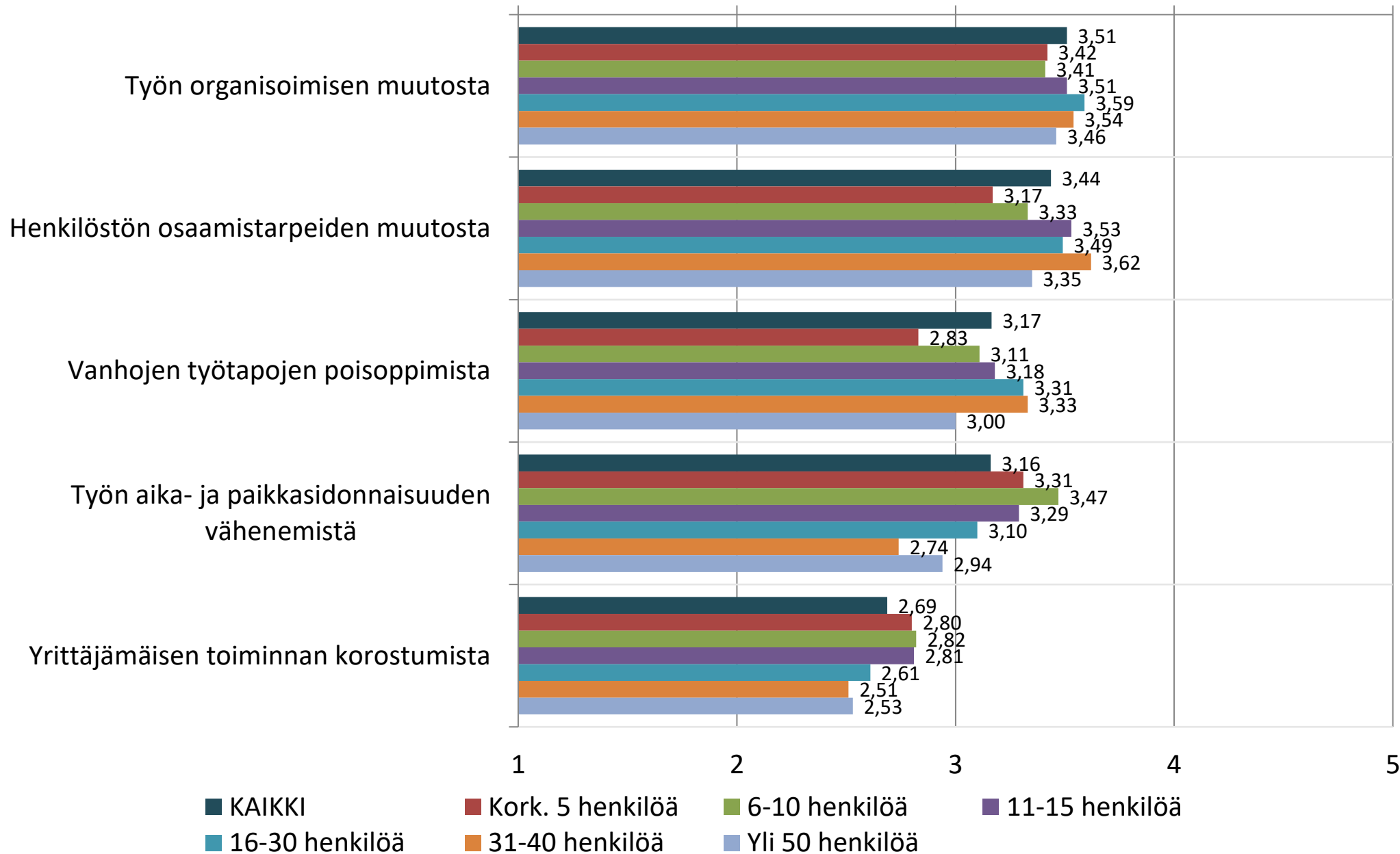
Vastaajien määrä: 1579



Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; Liukukytkinasteikko 1-5

Mitä työelämän muuttuminen on nyt ja tulevaisuudessa? 2/2

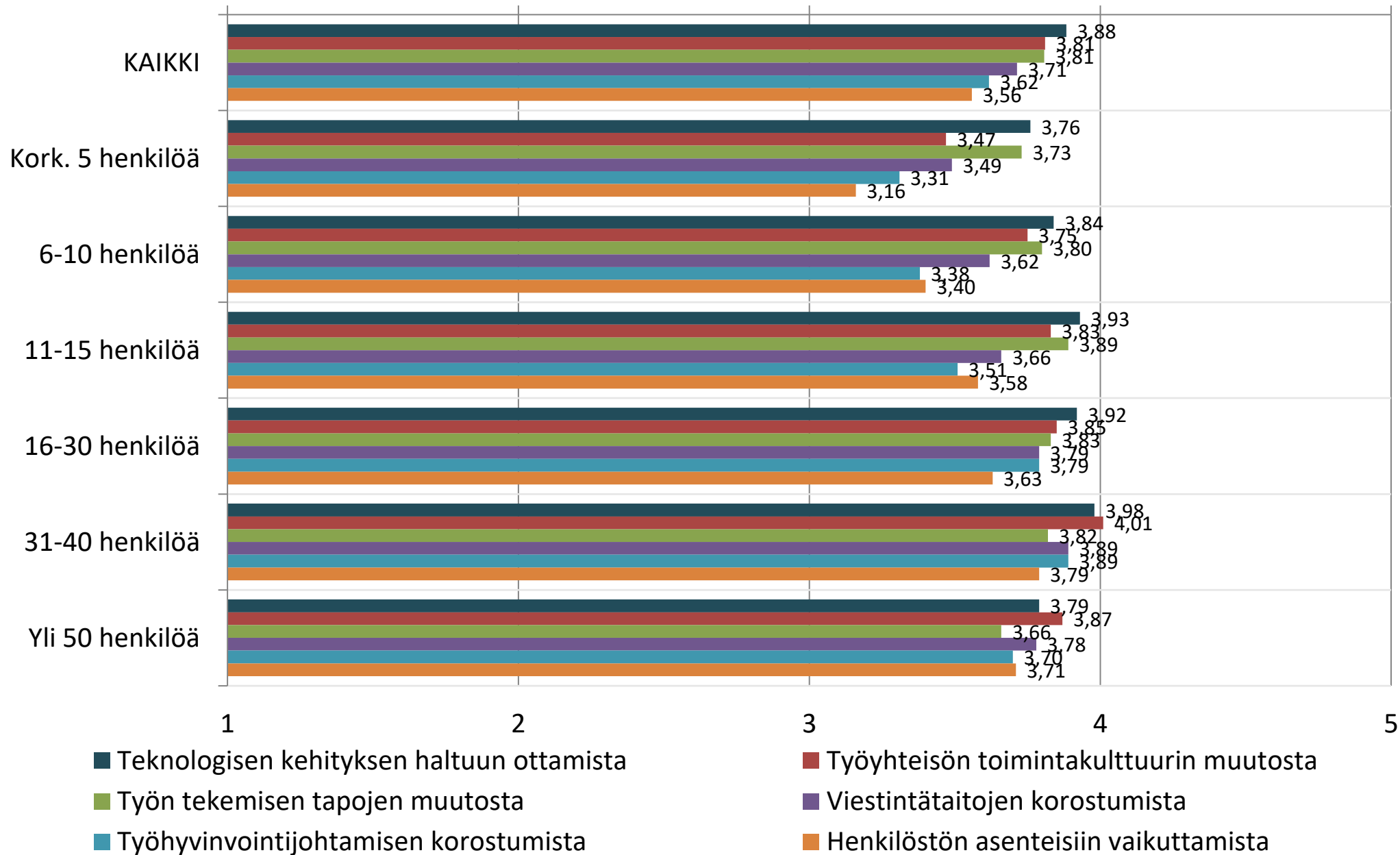
Vastaajien määrä: 1579



Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; Liukukytkinasteikko 1-5

Mitä työelämän muuttuminen on nyt ja tulevaisuudessa? 1B/2

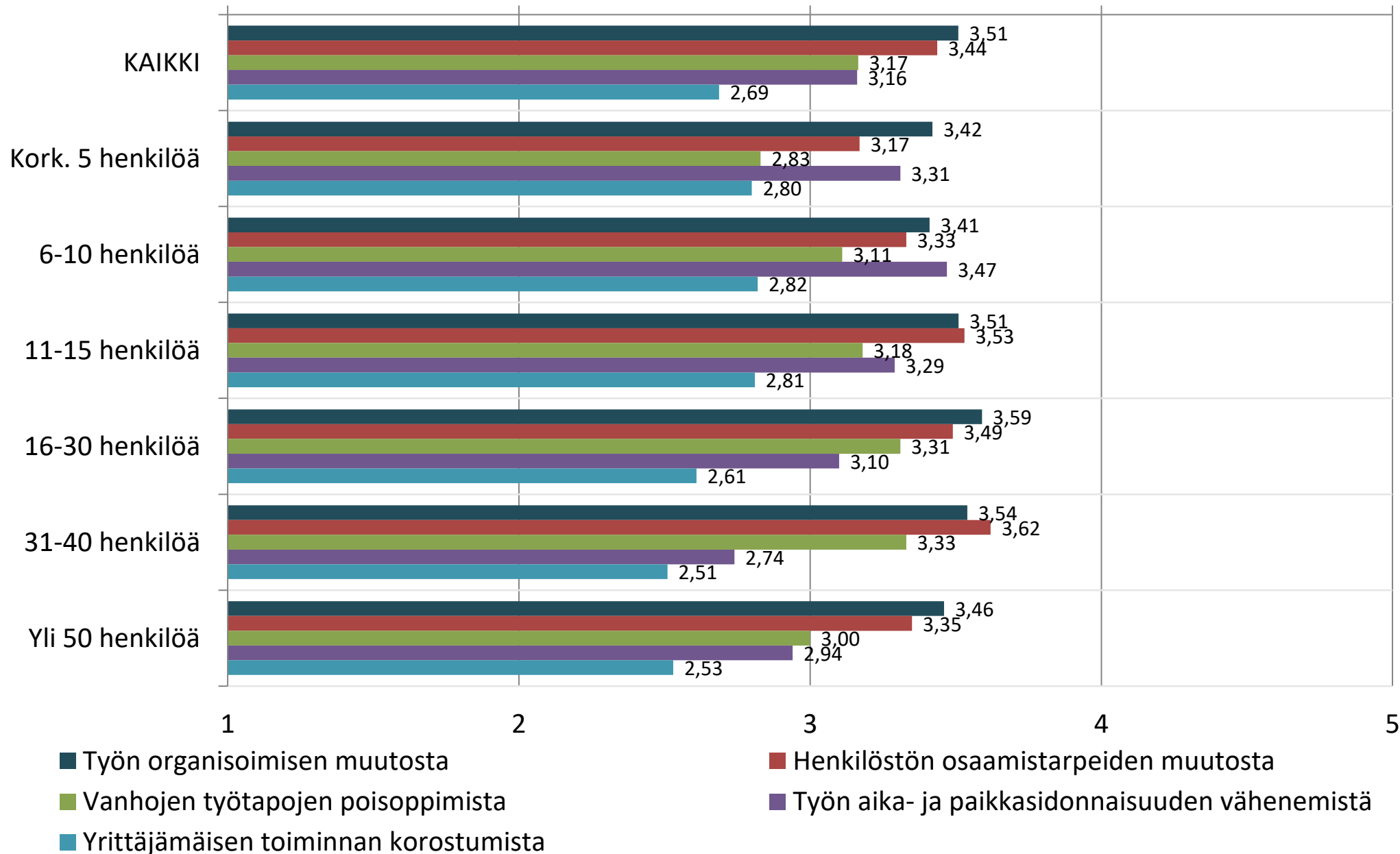
Vastaajien määrä: 1579



Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; Liukukytkinasteikko 1-5

Mitä työelämän muuttuminen on nyt ja tulevaisuudessa? 2B/2

Vastaajien määrä: 1579



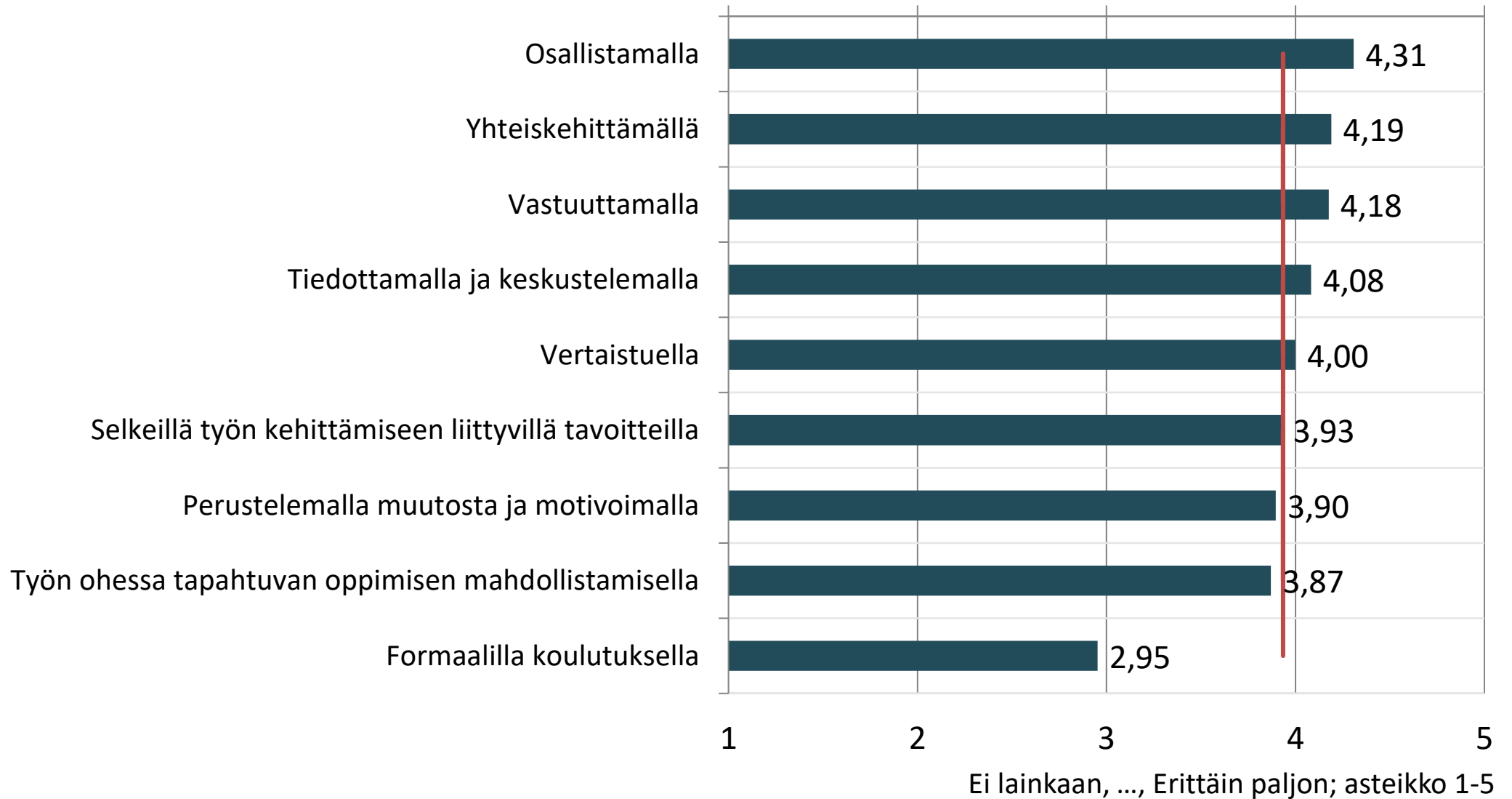
Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; Liukukytkinasteikko 1-5

Henkilöstön tukeminen työelämän muutoksessa?

- Erityisesti voi tukea:
 - Osallistamalla
 - Yhteiskehittämällä
 - Vastuuttamalla
- Ei samoissa määrin:
 - Formaalityöllisellä koulutuksella

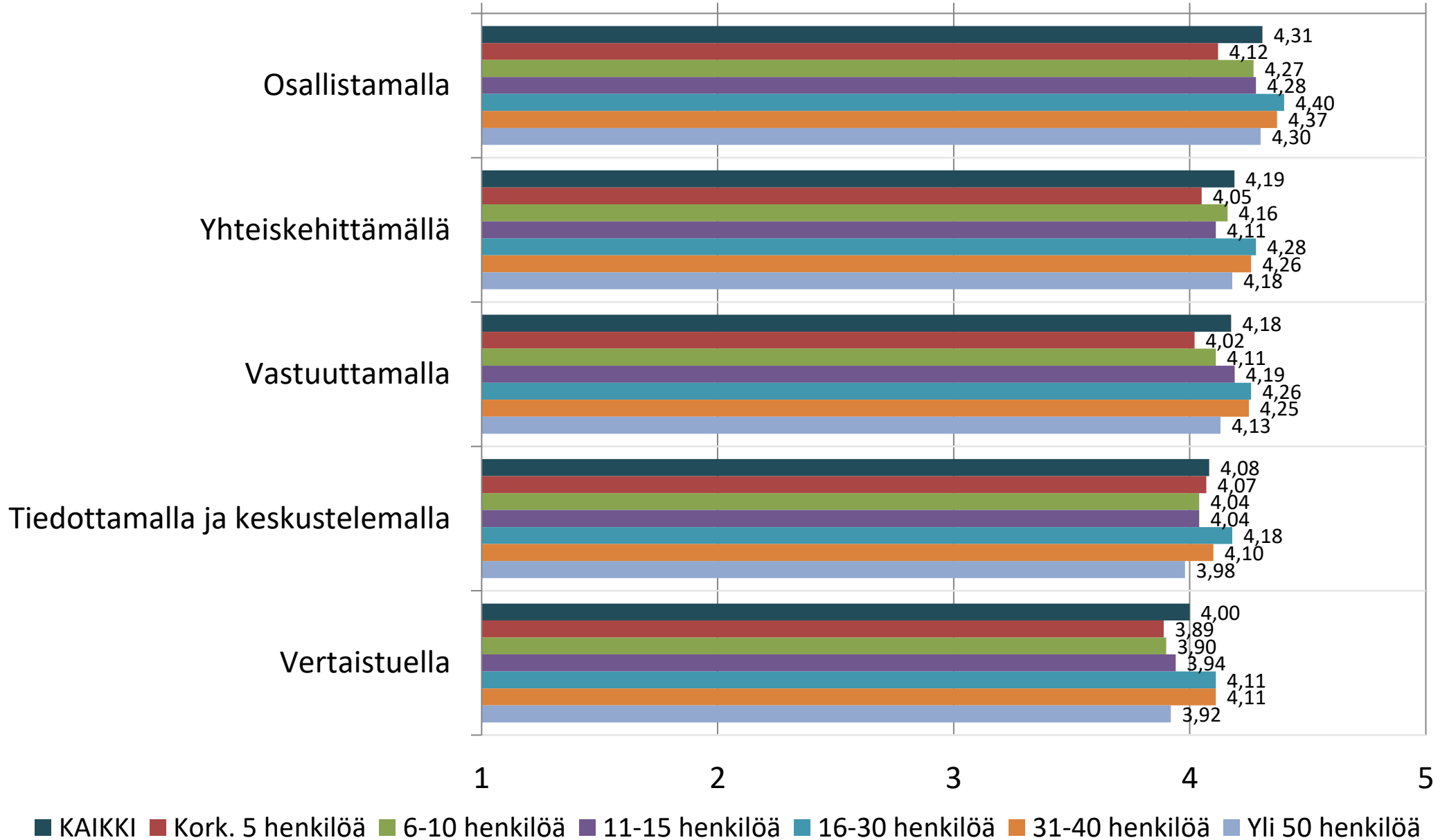
Henkilöstöä voi tukea työelämän muutoksessa

Vastaajien määrä: 1595



Henkilöstöä voi tukea työelämän muutoksessa 1/2

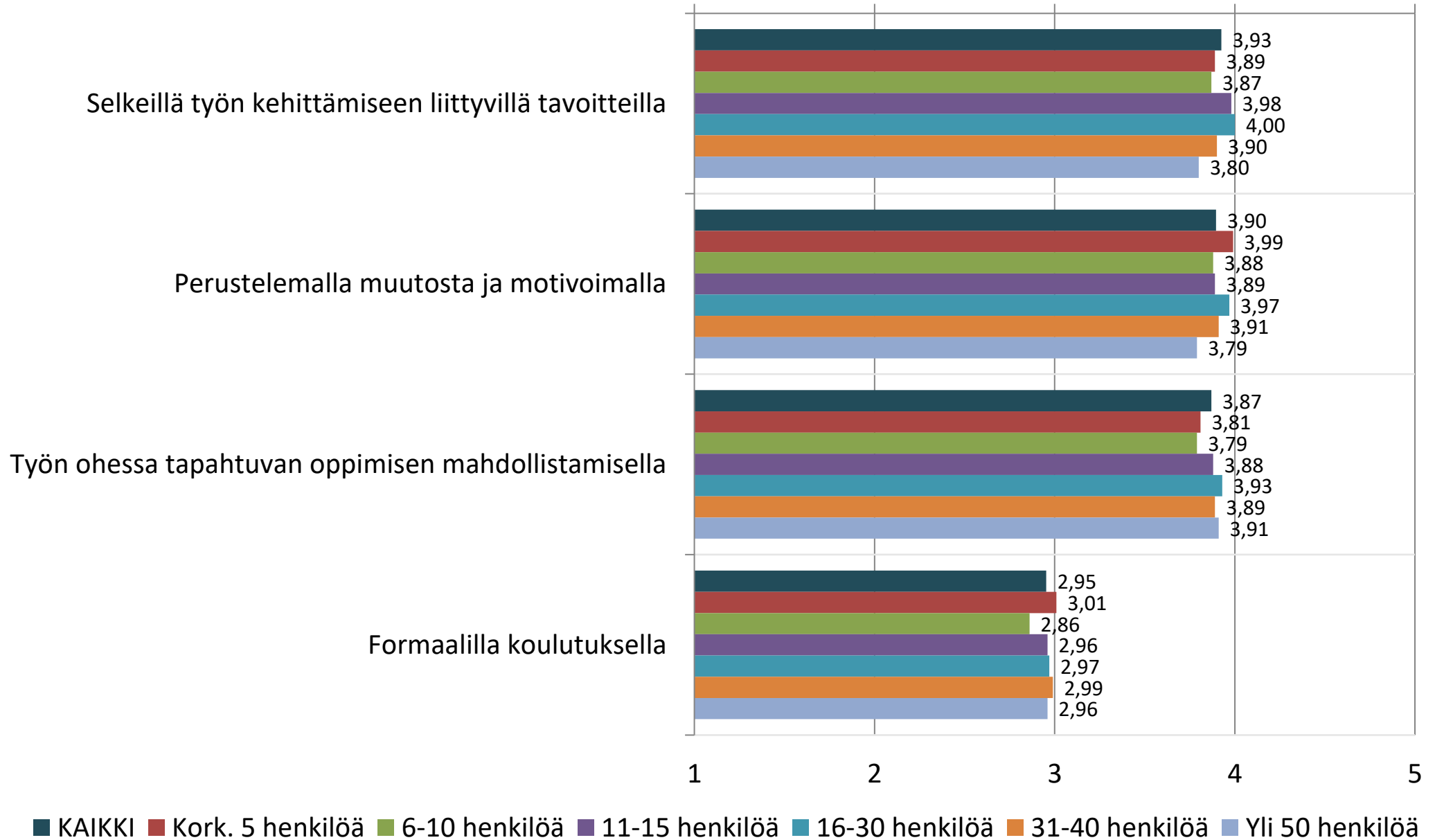
Vastaajien määrä: 1595



Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; asteikko 1-5

Henkilöstöä voi tukea työelämän muutoksessa 2/2

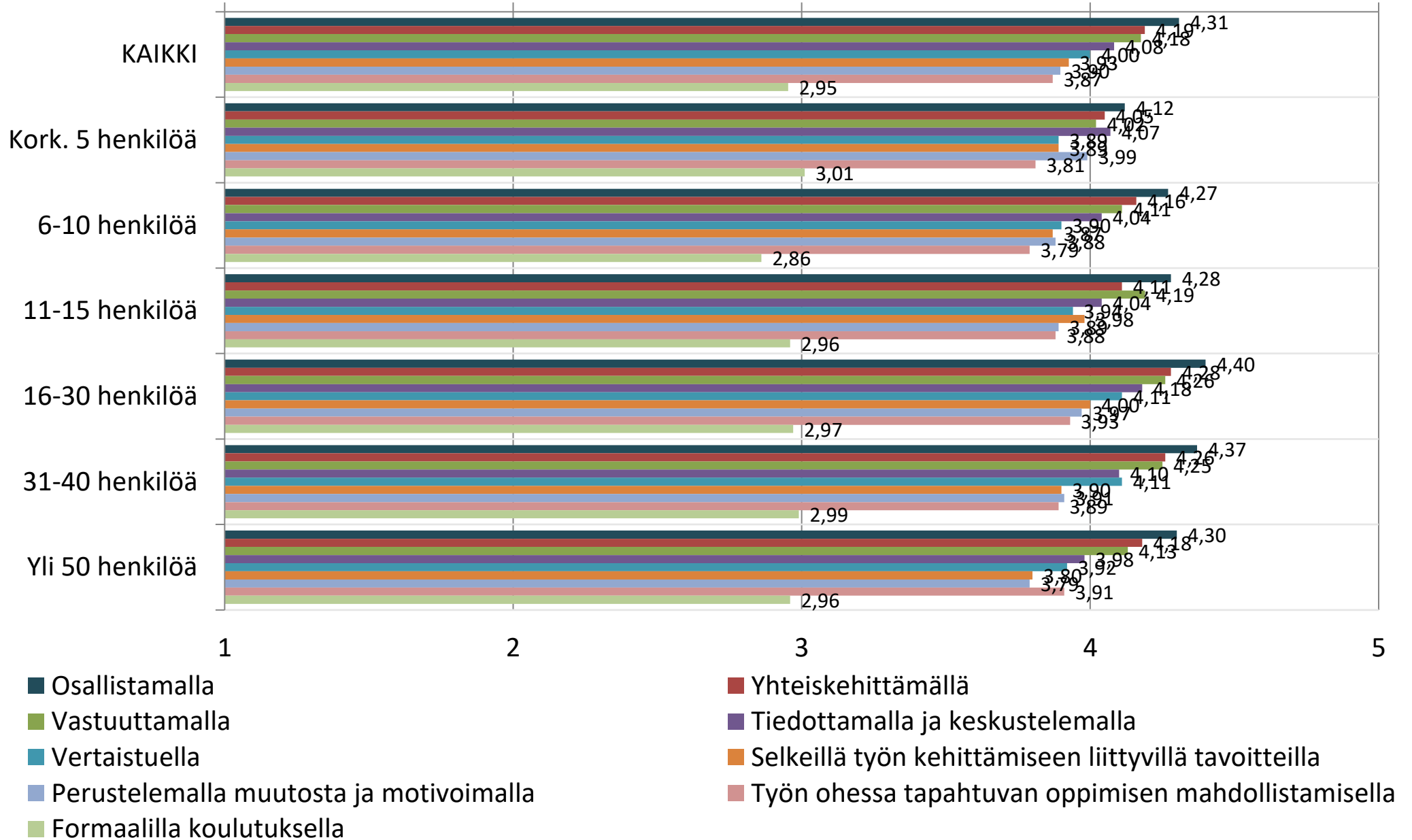
Vastaajien määrä: 1595



Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; asteikko 1-5

Henkilöstöä voi tukea työelämän muutoksessa

Vastaajien määrä: 1595



Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; asteikko 1-5

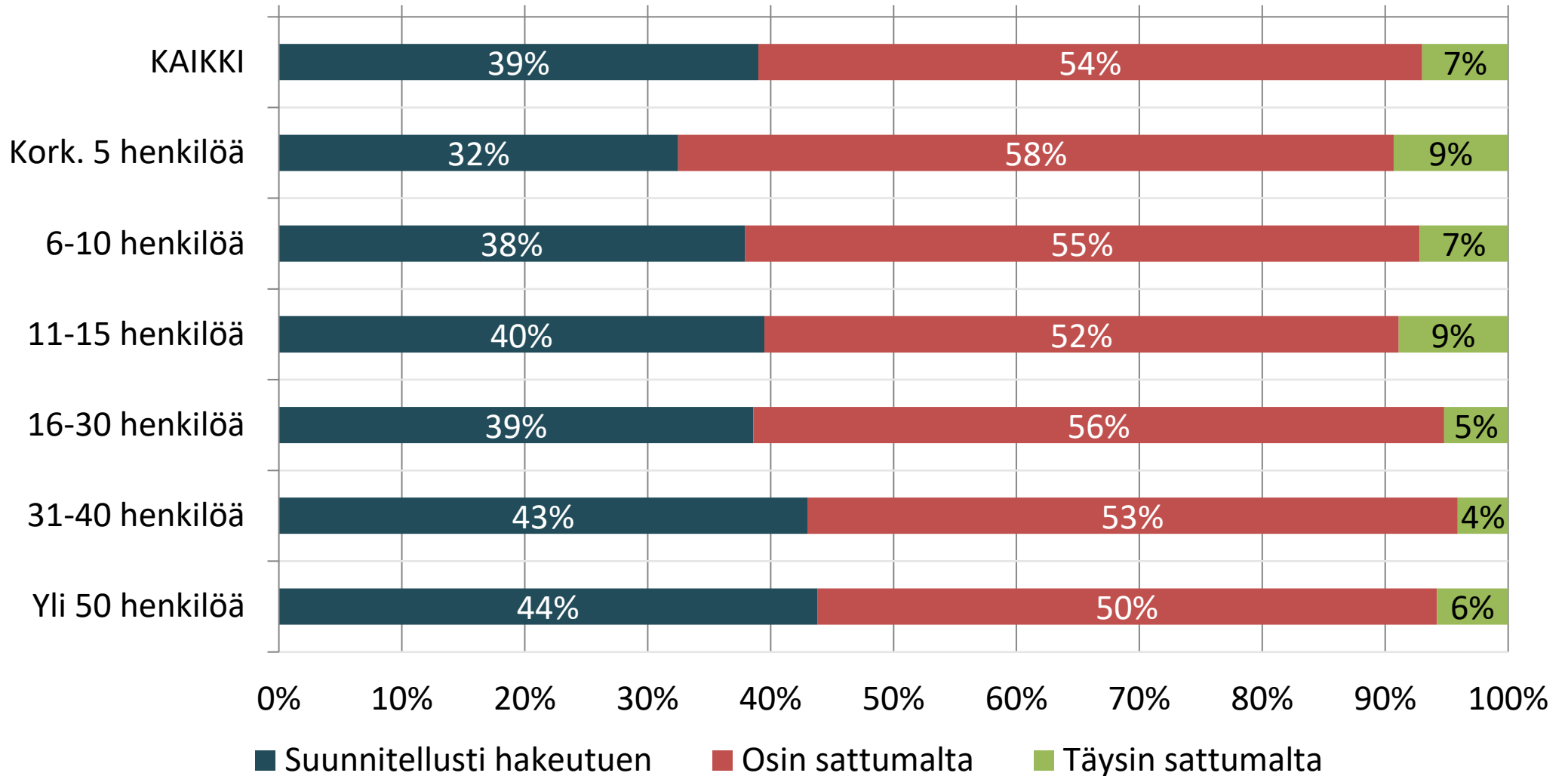
URAPOLKU

Johtamisuralle pääsy ja eteneminen?

- 60 prosentilla mukana sattumaa – 40 prosenttia suunnitellusti hakeutunut esimiesuralle
 - Hieman yleisemmin suunnitellusti, kun enemmän alaisia
- Neljännes haluaisi vaativampiin johtamistehtäviin – reilu puolet tyytyväisiä nykyiseen tehtävään ja kehittyä siinä – vajaa viidennes haluaisi ennemmin toimia asiantuntijaroolissa
 - Vaativampiin ja toisaalta asiantuntija tehtäviin halua enemmän niissä, joilla vähemmän alaisia
- 40 prosenttia näkee mahdollisuudet edetä omassa organisaatiossa vähintään kohtuullisina, 40 prosenttia heikkoina ja 20 prosentilla ei ole korkeampia tehtäviä organisaatiossa
- 70 prosenttia uskoisi pärjäävänsä johtotehtävissä hyvin tai erinomaisesti muilla aloilla, lähes neljännes kohtuullisesti

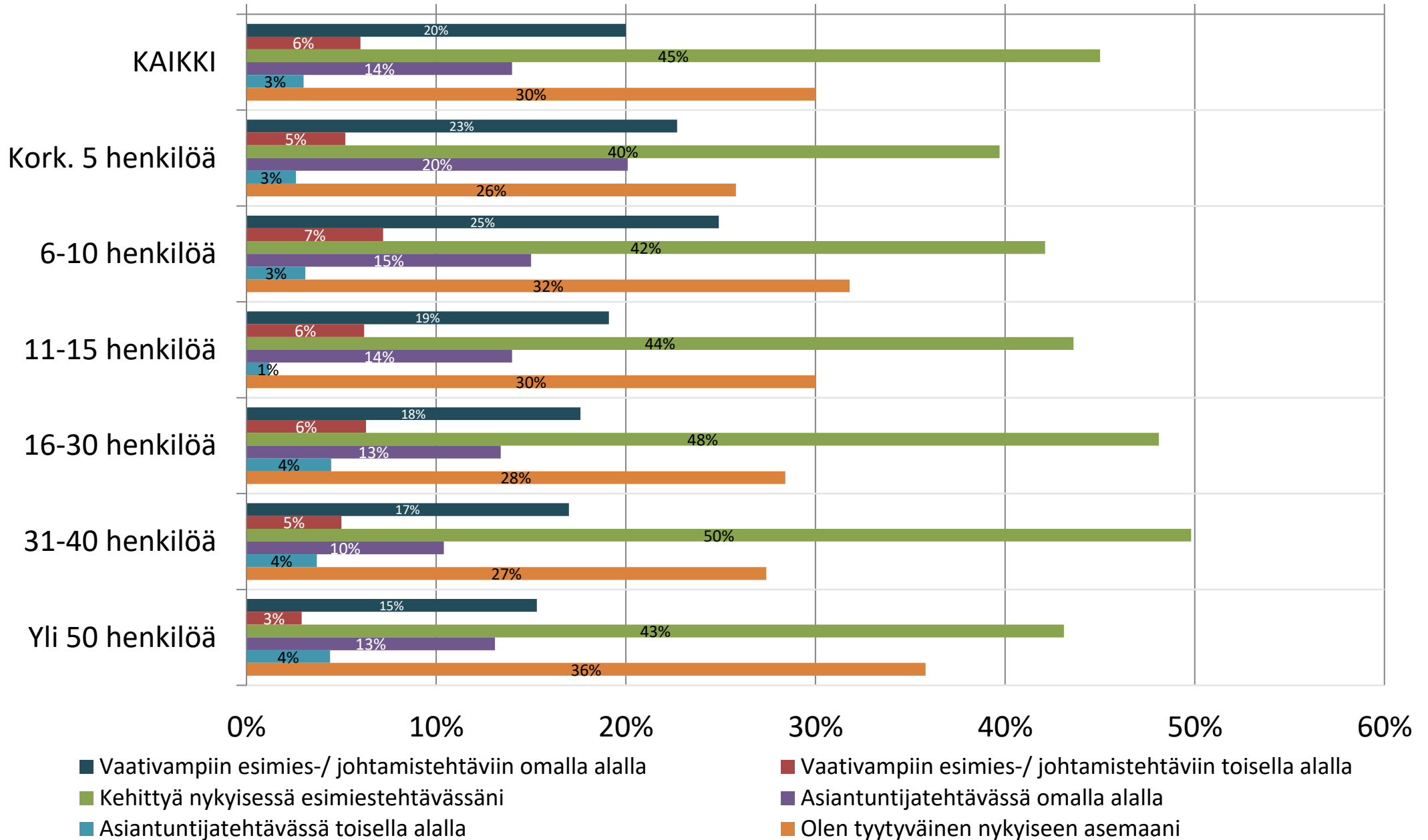
Olen päässyt esimiesuralle

Vastaajien määrä: 1597



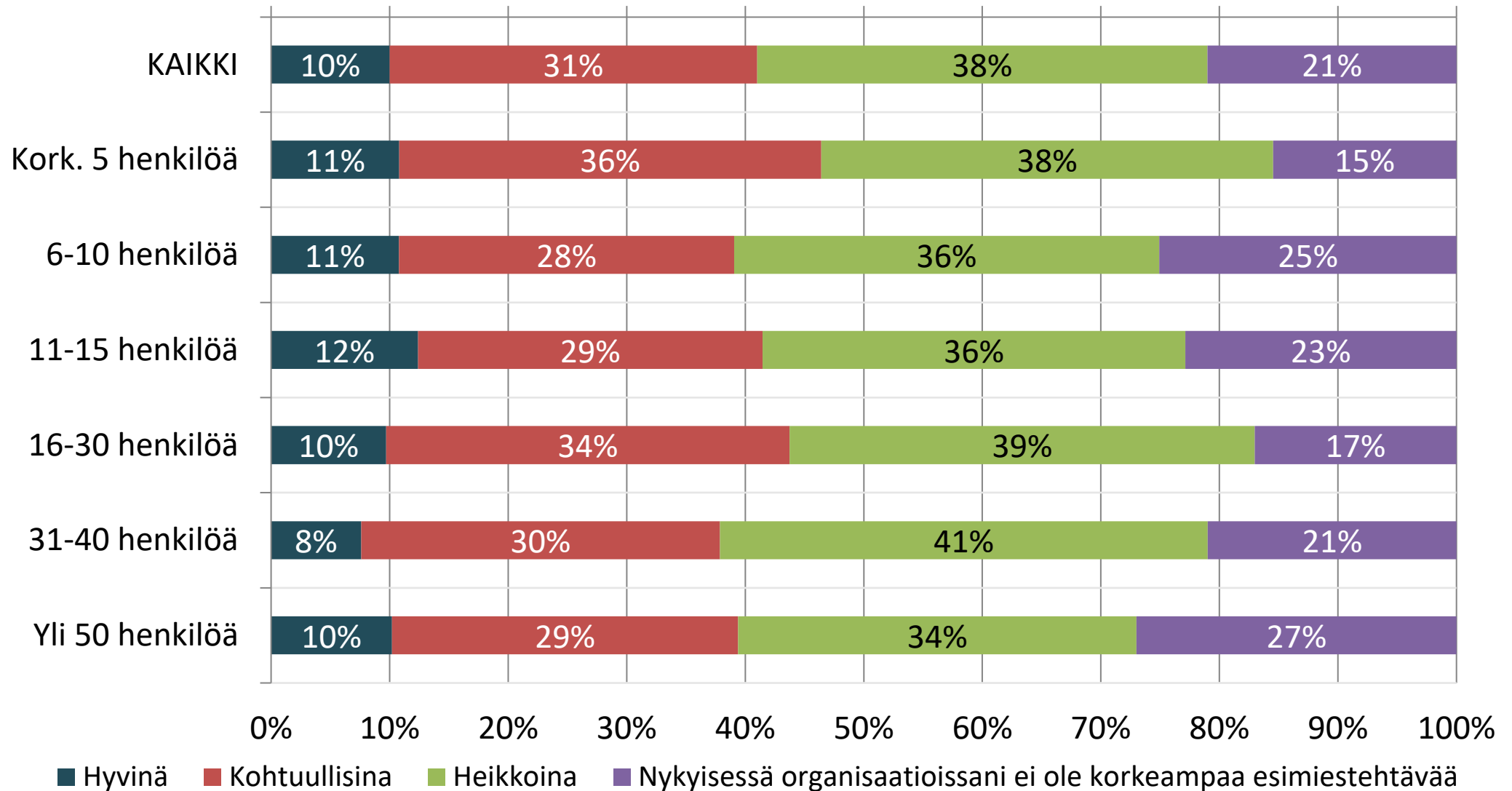
Haluan edetä tulevaisuudessa

Vastaajien määrä: 1596, valittujen vastausten lukumäärä: 1871



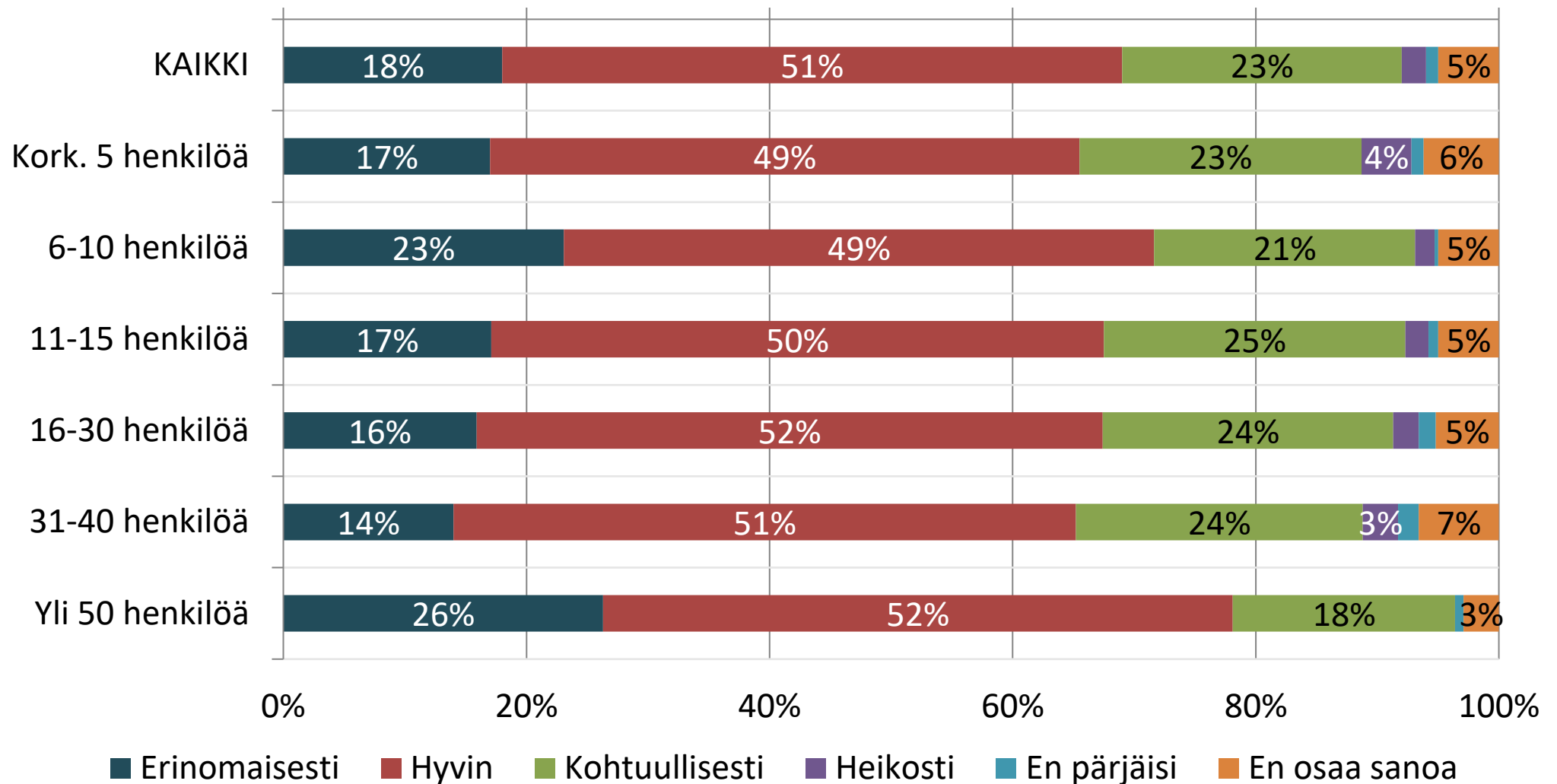
Näen mahdollisuuteni edetä johtajana nykyisessä organisaatiossa

Vastaajien määrä: 1584



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

Vastaajien määrä: 1599



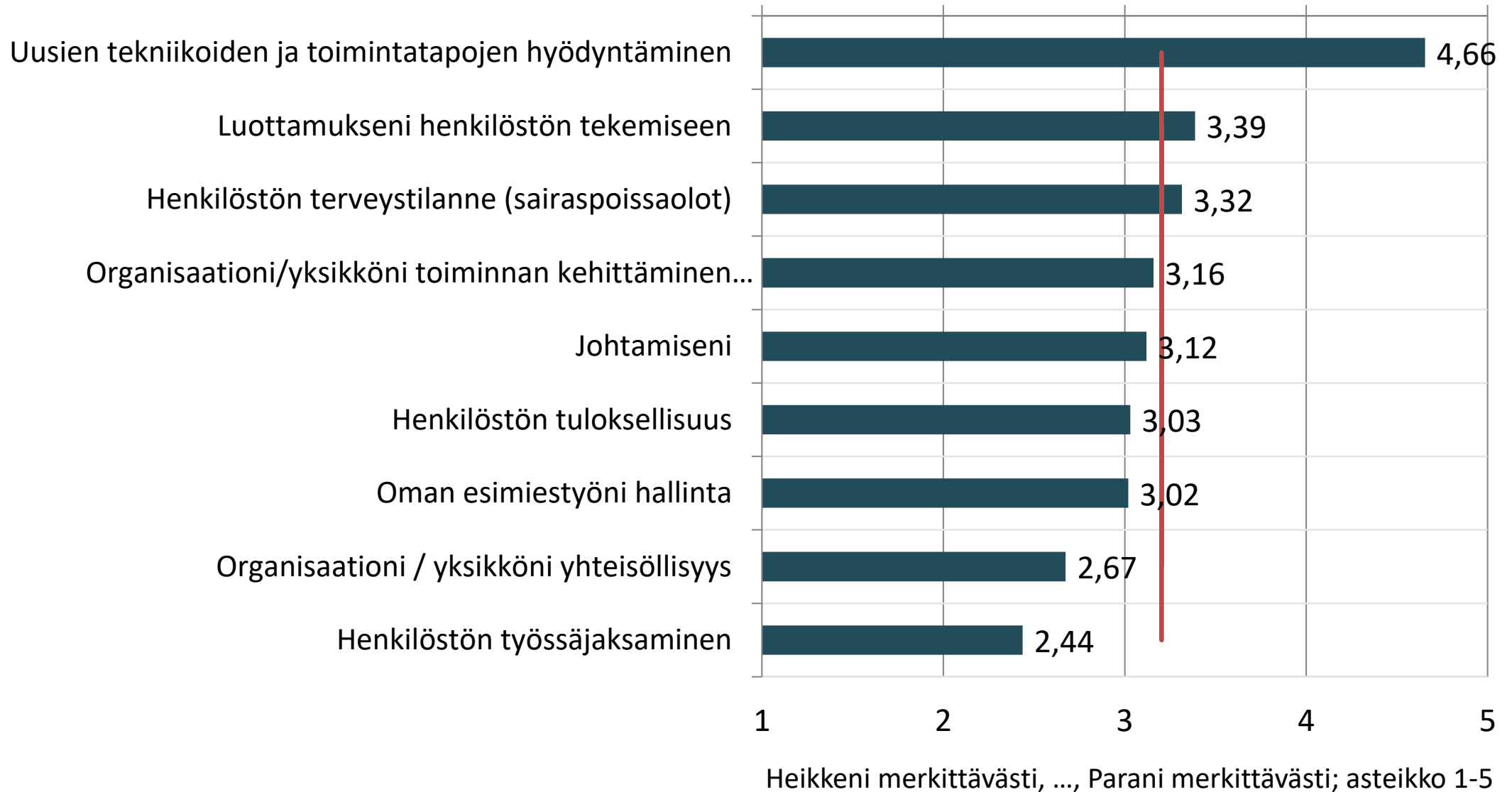
ETÄJOHTAMINEN JA ETÄTYÖSKENTELY

Kevään nopean etätyöhönsiirtymisen vaikutus?

- Eryteisesti parantanut:
 - Uusien tekniikoiden ja toimintatapojen hyödyntämistä
 - Luottamusta henkilöstön tekemiseen
 - Henkilöstön terveystilannetta (sairaspoissaolot laskeneet)
- Heikentänyt:
 - Henkilöstön työssäjaksamista
 - Yhteisöllisyyttä

Keväällä 2020 etätyön määrä kasvoi nopeasti. Miten arvioit etätyön vaikuttaneen seuraavissa asioissa?

Vastaajien määrä: 1595



Keväällä 2020 etätyön määrä kasvoi nopeasti. Miten arvioit etätyön vaikuttaneen seuraavissa asioissa?

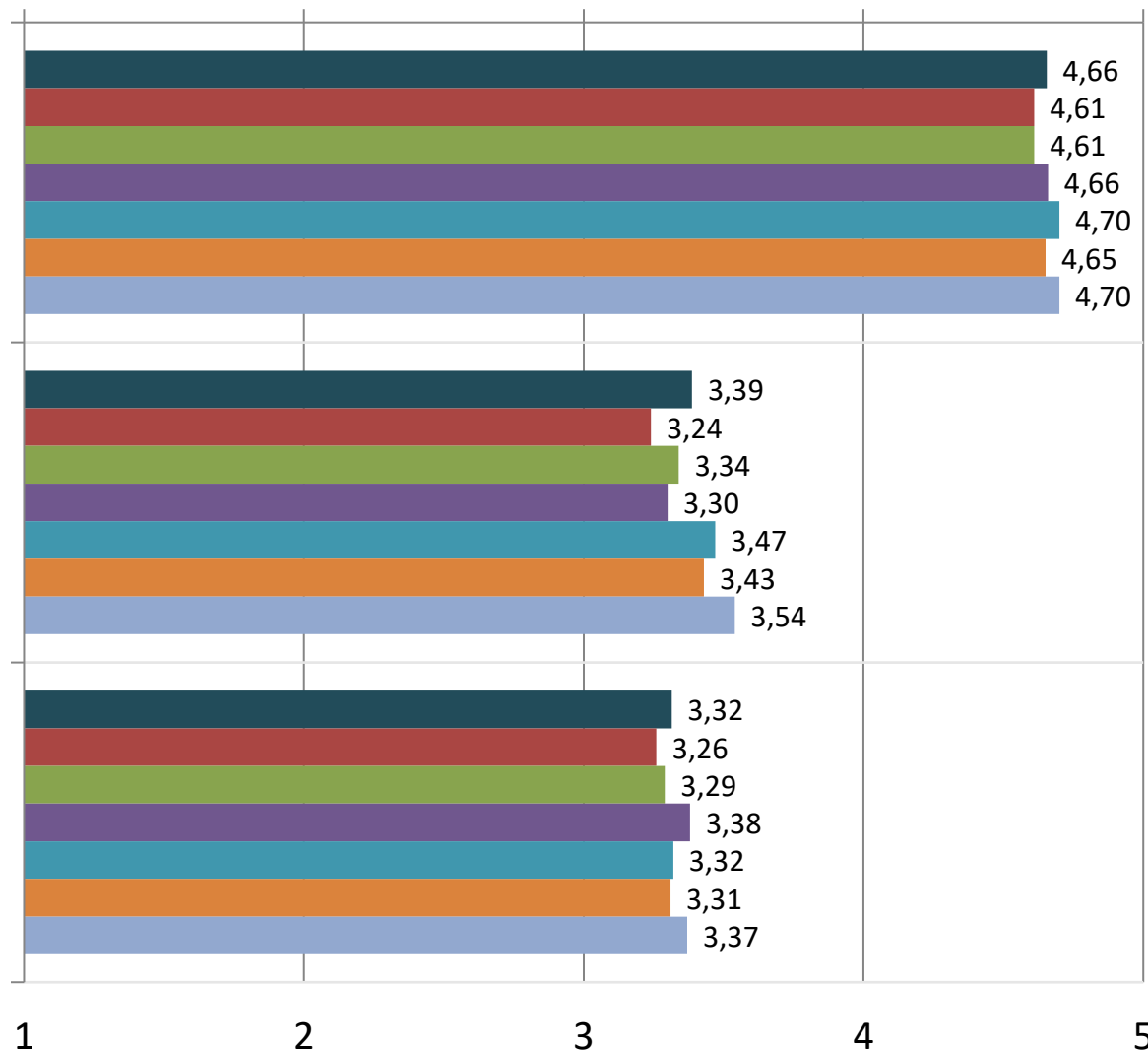
1/2

Uusien tekniikoiden ja toimintatapojen hyödyntäminen

Luottamukseni henkilöstön tekemiseen

Henkilöstön terveystilanne (sairaspoissaolot)

Vastaajien määrä: 1595



■ KAIKKI ■ Kork. 5 henkilöä ■ 6-10 henkilöä ■ 11-15 henkilöä ■ 16-30 henkilöä ■ 31-40 henkilöä ■ Yli 50 henkilöä

Heikkeni merkittävästi, ..., Parani merkittävästi; asteikko 1-5

Keväällä 2020 etätyön määrä kasvoi nopeasti. Miten arvioit etätyön vaikuttaneen seuraavissa asioissa?

2/2

Organisaationi/yksikköni toiminnan kehittäminen innovointi

Johtamiseni

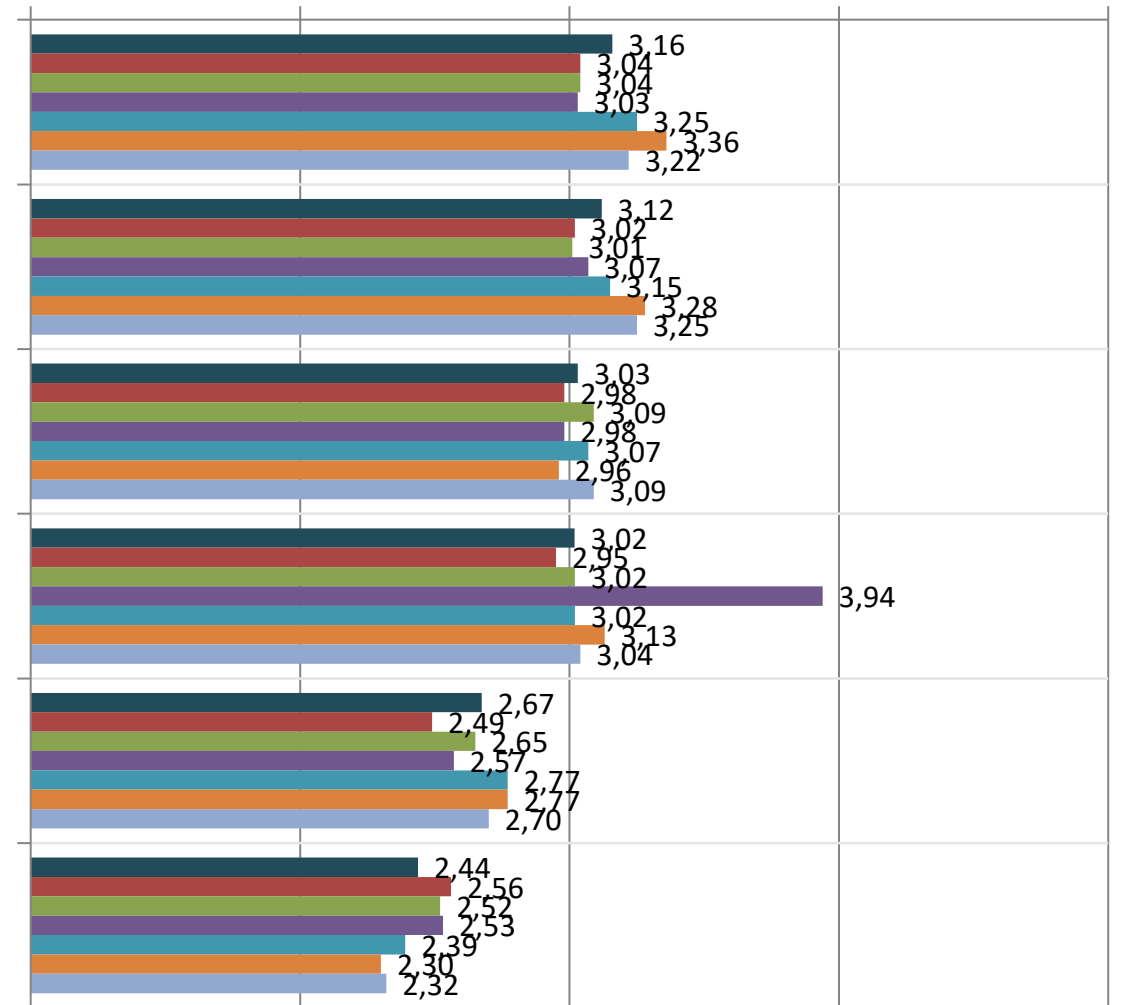
Henkilöstön tuloksellisuus

Oman esimiestyöni hallinta

Organisaationi / yksikköni yhteisöllisyys

Henkilöstön työssäjaksaminen

Vastaajien määrä: 1595

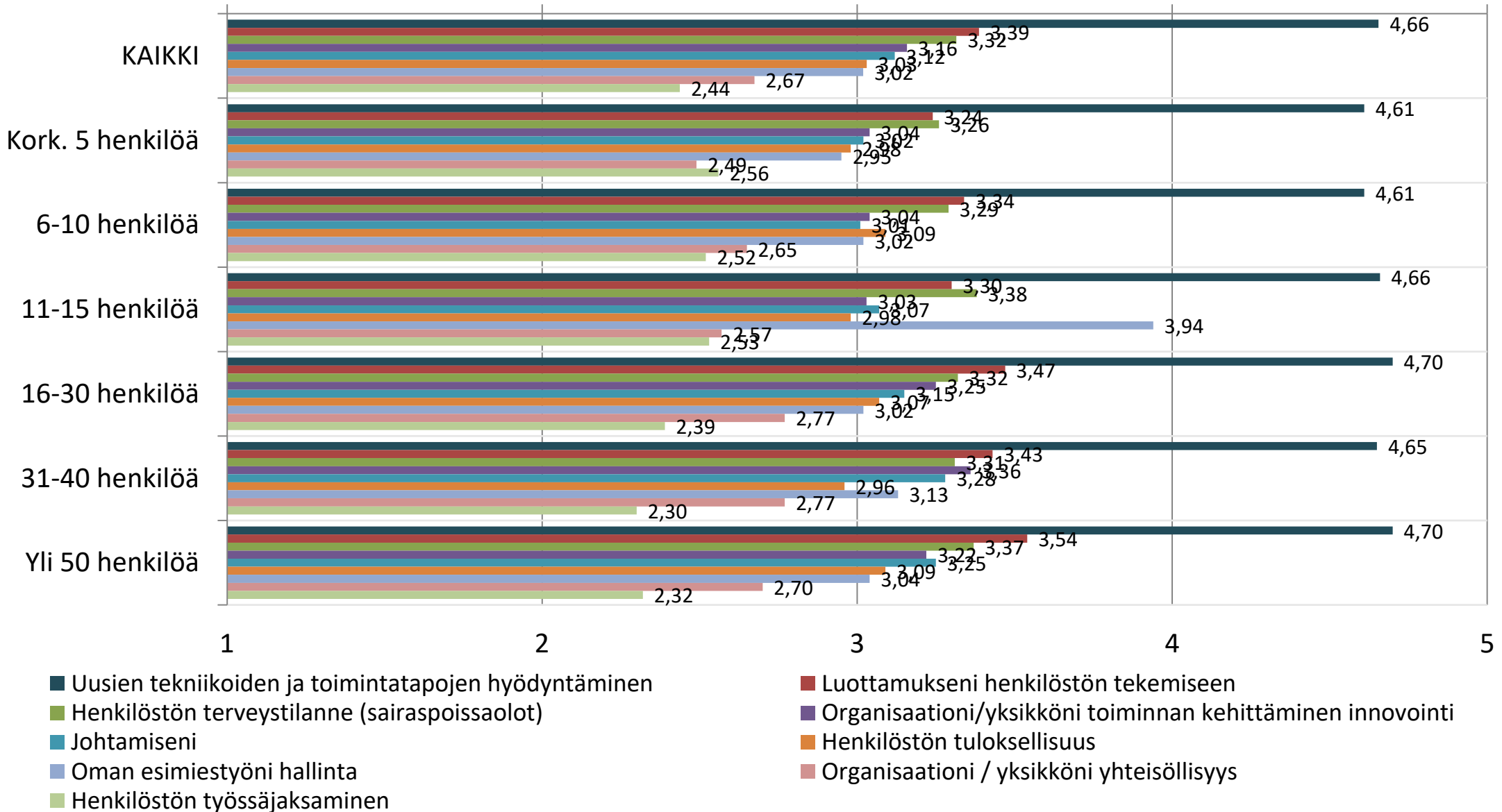


■ KAIKKI ■ Kork. 5 henkilöä ■ 6-10 henkilöä ■ 11-15 henkilöä ■ 16-30 henkilöä ■ 31-40 henkilöä ■ Yli 50 henkilöä

Heikkeni merkittävästi, ..., Parani merkittävästi; asteikko 1-5

Keväällä 2020 etätyön määrä kasvoi nopeasti. Miten arvioit etätyön vaikuttaneen seuraavissa asioissa?

Vastaajien määrä: 1595



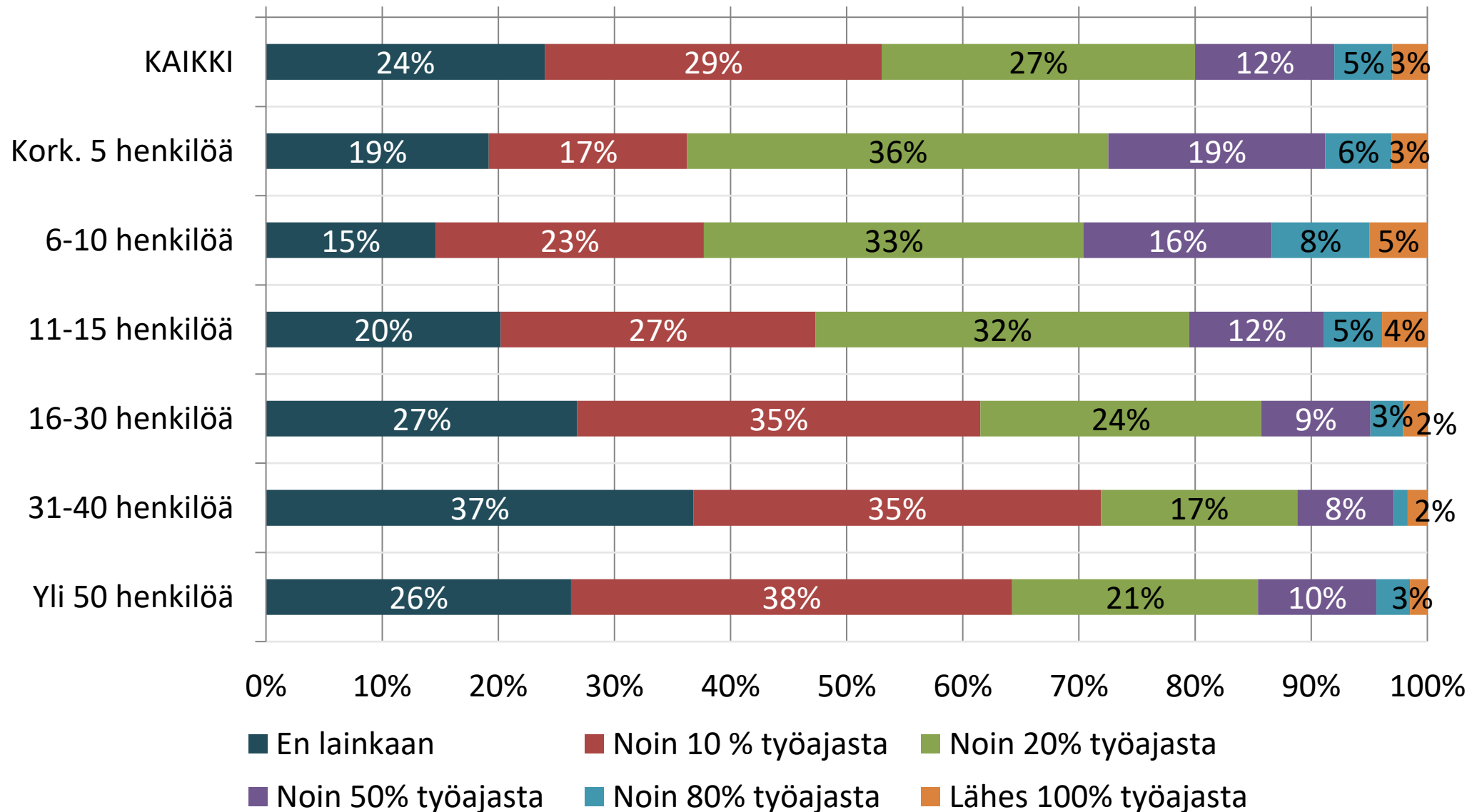
Heikkeni merkittävästi, ..., Parani merkittävästi; asteikko 1-5

Etätyö ja etäjohtaminen

- Esimiehistä/johtajista (normaalioloissa) neljännes ei tee etätyötä lainkaan – reilu puolet tekee alle neljänneksen työajasta – reilu 10 prosenttia noin puolet – vajaat 10 prosenttia enemmän
 - Mitä vähemmän alaisia, sitä enemmän (vrt. esimiesasema)
- Esimiehistä kahdella kolmasosalla alaisista on mahdollista työskennellä etänä tällä hetkellä
 - Mitä vähemmän alaisia, sitä useamman kohdalla (vrt. esimiesasema ja korkeakoulujen rakenne)

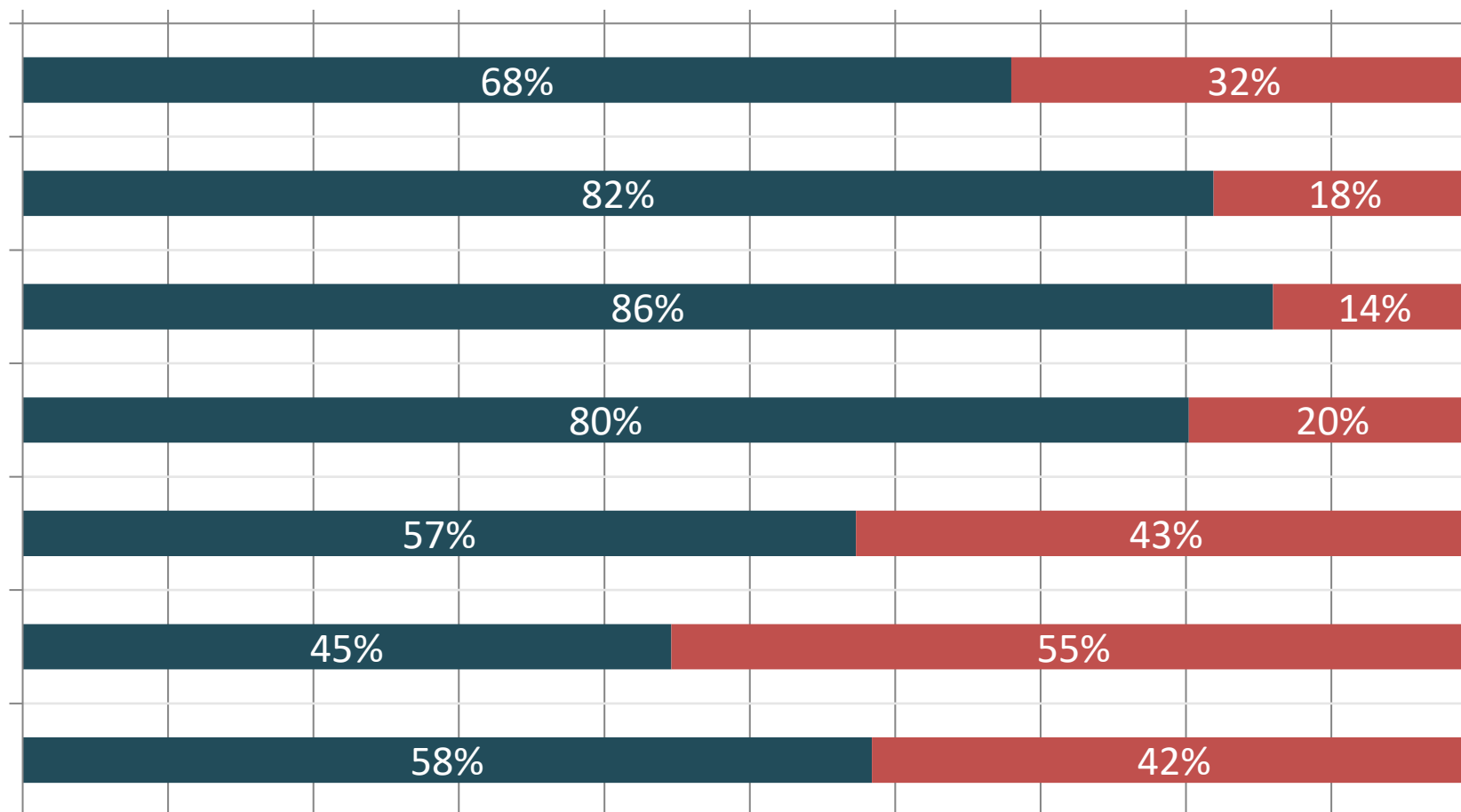
Työskentelen itse etänä normaalitilanteessa nyt tai tulevaisuudessa (ei poikkeusolojen aikana tms.)

Vastaajien määrä: 1597



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

Vastaajien määrä: 1592

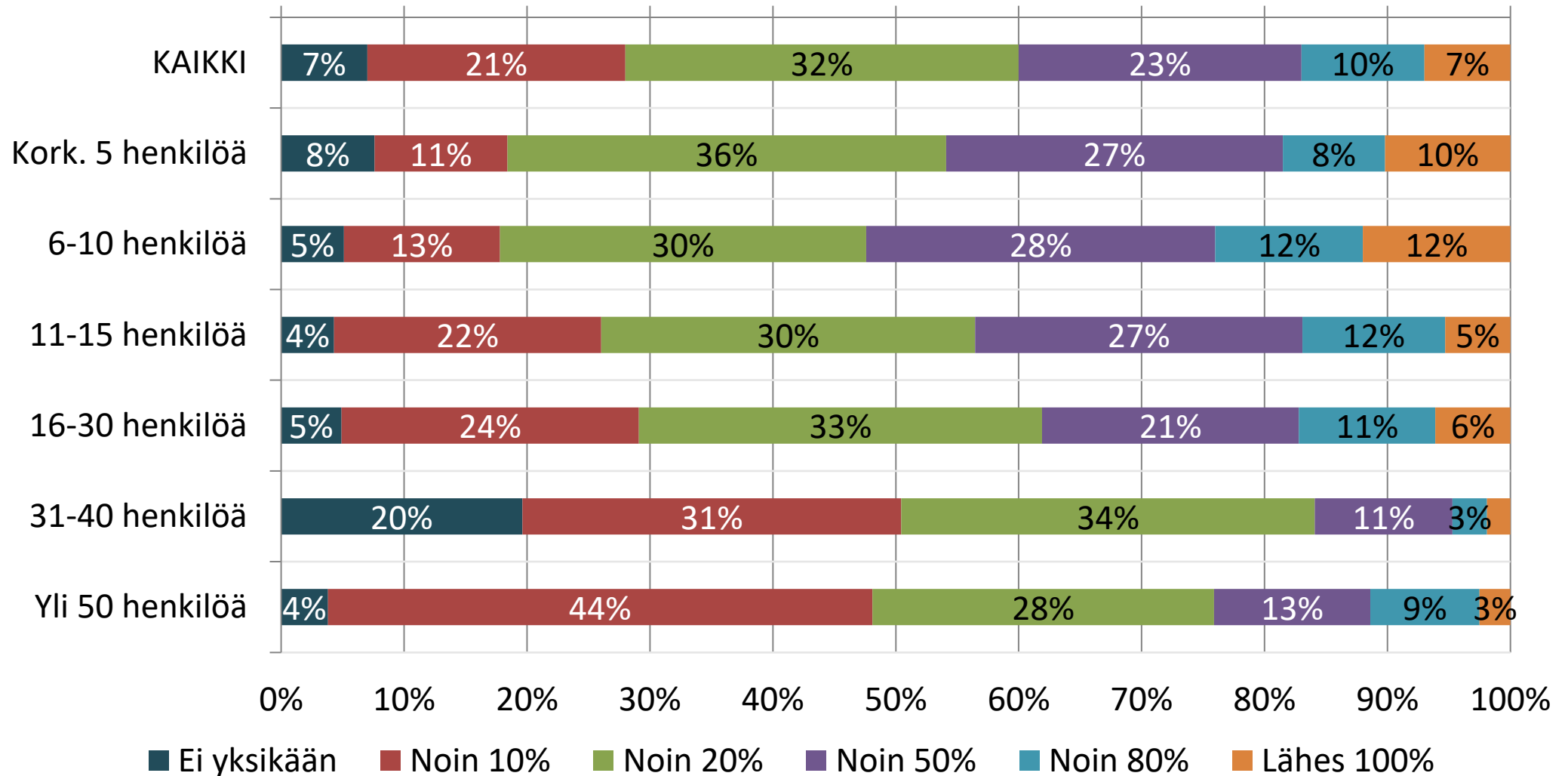


Etätyö ja etäjohtaminen

- Koronan jälkeen esimiehistä noin neljännes arvioi puolen henkilöstöstään työskentelevän etänä, vajaa viidesosa tätä suuremmankin osuuden, vajaa 10 prosenttia ei lainkaan
 - Mitä vähemmän alaisia, sitä yleisempää etätyösken-tely (vrt. esimiesasema ja korkeakoulujen rakenne)
- Sopivaksi etätyön määräksi viidennes näkee päivän verran tai vähemmänkin viikossa, 40 prosenttia kaksi-kolme päivää sekä reilu kolmasosa katsoo riippuvan enemmän tehtävistä ja työtilanteesta

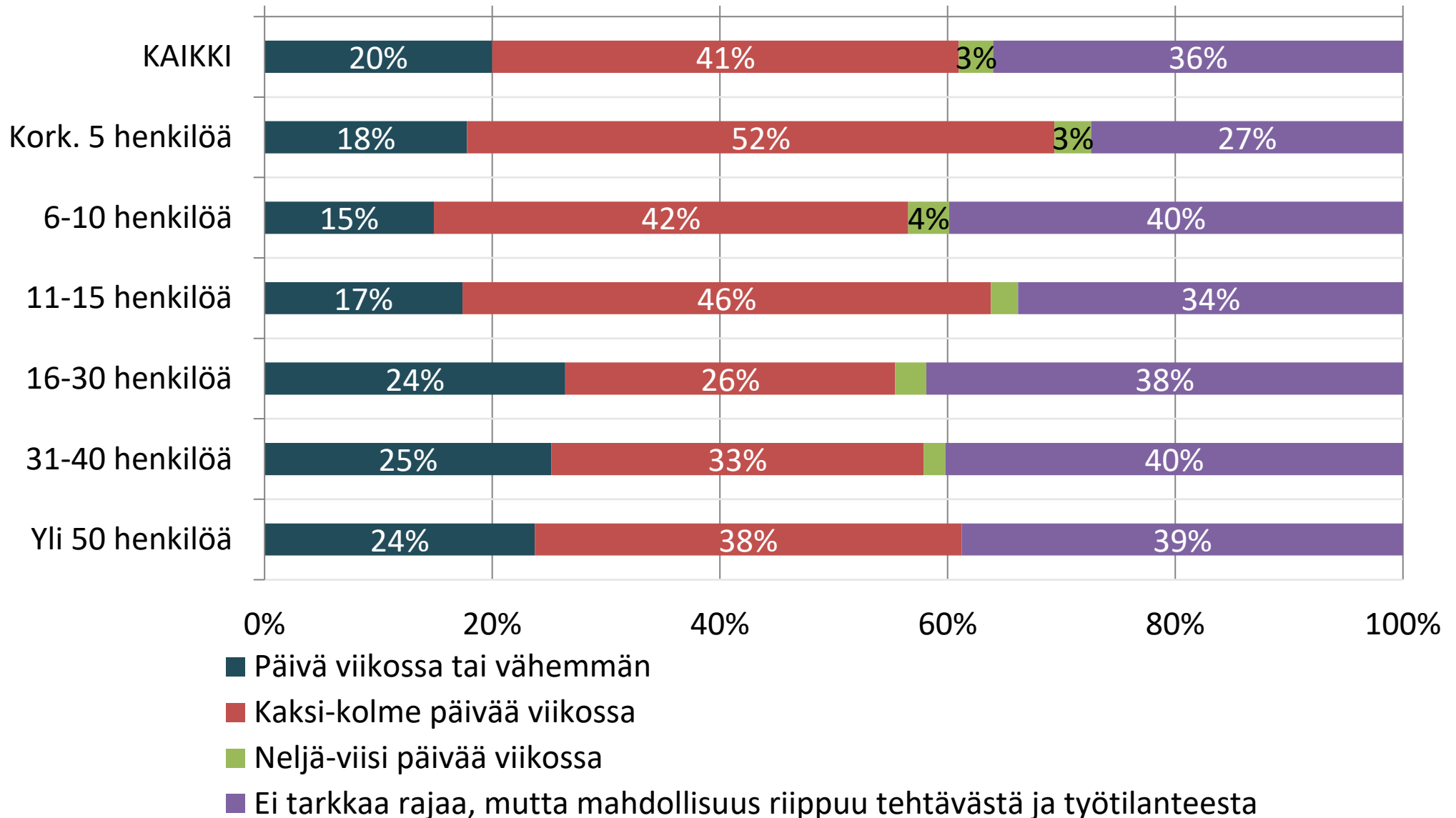
Oletan, että koronakriisin jälkeen suoraan alaisuudessani toimivasta henkilöstöstä työskentelee etänä

Vastaajien määrä: 1077 (ne, joilla nyt mahdollisuus työskennellä etänä)



Niissä tehtävissä, missä etätyö on mahdollista, olisi sopiva etätyön määrä

Vastaajien määrä: 1079 (ne, joilla nyt mahdollisuus työskennellä etänä)



Johtajuusselvitys 2020

Selvitys kasvatus-, koulutus- ja tutkimusalan johtamisesta

KIITOS MIELENKIINNOSTANNE!



OPETUSHALLITUS
UTBILDNINGSSTYRELSEN



**KUNTA
LIITTO**