

# Johtajuusselvitys 2020 – vastaajan aseman mukaan

Selvitys kasvatus-, koulutus- ja tutkimusalan johtamisesta

Vastaajien kokonaismäärä: 1603



OPETUSHALLITUS  
UTBILDNINGSSTYRELSEN



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

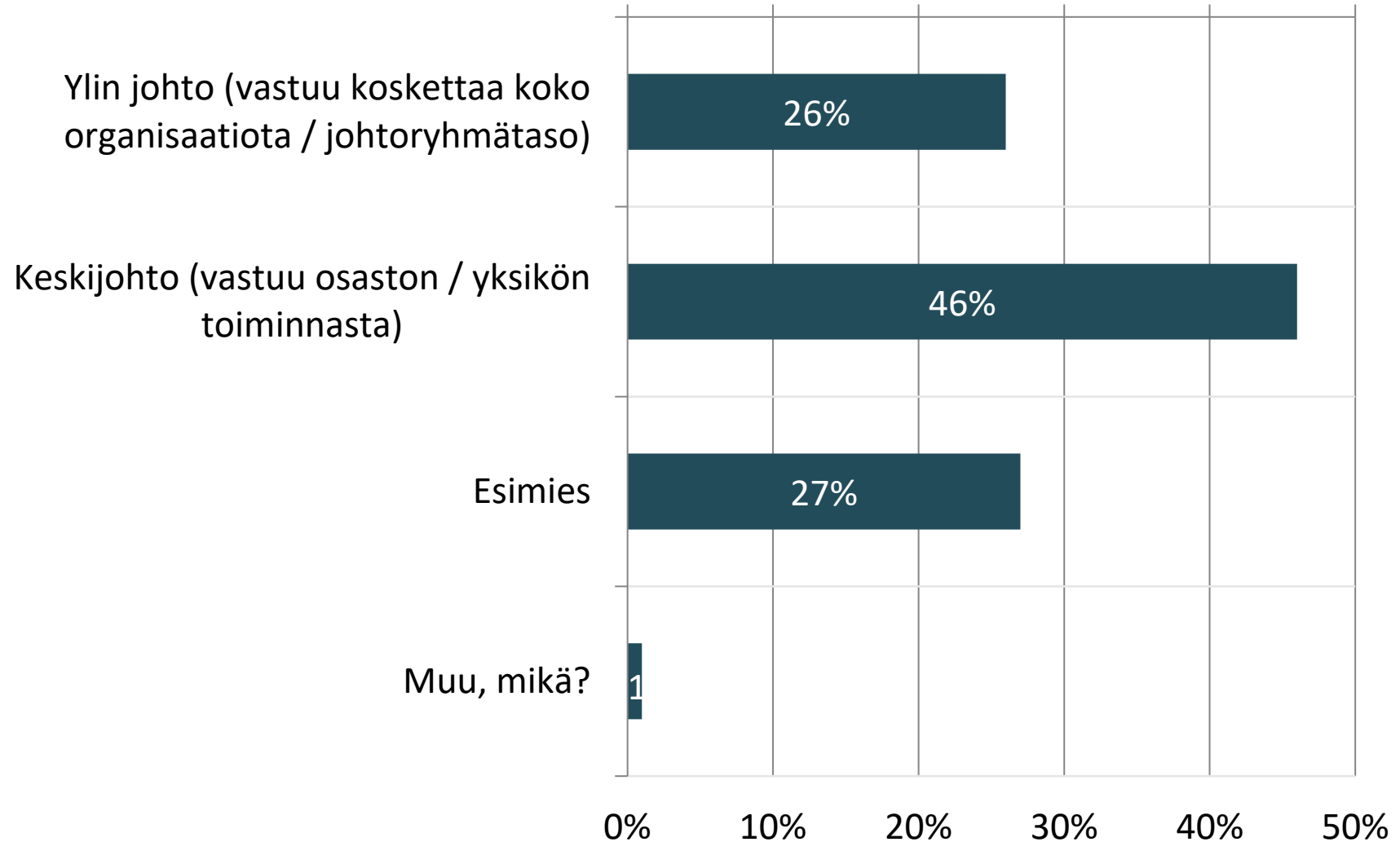
# TIETOA KYSELYSTÄ - ORGANISAATIOJAKELU

- 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 ASEMA ORGANISAATIOSSA

Vastaajien määrä: 1598



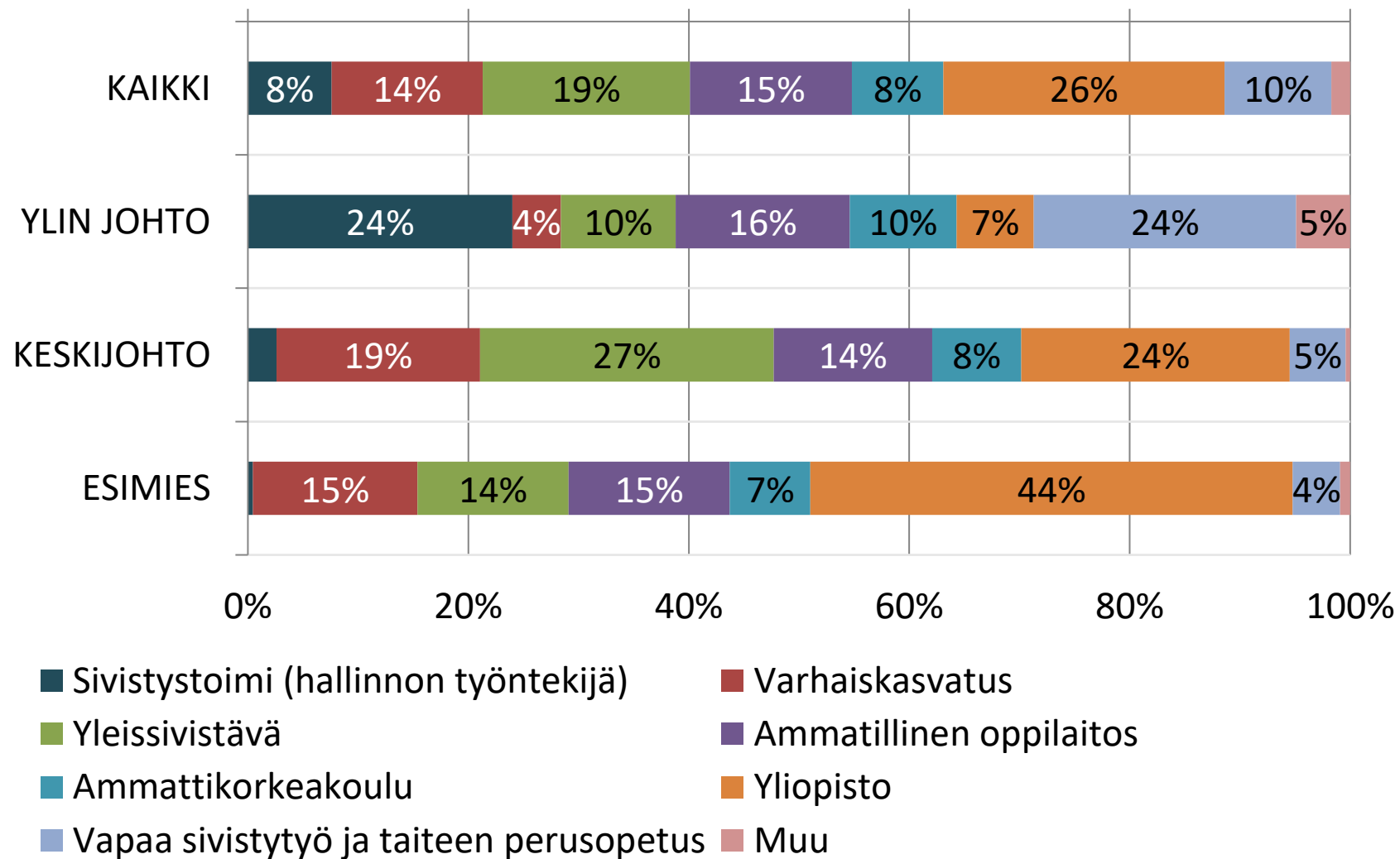
# VASTAAJAN ASEMA ORGANISAATIOSSA

Vastaajien määrä: 1598

	<b>n</b>	<b>Prosentti</b>
Ylin johto (vastuu koskettaa koko organisaatiota / johtoryhmätaso)	412	25,8 %
Keskijohto (vastuu osaston / yksikön toiminnasta)	731	45,7 %
Esimies	437	27,4 %
Muu, mikä?	18	1,1 %

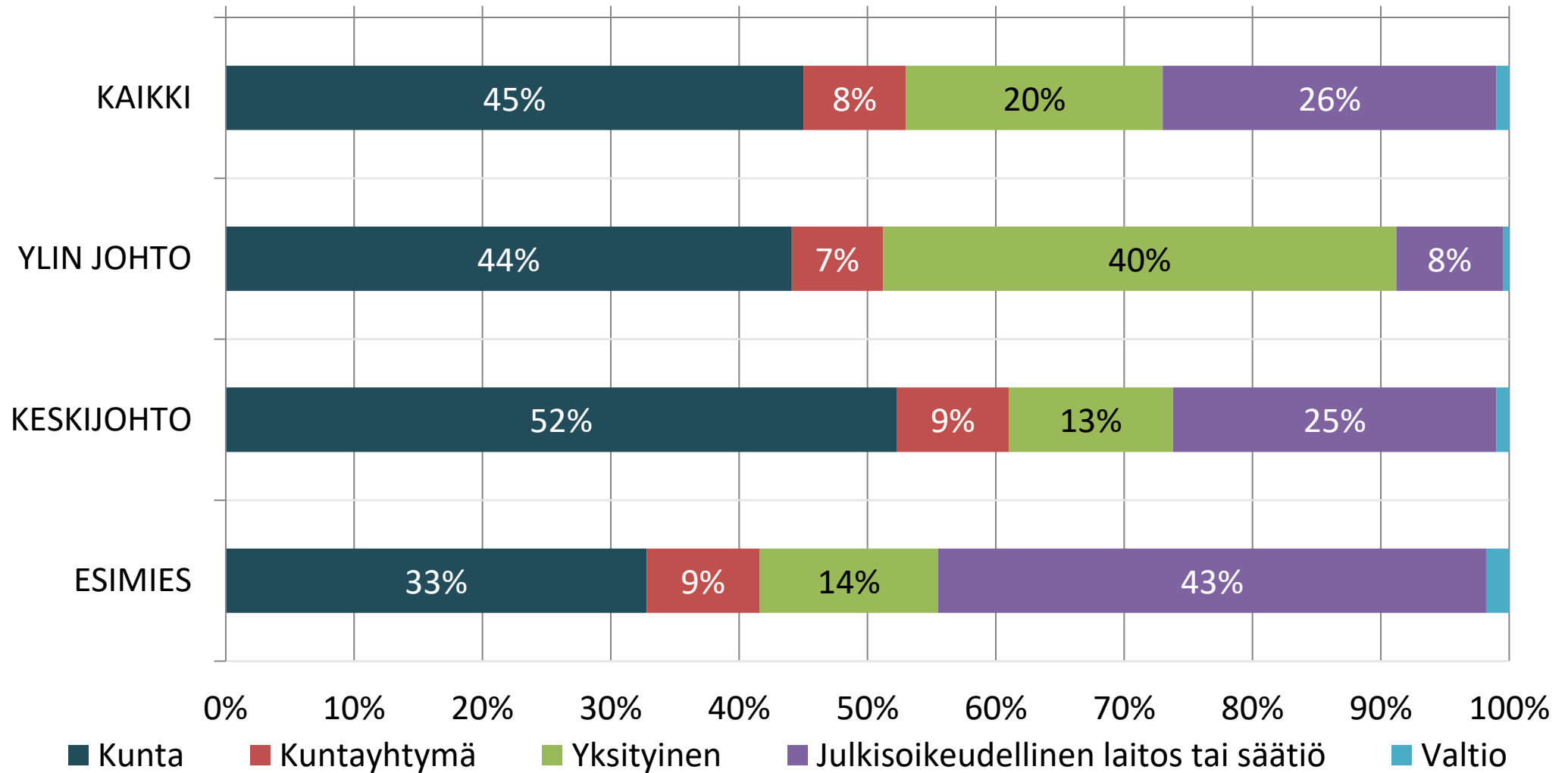
# VASTAAJAN EDUSTAMA ORGANISAATIO

Vastaajien määrä: 1600



# VASTAAJAN EDUSTAMAN ORGANISAATION MUOTO

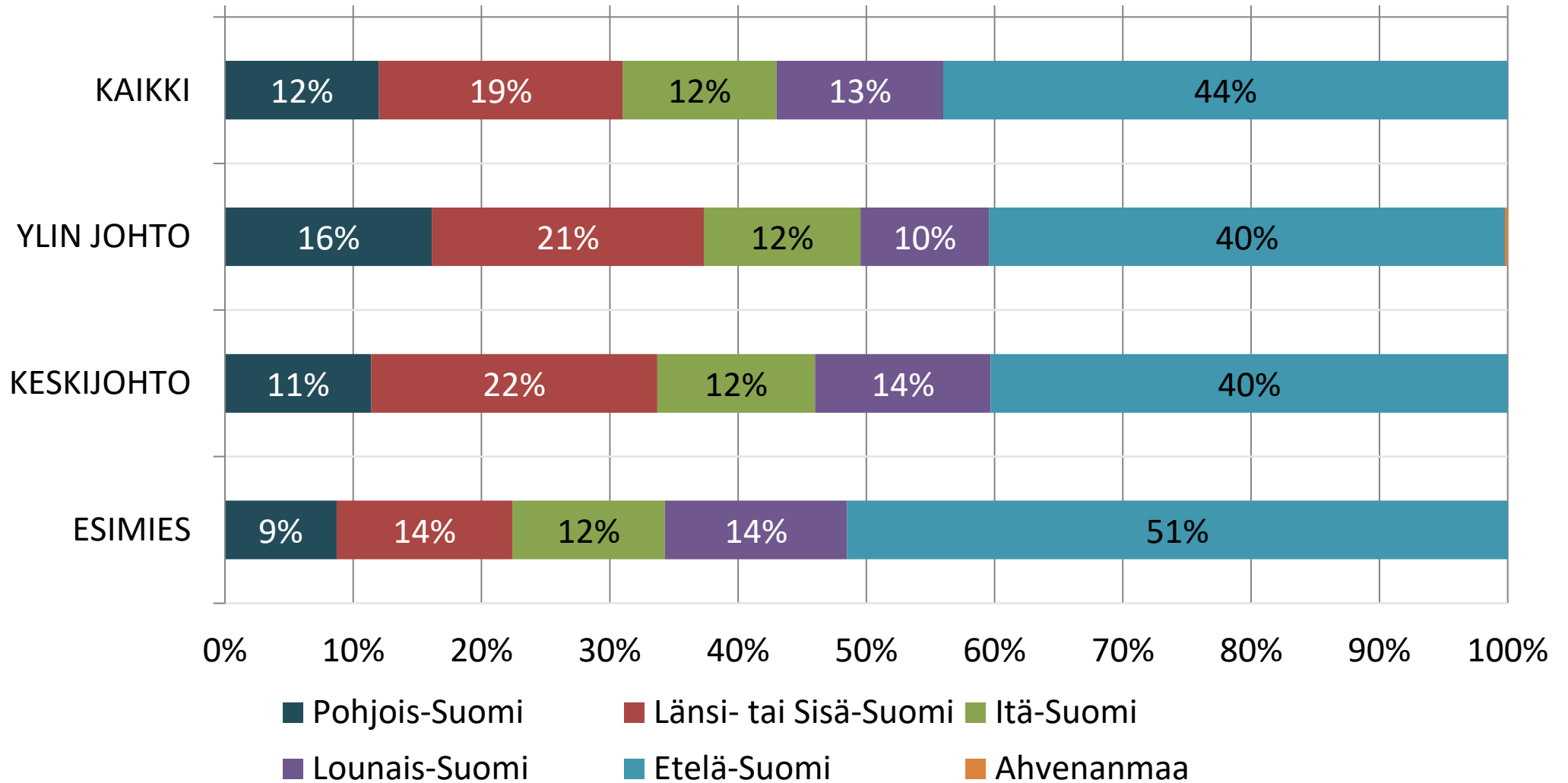
Vastaajien määrä: 1589





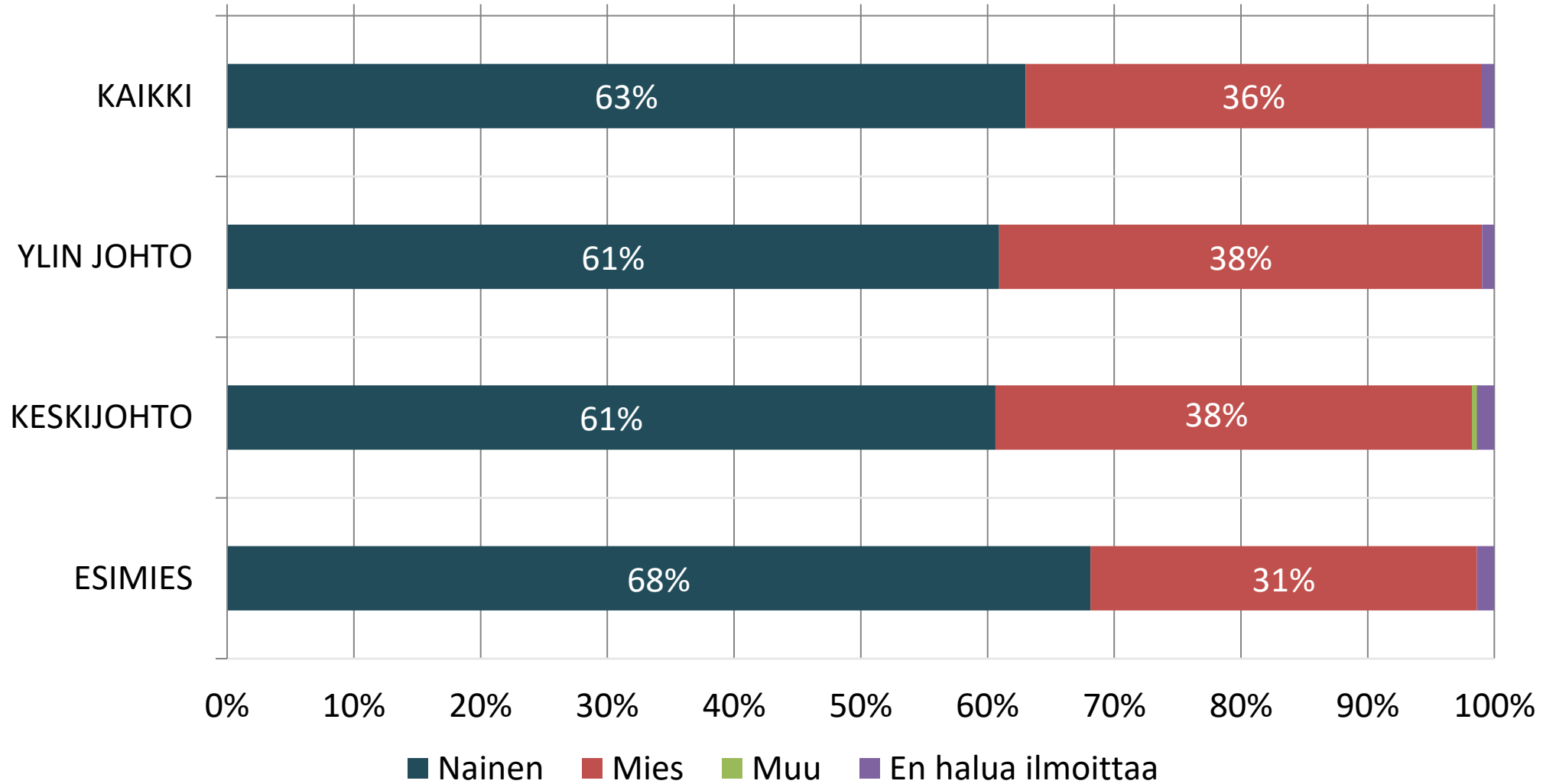
# VASTAAJAN TYÖPAIKAN SIJAINTI

Vastaajien määrä: 1597



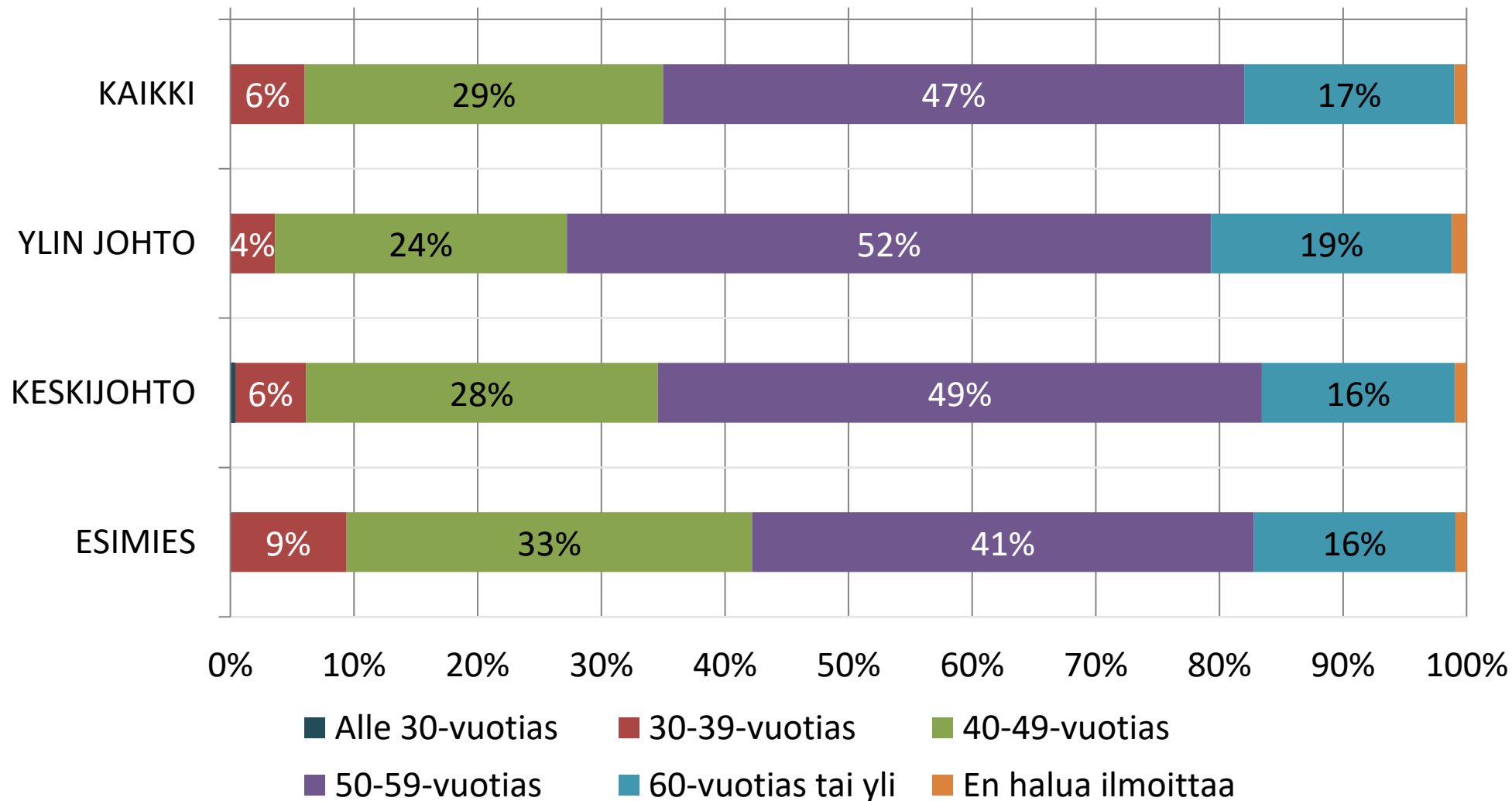
# VASTAAJAN SUKUPUOLI

Vastaajien määrä: 1592



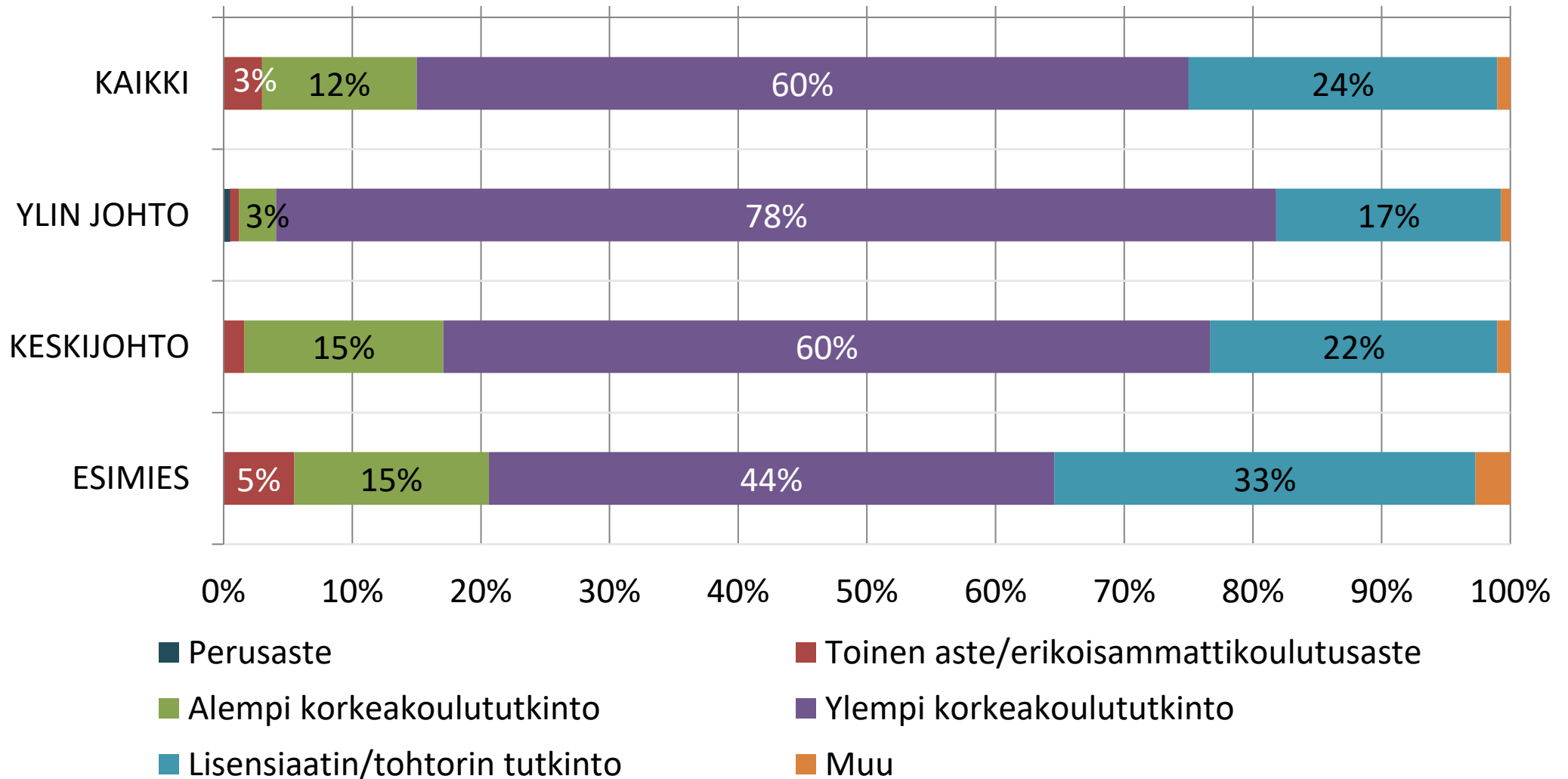
# VASTAAJAN IKÄ

Vastaajien määrä: 1598



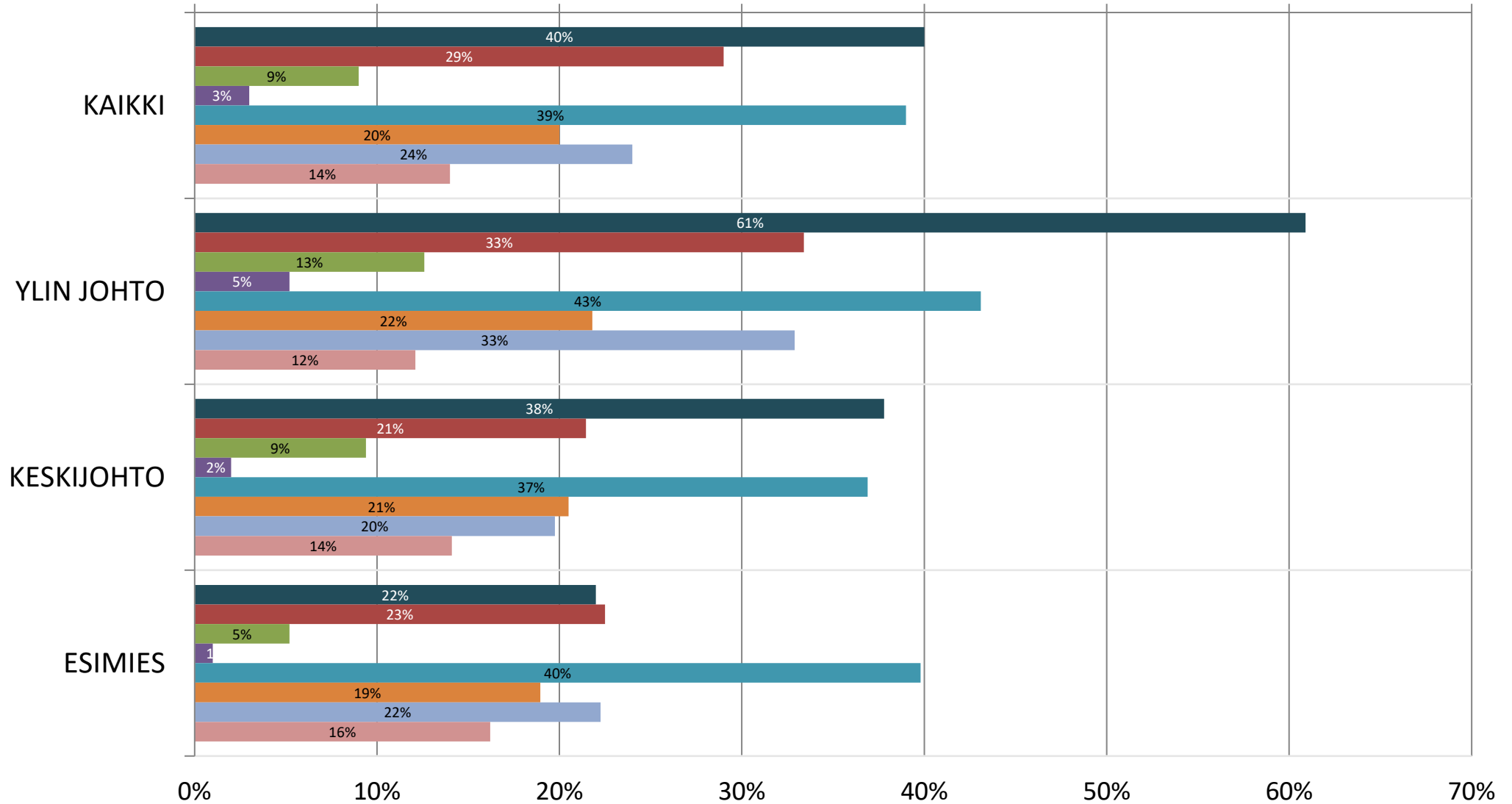
# VASTAAJAN KORKEIN SUORITETTU TUTKINTO

Vastaajien määrä: 1599



# VASTAAJAN JOHTAMISKOULUTUS

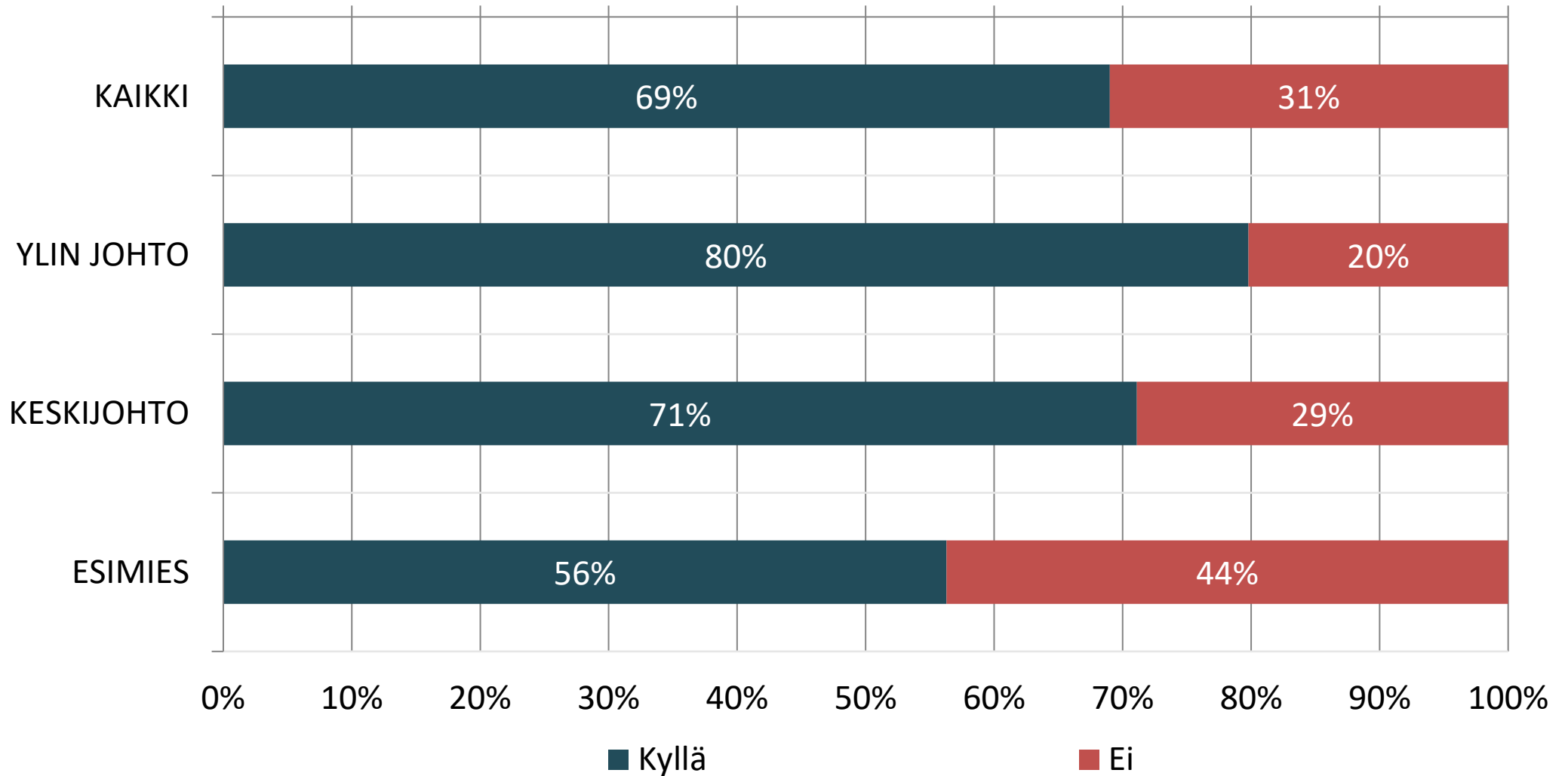
Vastaajien määrä: 1444, valittujen vastausten lukumäärä: 2644



- Opetushallinnon tutkinto 15 op
- Johtamisen erikoisammattitutkinto (JET)
- Yliopistossa suoritettua väh. opetustoimen hallinto ja johtaminen -perusop.
- MBA tai EMBA täydennyskoulutusohjelma
- Muita korkeakoulutasoisia koulutuksia
- Muita muiden asteen järjestämiä johtamiskoulutuksia
- Yksityisen sektorin järjestämiä johtamiskoulutuksia
- Muu

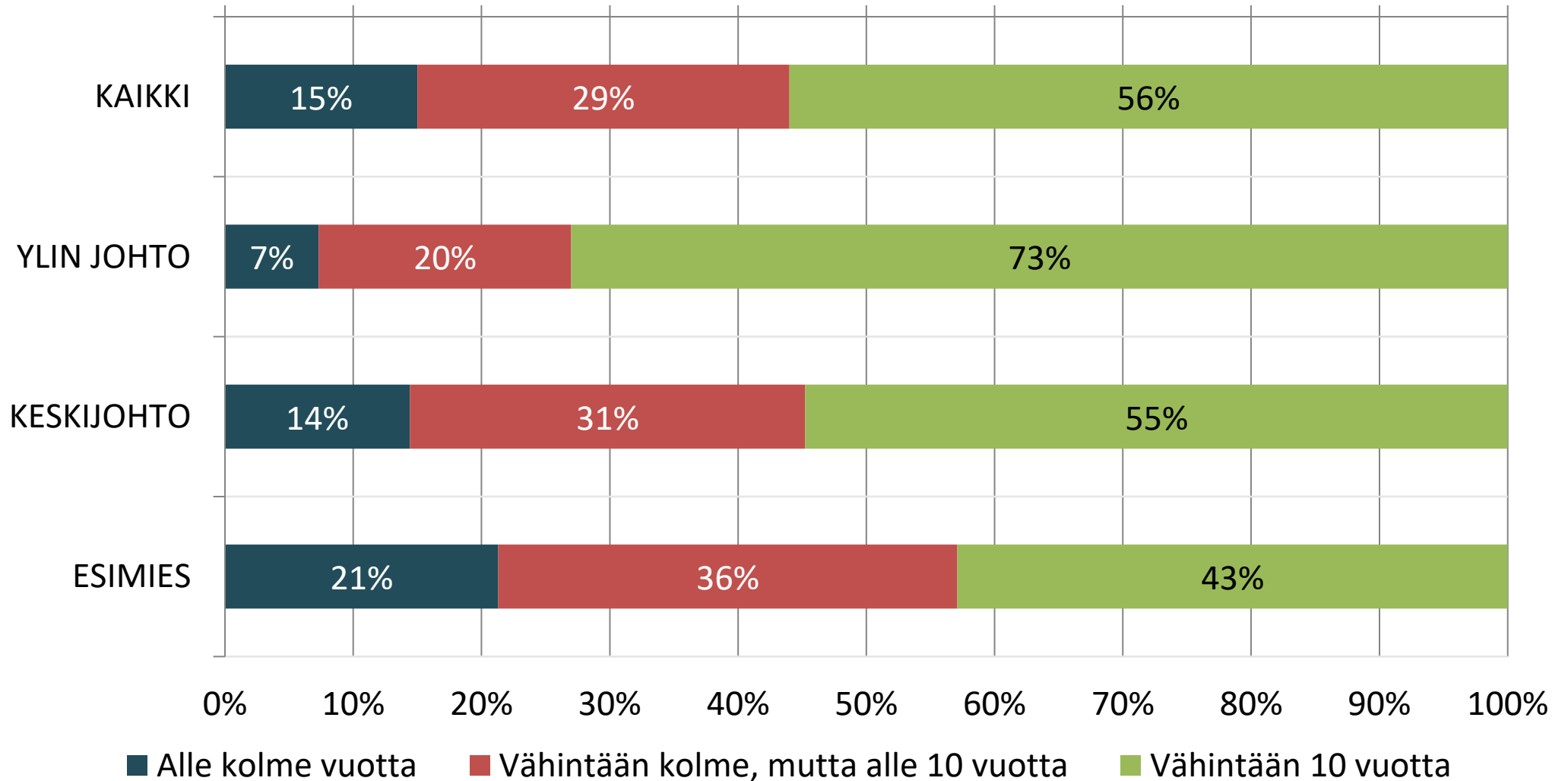
# VASTAAJAN MUODOLLINEN OPETTAJANKELPOISUUS

Vastaajien määrä: 1599



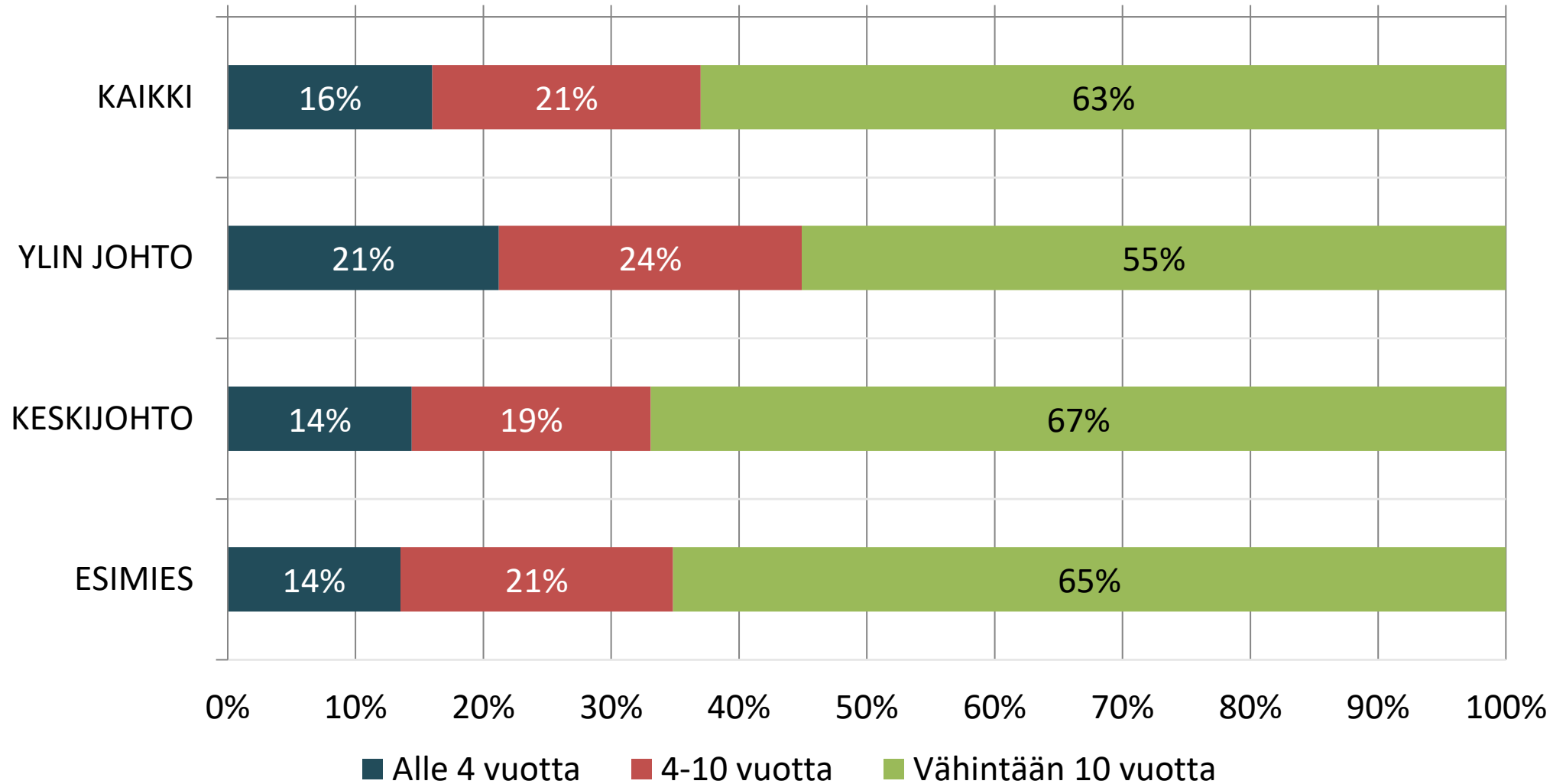
# ESIMIESTEHTÄVISSÄ TOIMIMISAIKA

Vastaajien määrä: 1594



# TYÖVUODET NYKYISESSÄ ORGANISAATIOSSA

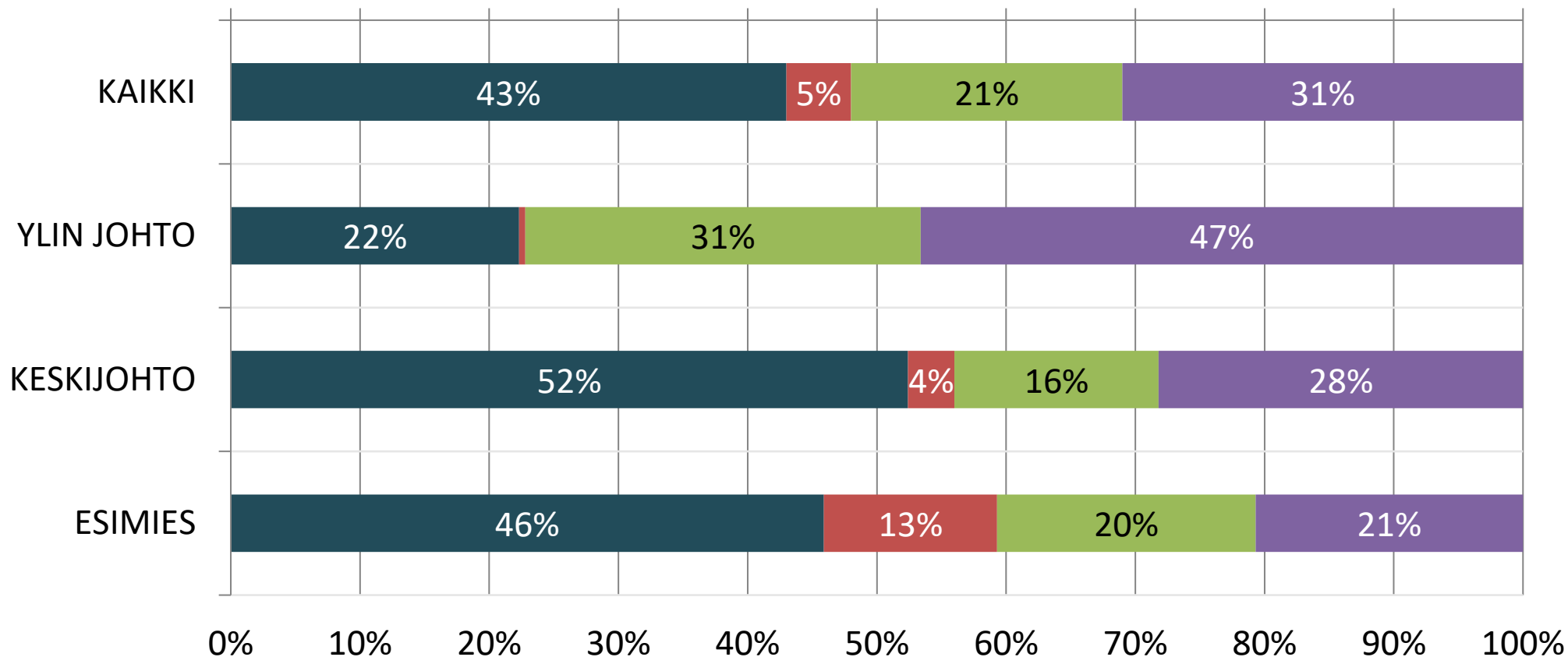
Vastaajien määrä: 1595





# VASTAAJAN SUORASSA ALAISUUDESSA TOIMIVA HENKILÖSTÖ

Vastaajien määrä: 1576



■ Opetustehtävissä toimivaa henkilöstöä

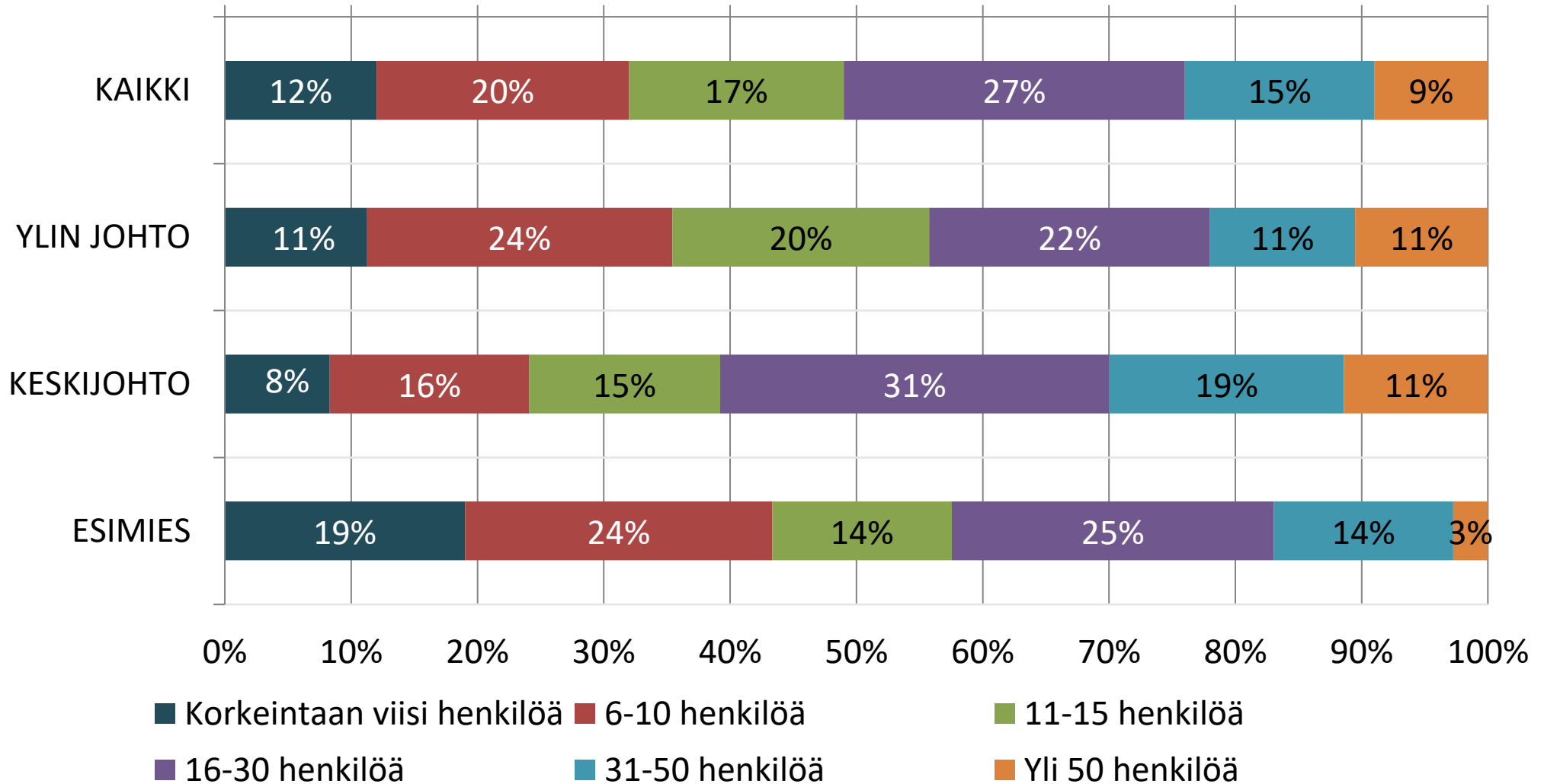
■ Tutkimustehtävissä toimivaa henkilöstöä

■ Hallinto- ja tukipalveluhenkilöstöä

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

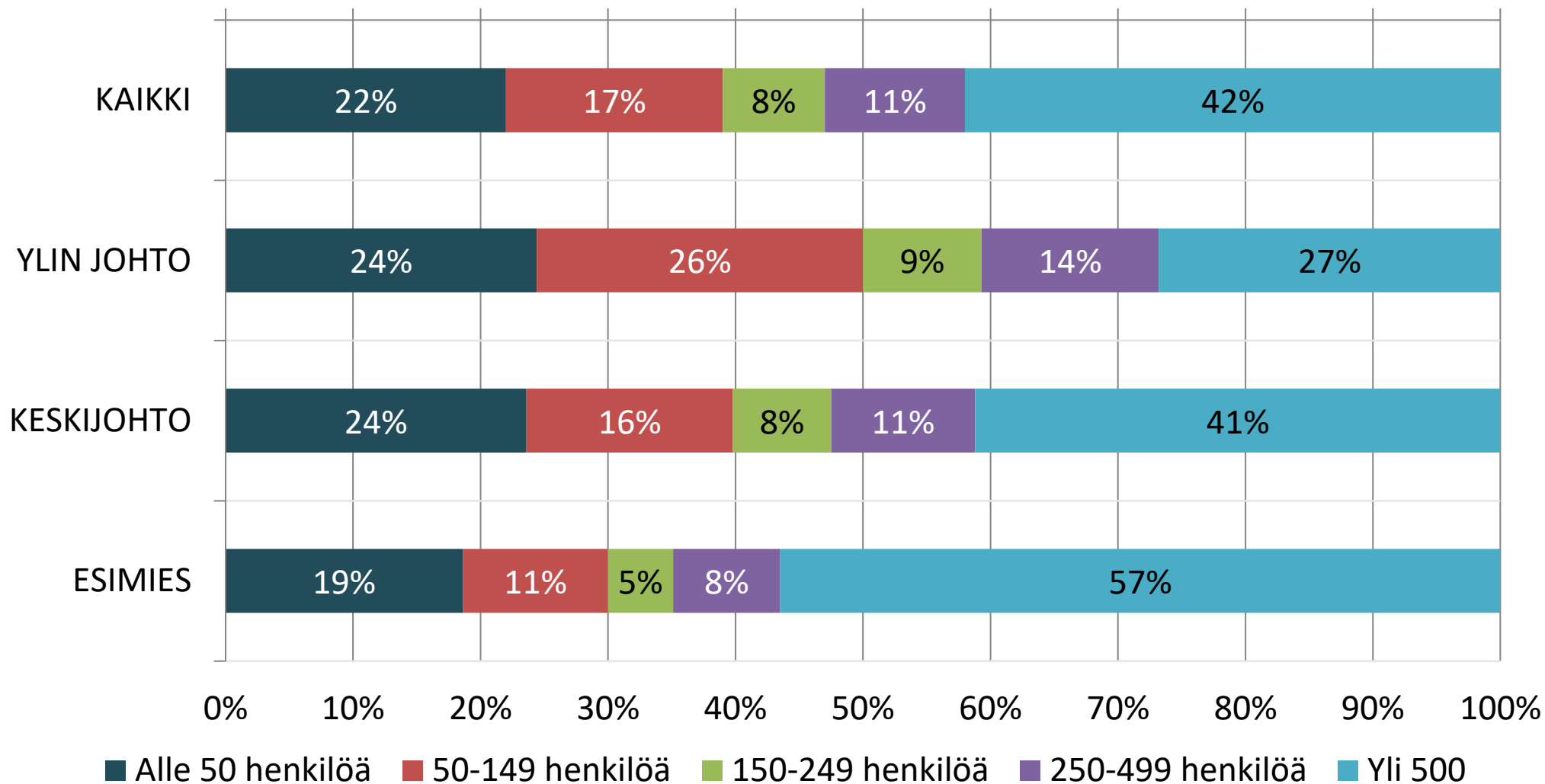
# VASTAAJAN SUORIEN ALAISTEN MÄÄRÄ

Vastaajien määrä: 1583



# VASTAAJAN ORGANISAATION KOKONAISHENKILÖSTÖMÄÄRÄ

Vastaajien määrä: 1577



# TAUSTATIEDOISTA

- Esimiesten määrää ei tiedetä – arviolta varsin edustava – ainakin monipuolinen aineisto
- Esimiehet/johtajat:
  - Kokeneita – varsinkin ylemmillä johtamistasoilla
  - Naisvaltaisia – kaikilla johtamistasoilla
  - Kiitettävistä koulututtuneita – johtamisosamisessakin, joka vähäisempää alemmilla johtamistasoilla
  - Varsin paljon suorja alaisia etenkin keskijohdossa (esimiesportaassa vähemmän)

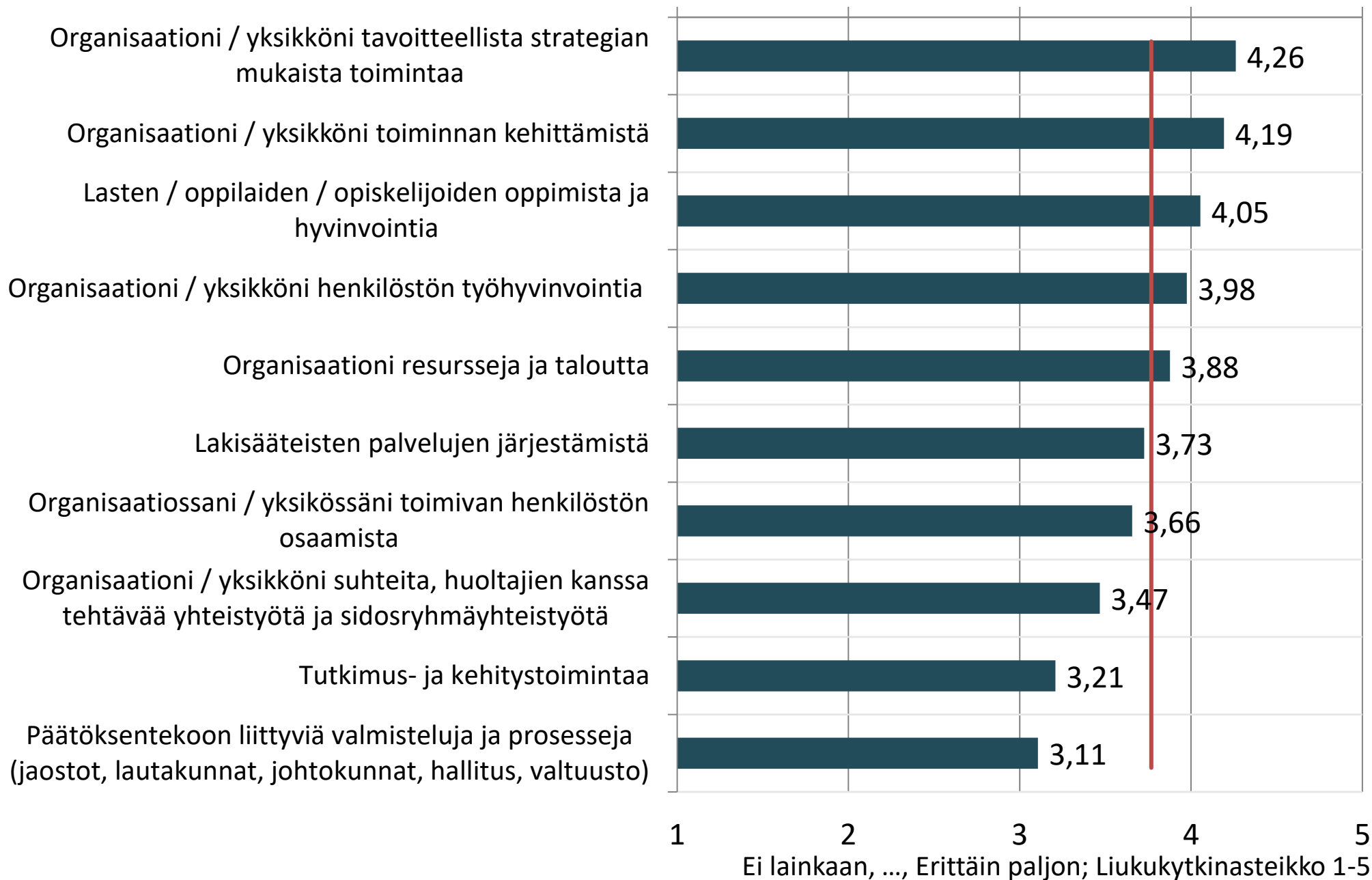
**ESIMIESIDENTITEETTI**

# Mitä johtamistyössä edistetään?

- Erityisesti:
  - Strategian mukaista toimintaa
  - Toiminnan kehittämistä (ei samoissa määrin esimiehet)
  - Oppilaiden oppimista ja hyvinvointia
  - Työhyvinvointi ei aivan samoissa määrin esimiehet
  - Resursseja ja taloutta ylin johto
- Ei samoissa määrin:
  - Päätöksentekoa (edistää kuitenkin ylin johto)
  - Tutkimusta ja kehittämistä (edistää kuitenkin esimiehet (jotka voittopuolisesti yliopistoissa))
  - Huoltaja- ja/tai sidosryhmäyhteistyötä

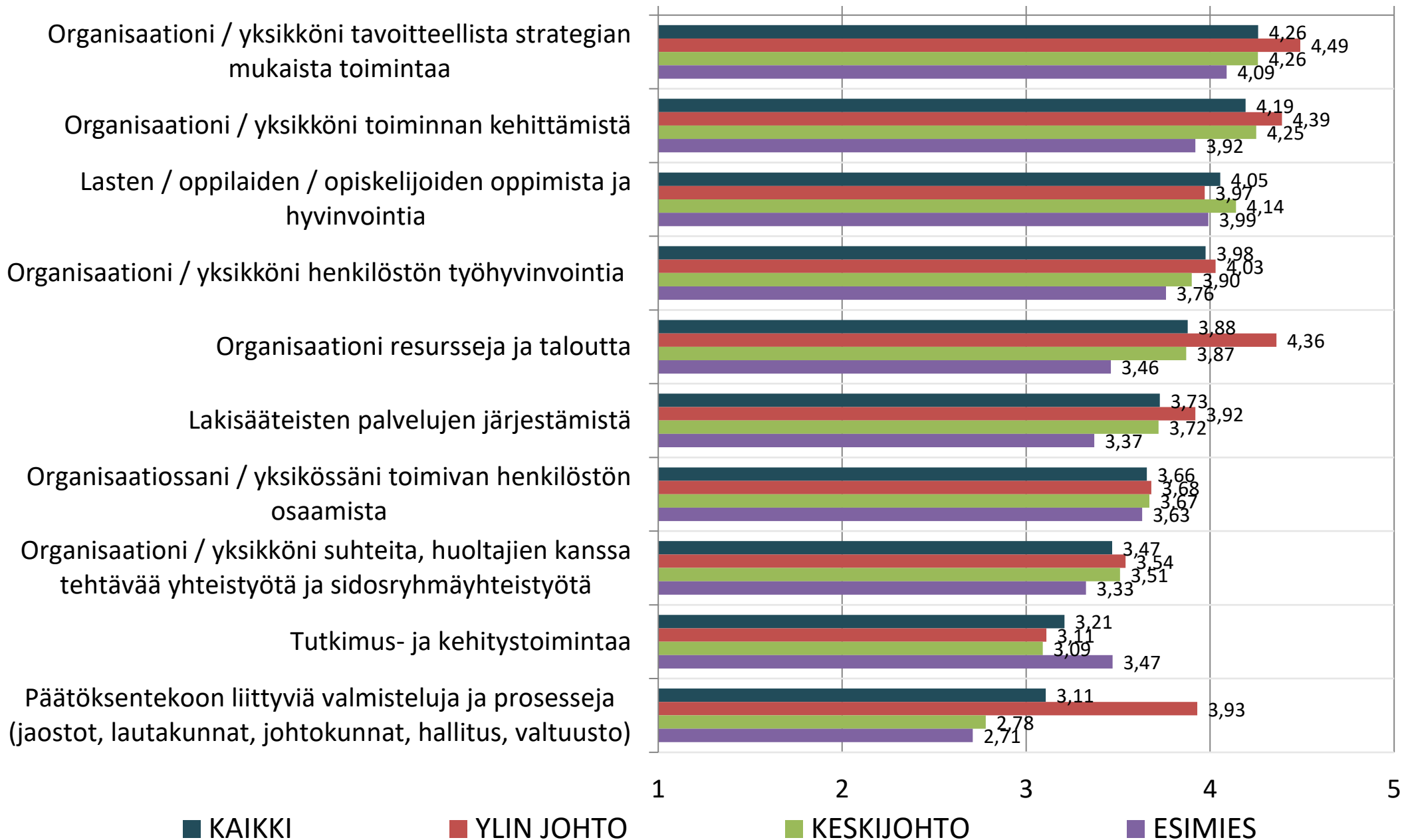
# Mitä päämääriä/tavoitteita edistän päivittäisessä työssäni?

Vastaajien määrä: 1593



# Mitä päämääriä/tavoitteita edistän päivittäisessä työssäni?

Vastaajien määrä: 1593

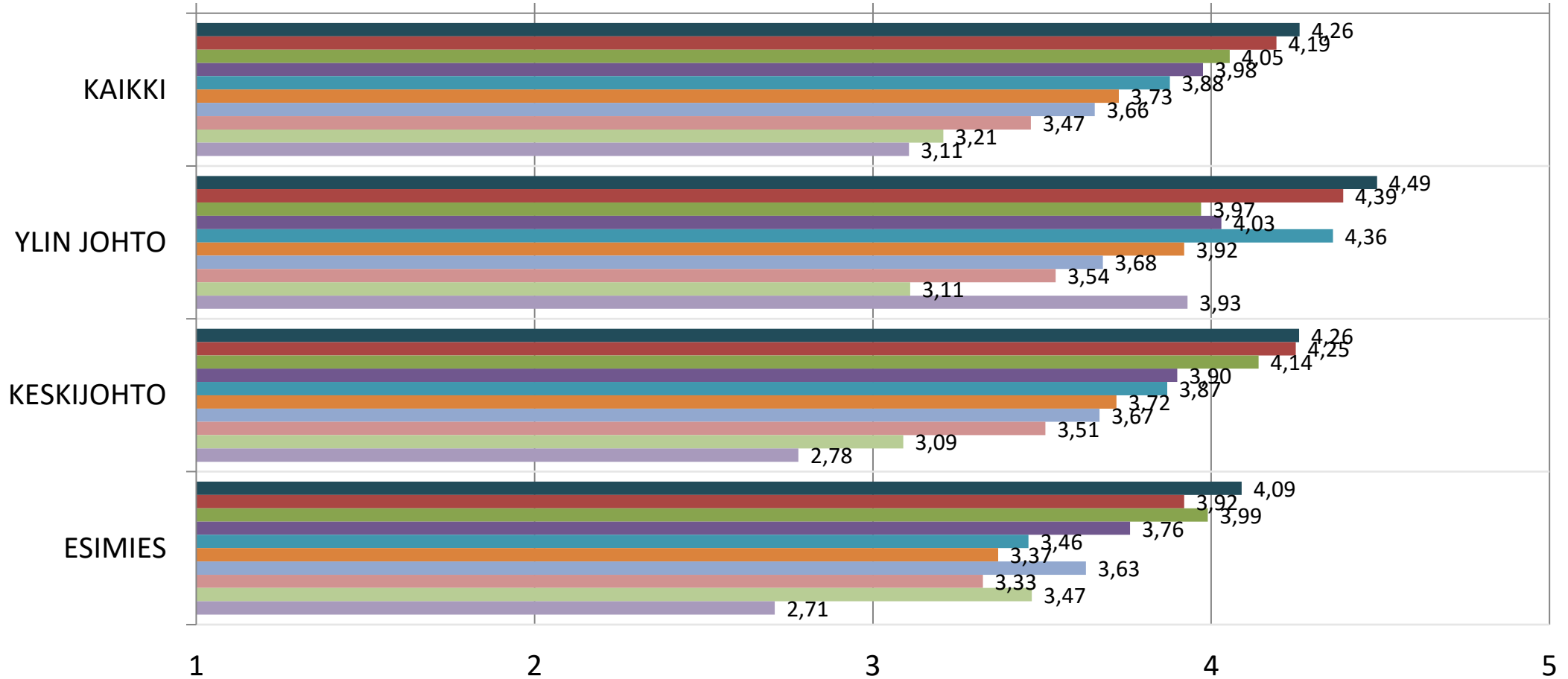


Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; Liukukytkeinasteikko 1-5



# Mitä päämääriä/tavoitteita edistän päivittäisessä työssäni?

Vastaajien määrä: 1593



- Organisaationi / yksikköni tavoitteellista strategian mukaista toimintaa
- Organisaationi / yksikköni toiminnan kehittämistä
- Lasten / oppilaiden / opiskelijoiden oppimista ja hyvinvointia
- Organisaationi / yksikköni henkilöstön työhyvinvointia
- Organisaationi resursseja 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)

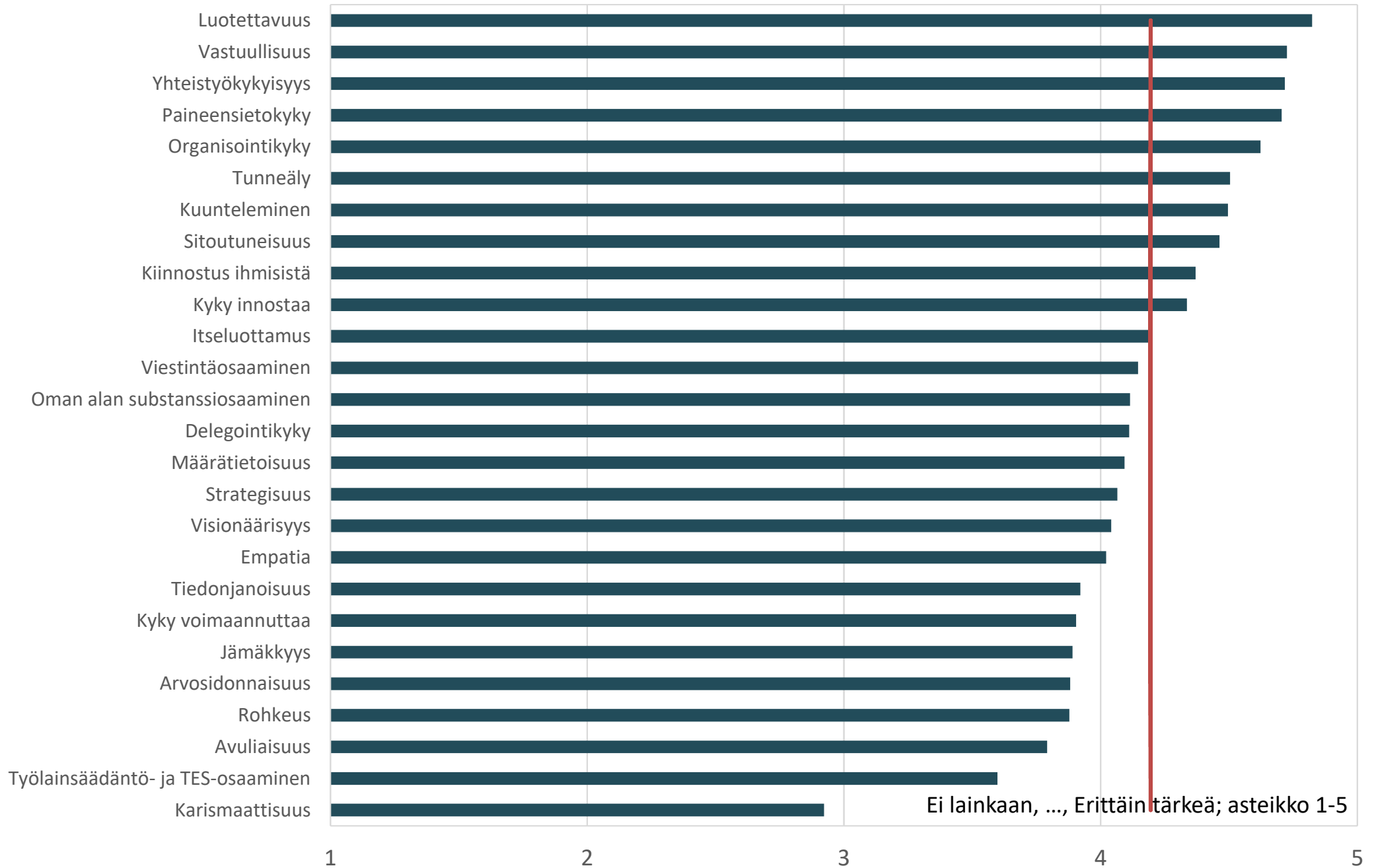
Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon, Liukukytkinasteikko 1-5

# Mitkä ominaisuudet tärkeitä esimiestyössä?

- Erityisesti:
  - Luotettavuus
  - Vastuullisuus
  - Yhteistyökyky
  - Paineensietokyky
  - Organisoitukyky
  
  - Ylimmällä johdolla strategisuus ja visionäärisyys
- Ei samoissa määrin:
  - Karismaattisuus
  - Työlainsäädäntö- ja TES-osaaminen (etenkin esimiehet)
  - Avuliaisuus (hieman tärkeämpi esimiehillä)

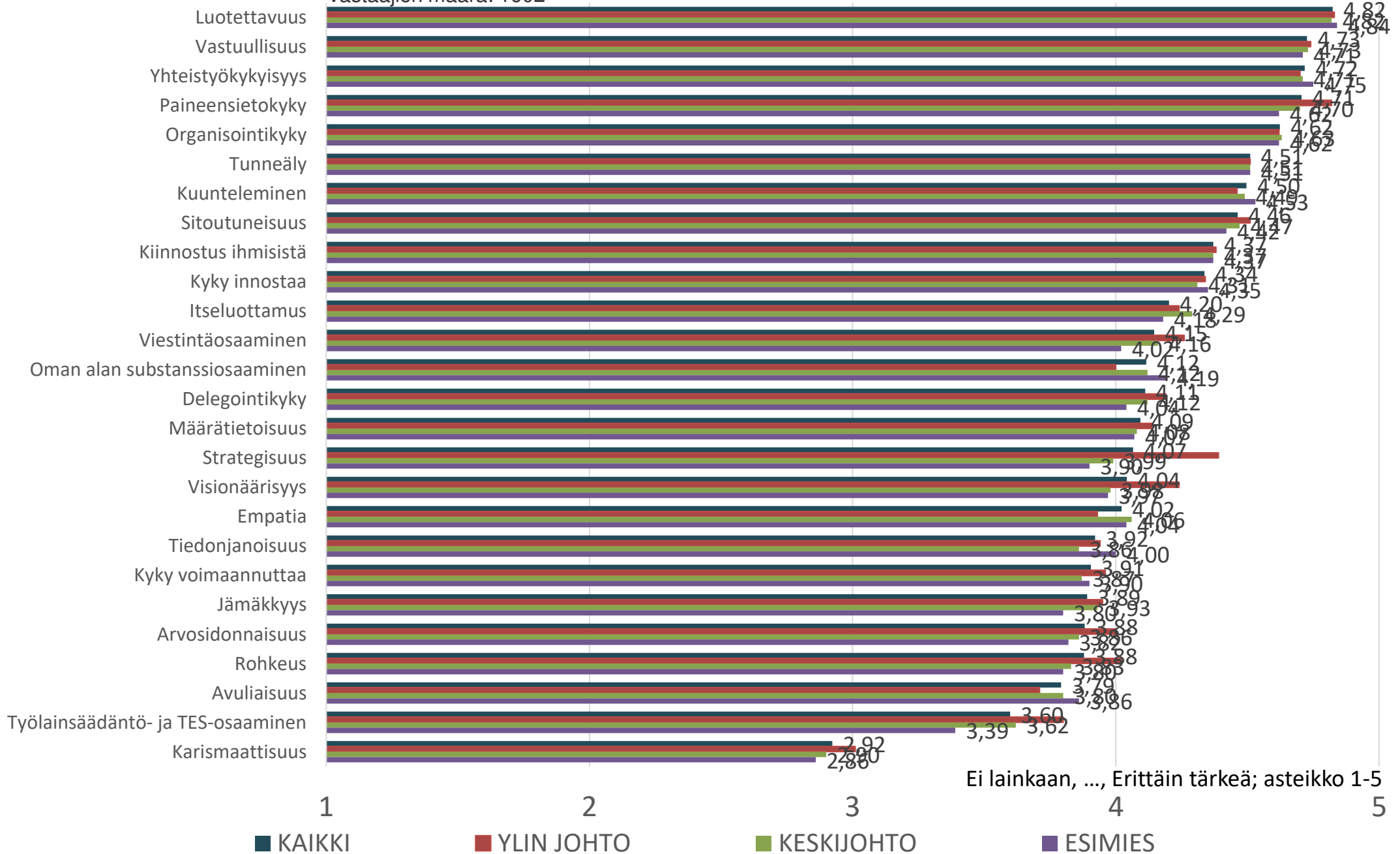
# Arvioi oman työsi kannalta, mitkä ominaisuudet ovat tärkeimpiä esimiestyössä kasvatus-, koulutus- ja tutkimusorganisaatioissa?

Vastaajien määrä: 1602



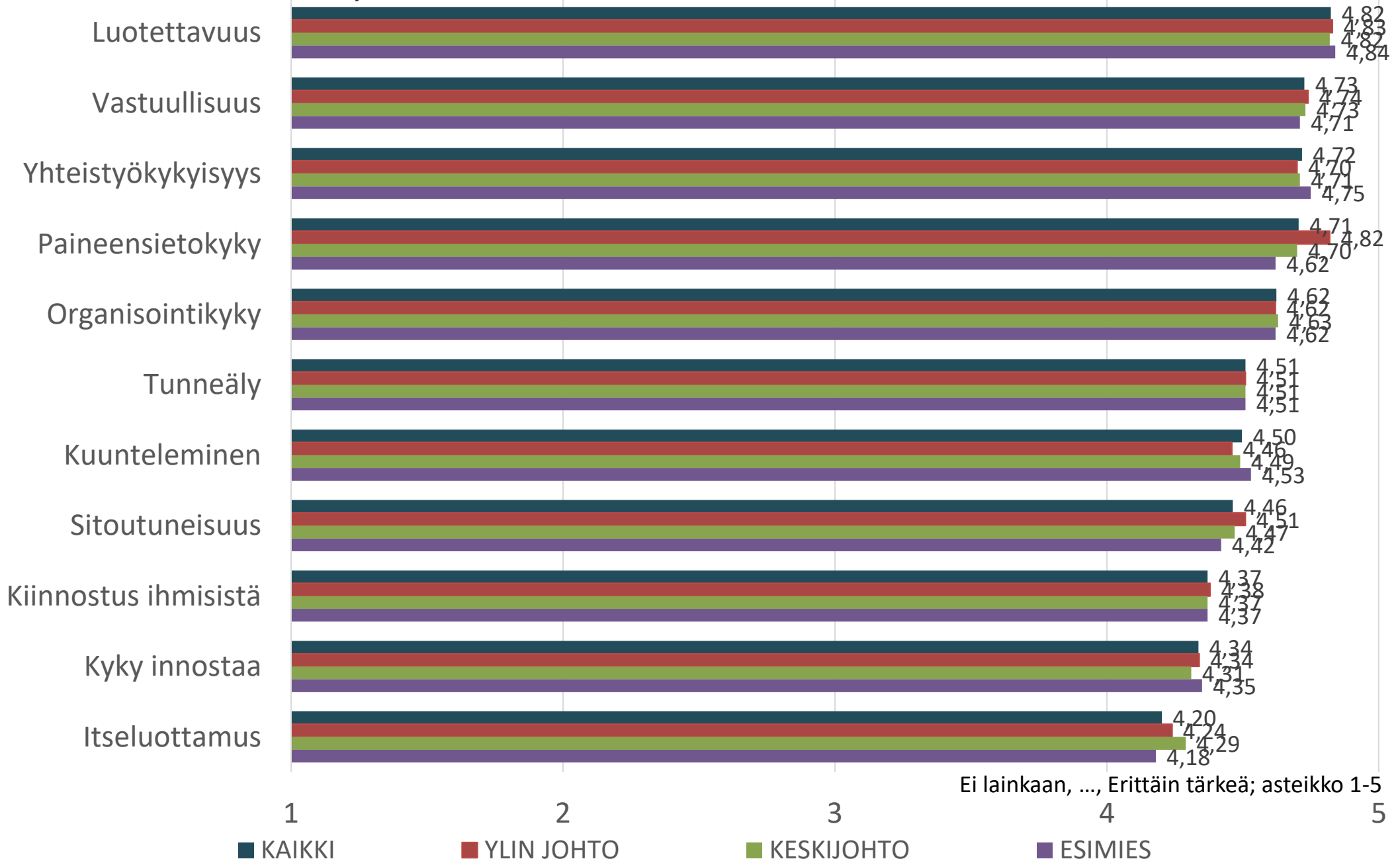
# Arvioi oman työsi kannalta, mitkä ominaisuudet ovat tärkeimpiä esimiestyössä kasvatus-, koulutus- ja tutkimusorganisaatioissa?

Vastaajien määrä: 1602



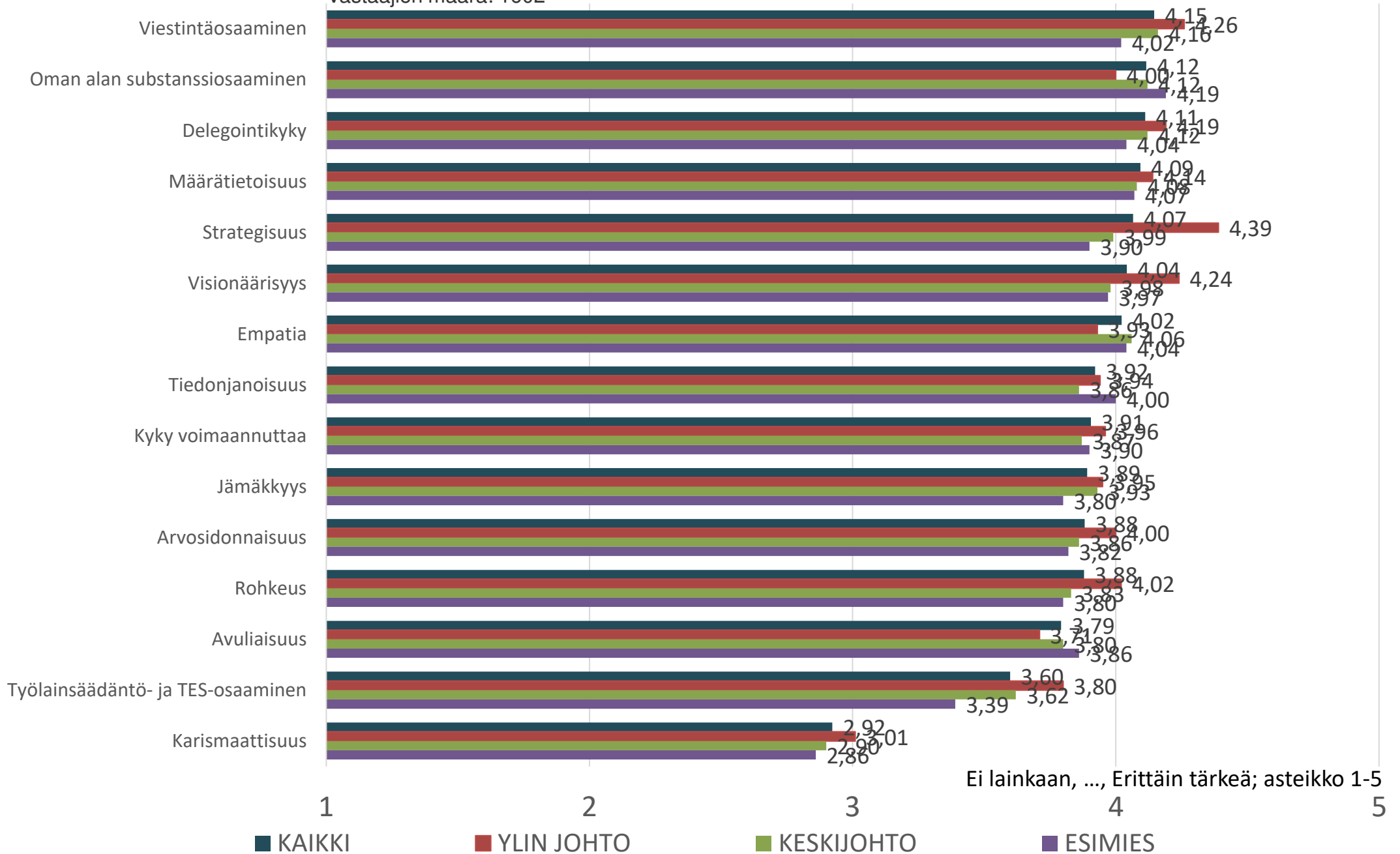
# Arvioi oman työsi kannalta, mitkä ominaisuudet ovat tärkeimpiä esimiestyössä kasvatus-, koulutus- ja tutkimusorganisaatioissa? 1/2

Vastaajien määrä: 1602



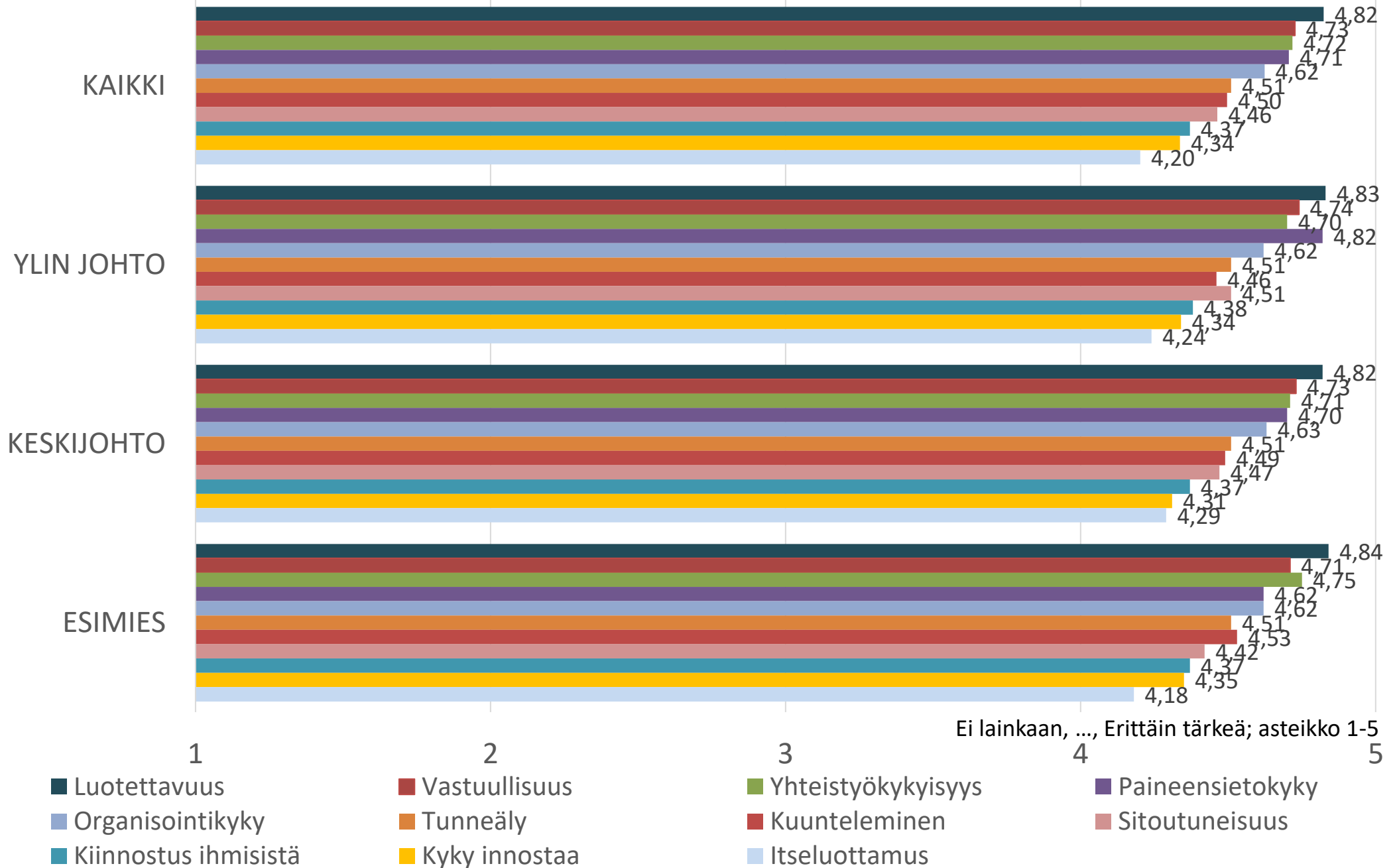
# Arvioi oman työsi kannalta, mitkä ominaisuudet ovat tärkeimpiä esimiestyössä kasvatus-, koulutus- ja tutkimusorganisaatioissa? 2/2

Vastaajien määrä: 1602



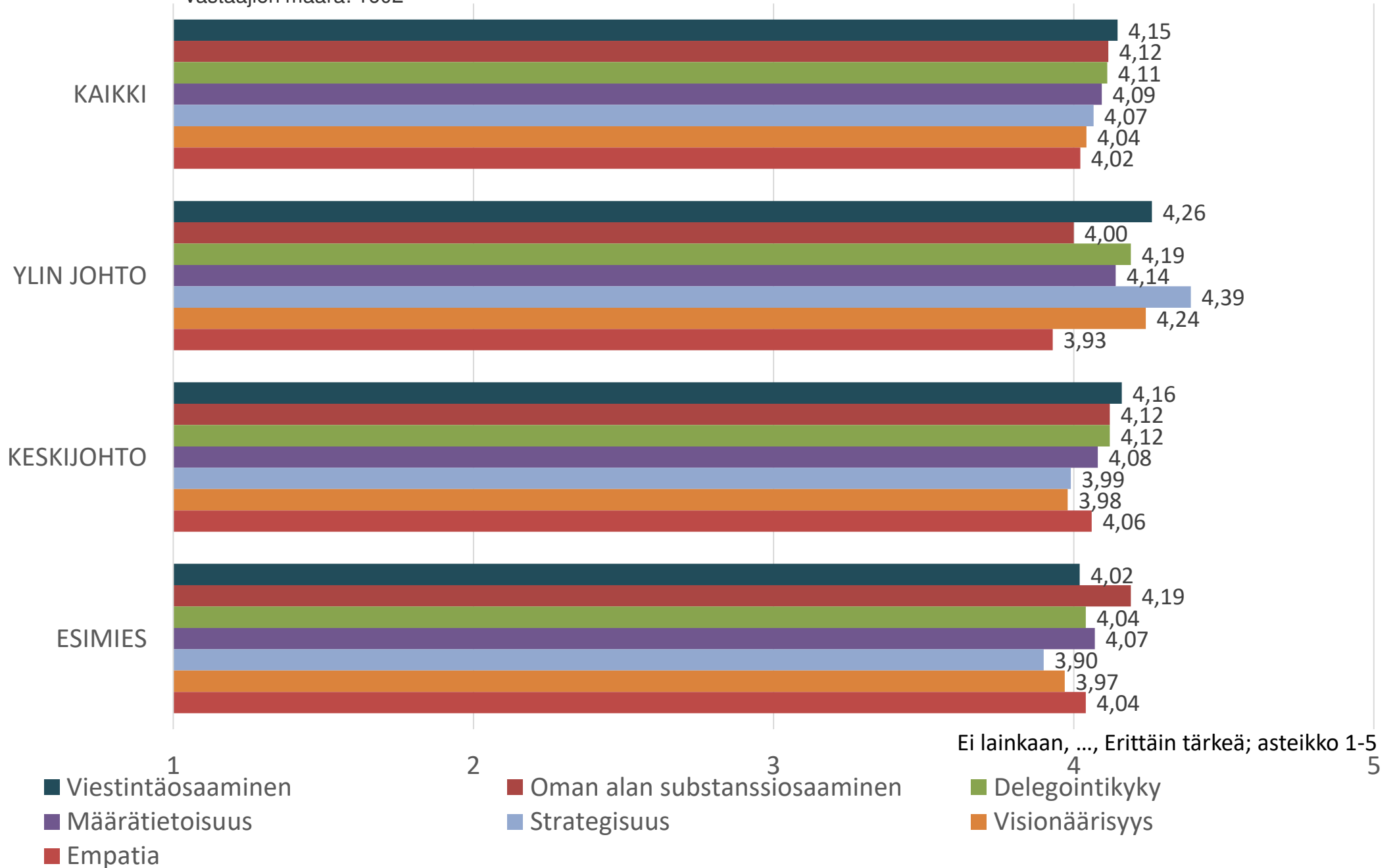
# Arvioi oman työsi kannalta, mitkä ominaisuudet ovat tärkeimpiä esimiestyössä kasvatus-, koulutus- ja tutkimusorganisaatioissa? 1B/2

Vastaajien määrä: 1602



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

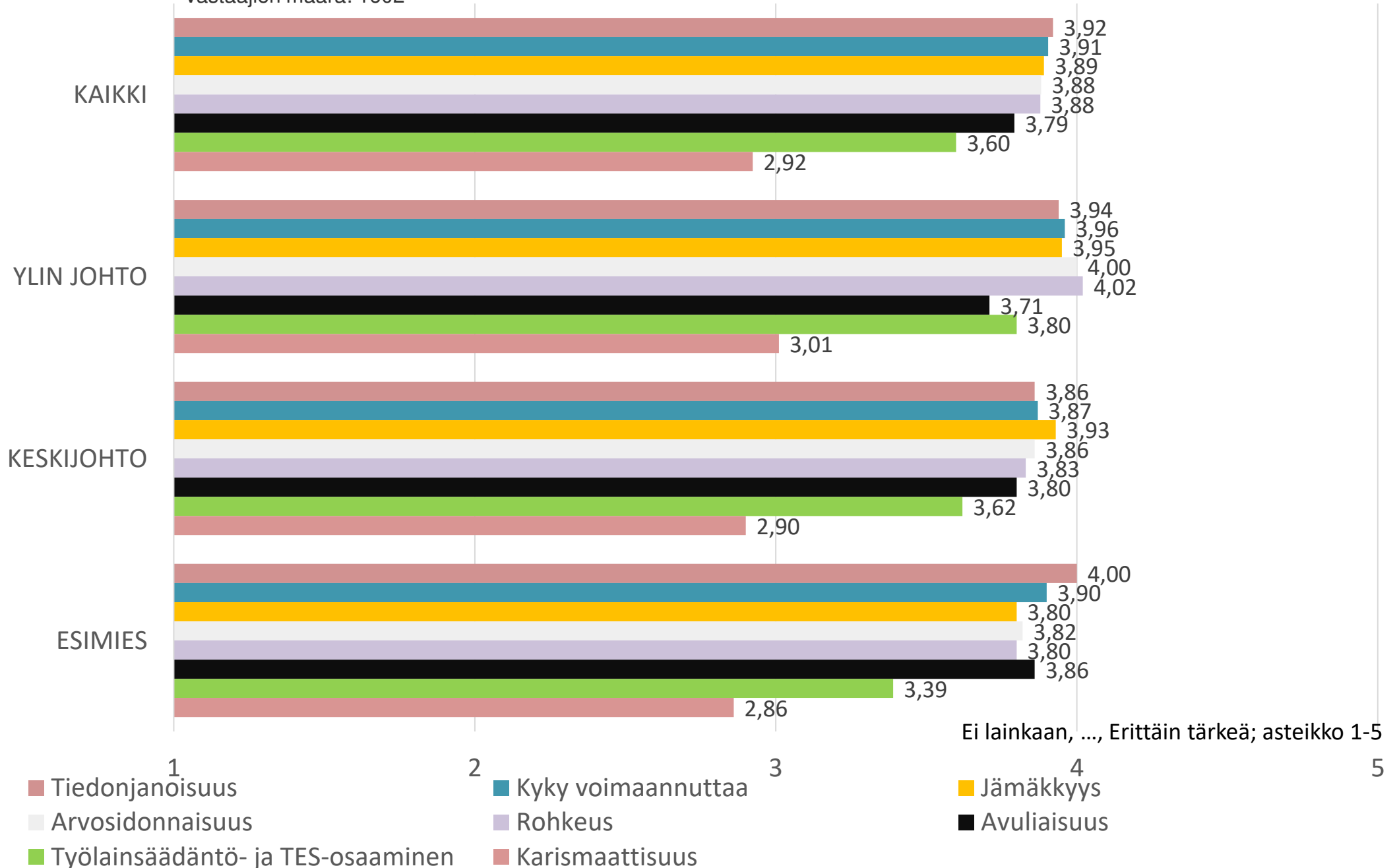
Vastaajien määrä: 1602





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

Vastaajien määrä: 1602

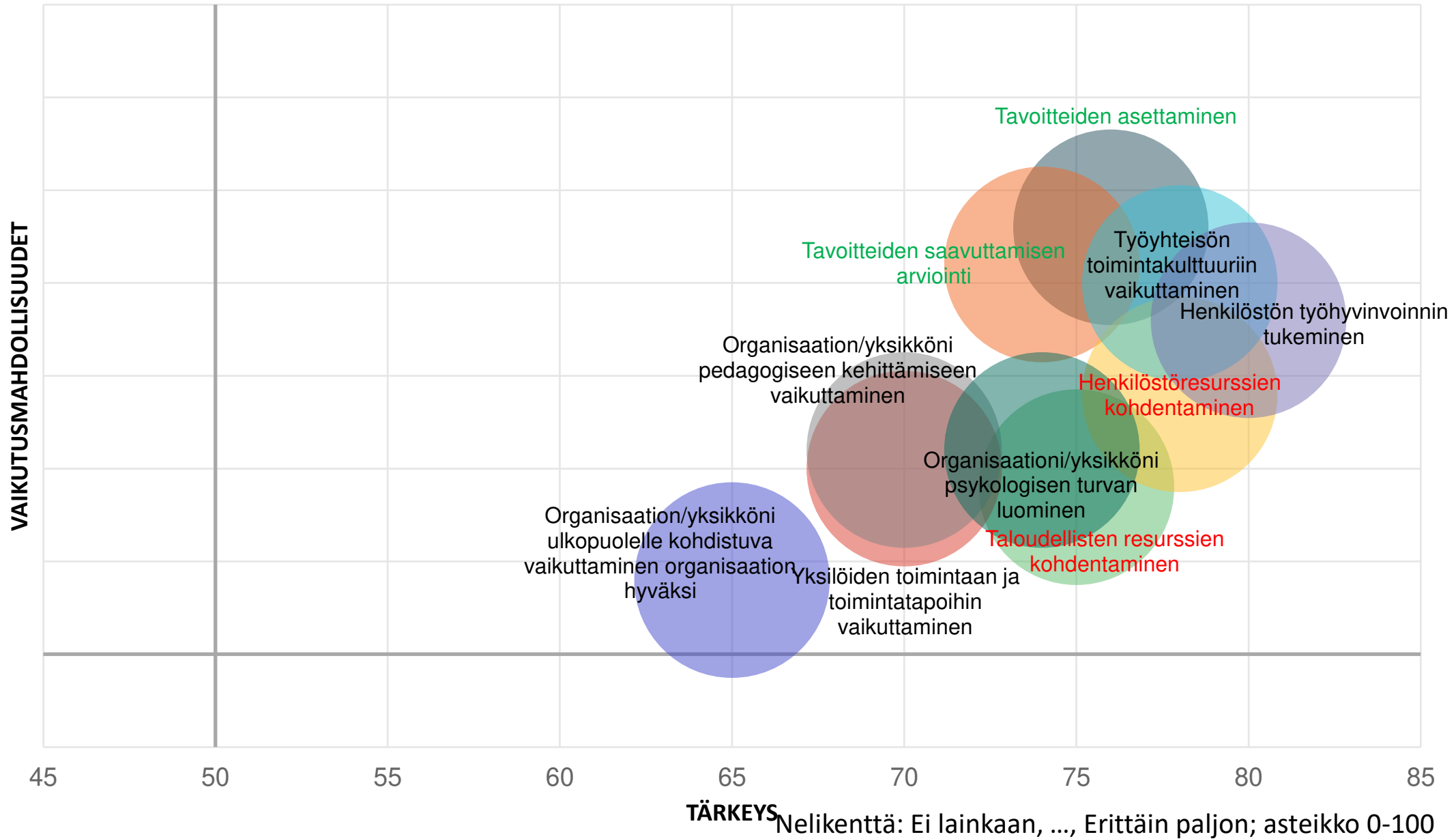


# Mitä näkee tärkeänä ja kuinka pystyy vaikuttamaan näihin?

- E erityisen tärkeää:
  - Työhyvinvoinnin tukeminen, työyhteisön toimintakulttuuriin vaikuttaminen ja henkilöstöresurssien kohdentaminen
  - Tavoitteiden asettaminen korkeakouluissa ja taloudellisten resurssien kohdentuminen sivistystoimessa ja vapaassa sivistystyössä
- Tärkeys ja mahdollisuus vaikuttaa tasapainossa:
  - Tavoitteiden asettaminen ja tavoitteiden saavuttamisen arviointi
  - Ylimmässä johdossa tasapaino
- Mahdollisuus vaikuttaa ei vastaa tärkeyttä:
  - Taloudellisten resurssien kohdentaminen ja henkilöstöresurssien kohdentaminen
  - Keskijohdossa ja erityisesti esimiestasolla

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

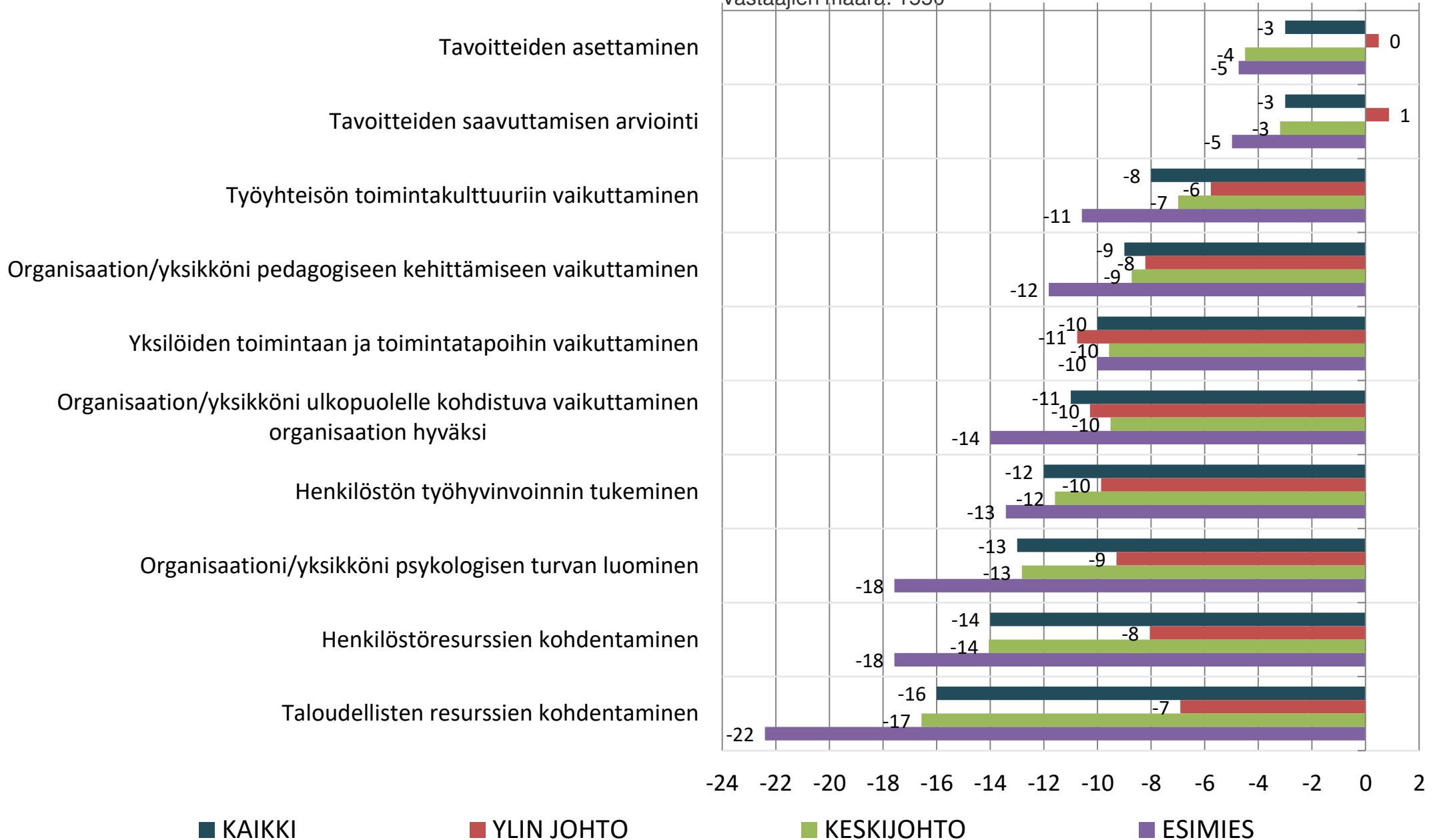
Vastaajien määrä: 1550



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

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

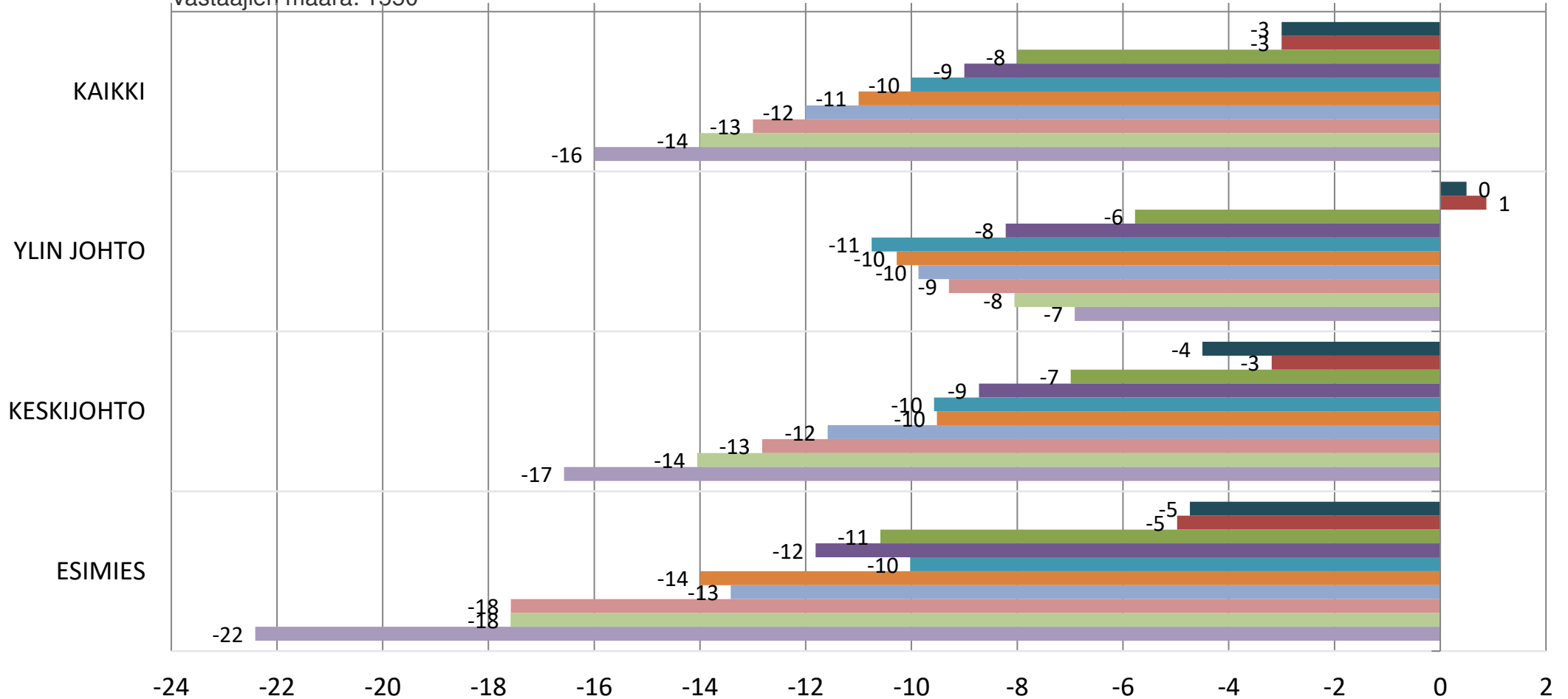
Vastaajien määrä: 1550



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

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

Vastaajien määrä: 1550



- Tavoitteiden asettaminen
- Tavoitteiden saavuttamisen arviointi
- Työyhteisön toimintakulttuuriin vaikuttaminen
- Organisaation/yksikköni pedagogiseen kehittämiseen vaikuttaminen
- Yksilöiden toimintaan ja toimintatapoihin vaikuttaminen
- Organisaation/yksikköni ulkopuolelle kohdistuva vaikuttaminen organisaation hyväksi
- Henkilöstön työhyvinvoinnin tukeminen
- Organisaationi/yksikköni psykologisen turvan luominen
- Henkilöstöressurssien kohdentaminen
- Taloudellisten resurssien kohdentaminen

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

# Tekijöiden tärkeys

	KAIKKI	YLIN JOHTO	KESKIJOHTO	ESIMIES
Tavoitteiden asettaminen	76	80	76	74
Tavoitteiden saavuttamisen arviointi	74	76	73	72
Työyhteisön toimintakulttuuriin vaikuttaminen	78	78	78	77
Organisaation/yksikköni pedagogiseen kehittämiseen vaikuttaminen	70	73	72	66
Yksilöiden toimintaan ja toimintatapoihin vaikuttaminen	70	70	71	68
Organisaation/yksikköni ulkopuolelle kohdistuva vaikuttaminen organisaation hyväksi	65	72	64	62
Henkilöstön työhyvinvoinnin tukeminen	80	79	80	80
Organisaationi/yksikköni psykologisen turvan luominen	74	76	74	72
Henkilöstöressurssien kohdentaminen	78	79	78	76
Taloudellisten resurssien kohdentaminen	75	79	74	72

**JOHTAJIEN KAIPAAMA TUKI**

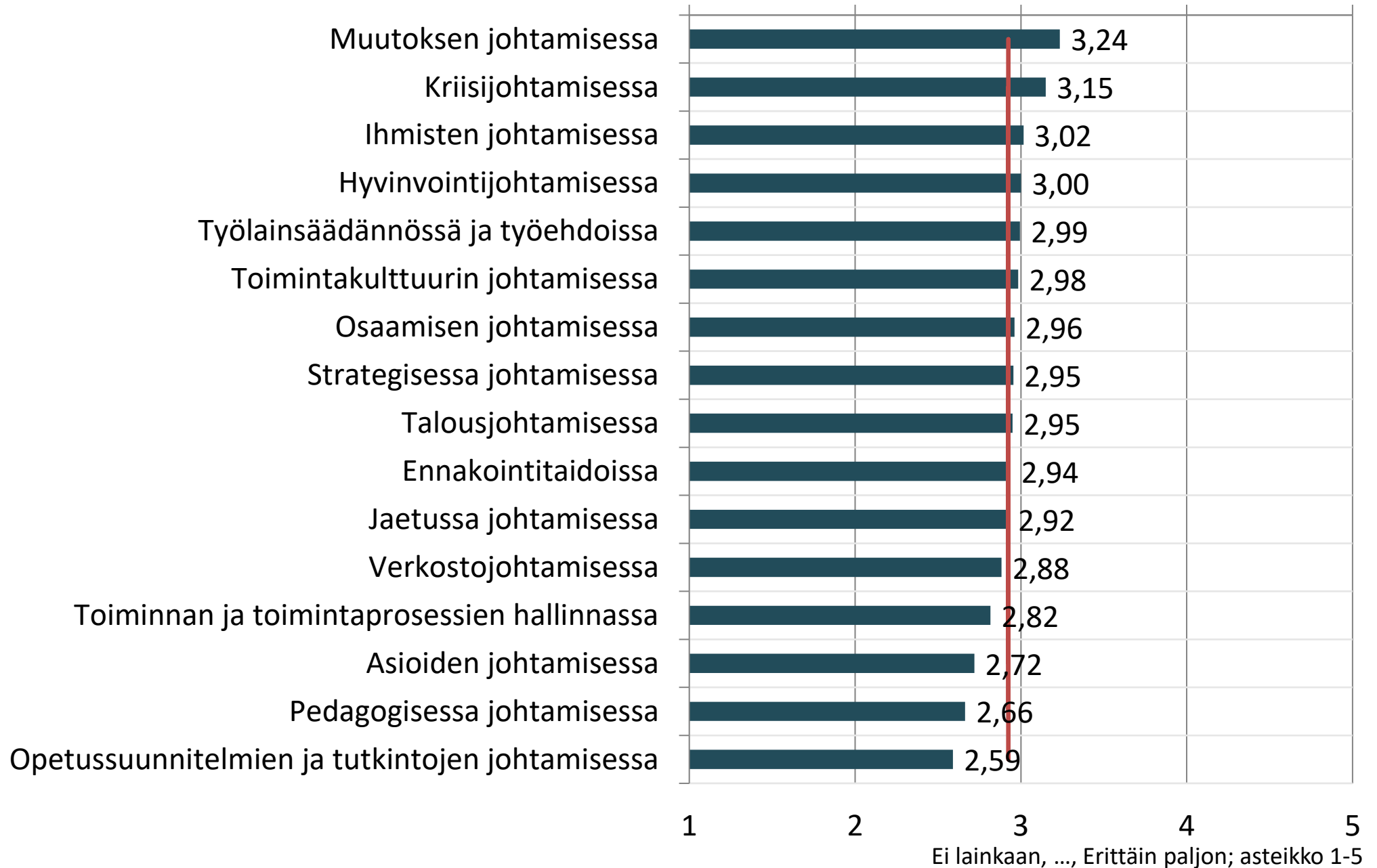
# Missä tarvitsee osaamisen kehittämistä?

- Erityisesti:
  - Muutoksen johtamisessa (etenkin esimiestaso)
  - Kriisijohtamisessa (etenkin keskijohto ja esimiestaso)
  - Ylimmässä johdossa korostuu hieman ennakointitaidot ja esimiesportaassa osaamisen johtaminen, mutta erot kuitenkin pieniä
- Ei samoissa määrin:
  - Opetussuunnitelmien ja tutkintojen johtamisessa
  - Pedagogisessa johtamisessa
  - Asioiden johtamisessa



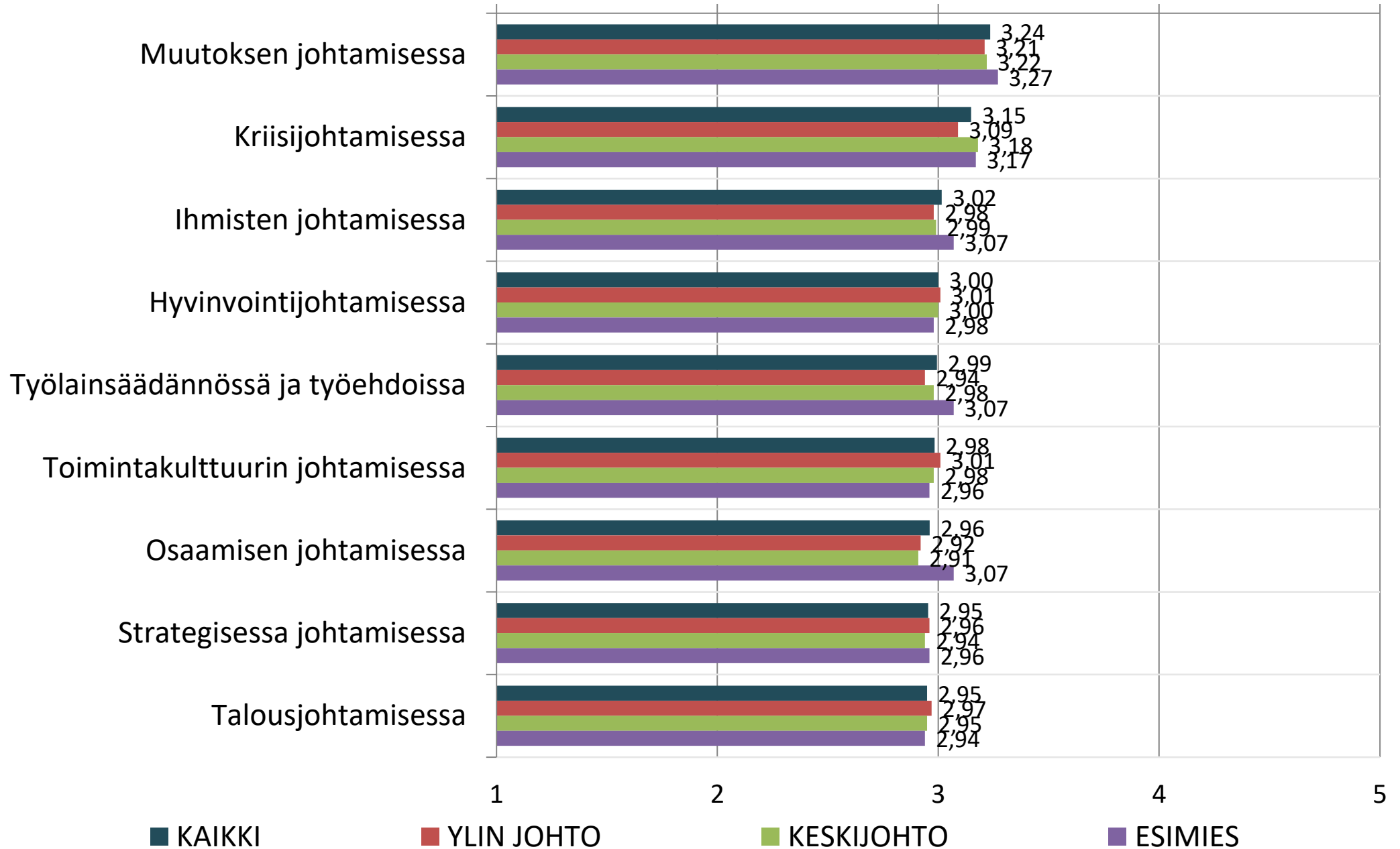
# Johtamistehtävässän tarvitsen oman osaamisen kehittämistä

Vastaajien määrä: 1599



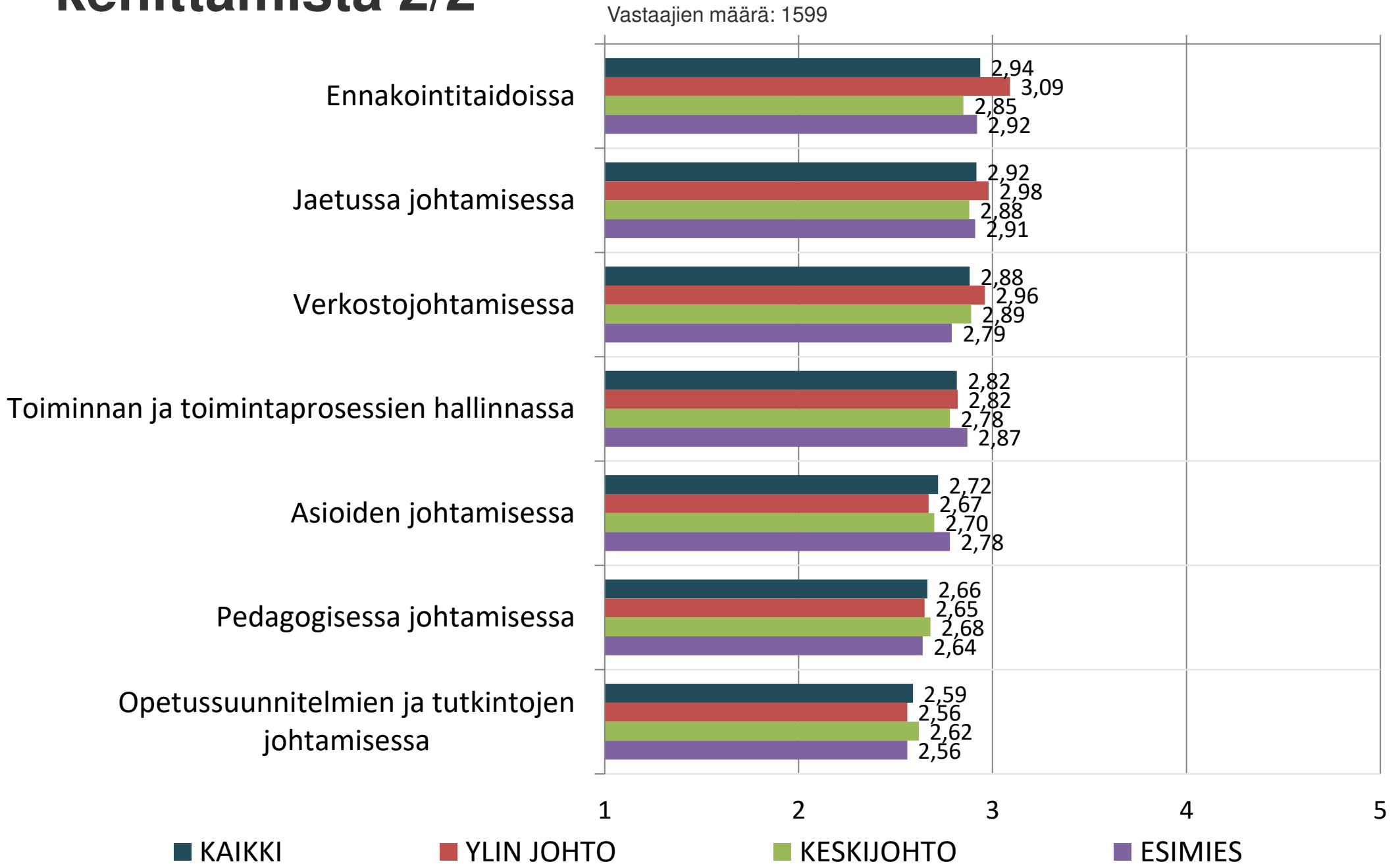
# Johtamistehtävässän tarvitsen oman osaamisen kehittämistä 1/2

Vastaajien määrä: 1599



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

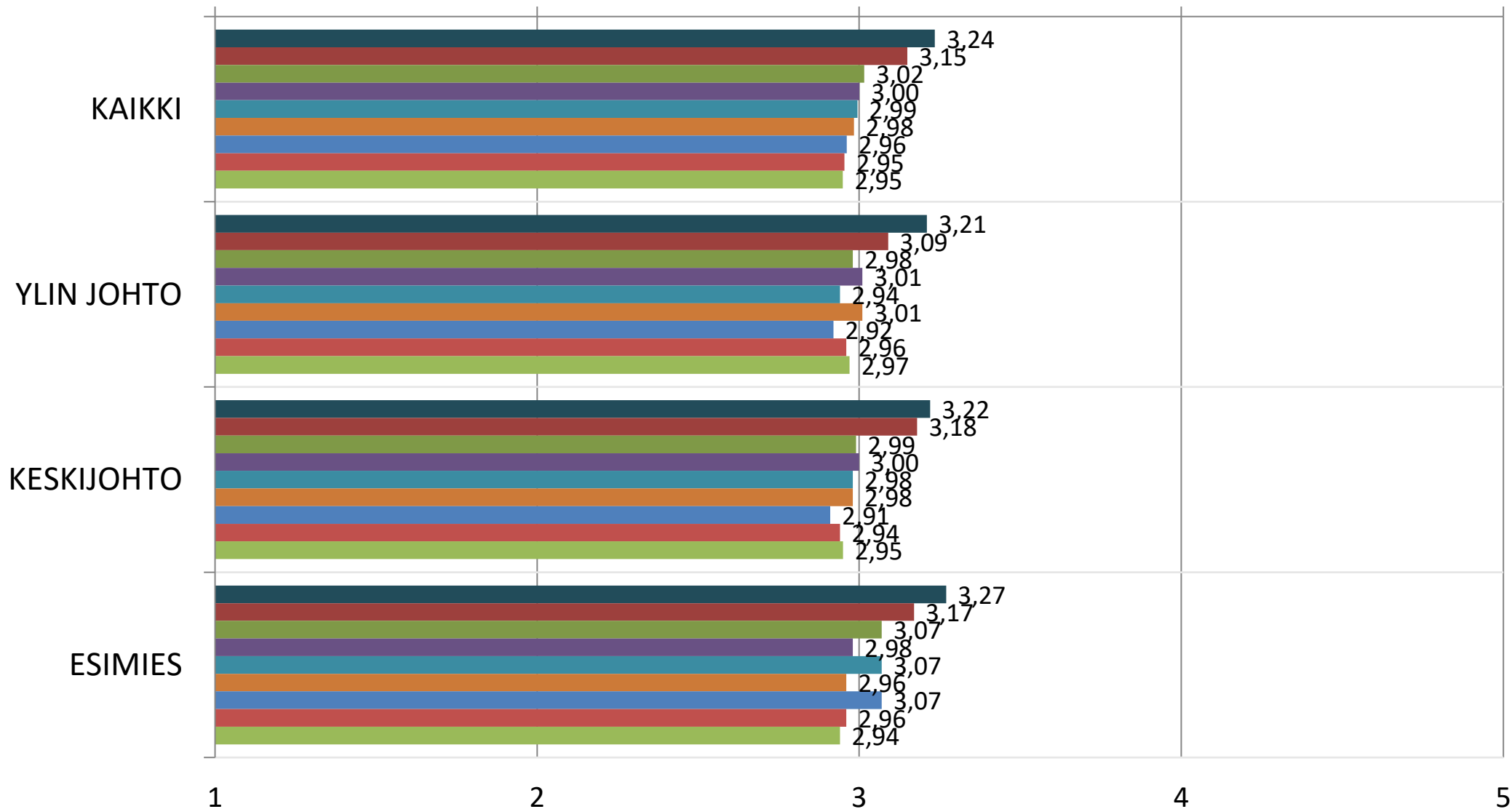
# Johtamistehtävässän tarvitsen oman osaamisen kehittämistä 2/2



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

# Johtamistehtävässän tarvitseen oman osaamisen kehittämistä 1B/2

Vastaajien määrä: 1599



- Muutoksen johtamisessa
- Hyvinvointijohtamisessa
- Osaamisen johtamisessa

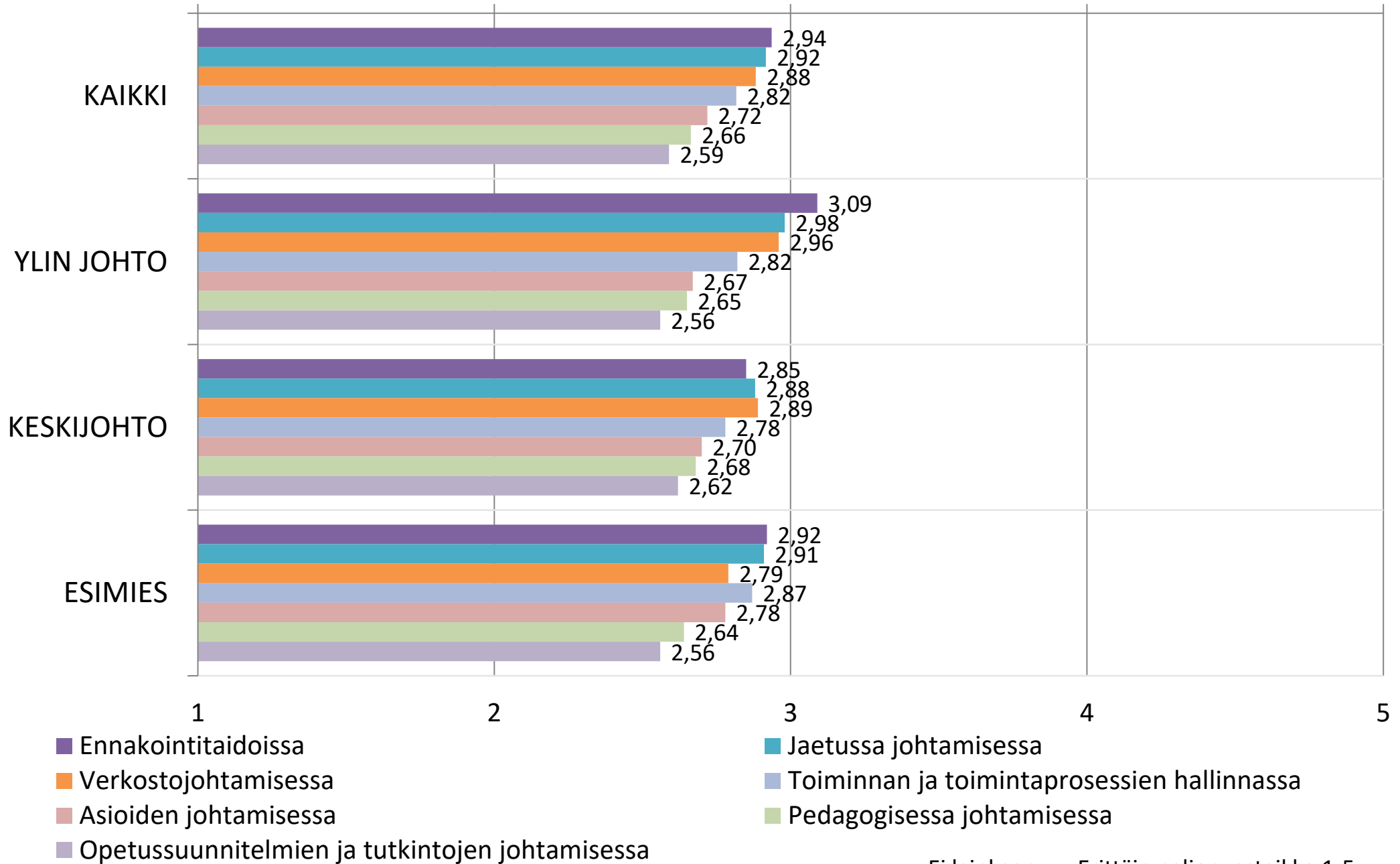
- Kriisijohtamisessa
- Työlainsäädännössä ja työehdoissa
- Strategisessä johtamisessa

- Ihmisten johtamisessa
- Toimintakulttuurin johtamisessa
- Talousjohtamisessa

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

# Johtamistehtävässän tarvitseen oman osaamisen kehittämistä 2B/2

Vastaajien määrä: 1599



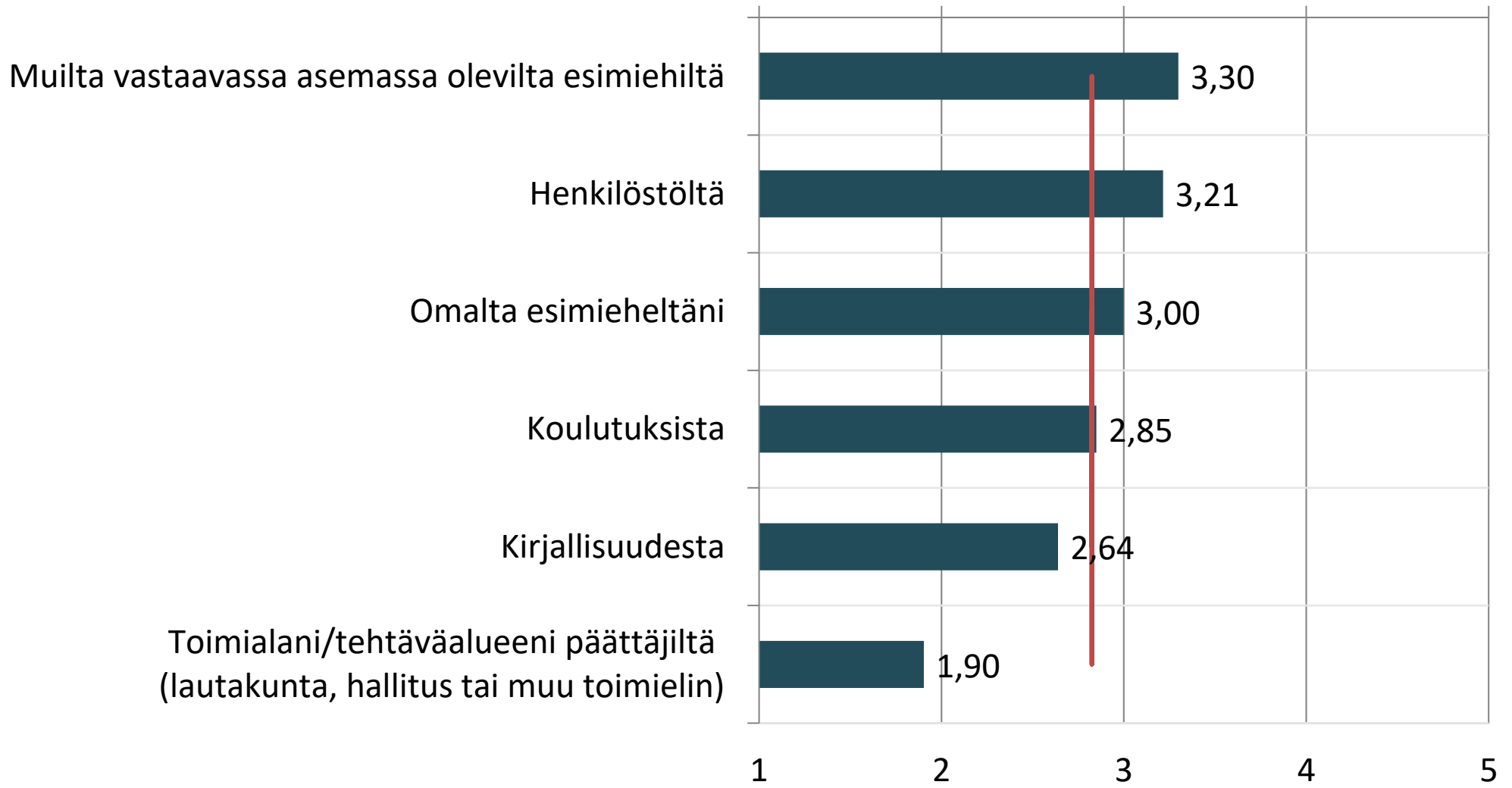
Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; asteikko 1-5

# Keneltä saa tukea johtamistehtävässä?

- Erityisesti:
  - Muilta vastaavassa asemassa olevilta
  - Henkilöstöltä
- Ei samoissa määrin:
  - Päättäjiltä (ylimmässä johdossa muita tärkeämpi rooli)

# 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

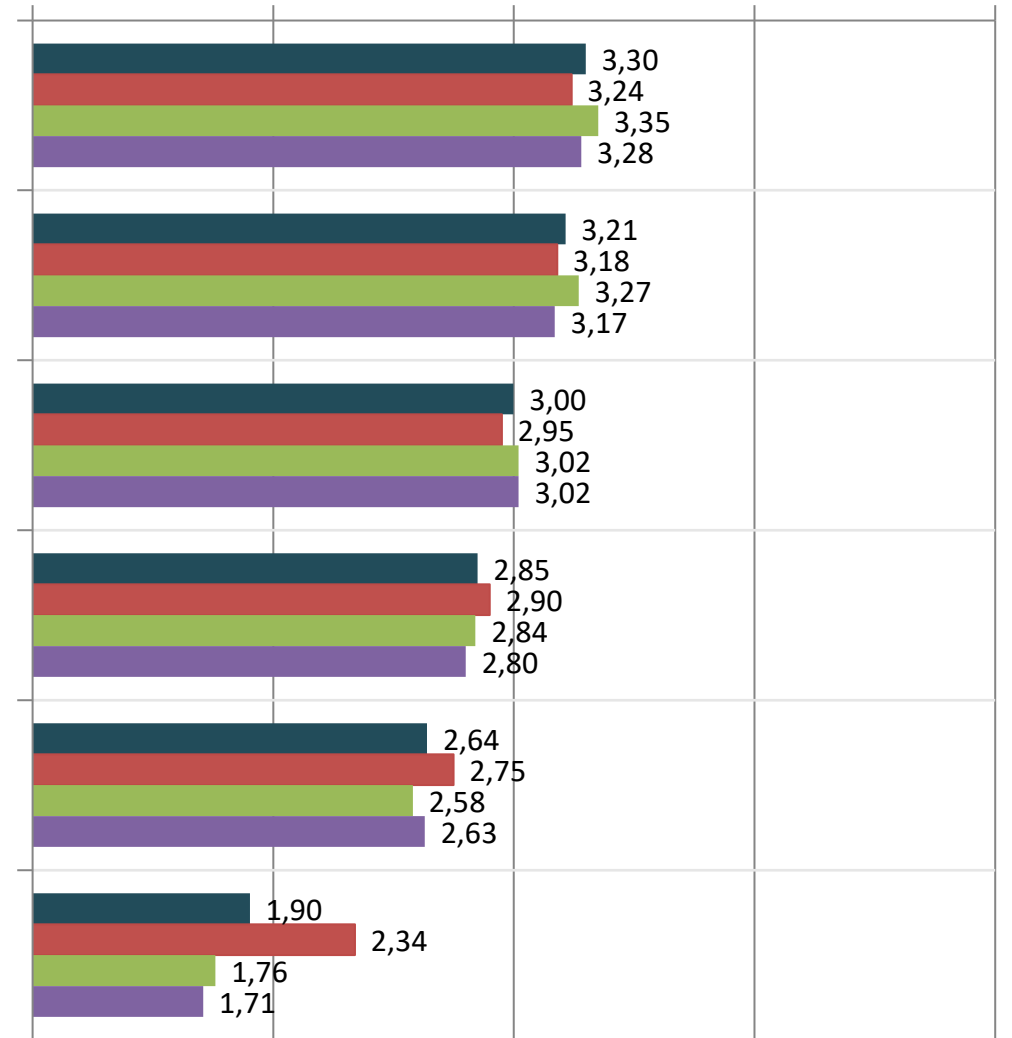
Toimialani/tehtäväalueeni päättäjiltä  
(lautakunta, hallitus tai muu toimielin)

■ KAIKKI

■ YLIN JOHTO

■ KESKIJOHTO

■ ESIMIES

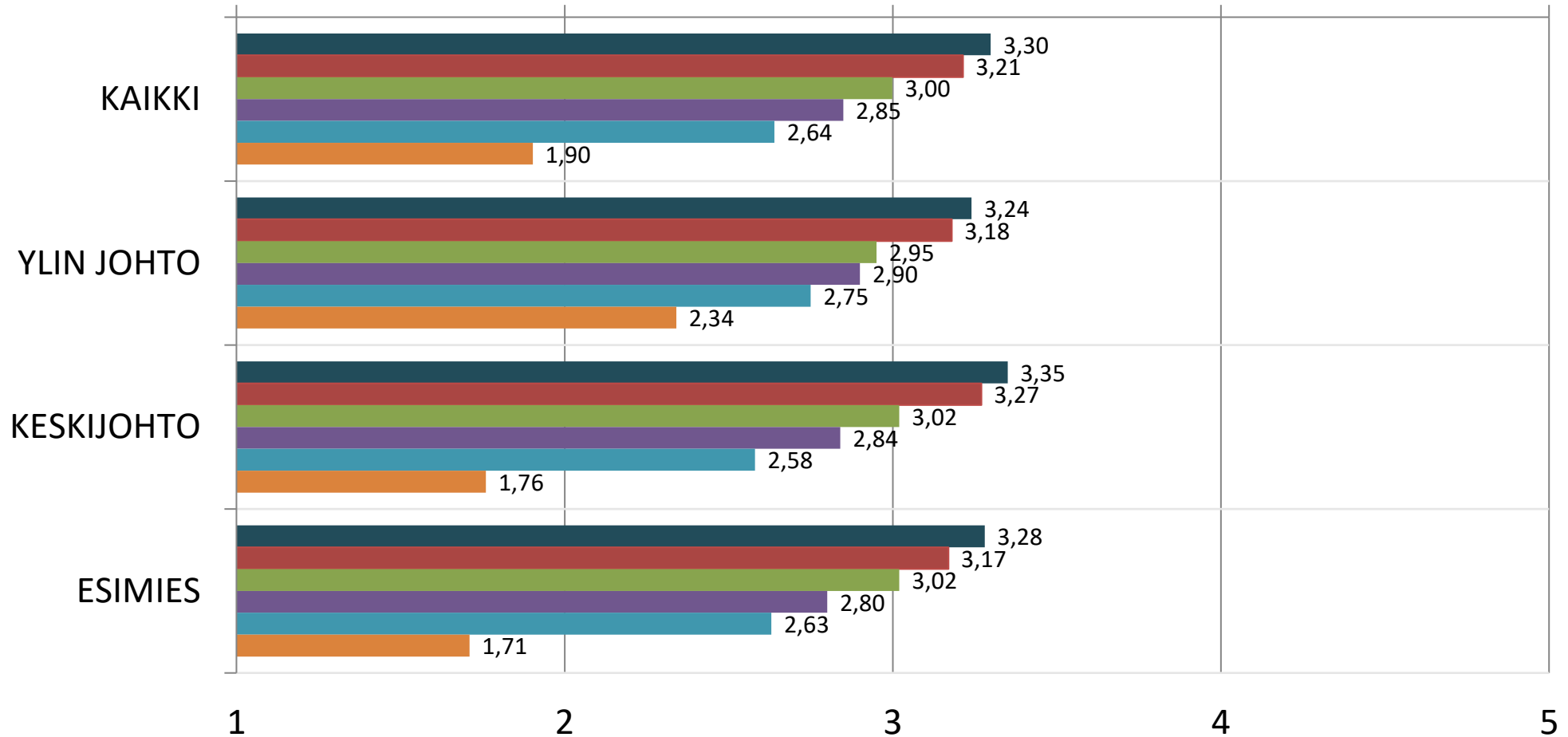


Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; asteikko 1-5



# Saan tukea johtamistehtävissäni ennen kaikkea

Vastaajien määrä: 1597



- Muilta vastaavassa asemassa olevilta esimiehiltä
- Henkilöstöltä
- Omalta esimieheltäni
- Koulutuksista
- Kirjallisuudesta
- Toimialani/tehtäväalueeni päättäjiltä (lautakunta, hallitus tai muu toimielin)

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

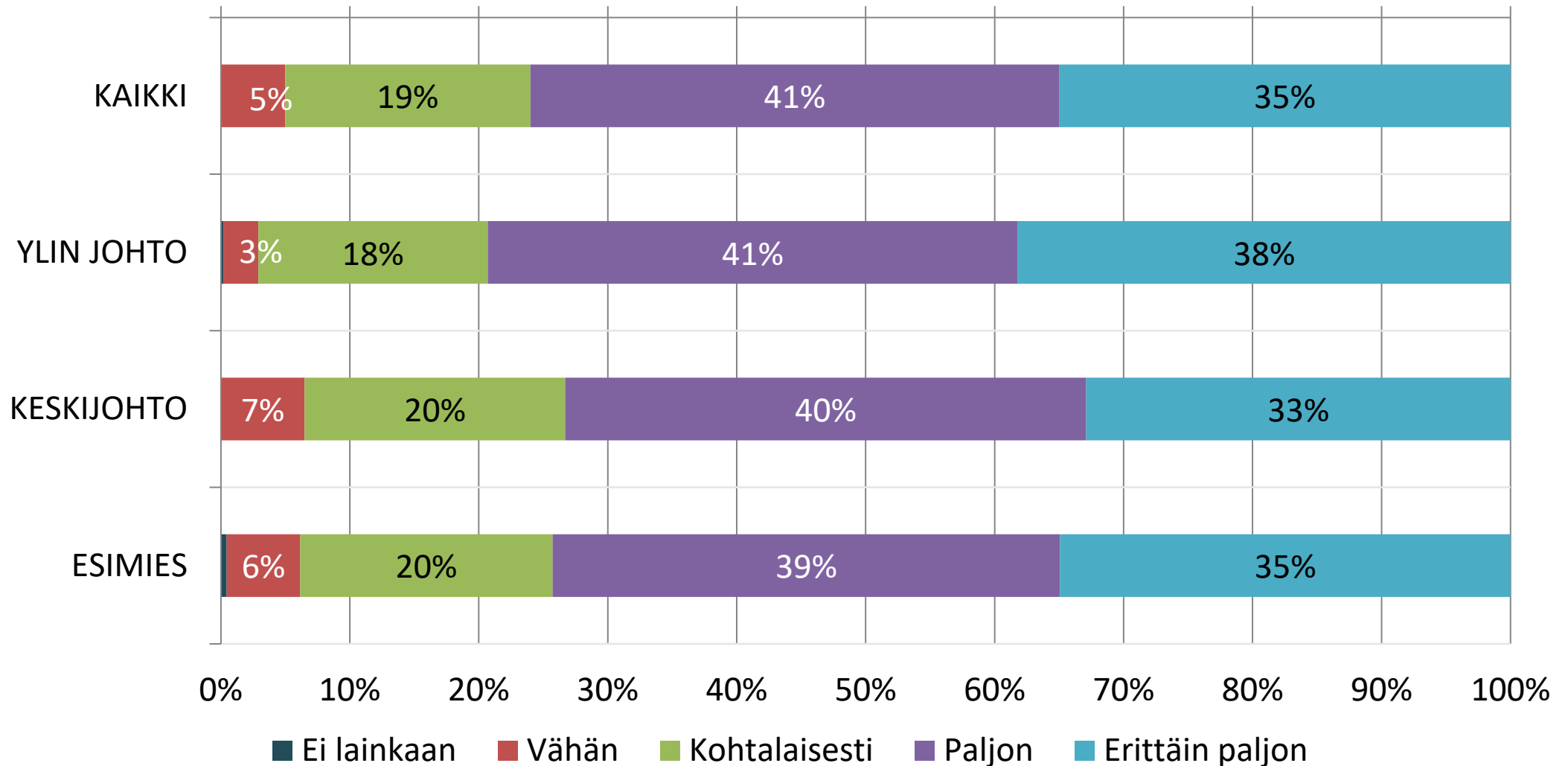
# TOIMINTAYMPÄRISTÖN MUUTOKSET JA JOHTAMINEN

# 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
- Ylimmässä johdossa lähes kaikki tekijät näyttäytyvät muuta johtoa merkittävimpänä aiheuttajina

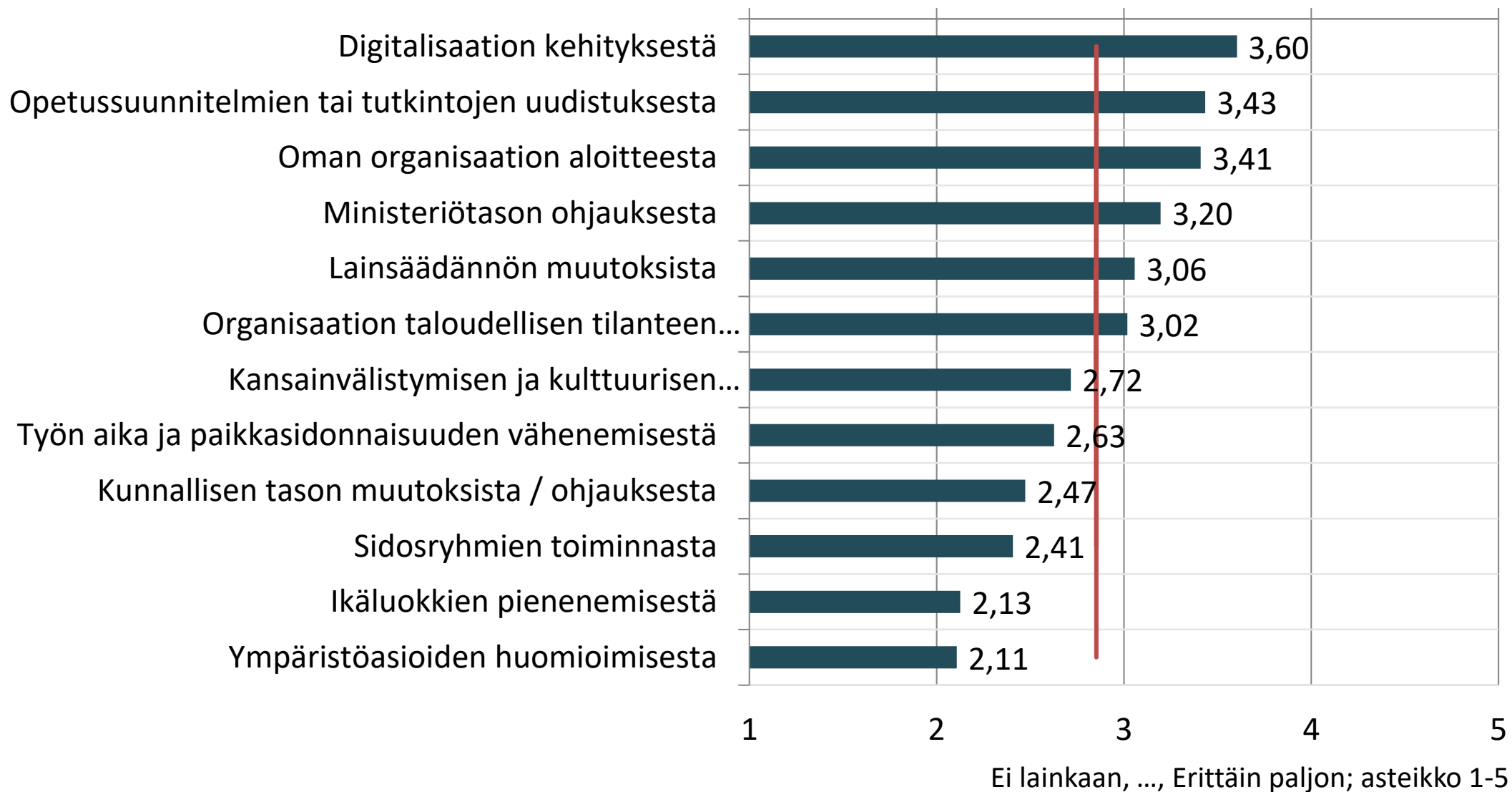
# Toimintaympäristössäni on tapahtunut viimeisten viiden vuoden aikana muutoksia

Vastaajien määrä: 1595



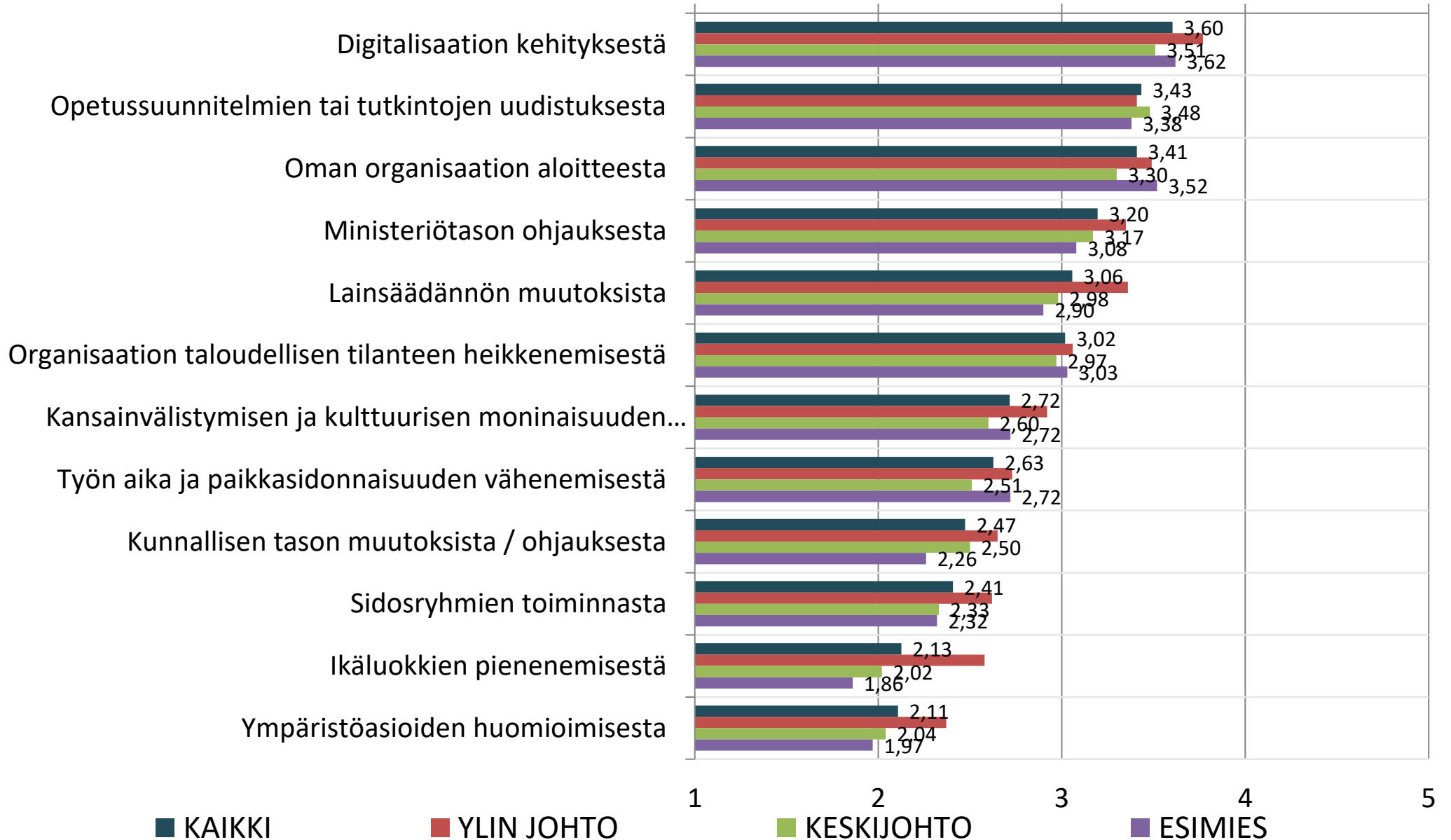
# Toimintaympäristön muutokset ovat olleet / johtuneet

Vastaajien määrä: 1596



# Toimintaympäristön muutokset ovat olleet / johtuneet

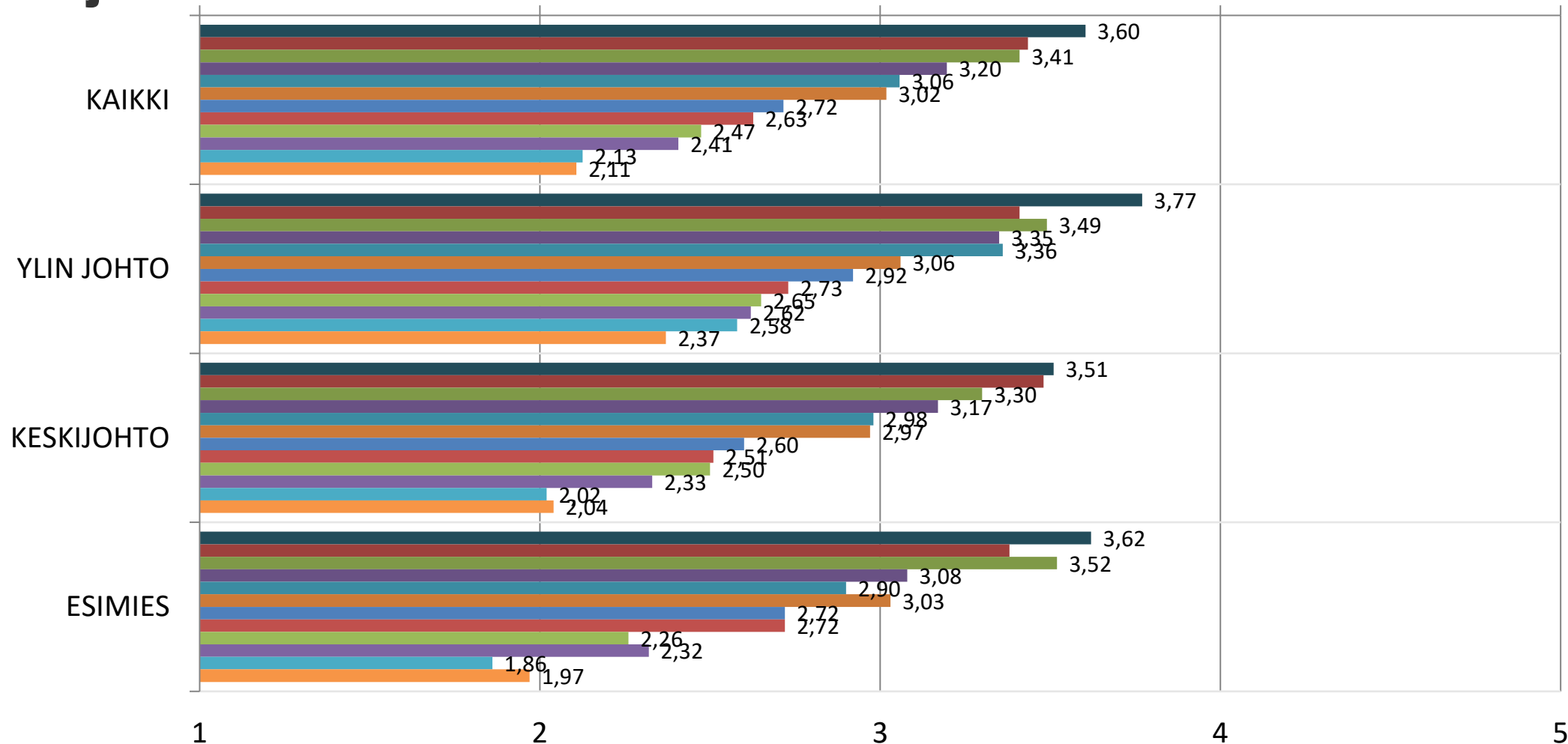
Vastaajien määrä: 1596



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

# Toimintaympäristön muutokset ovat olleet / johtuneet

Vastaajien määrä: 1596



- Digitalisaation kehityksestä
- Oman organisaation aloitteesta
- Lainsäädännön muutoksista
- Kansainvälistymisen ja kulttuurisen moninaisuuden lisääntymisestä
- Kunnallisen tason muutoksista / ohjauksesta
- Ikäluokkien pienenemisestä
- Opetussuunnitelmien tai tutkintojen uudistuksesta
- Ministeriötason ohjauksesta
- Organisaation taloudellisen tilanteen heikkenemisestä
- Työn aika ja paikkasidonnaisuuden vähenemisestä
- Sidosryhmien toiminnasta
- Ympäristöasioiden huomioimisesta

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

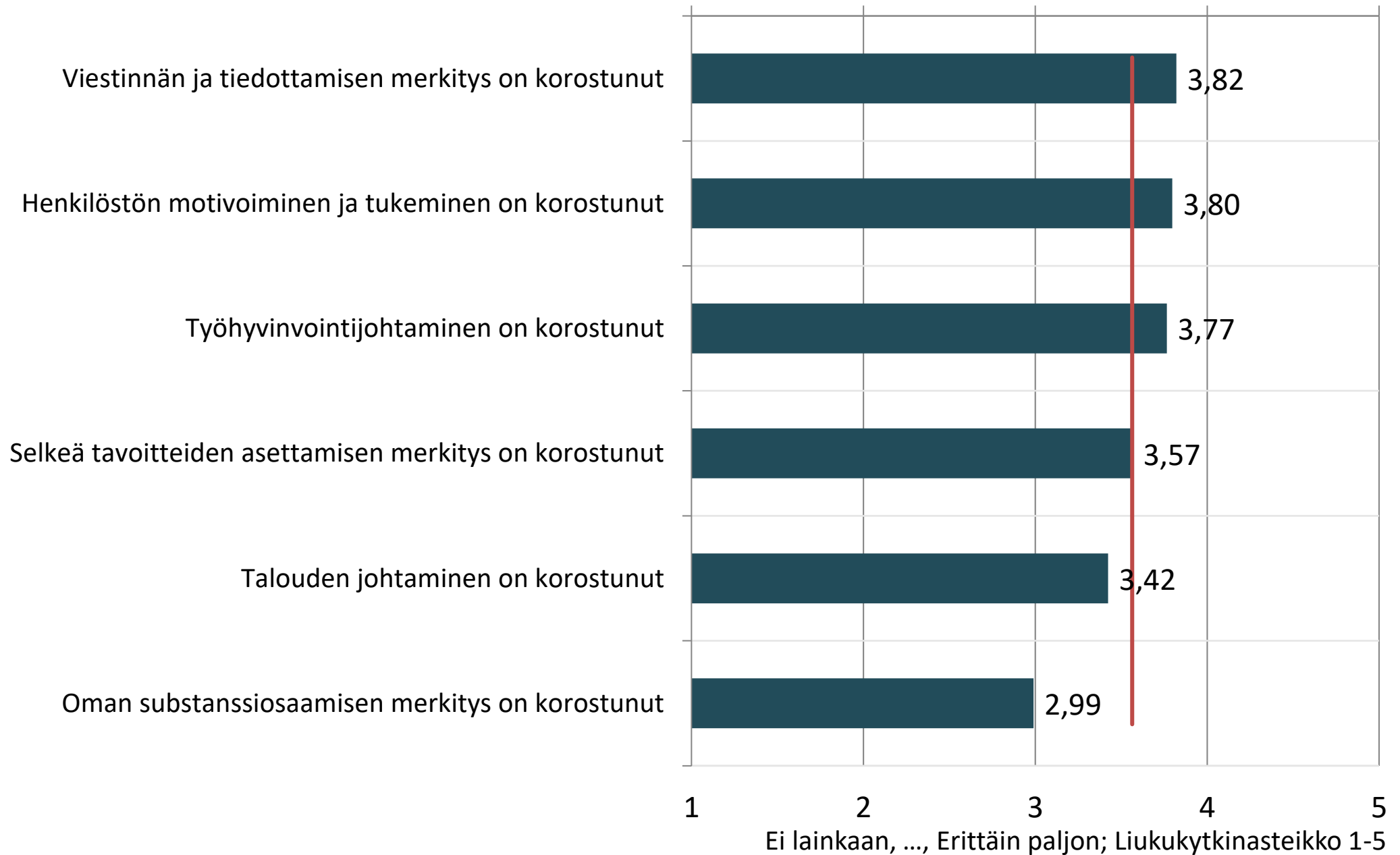
# Muutosten vaikutus johtamiseen?

- Erityisesti vaikuttanut:
  - Viestinnän ja tiedottamisen korostumiseen (etenkin ylin johto)
  - Henkilöstön motivoinnin ja tukemisen korostumiseen
  - Työhyvinvoinnin korostumiseen
- Ei samoissa määrin:
  - Oman substanssiosaamisen korostumiseen
  - Erityisesti talouden johtaminen on korostunut ylimmän johdon mukaan muista tasoista poiketen



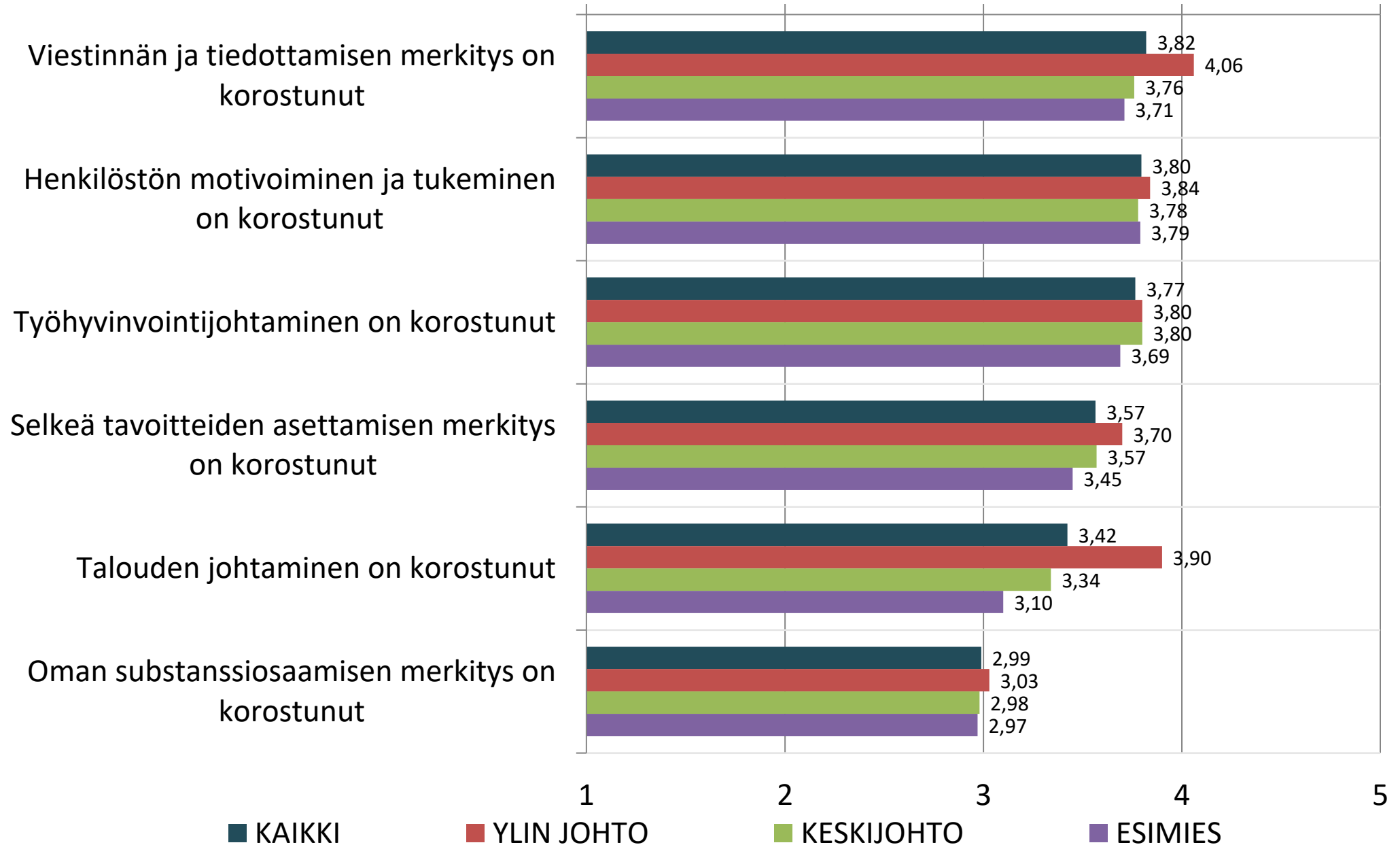
# Miten muutokset ovat vaikuttaneet johtamiseesi?

Vastaajien määrä: 1579



# Miten muutokset ovat vaikuttaneet johtamiseesi?

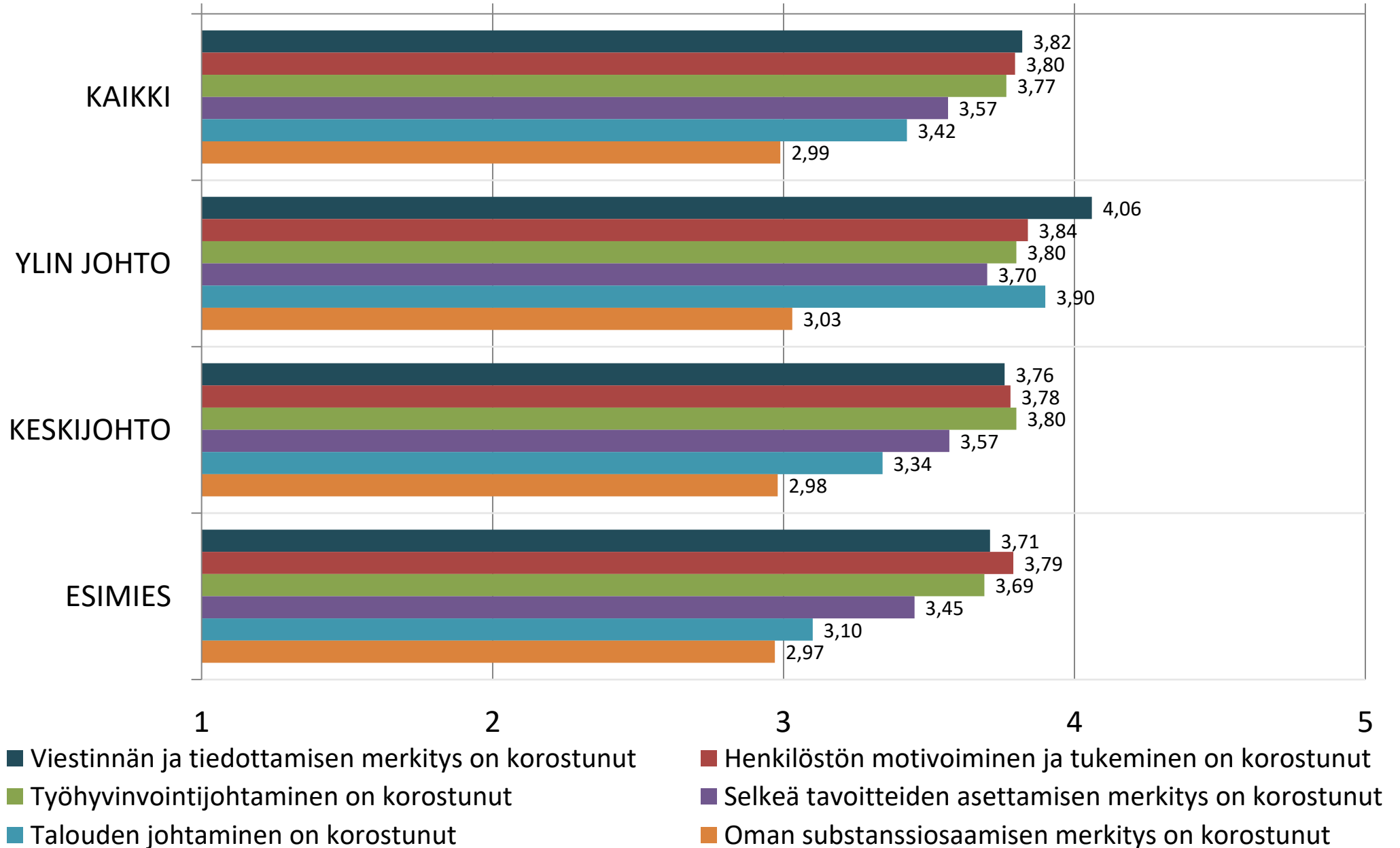
Vastaajien määrä: 1579



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

# Miten muutokset ovat vaikuttaneet johtamiseesi?

Vastaajien määrä: 1579



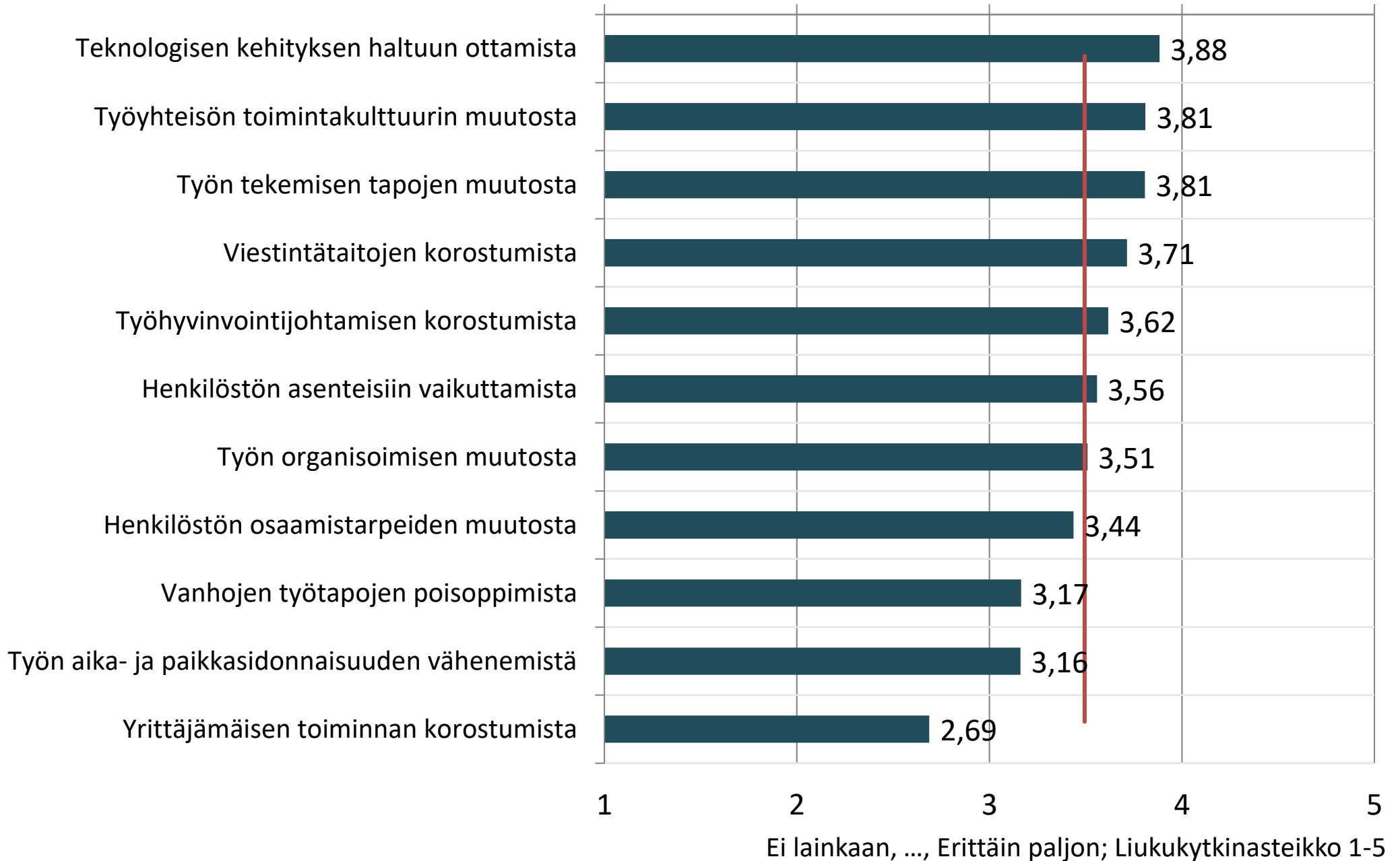
Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; Liukukytkinasteikko 1-5

# Työelämän muutokset?

- Erityisesti on:
  - Teknologisen kehityksen haltuunottamista
  - Työyhteisön toimintakulttuurin muutosta (etenkin ylimmässä johdossa)
  - Työn tekemisen tapojen muutosta (etenkin esimiestasolla)
- Ei samoissa määrin:
  - Yrittäjämäisen toiminnan korostumista (etenkin esimiestasolla ja keskijohdossa)
  - Työn aika- ja paikkasidonnaisuuden vähenemisestä (etenkin keskijohdossa)
  - Vanhojen työtapojen poisoppimista (etenkin esimiestasolla)

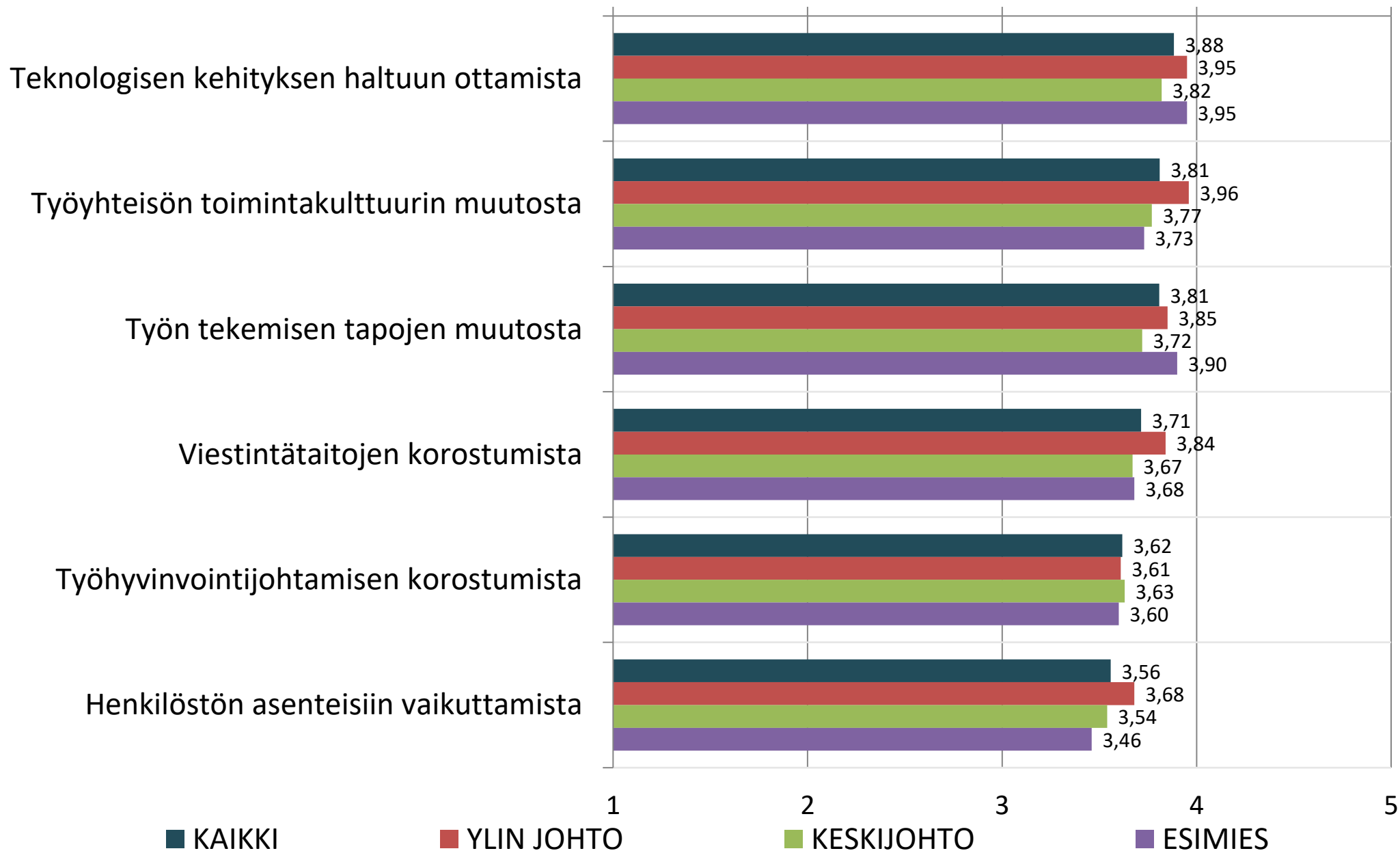
# Mitä työelämän muuttuminen on nyt ja tulevaisuudessa?

Vastaajien määrä: 1579



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

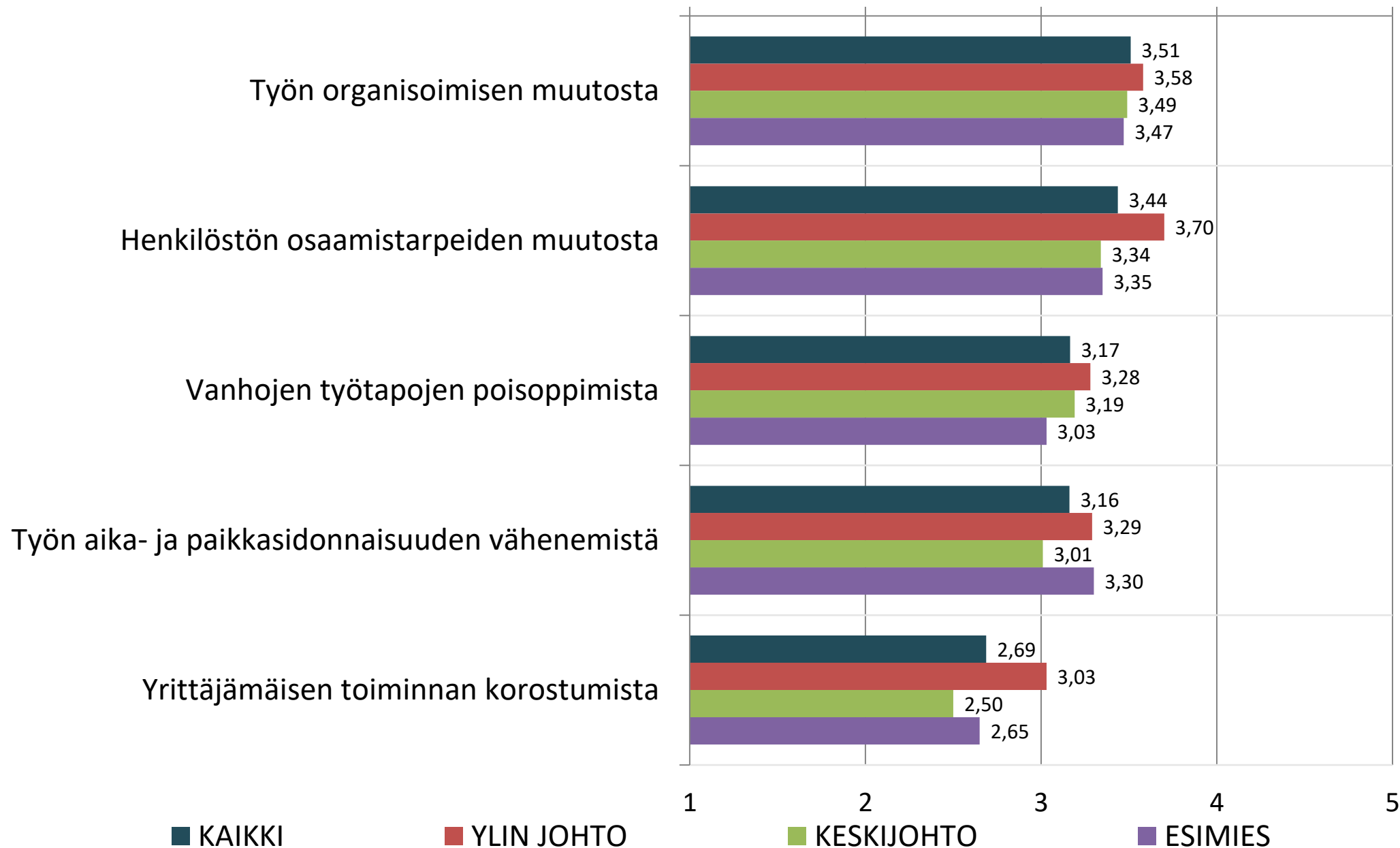
Vastaajien määrä: 1579



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

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

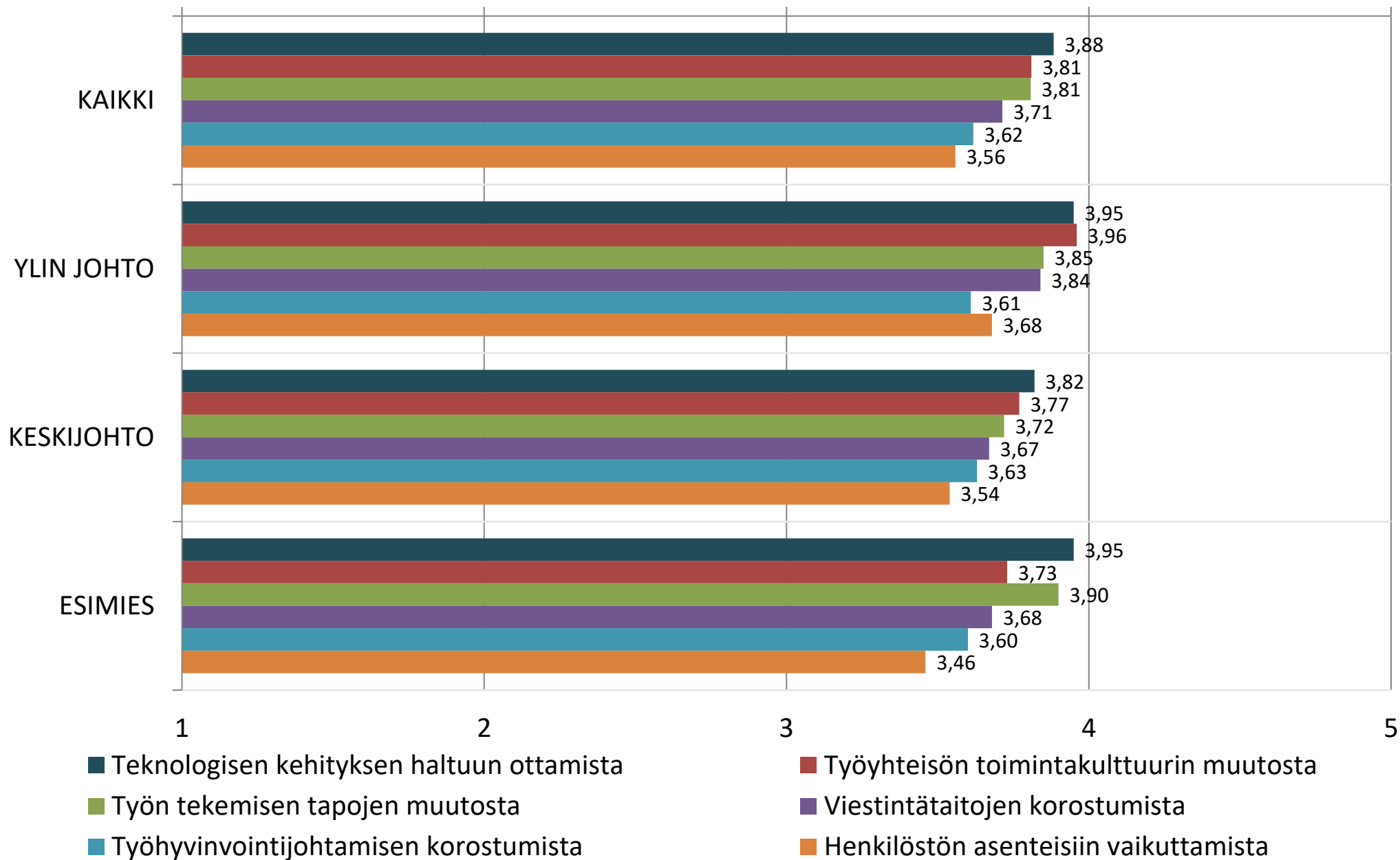
Vastaajien määrä: 1579



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

# Mitä työelämän muuttuminen on nyt ja tulevaisuudessa? 1A/2

Vastaajien määrä: 1579

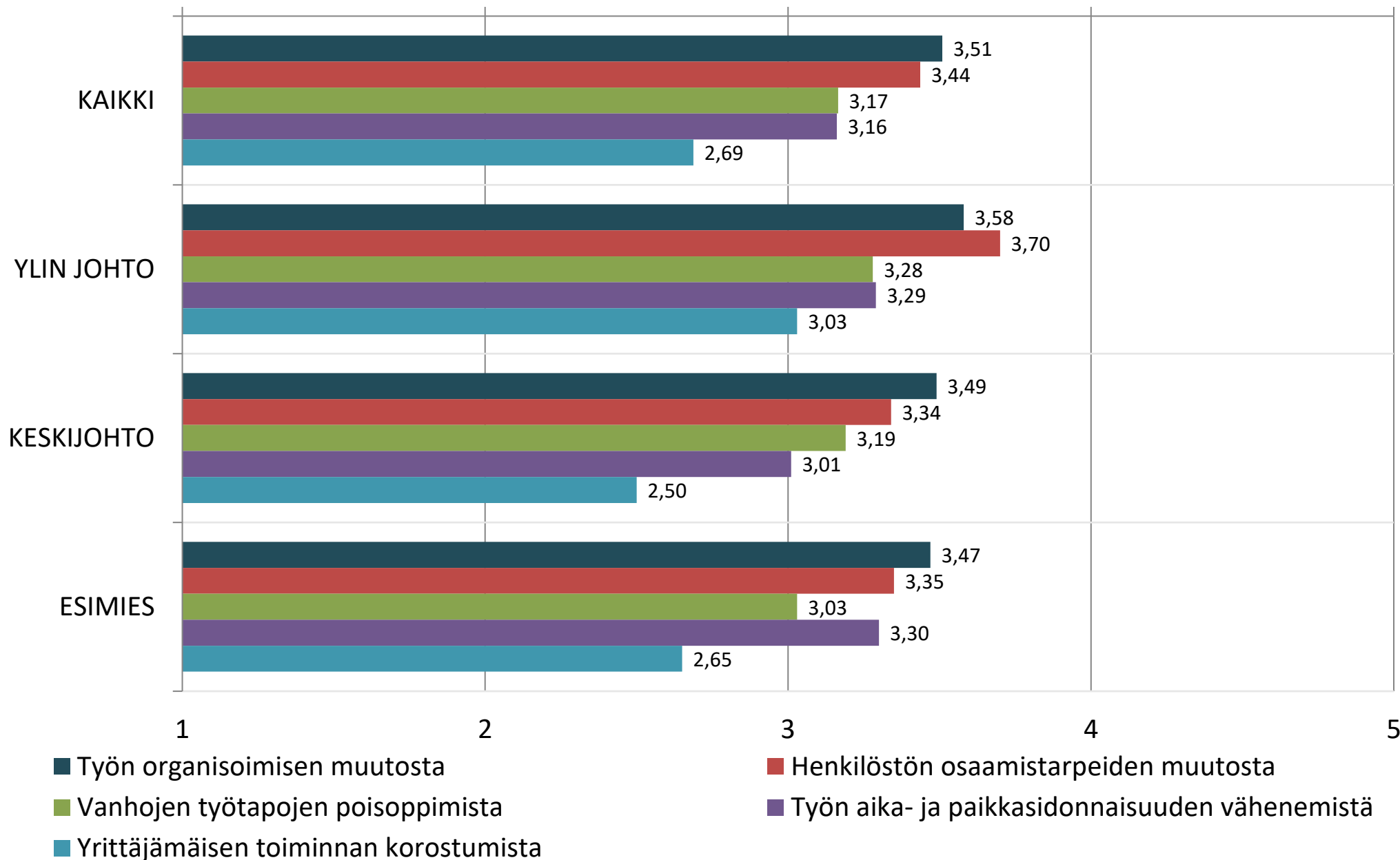


Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; Liukukytkinasteikko 1-5



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

Vastaajien määrä: 1579



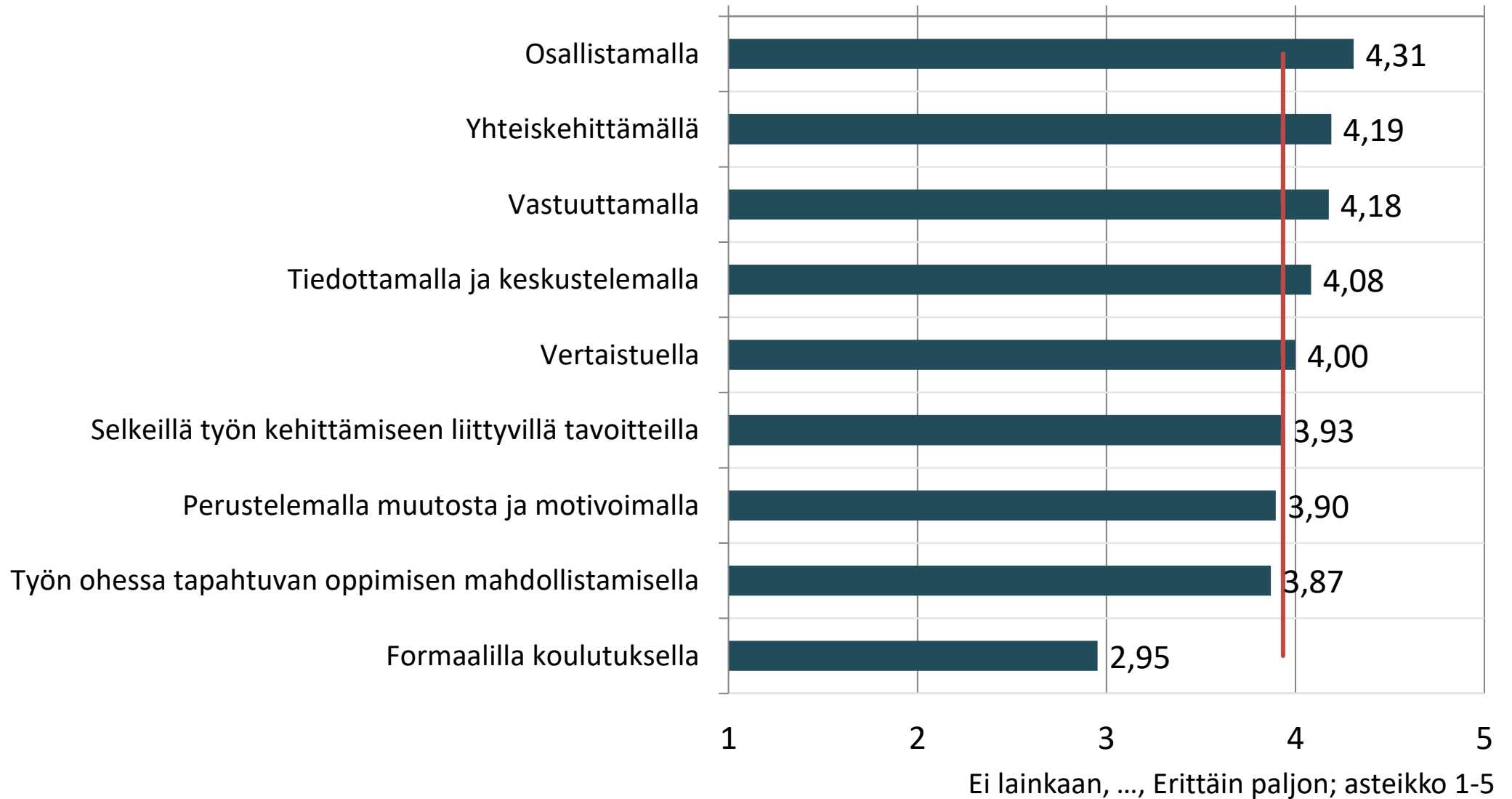
Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; Liukukytkinasteikko 1-5

# Henkilöstön tukeminen työelämän muutoksessa?

- Erityisesti voi tukea:
  - Osallistamalla
  - Yhteiskehittämällä
  - Vastuuttamalla
- Ei samoissa määrin:
  - Formaalisella koulutuksella
- Ei merkittäviä eroja eri asemassa olevien välillä

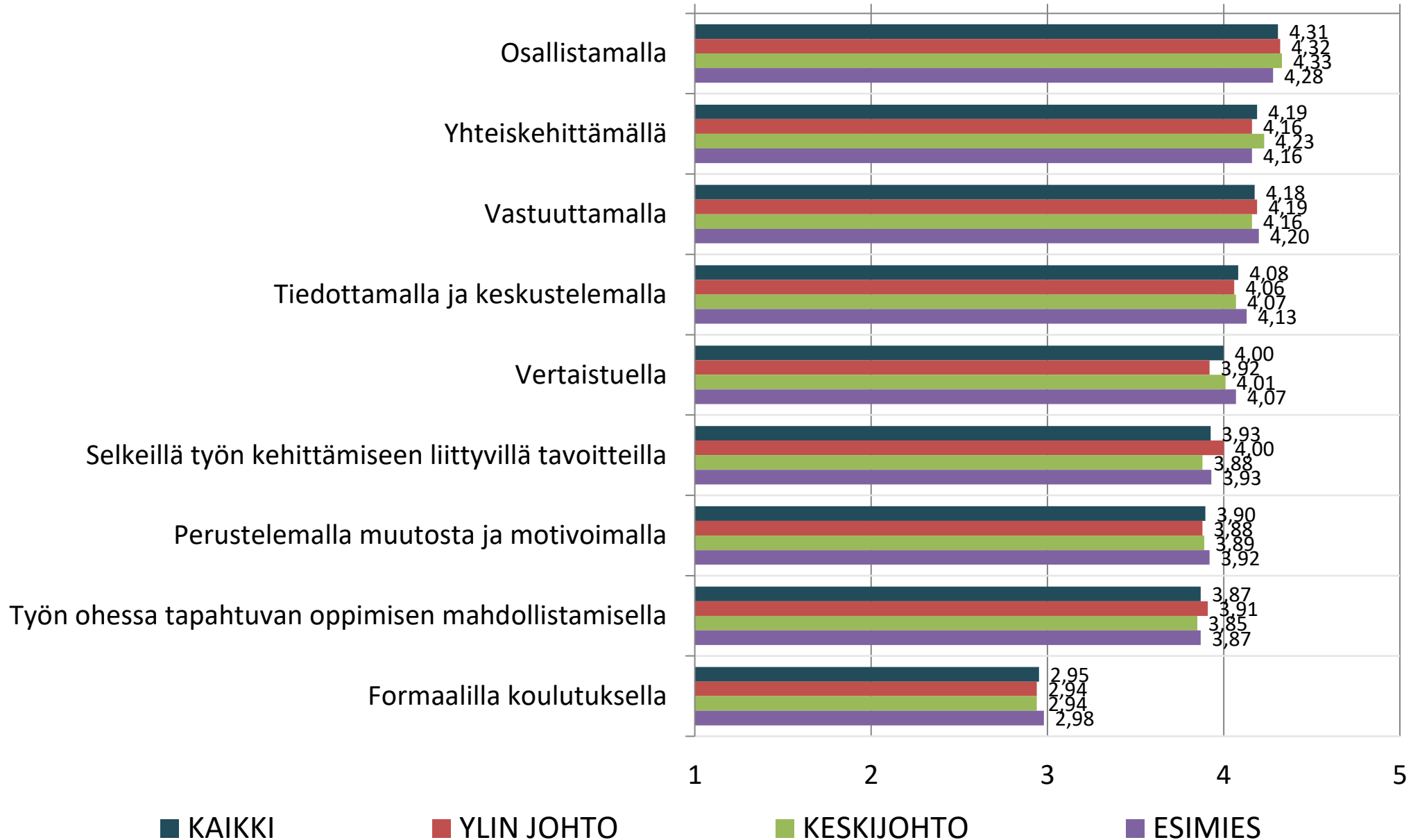
# Henkilöstöä voi tukea työelämän muutoksessa

Vastaajien määrä: 1595



# Henkilöstöä voi tukea työelämän muutoksessa

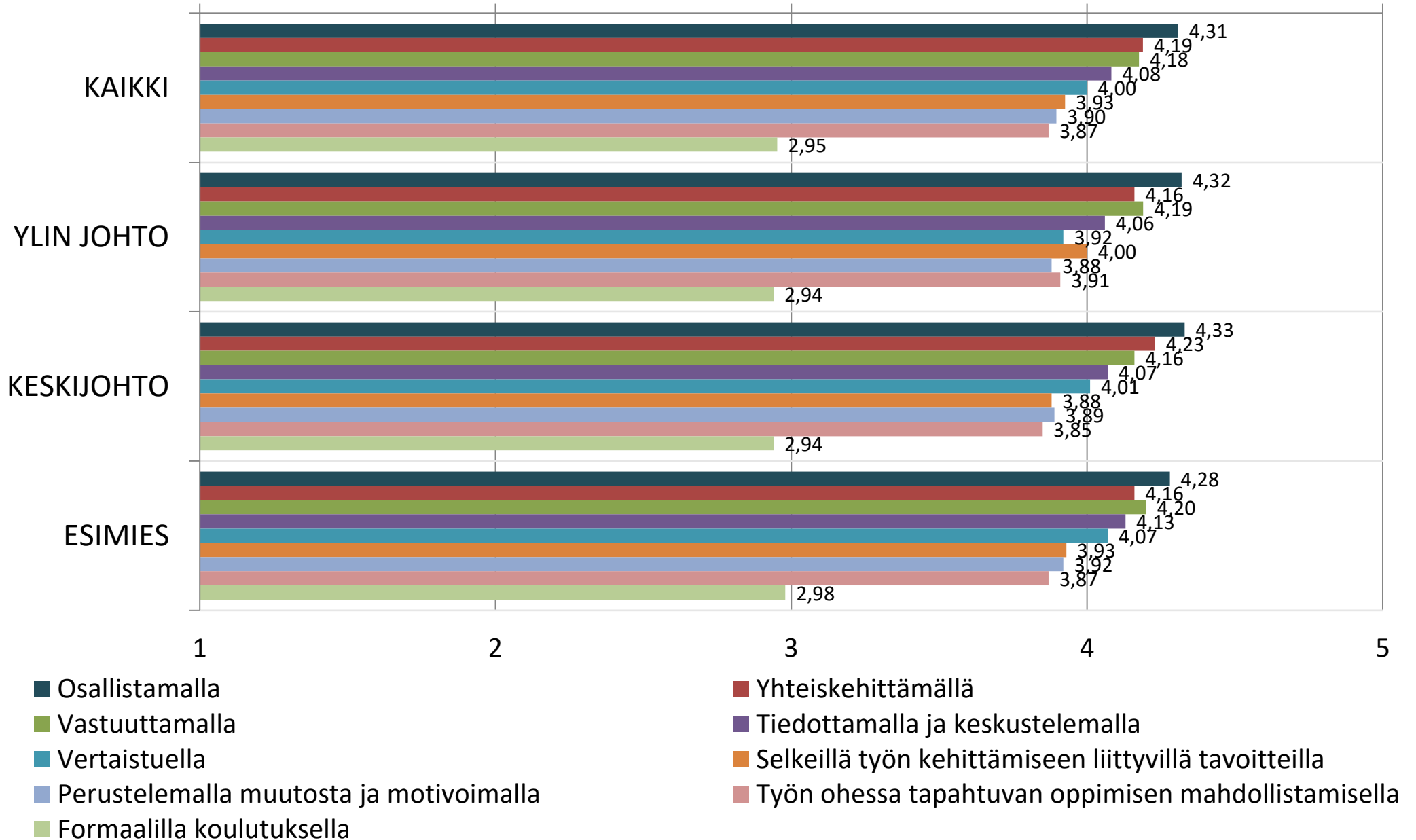
Vastaajien määrä: 1595



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

# Henkilöstöä voi tukea työelämän muutoksessa

Vastaajien määrä: 1595



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

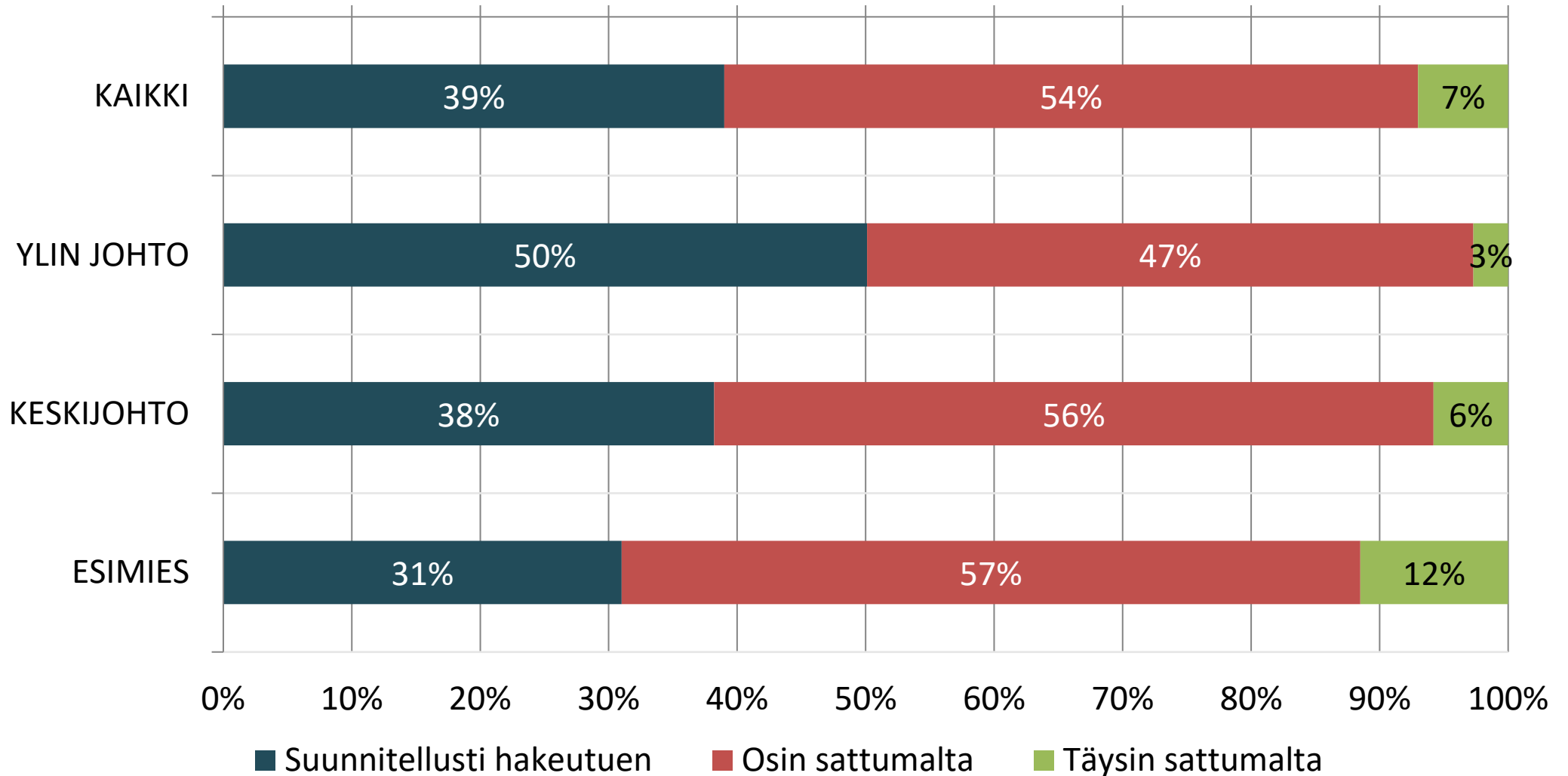
URAPOLKU

# Johtamisuralle pääsy ja eteneminen?

- 60 prosentilla mukana sattumaa – 40 prosenttia suunnitellusti hakeutunut esimiesuralle
  - Sattumaa on etenkin esimiesportaassa, kun taas suunnitelmallisuutta ylimmässä johdossa
- Neljännes haluaisi vaativampiin johtamistehtäviin – reilu puolet tyytyväisiä nykyiseen tehtävään ja kehittyä siinä – vajaa viidennes haluaisi ennemmin toimia asiantuntijaroolissa
  - Vaativampiin halua kaikilla johtamistasolla – ylimmässä etenkin korostuneesti alan ulkopuolelle
- 40 prosenttia näkee mahdollisuudet edetä omassa organisaatiossa vähintään kohtuullisina, 40 prosenttia heikkoina ja 20 prosentilla ei ole korkeampia tehtäviä organisaatiossa
  - Hyvinä tai kohtuullisina näkee vajaa neljännes ylimmässä johdossa sekä vajaa puolet keskijohdossa ja esimiesasemassa olevista
- 70 prosenttia uskoisi pärjäävänsä johtotehtävissä hyvin tai erinomaisesti muilla aloilla, lähes neljännes kohtuullisesti
  - Hyvin tai erinomaisesti arvioi 80 prosenttia ylimmästä johdosta, lähes 70 prosenttia keskijohdosta ja 60 prosenttia esimiehistä

# Olen päässyt esimiesuralle

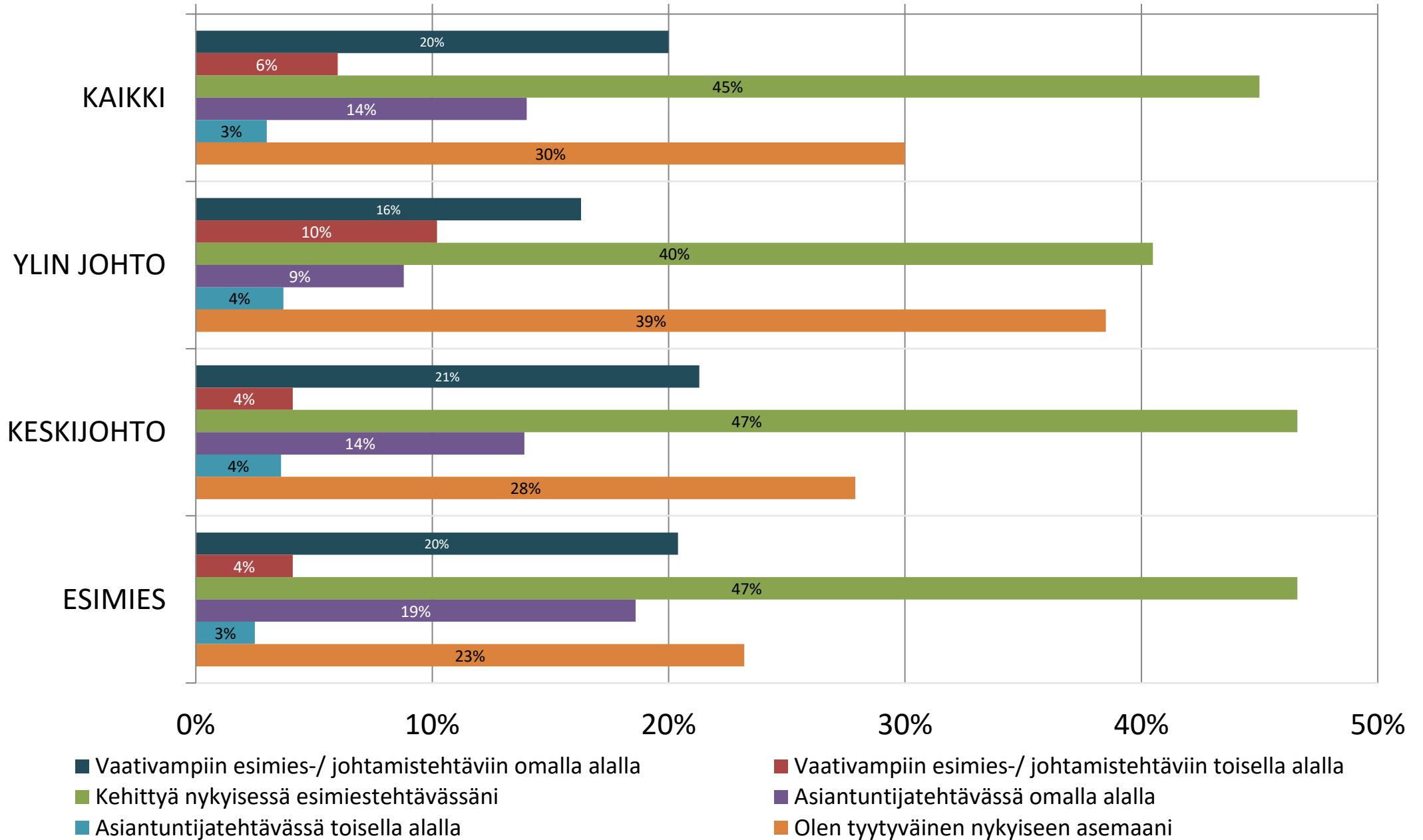
Vastaajien määrä: 1597





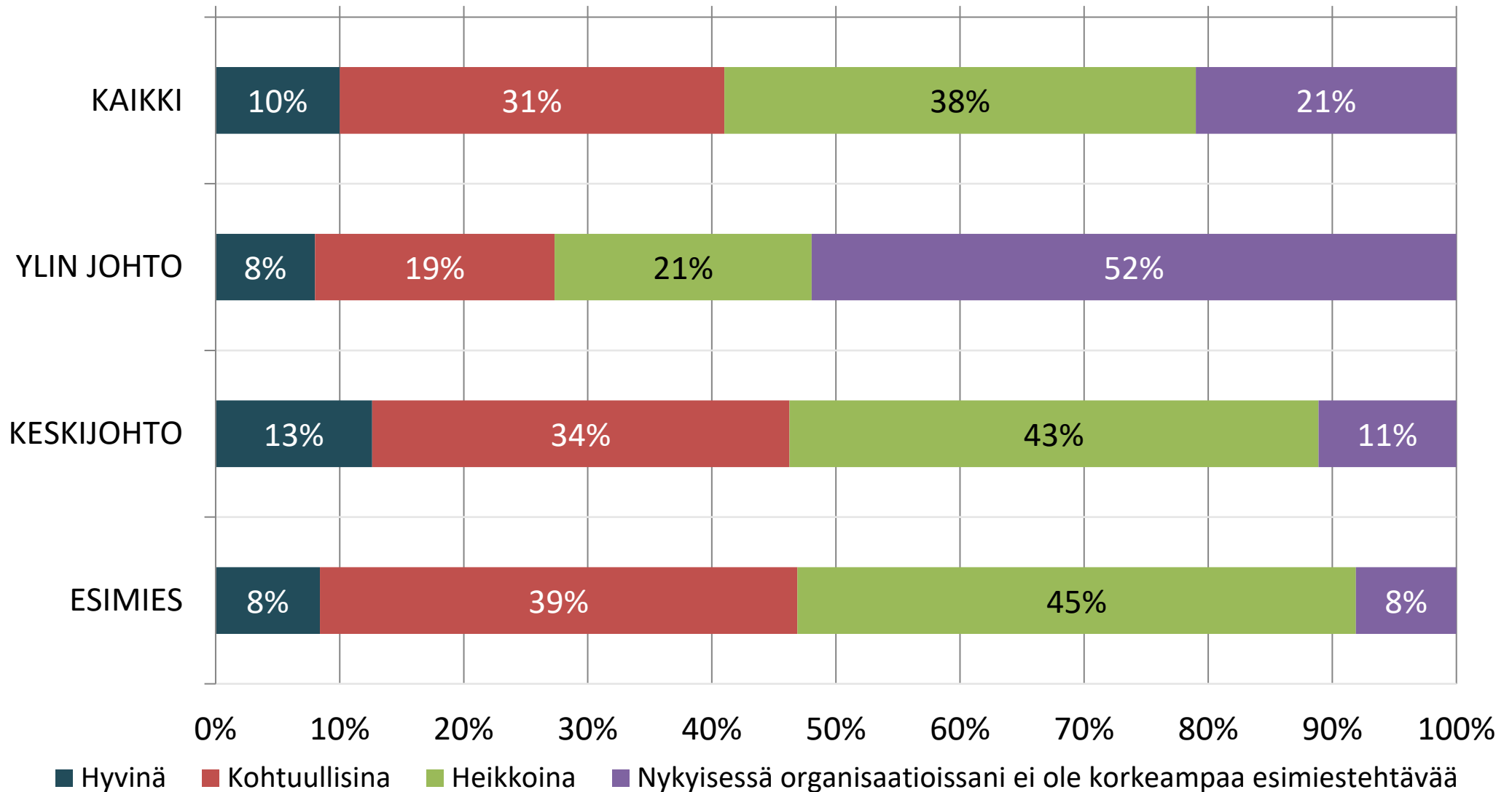
# Haluan edetä tulevaisuudessa

Vastaajien määrä: 1596, valittujen vastausten lukumäärä: 1871



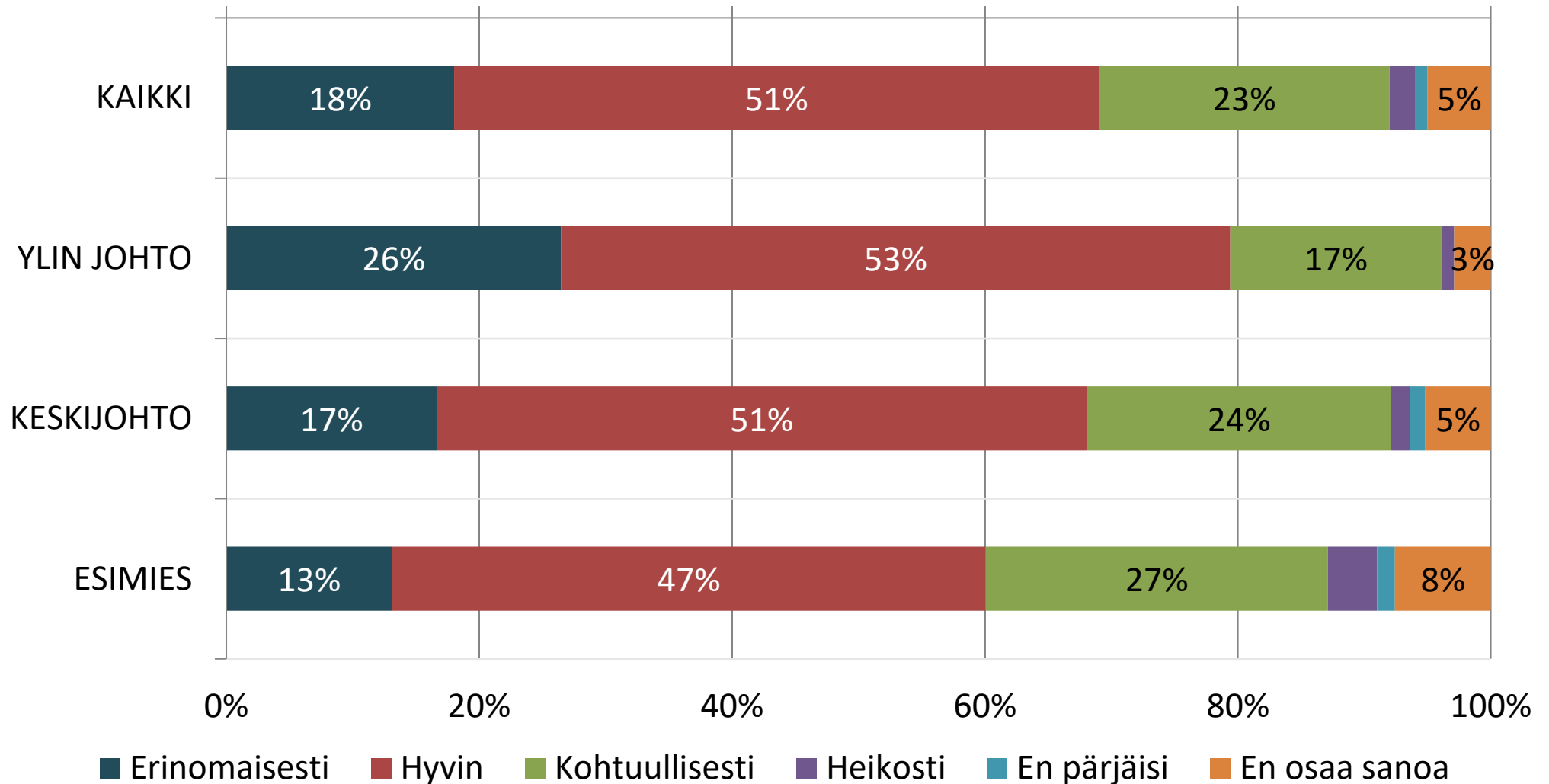
# Näen mahdollisuuteni edetä johtajana nykyisessä organisaatiossa

Vastaajien määrä: 1584



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

Vastaajien määrä: 1599



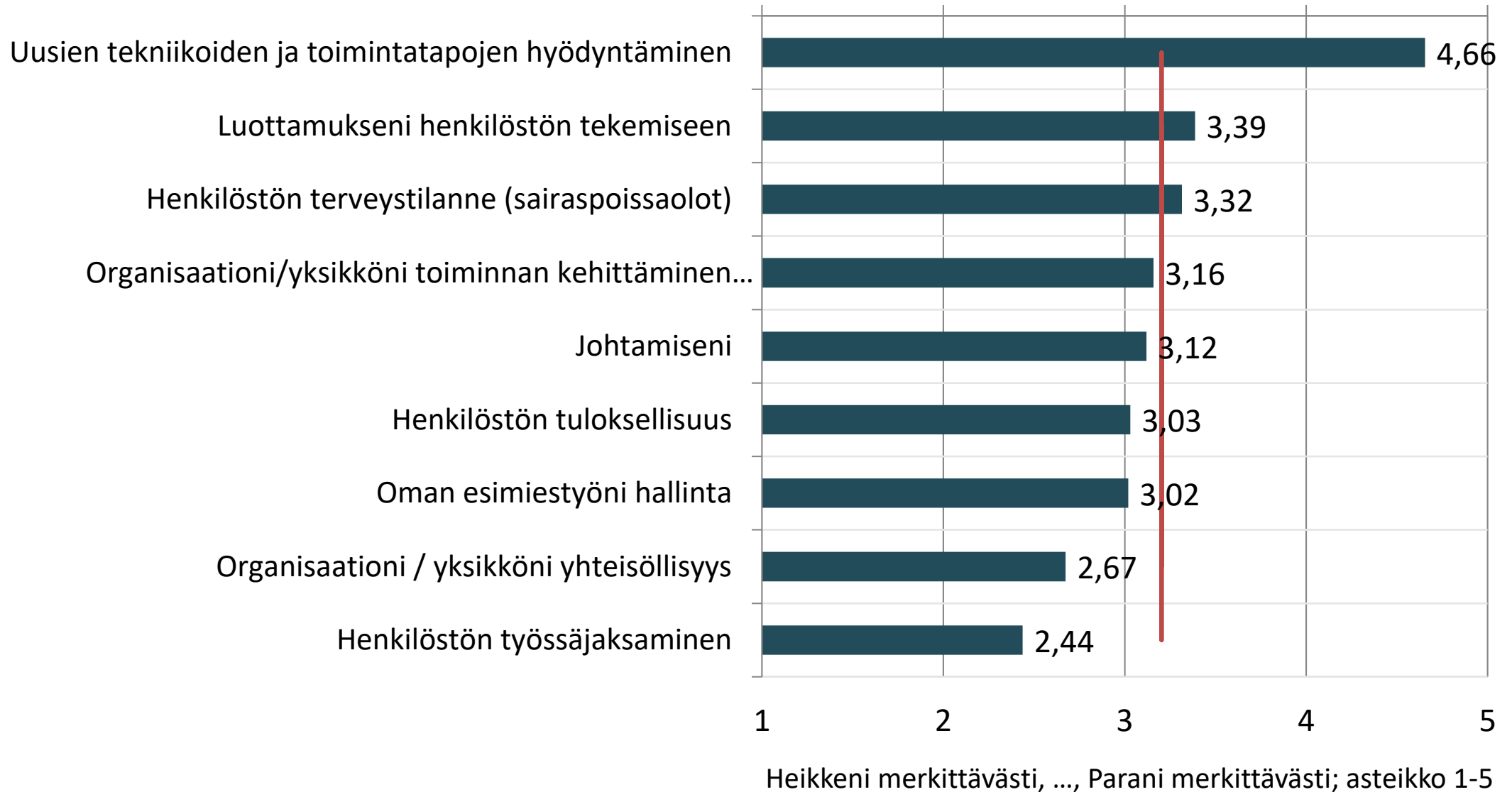
# ETÄJOHTAMINEN JA ETÄTYÖSKENTELY

# Kevään nopean etätyöhönsiirtymisen vaikutus?

- Erityisesti parantanut:
  - Uusien tekniikoiden ja toimintatapojen hyödyntämistä
  - Luottamusta henkilöstön tekemiseen
  - Henkilöstön terveystilannetta (sairaspoissaolot laskeneet)
- Heikentänyt:
  - Henkilöstön työssäjaksamista
  - Yhteisöllisyyttä
- Ei merkittäviä eroja eri asemassa olevien välillä

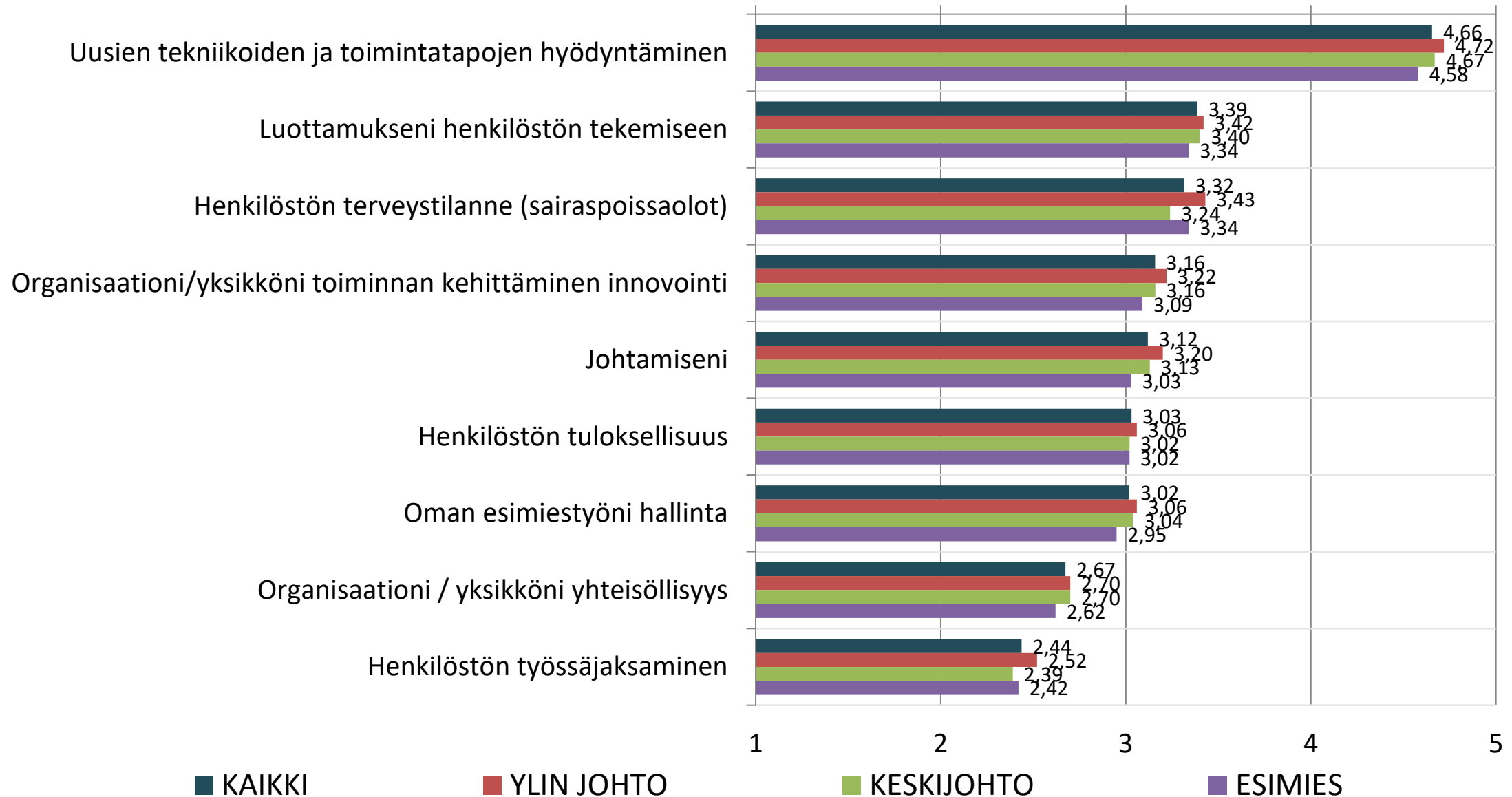
# Keväällä 2020 etätyön määrä kasvoi nopeasti. Miten arvioit etätyön vaikuttaneen seuraavissa asioissa?

Vastaajien määrä: 1595



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

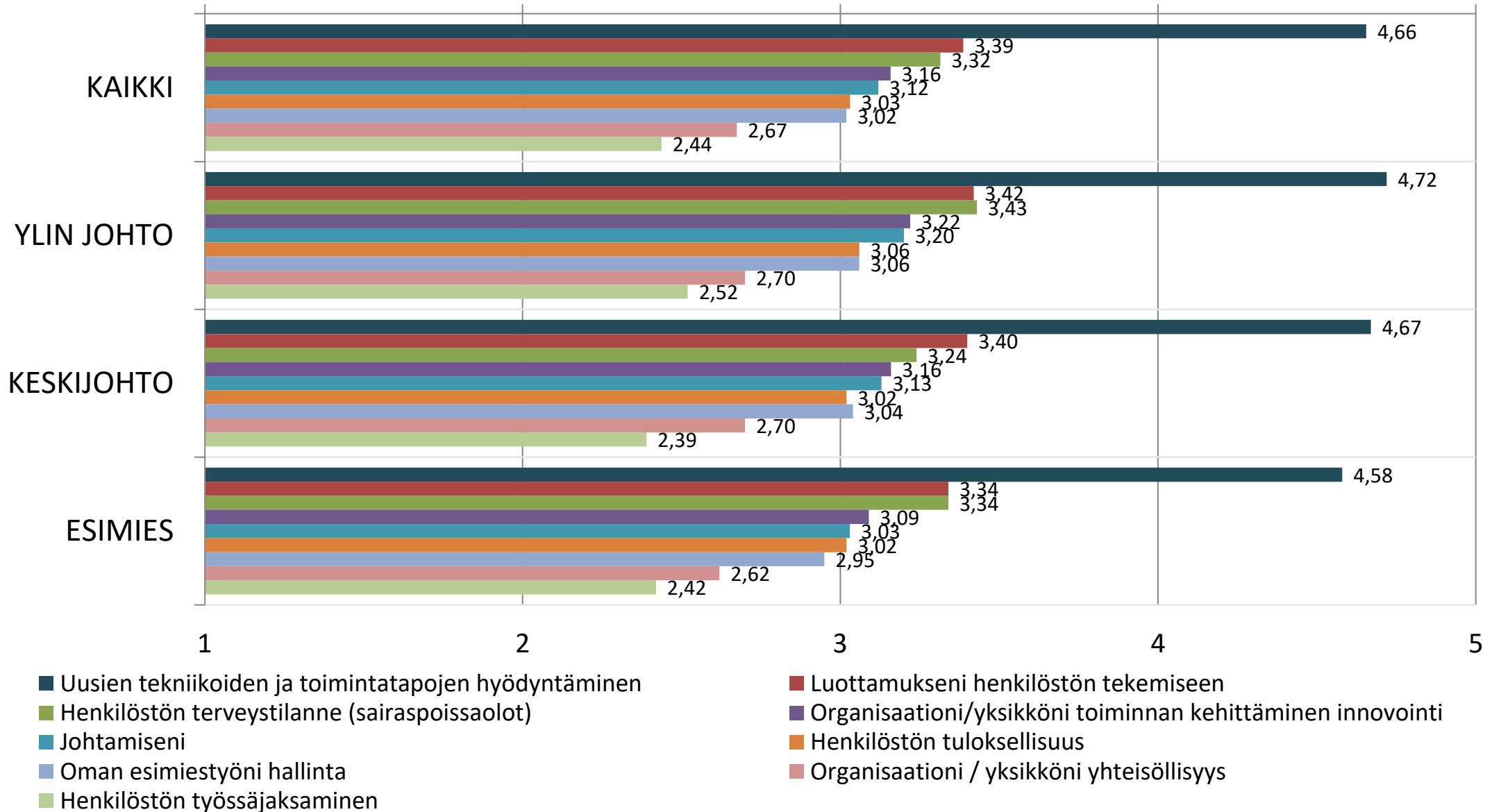
Vastaajien määrä: 1595



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

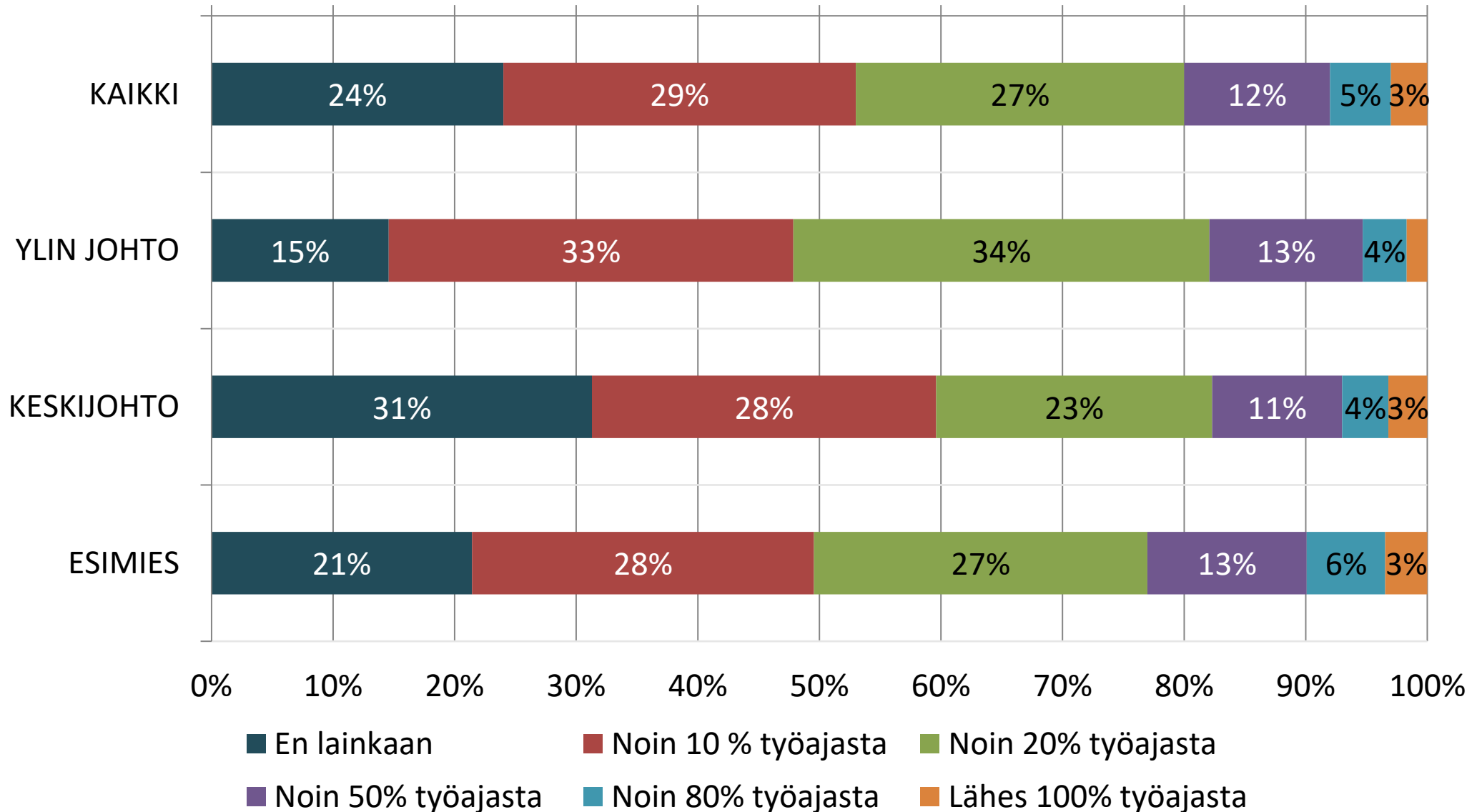


# Etätyö ja etäjohtaminen

- Esimiehistä/johtajista (normaalioloissa) neljännes ei tee etätyötä lainkaan – reilu puolet tekee alle neljänneksen työajasta – reilu 10 prosenttia noin puolet – vajaat 10 prosenttia enemmän
  - Etenkin keskijohdossa ei juurikaan tehdä
- Esimiehistä kahdella kolmasosalla alaisista on mahdollista työskennellä etänä tällä hetkellä
  - Etenkin ylimmän johdon alaisilla, kun taas keskijohdon alaisilla ei samoissa määrin (johtuu osin yleissivistävästä)

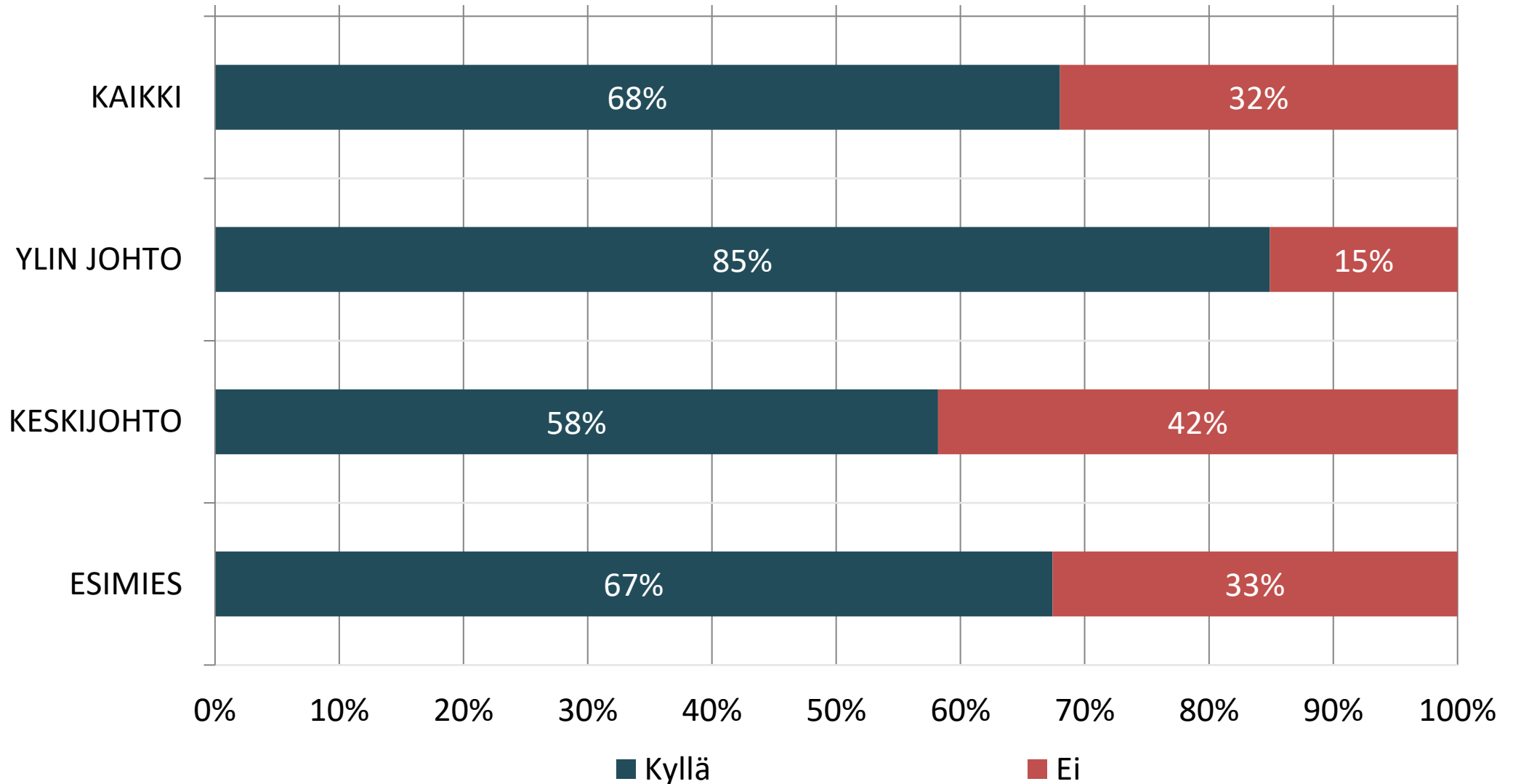
# Työskentelen itse etänä normaalitilanteessa nyt tai tulevaisuudessa (ei poikkeusolojen aikana tms.)

Vastaajien määrä: 1597



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

Vastaajien määrä: 1592

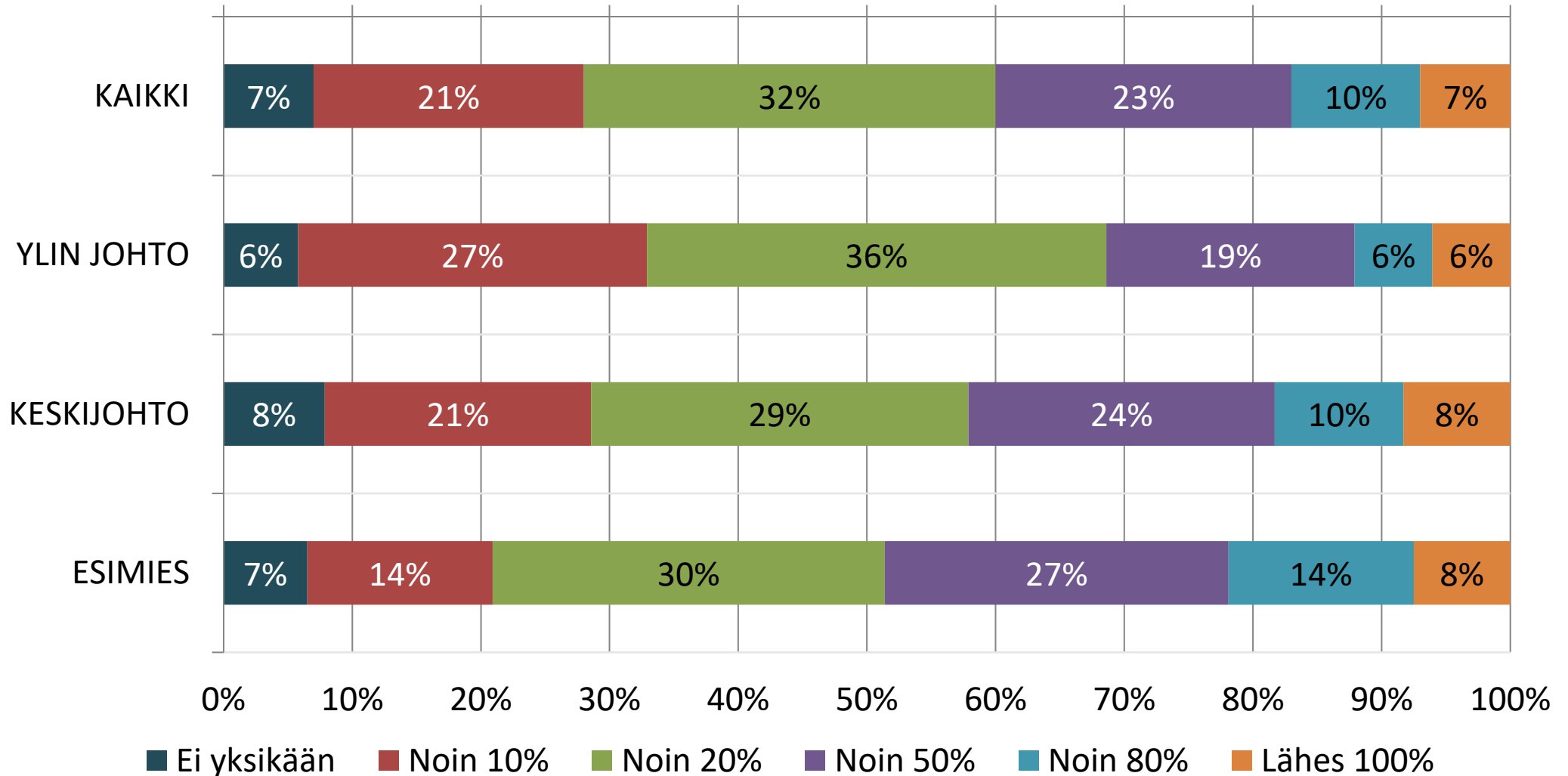


# Etätyö ja etäjohtaminen

- Koronan jälkeen esimiehistä noin neljännes arvioi puolen henkilöstöstään työskentelevän etänä, vajaa viidesosa tätä suuremmankin osuuden, vajaa 10 prosenttia ei lainkaan
  - Mitä alemmas johtamisportaissa mennään, sitä useamman alaisen arvioidaan työskentelevän etänä jatkossa
- Sopivaksi etätyön määräksi viidennes näkee päivän verran tai vähemmänkin viikossa, 40 prosenttia kaksi-kolme päivää sekä reilu kolmasosa katsoo riippuvan enemmän tehtävistä ja työtilanteesta

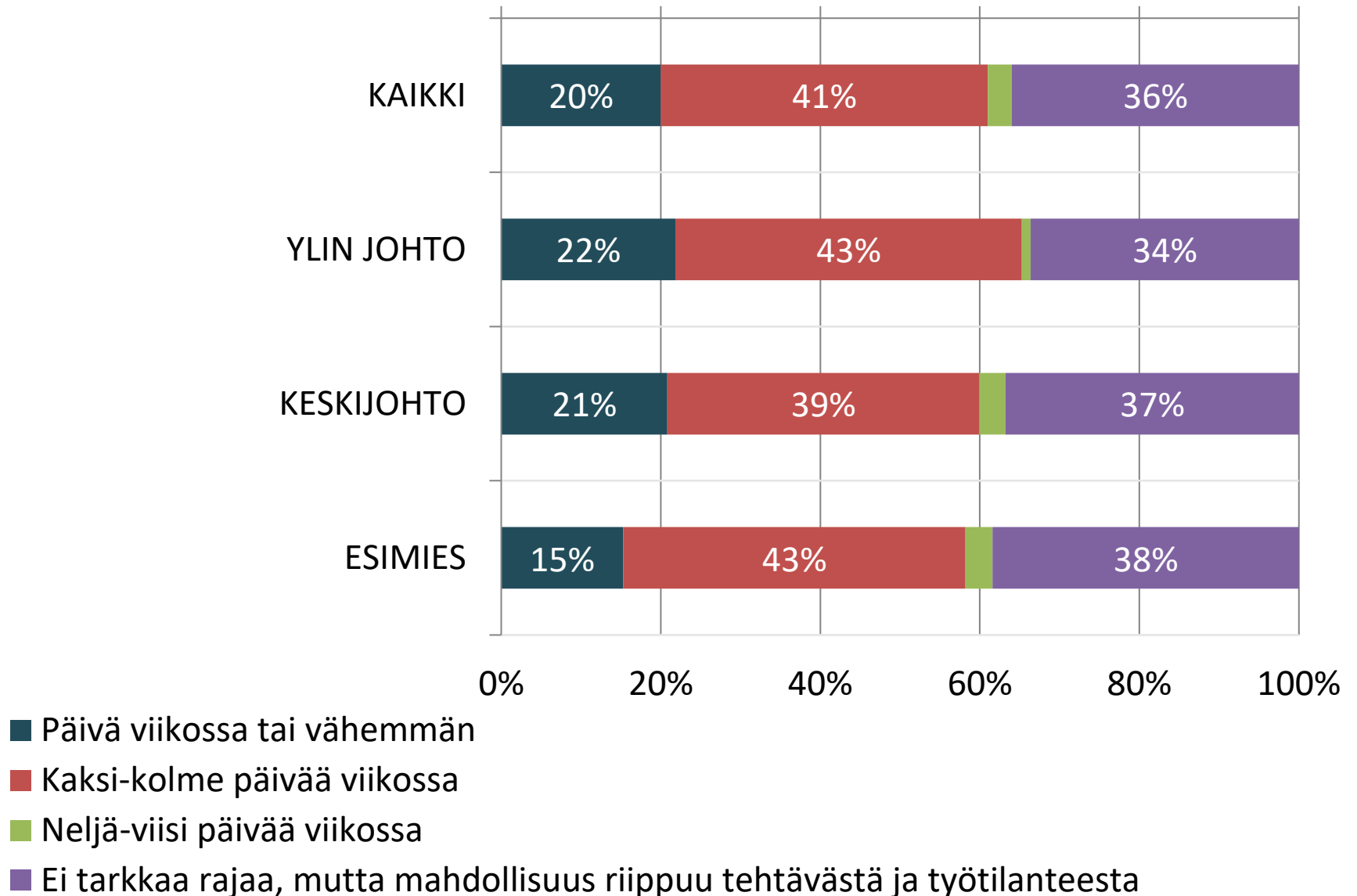
# Oletan, että koronakriisin jälkeen suoraan alaisuudessaani toimivasta henkilöstöstä työskentelee etänä

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  
UTBILDNINGSTYRELSEN



**KUNTA  
LIITTO**