

# Johtajuus selvitys 2020 – vastaajan iän 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 sivistustoimeen pyynnöllä välittää esimiesasemassa oleville omassa organisaatiossa
  - Varhaiskasvatus ja yleissivistävä kuitenkin vain rehtoreille

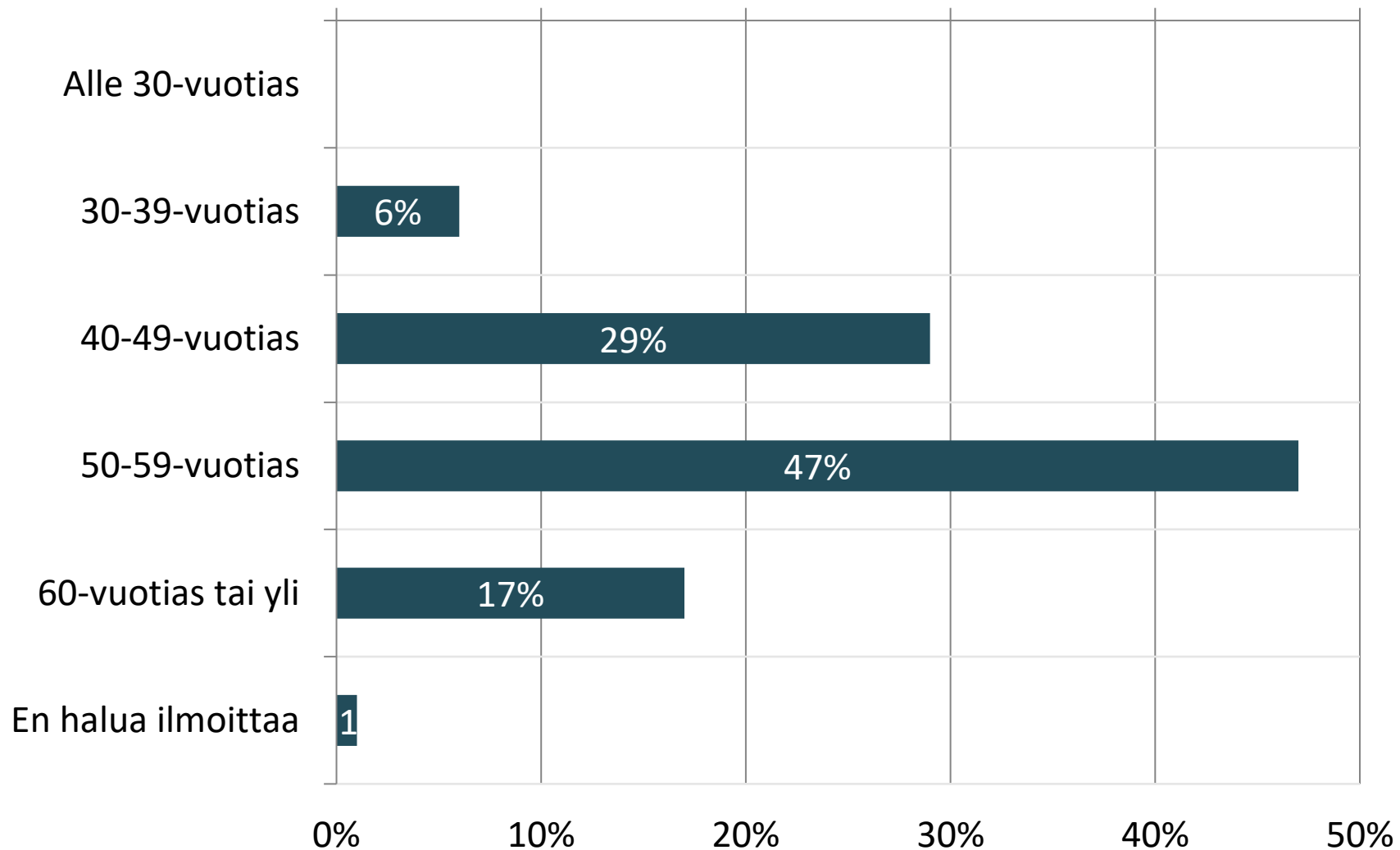
# TIETOA KYSELYSTÄ - ORGANISAATIOJAKELU

- 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 IKÄ

Vastaajien määrä: 1598



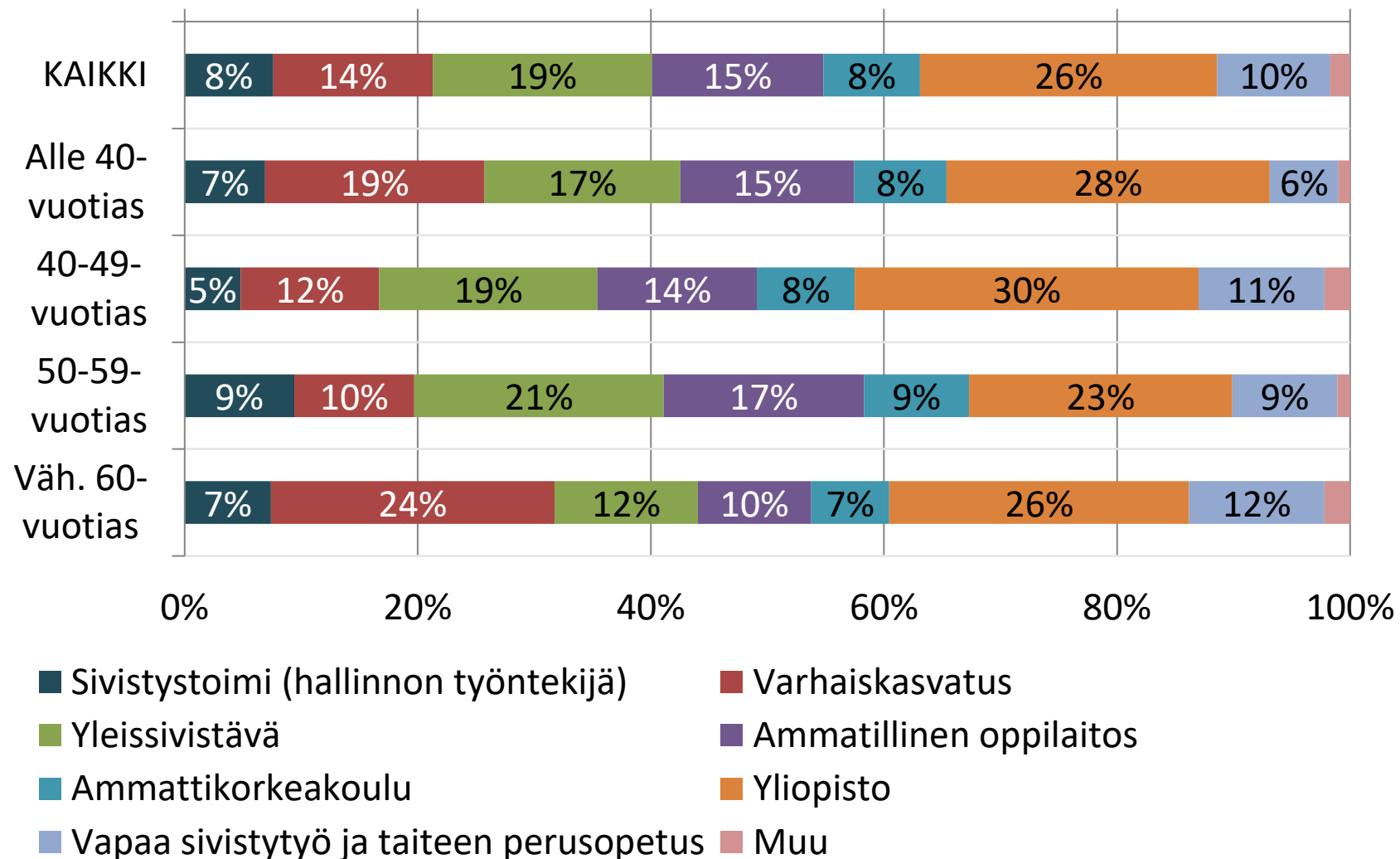
# VASTAAJAN IKÄ

Vastaajien määrä: 1598

	<b>n</b>	<b>Prosentti</b>
Alle 30-vuotias	3	0,2 %
30-39-vuotias	101	6,3 %
40-49-vuotias	454	28,4 %
50-59-vuotias	756	47,3 %
60-vuotias tai yli	268	16,8 %
En halua ilmoittaa	16	1,0 %

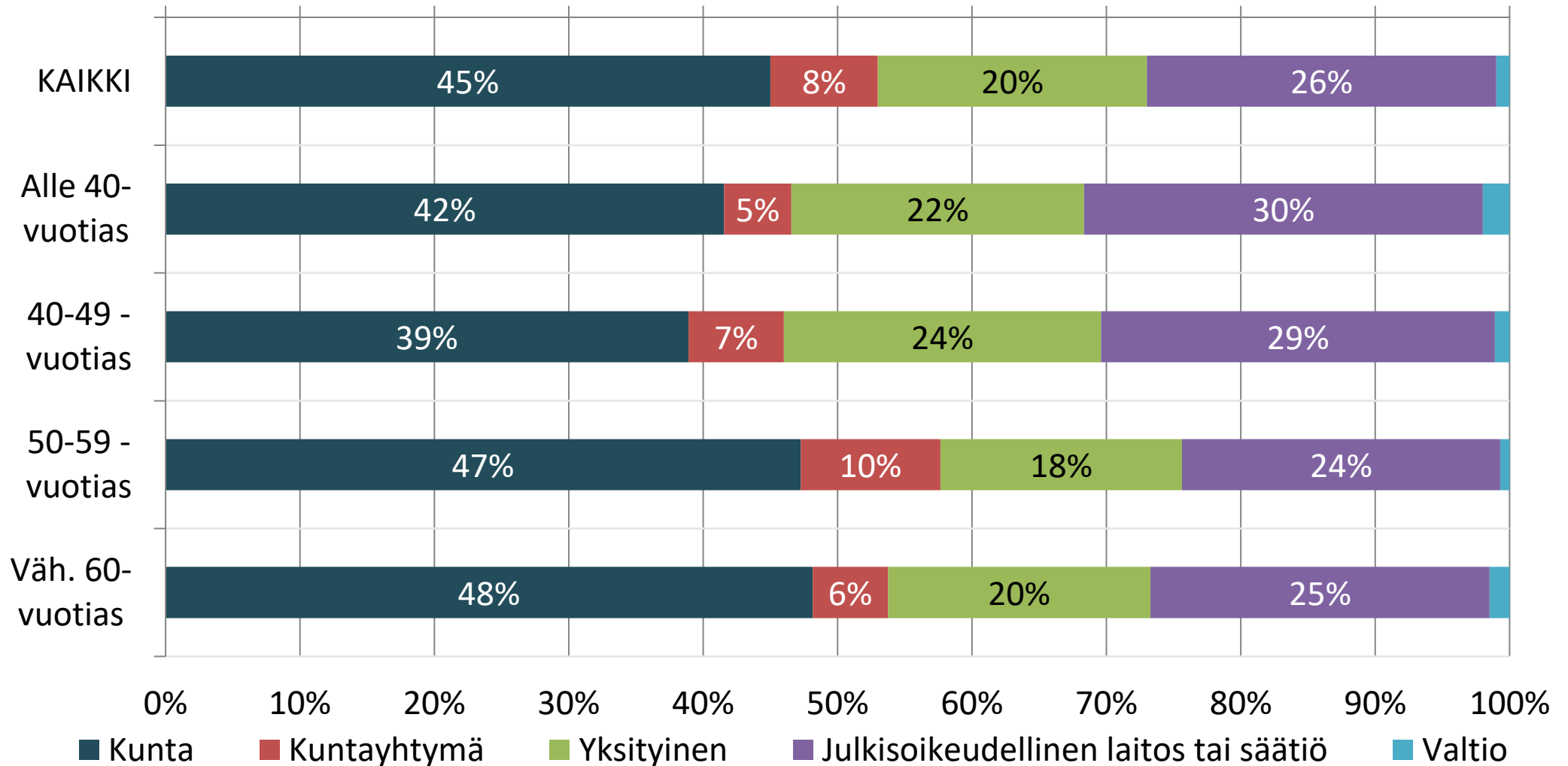
# VASTAAJAN EDUSTAMA ORGANISAATIO

Vastaajien määrä: 1600



# VASTAAJAN EDUSTAMAN ORGANISAATION MUOTO

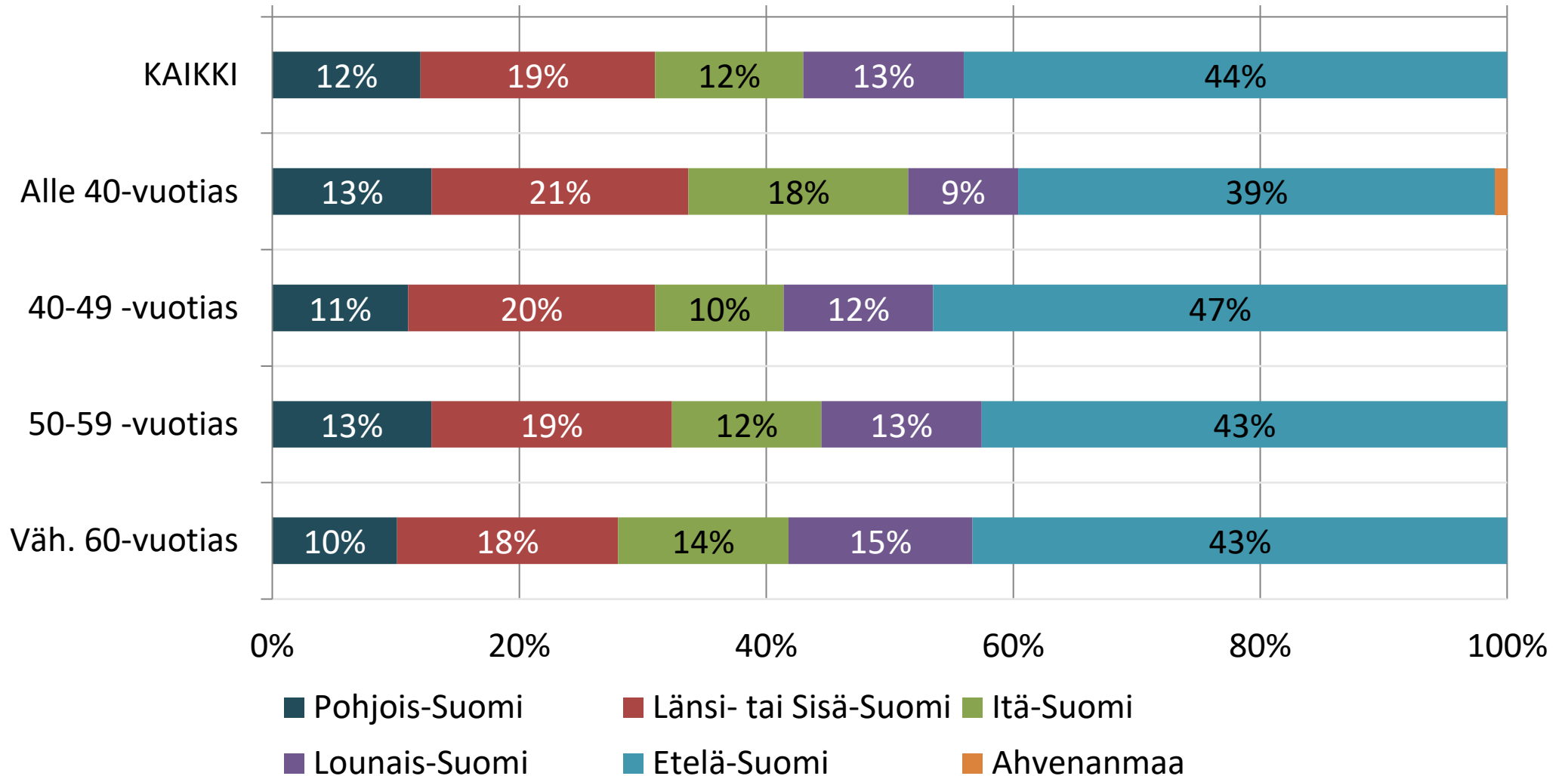
Vastaajien määrä: 1589





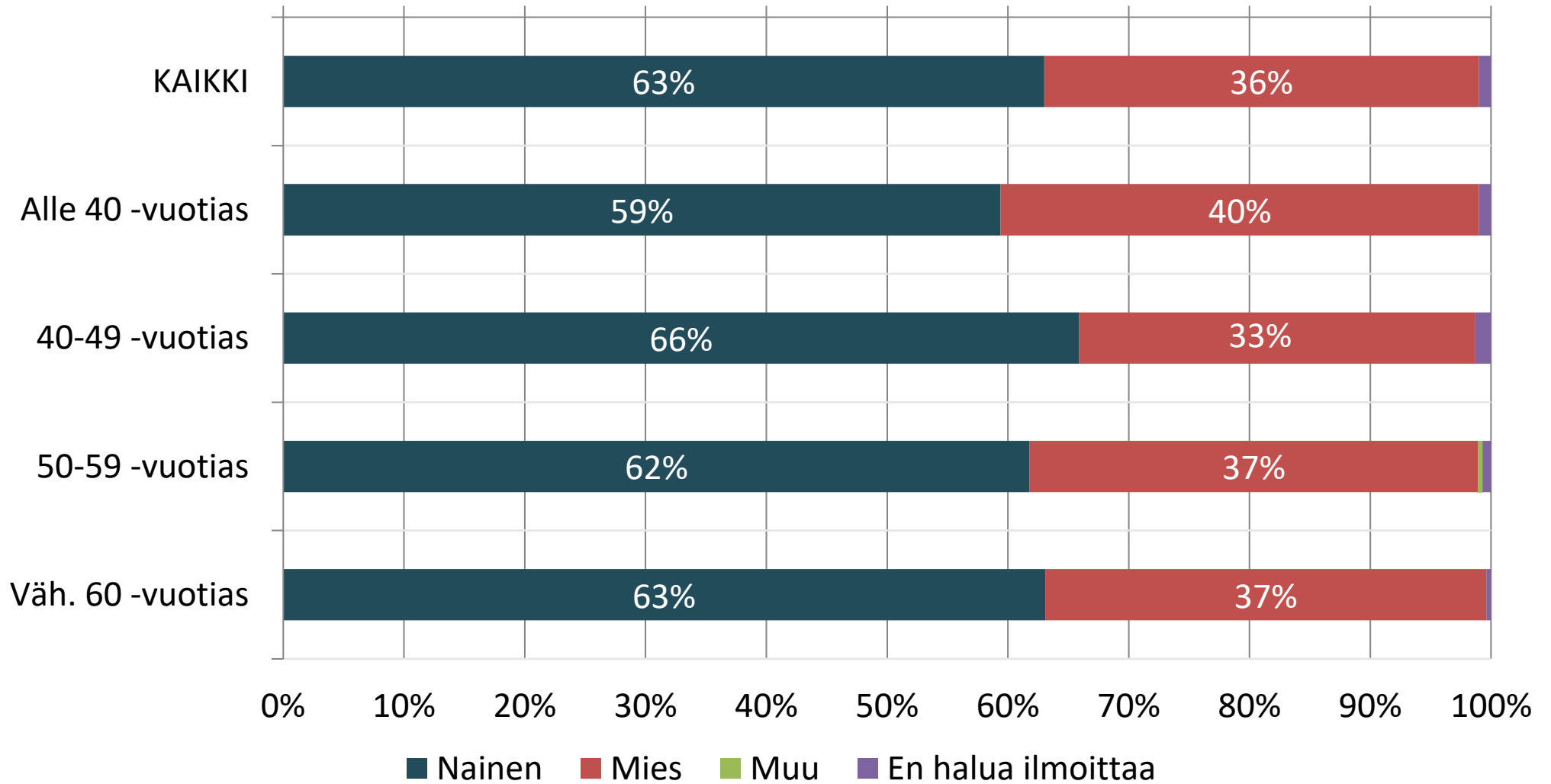
# VASTAAJAN TYÖPAIKAN SIJAINTI

Vastaajien määrä: 1597



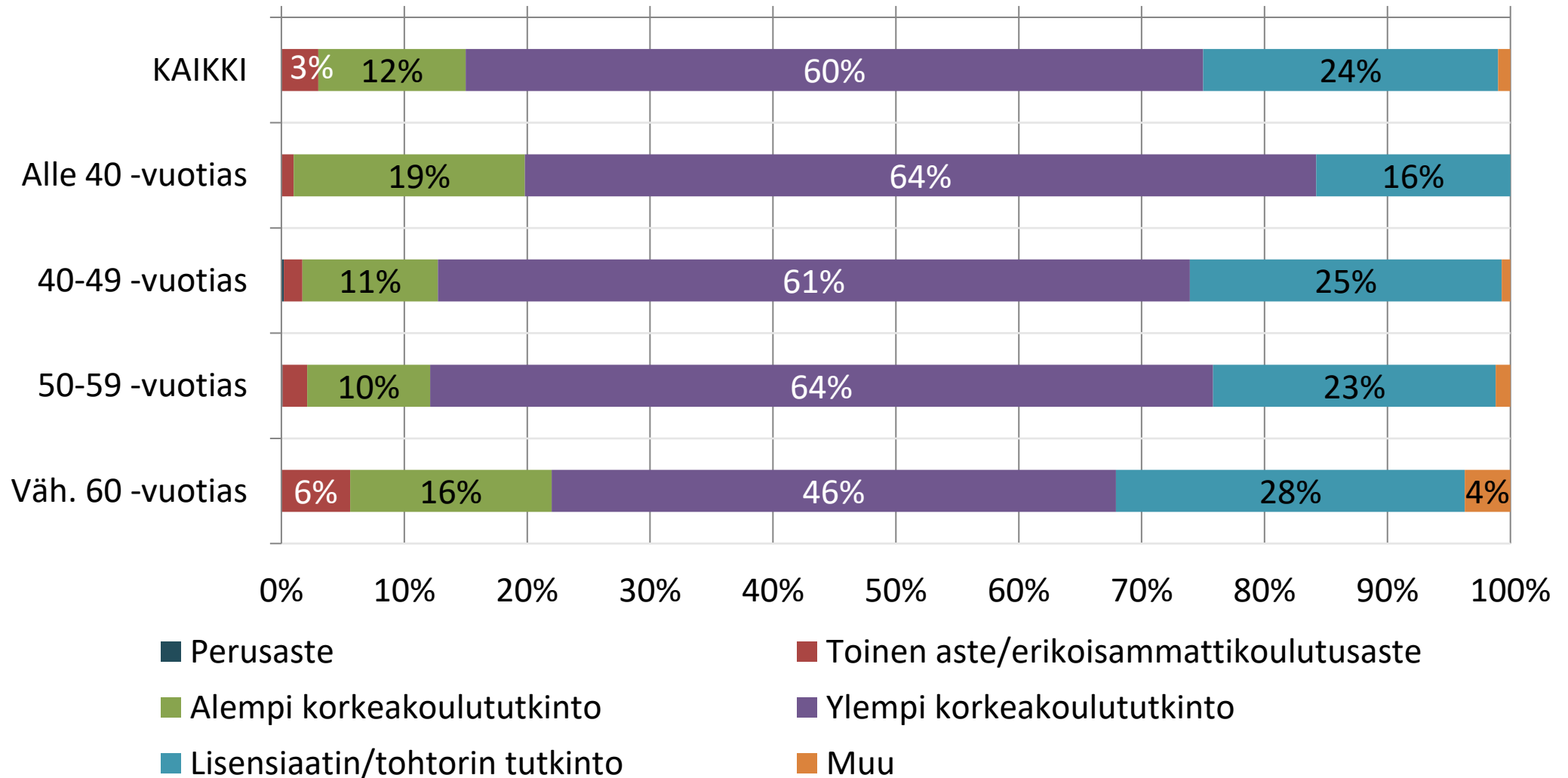
# VASTAAJAN SUKUPUOLI

Vastaajien määrä: 1592



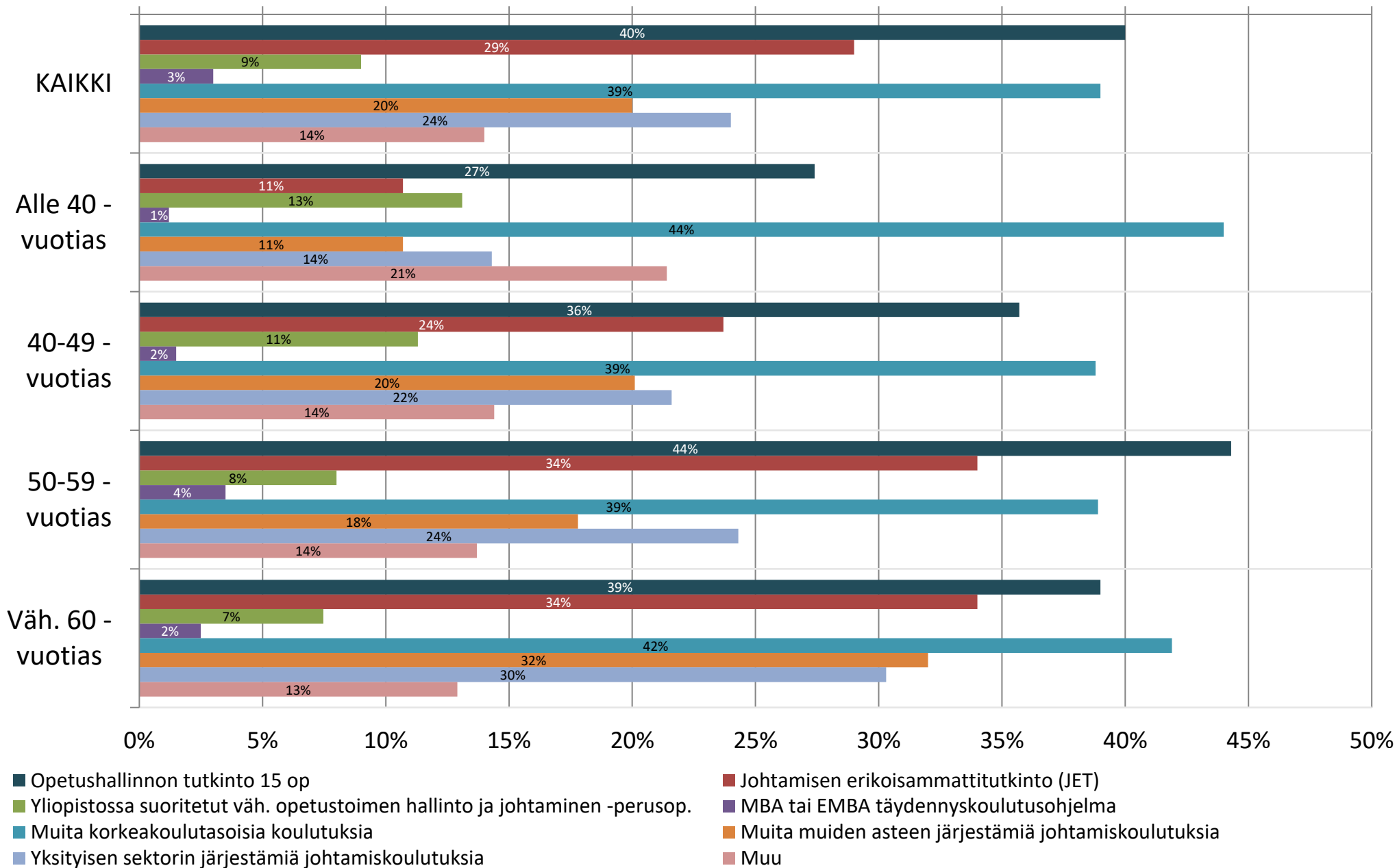
# VASTAAJAN KORKEIN SUORITETTU TUTKINTO

Vastaajien määrä: 1599



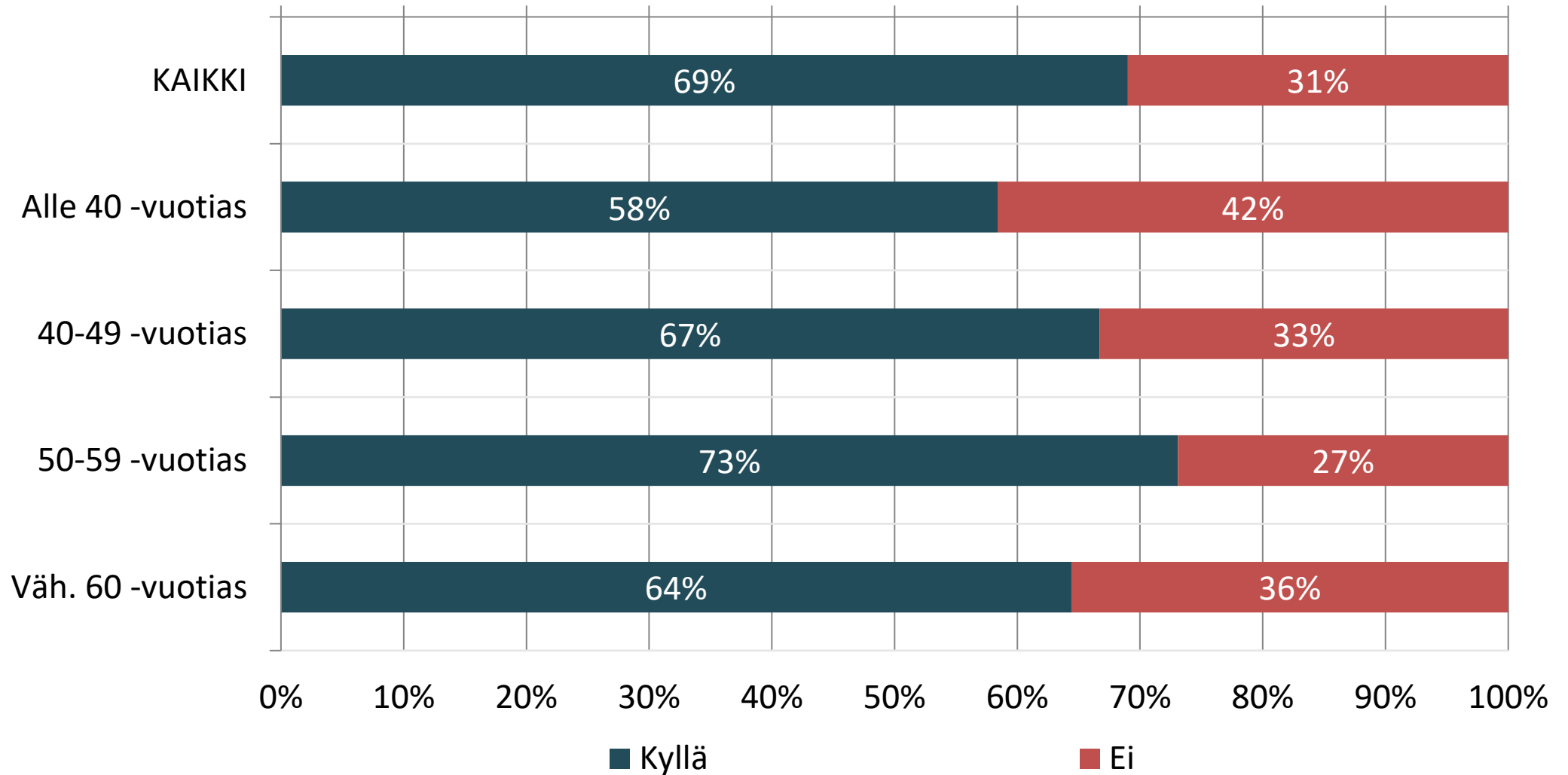
# VASTAAJAN JOHTAMISKOULUTUS

Vastaajien määrä: 1444, valittujen vastausten lukumäärä: 2644



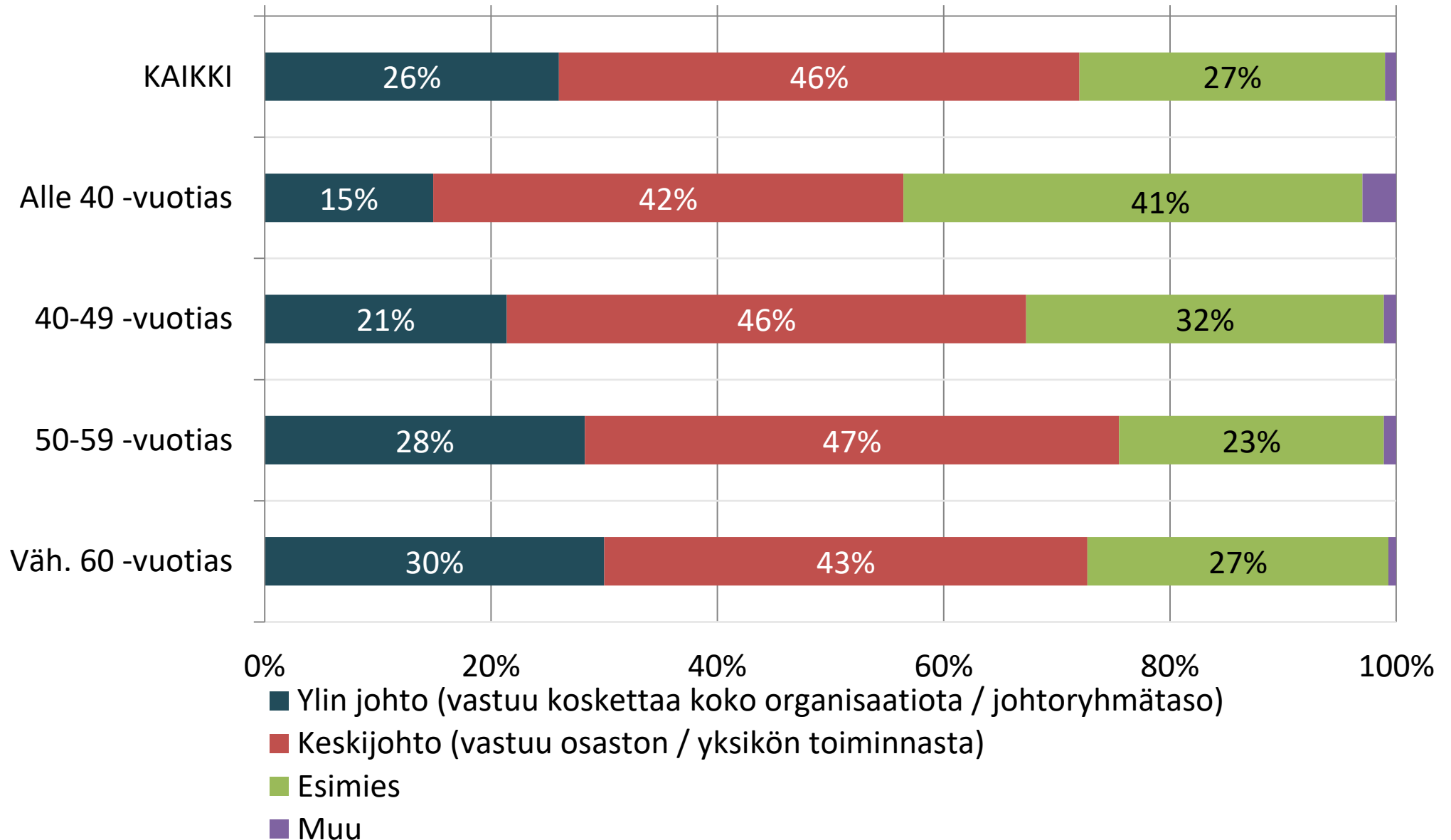
# VASTAAJAN MUODOLLINEN OPETTAJANKELPOISUUS

Vastaajien määrä: 1599



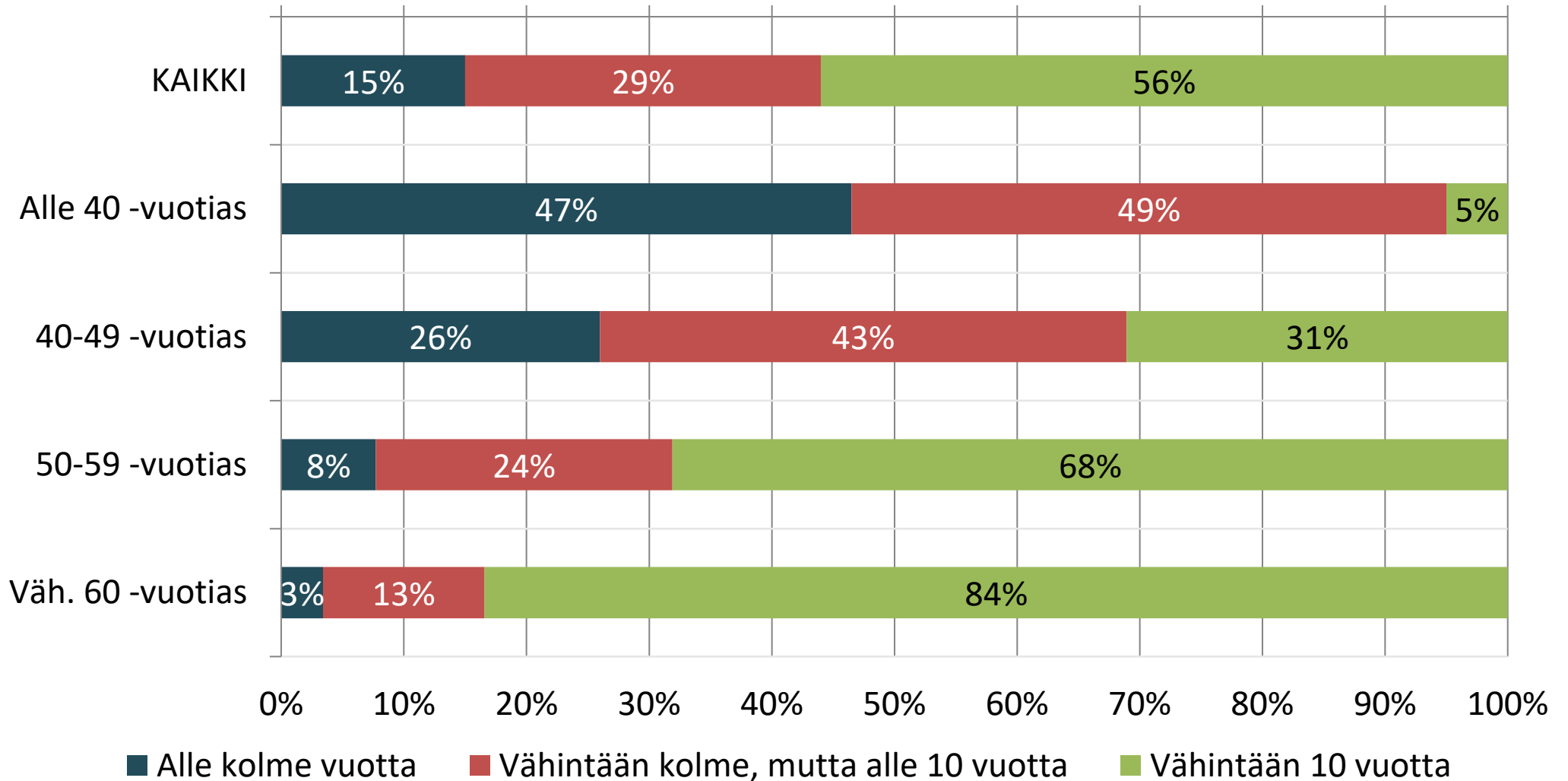
# VASTAAJAN ASEMA ORGANISAATIOSSA

Vastaajien määrä: 1598



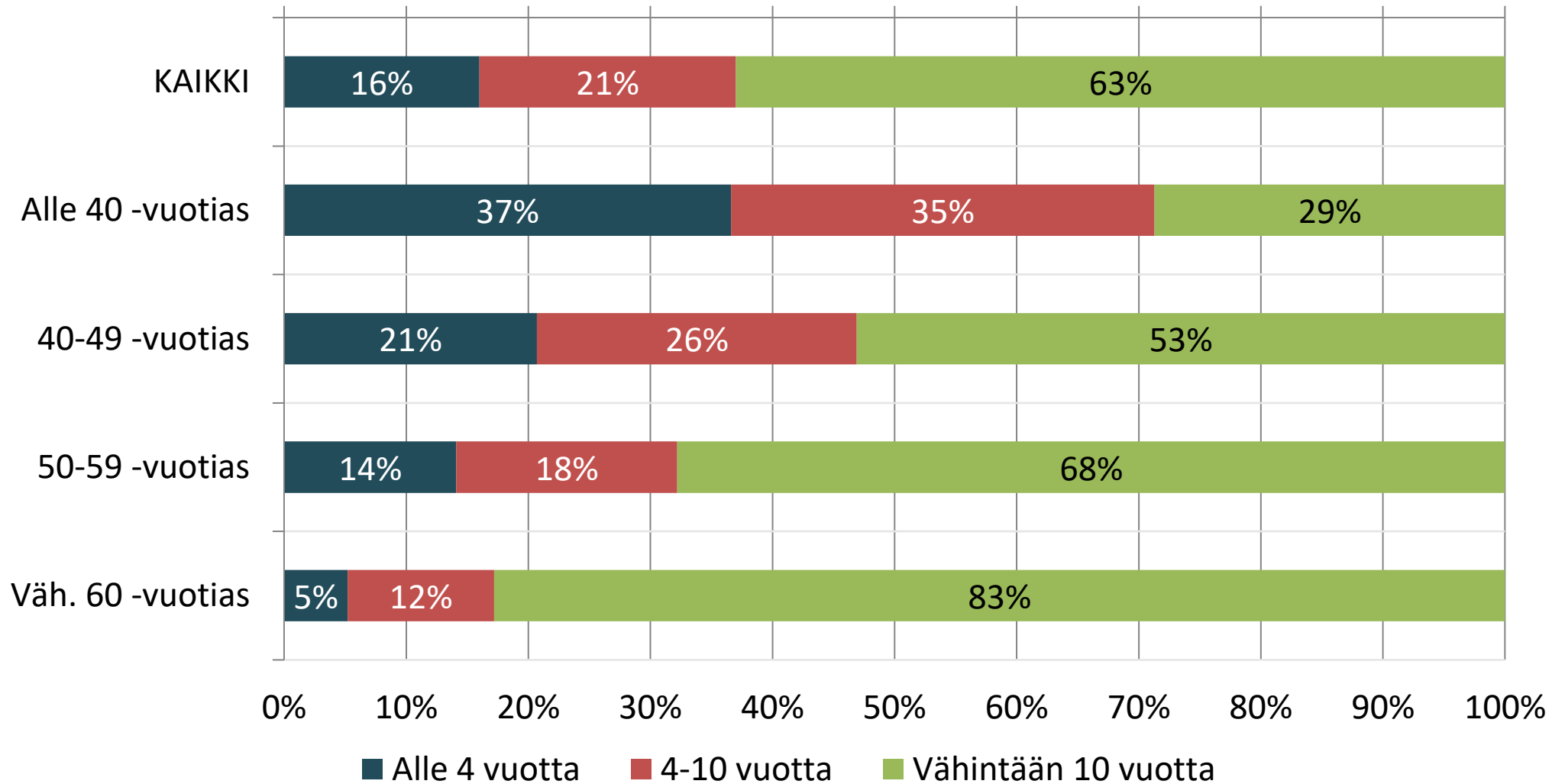
# ESIMIESTEHTÄVISSÄ TOIMIMISAIKA

Vastaajien määrä: 1594



# TYÖVUODET NYKYISESSÄ ORGANISAATIOSSA

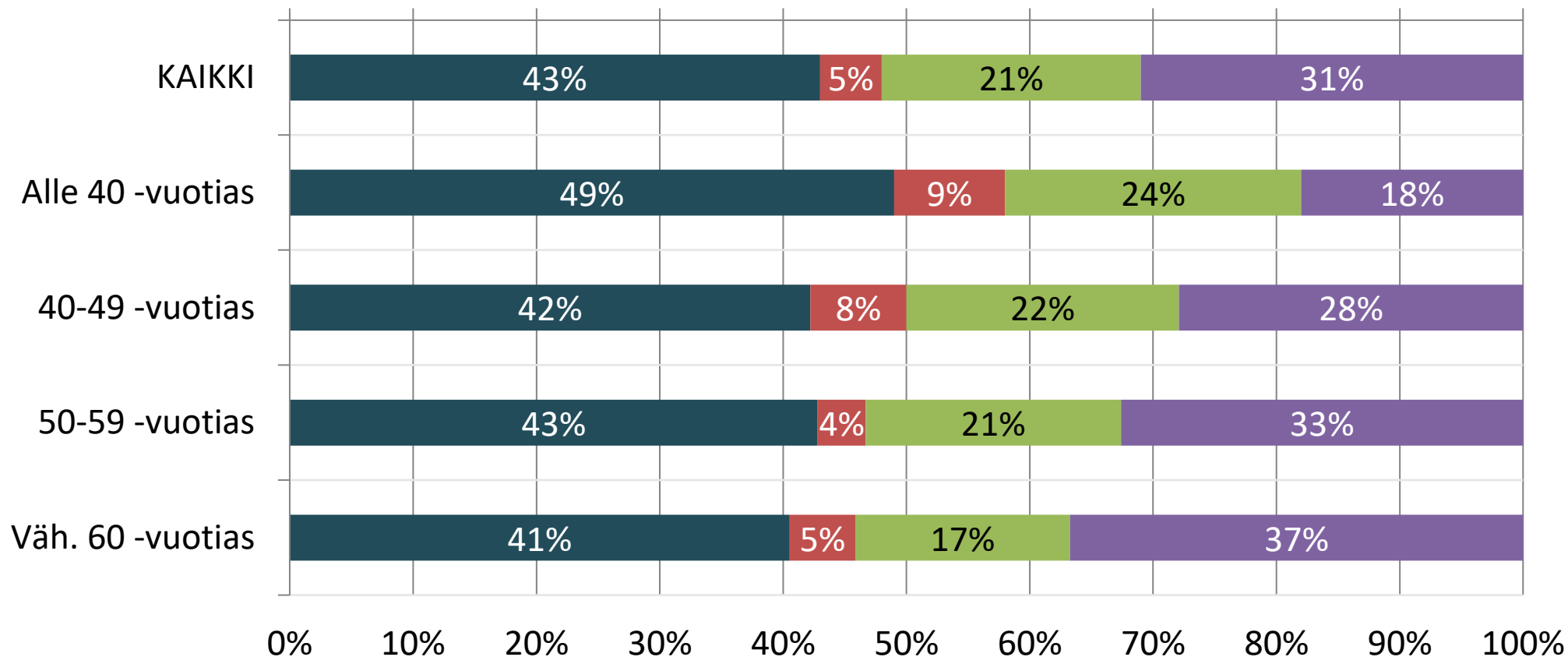
Vastaajien määrä: 1595





# VASTAAJAN SUORASSA ALAISUUDESSA TOIMIVA HENKILÖSTÖ

Vastaajien määrä: 1576



■ Opetustehtävissä toimivaa henkilöstöä

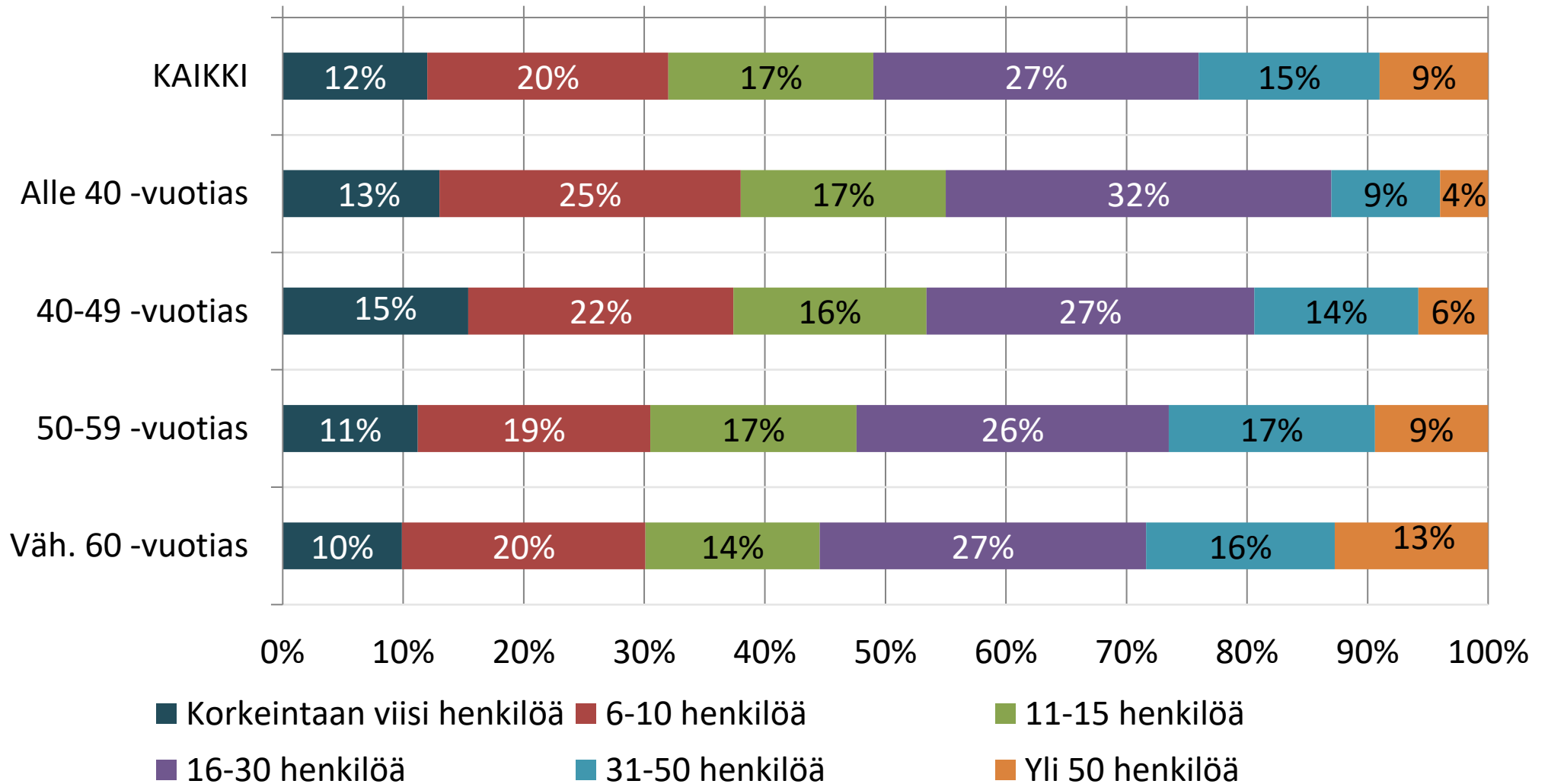
■ Tutkimustehtävissä toimivaa henkilöstöä

■ Hallinto- ja tukipalveluhenkilöstöä

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

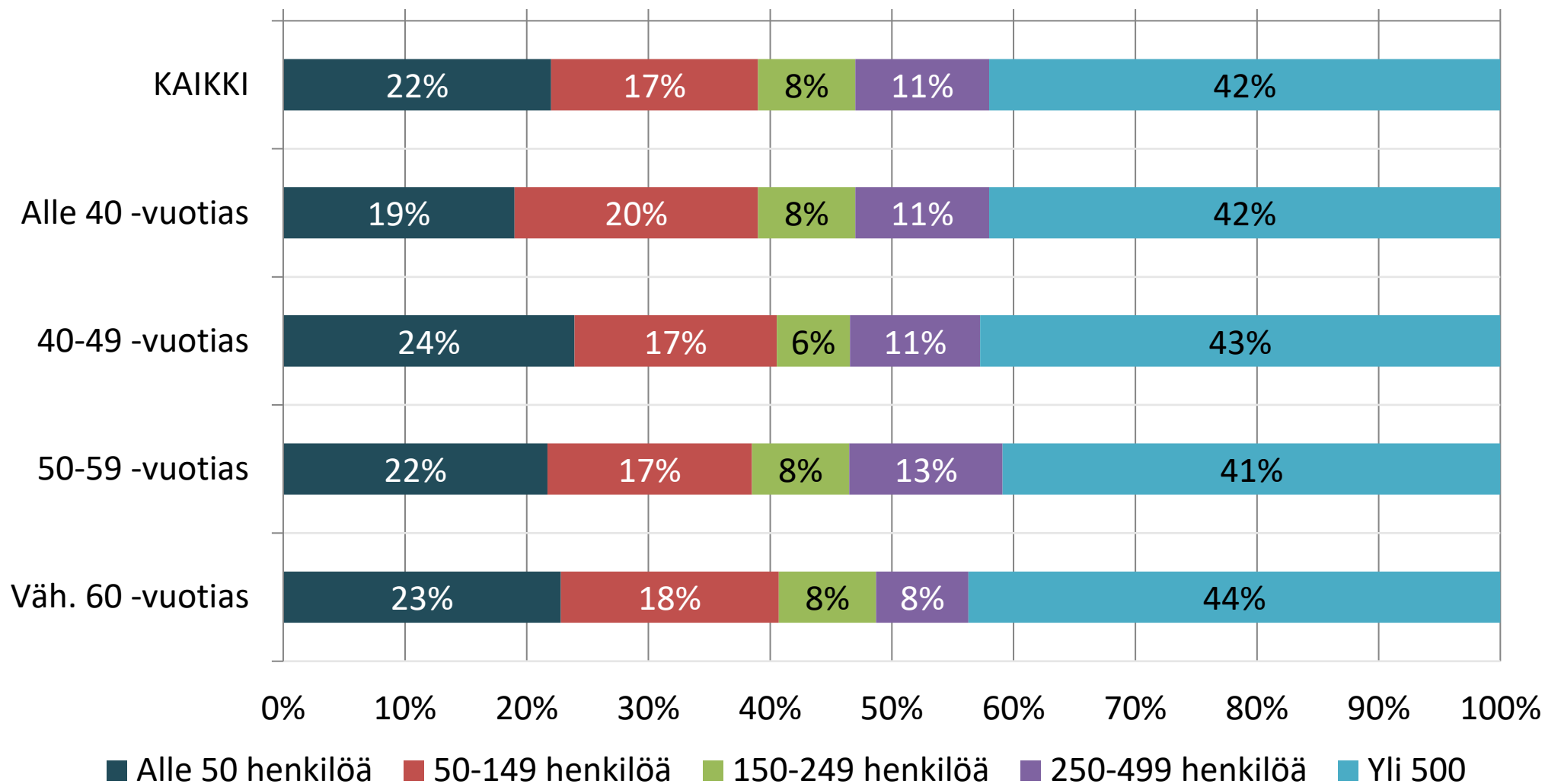
# VASTAAJAN SUORIEN ALAISTEN MÄÄRÄ

Vastaajien määrä: 1583



# VASTAAJAN ORGANISAATION KOKONAISHENKILÖSTÖMÄÄRÄ

Vastaajien määrä: 1577



# TAUSTATIEDOISTA

- Esimiesten määrää ei tiedetä – arviolta varsin edustava – ainakin monipuolinen aineisto
- Esimiehet/johtajat:
  - Kokeneita ja iäkkäämpiä – varsinkin ylemmillä johtamistasoilla
    - Nuorempia varhaiskasvatuksessa (jossa toisaalta myös väh. 60-vuotiaitakin) sekä yksityisellä
  - Naisvaltaisia – kaikilla johtamistasoilla ja ikäisissä
  - Kiitettävistä kouluttautuneita – johtamisosaamisessakin, joka vähäisempää alemmilla johtamistasoilla
  - Varsin paljon suorja alaisia etenkin keskijohdossa (esimiesportaassa ja nuoremmilla vähemmän)

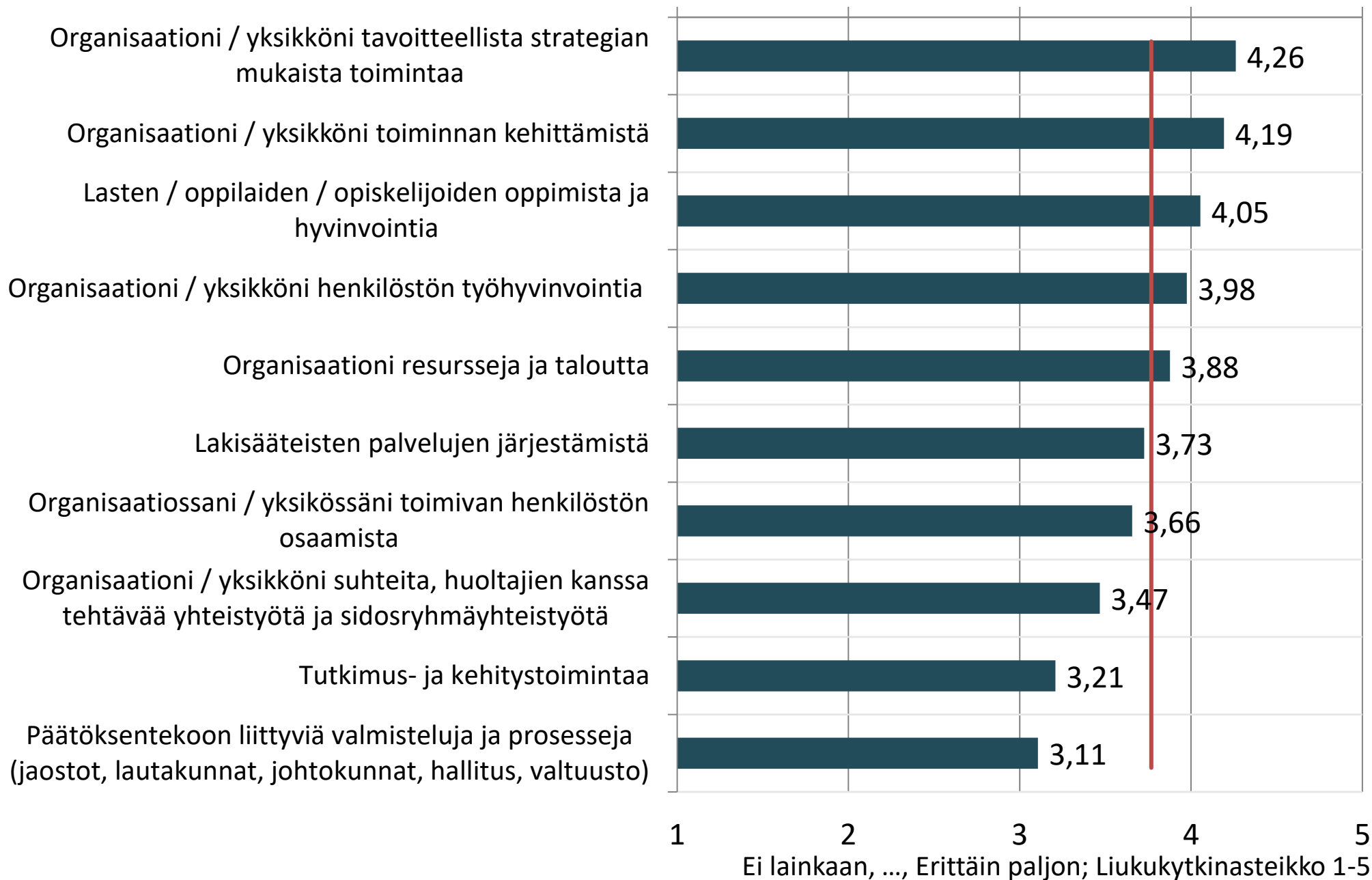
**ESIMIESIDENTITEETTI**

# Mitä johtamistyössä edistetään?

- Erityisesti:
  - Strategian mukaista toimintaa
  - Toiminnan kehittämistä
  - Oppilaiden oppimista ja hyvinvointia
- Ei samoissa määrin:
  - Päätöksentekoa
  - Tutkimusta ja kehittämistä
  - Huoltaja- ja/tai sidosryhmäyhteistyötä
- Nuorimmat ei samassa määrin strategian mukaista toimintaa, taloutta ja resursseja eikä päätöksentekoa – kyse enemmän sijoittumisesta esimiestehtäviin ja varhaiskasvatukseen

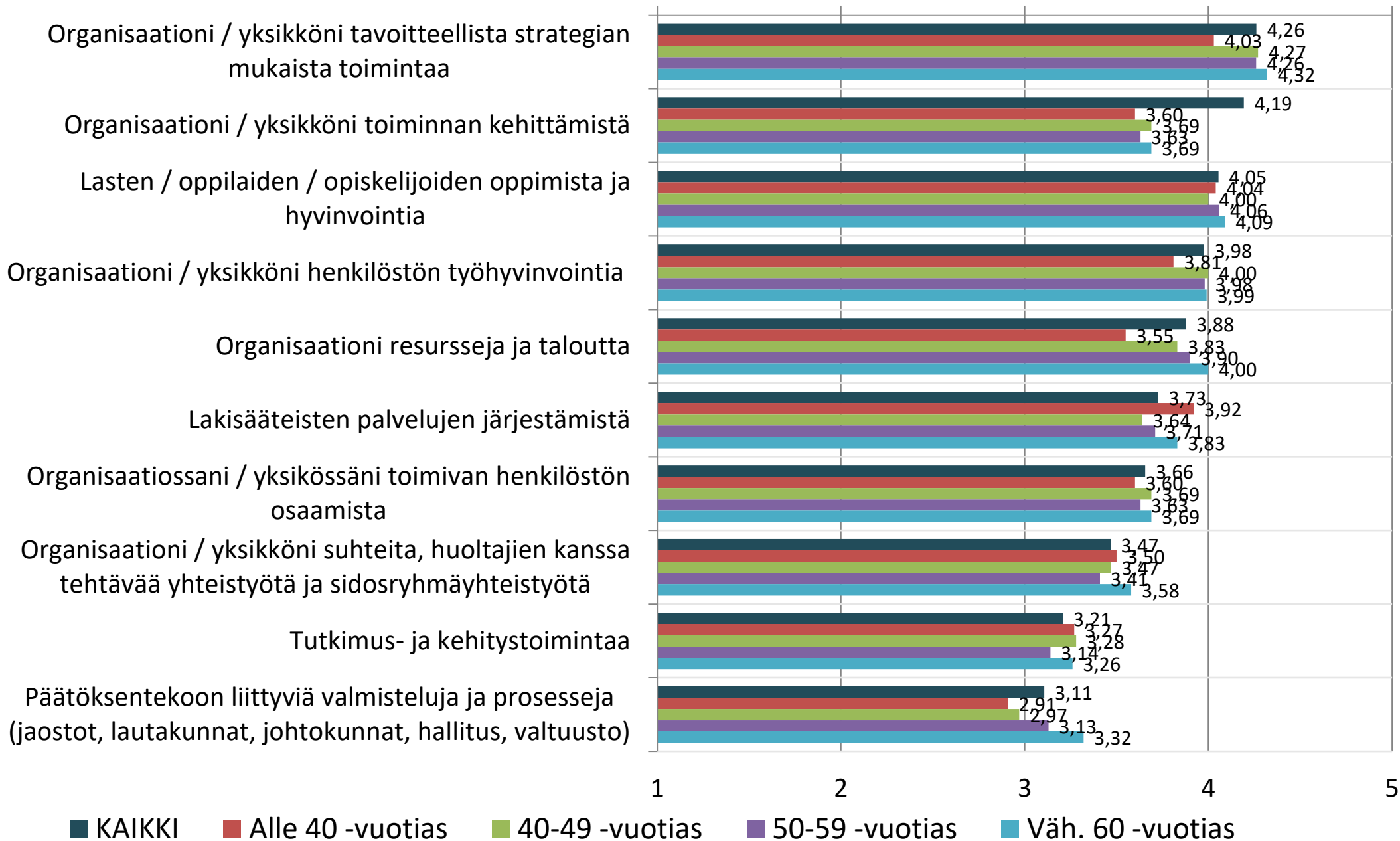
# Mitä päämääriä/tavoitteita edistän päivittäisessä työssäni?

Vastaajien määrä: 1593



# Mitä päämääriä/tavoitteita edistän päivittäisessä työssäni?

Vastaajien määrä: 1593

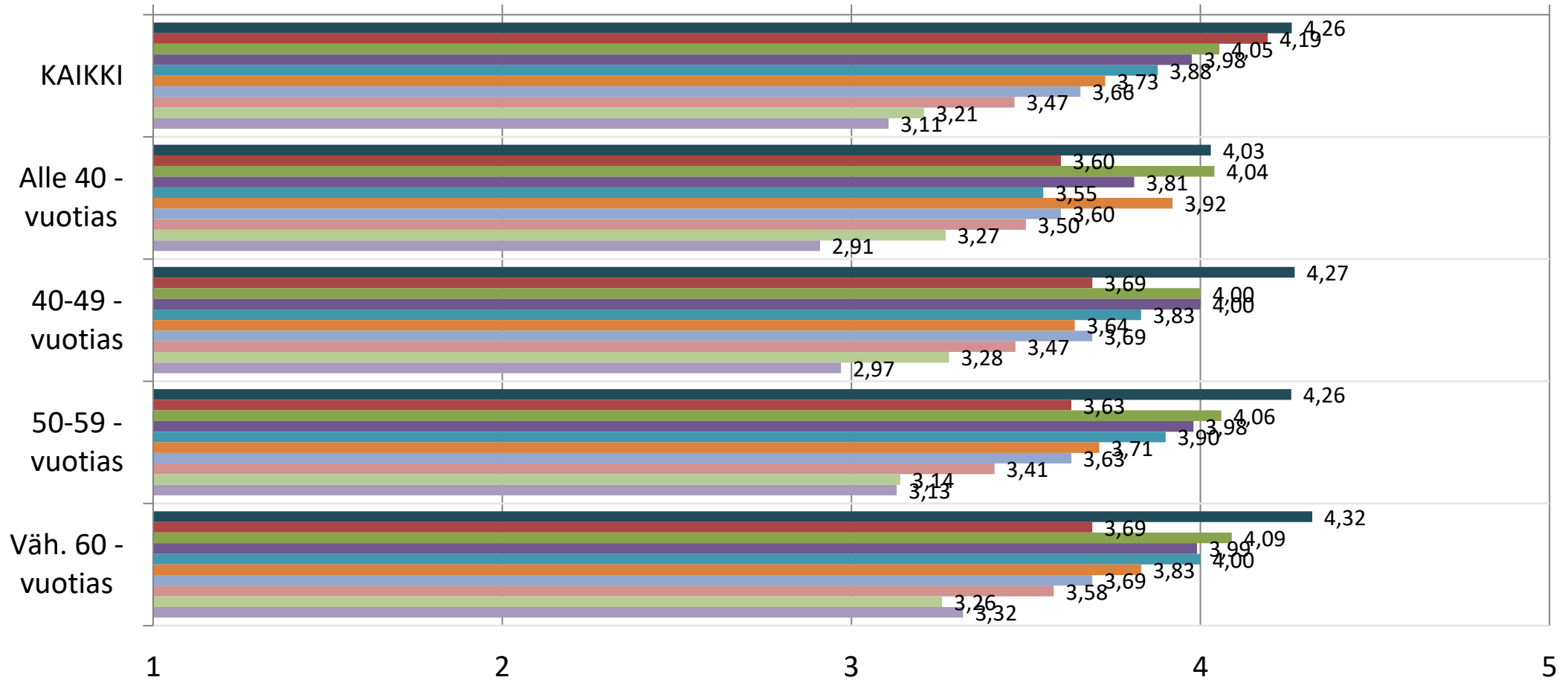


Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; Liukukytkeinasteikko 1-5



# 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)

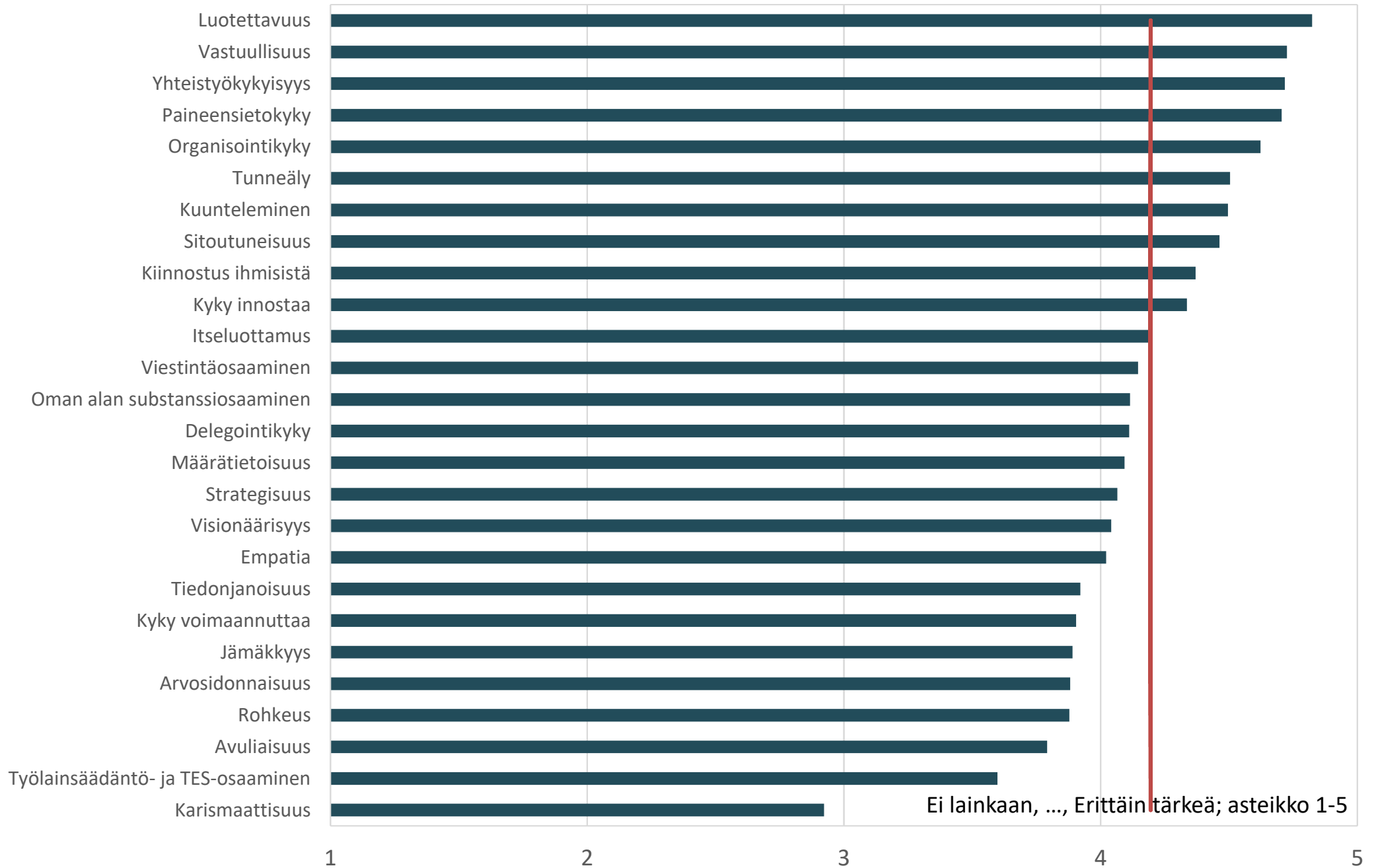
Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon, Liukukytkeinasteikko 1-5

# Mitkä ominaisuudet tärkeitä esimiestyössä?

- Erityisesti:
  - Luotettavuus
  - Vastuullisuus
  - Yhteistyökyky
  - Paineensietokyky
  - Organisoitokyky
  
  - Vanhemmilla korostuu (enemmän ylintä johtoa) strategisuus, visionäärisyys ja arvosidonnaisuus
- Ei samoissa määrin:
  - Karismaattisuus
  - Työlainsäädäntö- ja TES-osaaminen (etenkin esimiehet)
  - Avuliaisuus (hieman tärkeämpi esimiehillä)
  
  - Nuorilla ei samoissa määrin kyky voimaannuttaa. Hieman korostuu jäämäkkyys.

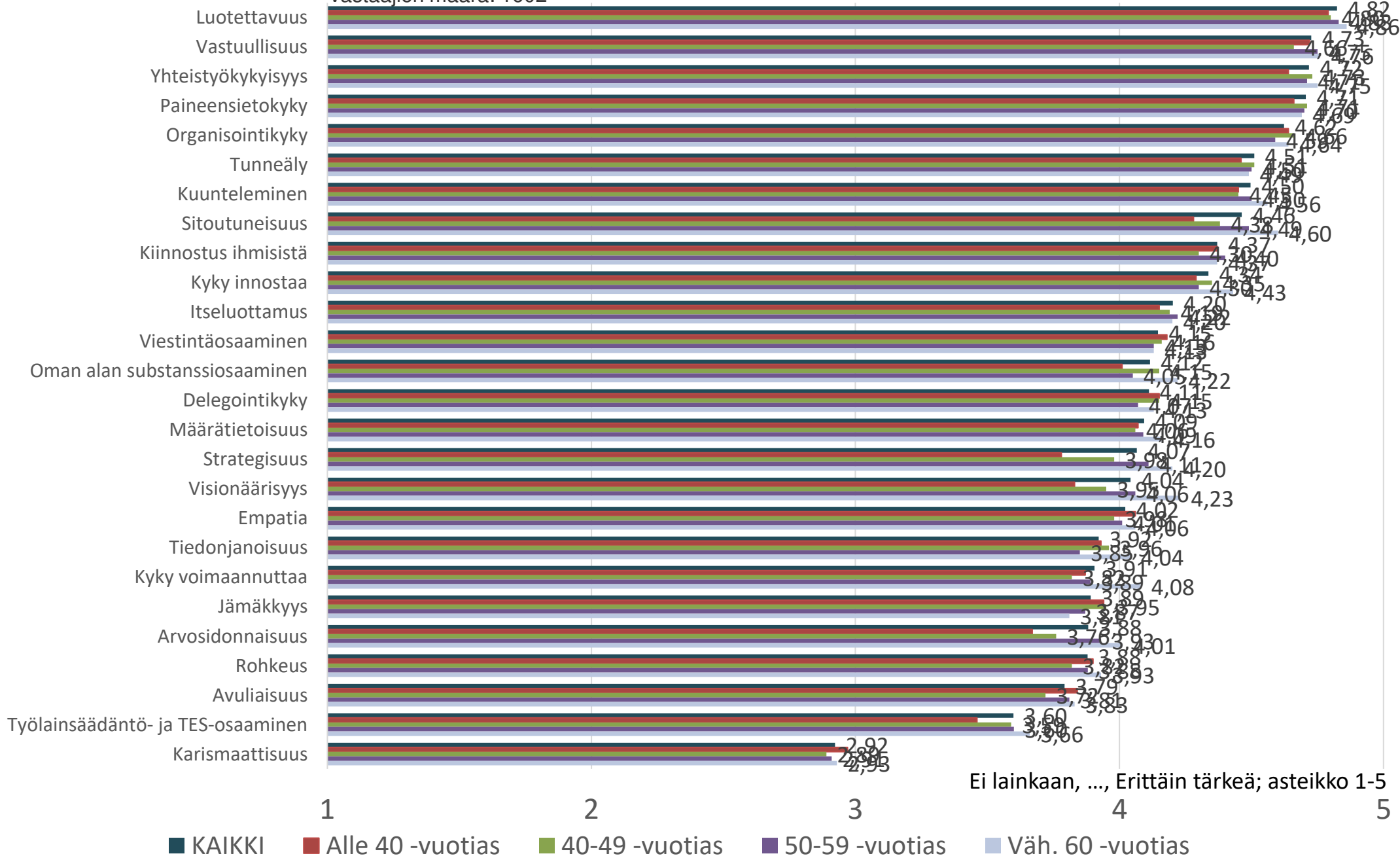
# Arvioi oman työsi kannalta, mitkä ominaisuudet ovat tärkeimpiä esimiestyössä kasvatus-, koulutus- ja tutkimusorganisaatioissa?

Vastaajien määrä: 1602



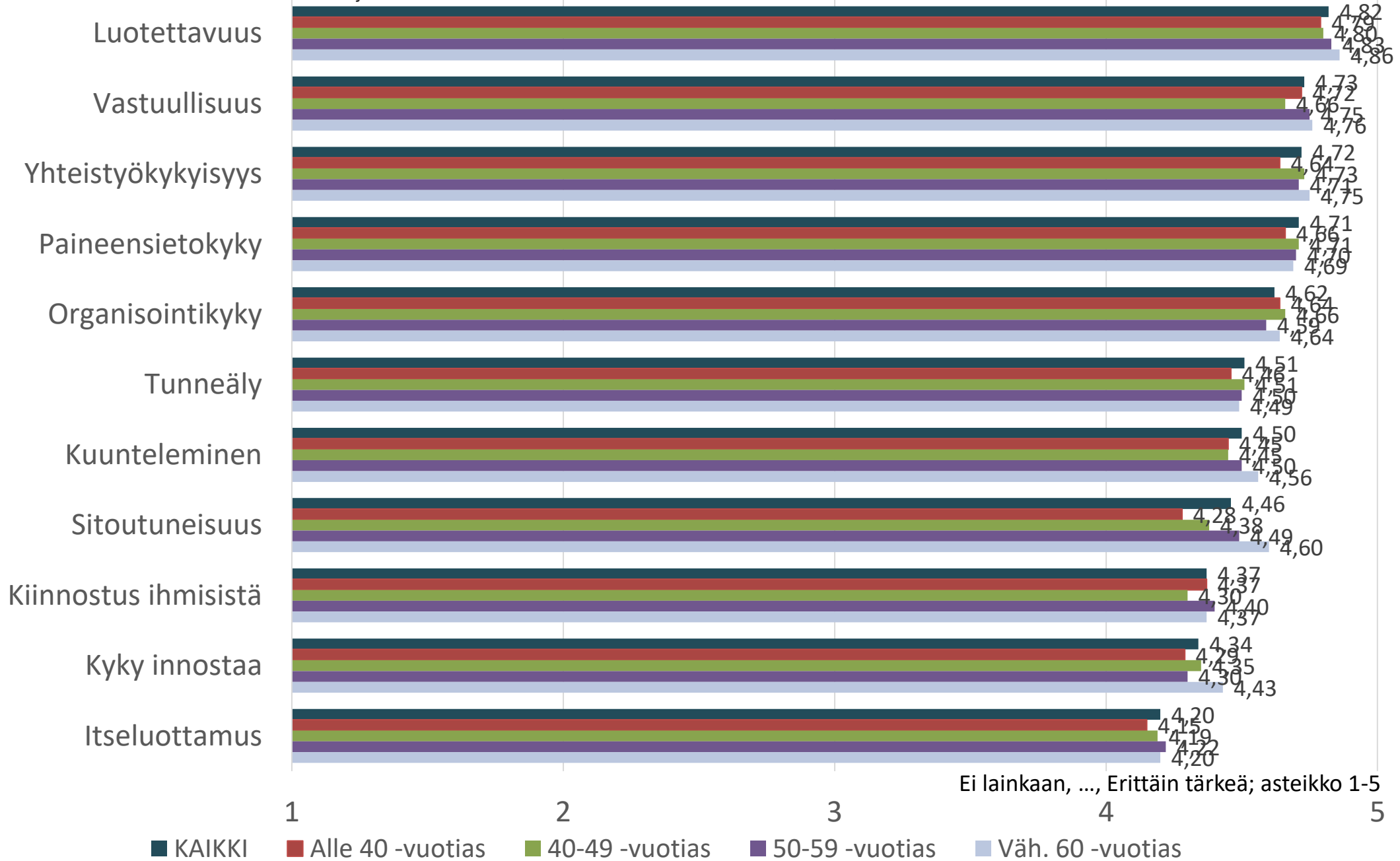
# Arvioi oman työsi kannalta, mitkä ominaisuudet ovat tärkeimpiä esimiestyössä kasvatus-, koulutus- ja tutkimusorganisaatioissa?

Vastaajien määrä: 1602



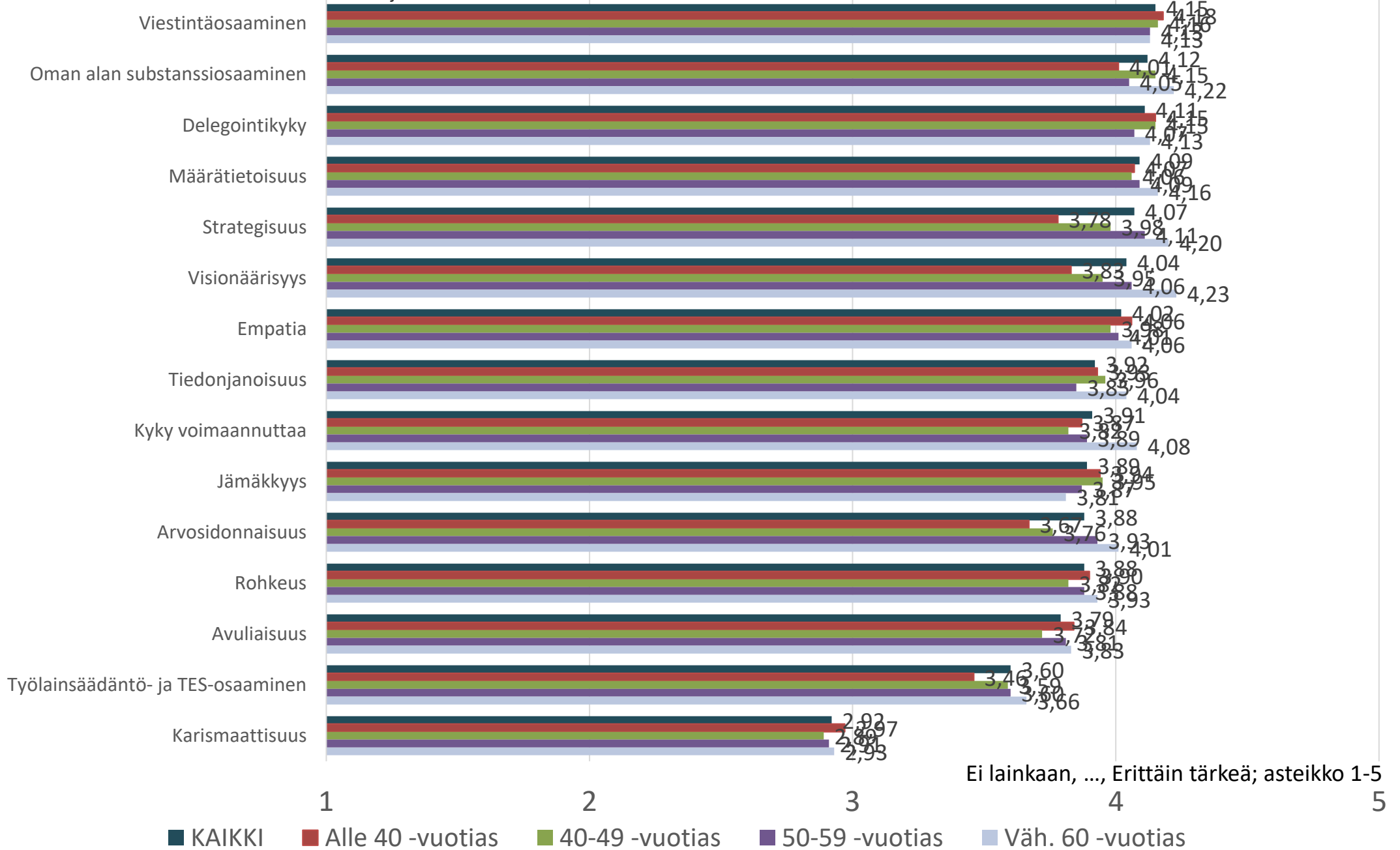
# Arvioi oman työsi kannalta, mitkä ominaisuudet ovat tärkeimpiä esimiestyössä kasvatus-, koulutus- ja tutkimusorganisaatioissa? 1/2

Vastaajien määrä: 1602



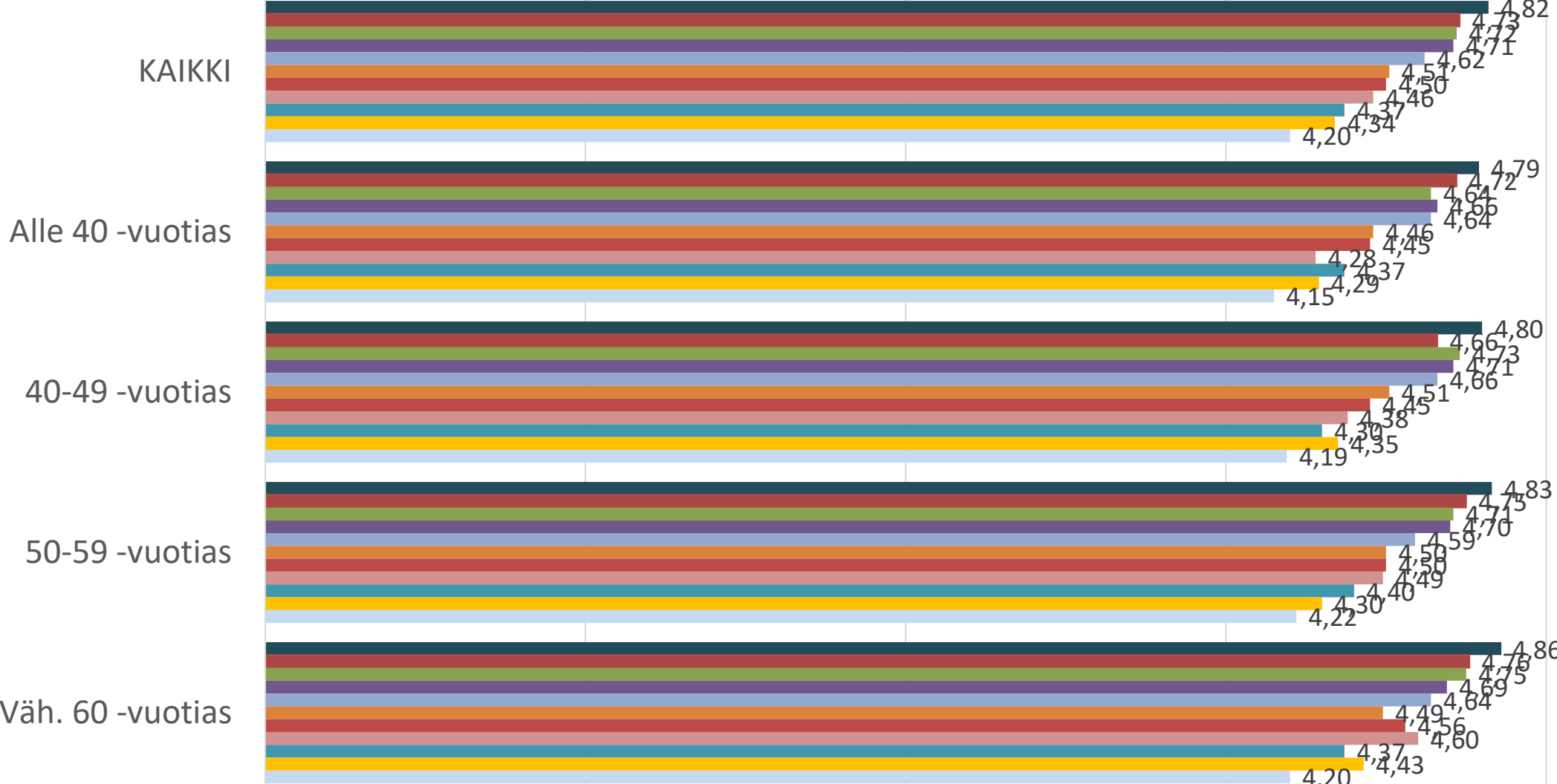
# Arvioi oman työsi kannalta, mitkä ominaisuudet ovat tärkeimpiä esimiestyössä kasvatus-, koulutus- ja tutkimusorganisaatioissa? 2/2

Vastaajien määrä: 1602



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

Vastaajien määrä: 1602

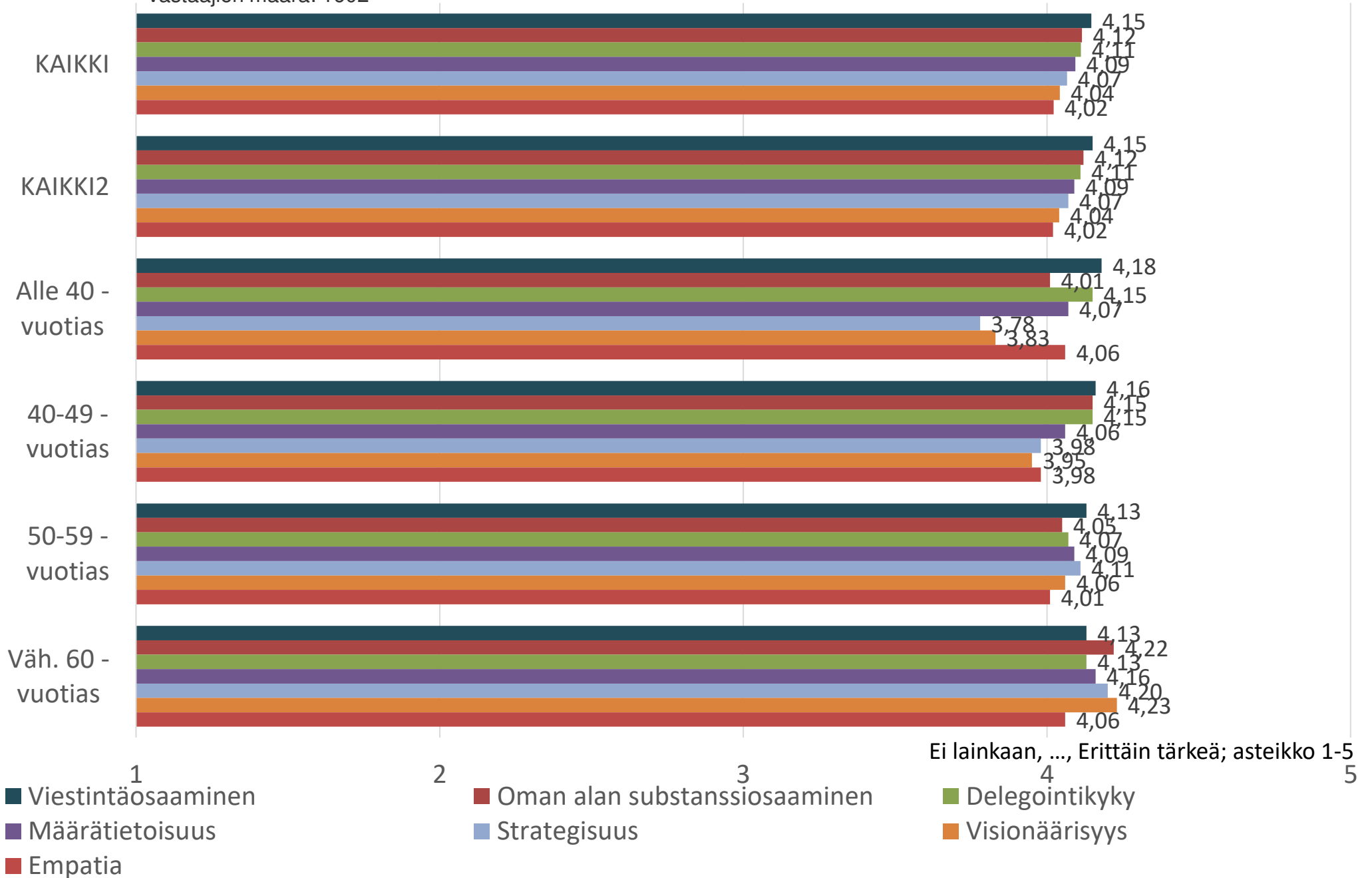


Ei lainkaan, ..., Erittäin tärkeä; asteikko 1-5

- Luotettavuus
- Vastuullisuus
- Yhteistyökykyisyys
- Paineensietokyky
- Organisointikyky
- Tunneäly
- Kuunteleminen
- Sitoutuneisuus
- Kiinnostus ihmisistä
- Kyky innostaa
- Itseluottamus

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

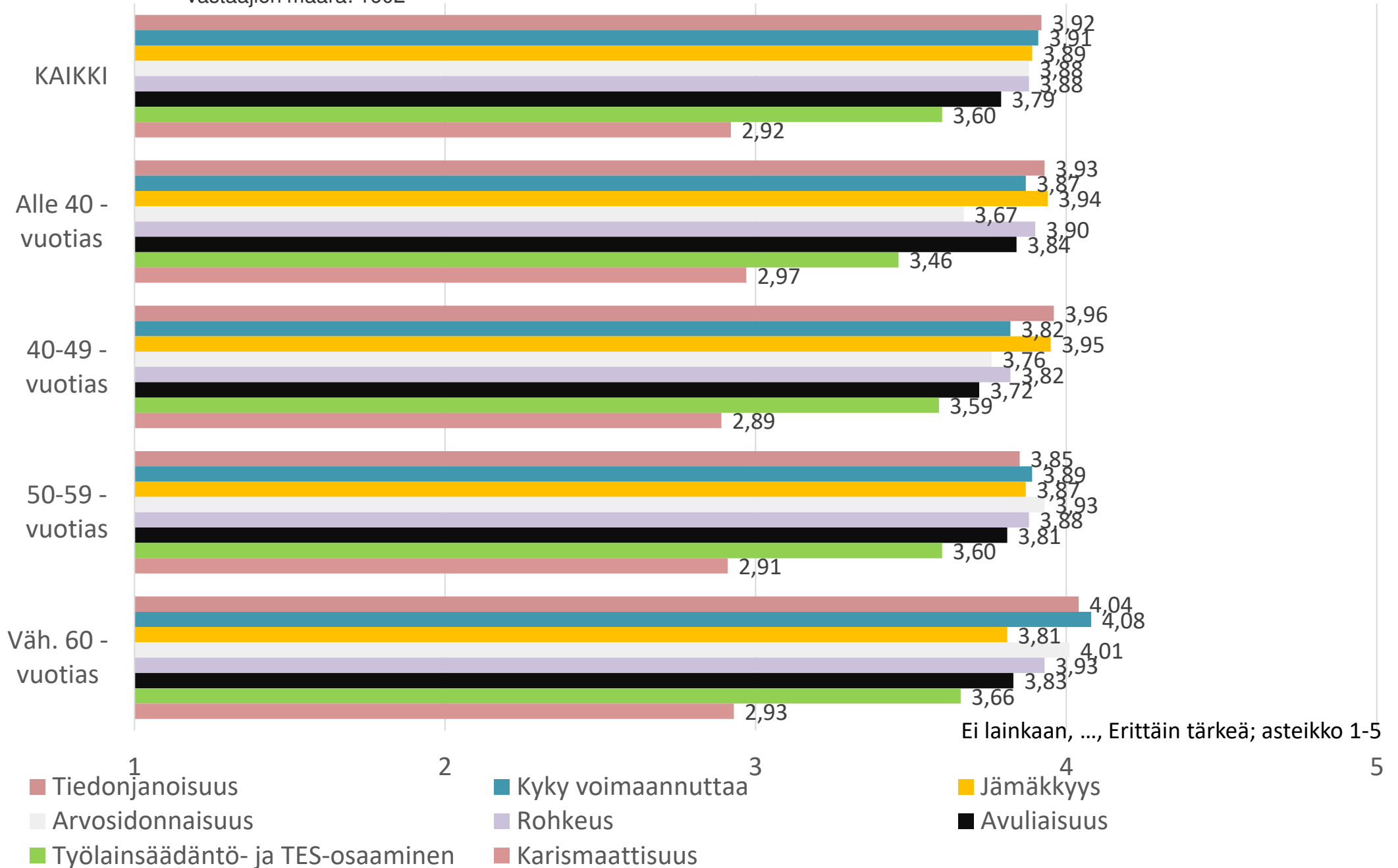
Vastaajien määrä: 1602





# Arvioi oman työsi kannalta, mitkä ominaisuudet ovat tärkeimpiä esimiestyössä kasvatus-, koulutus- ja tutkimusorganisaatioissa? 3B/2

Vastaajien määrä: 1602

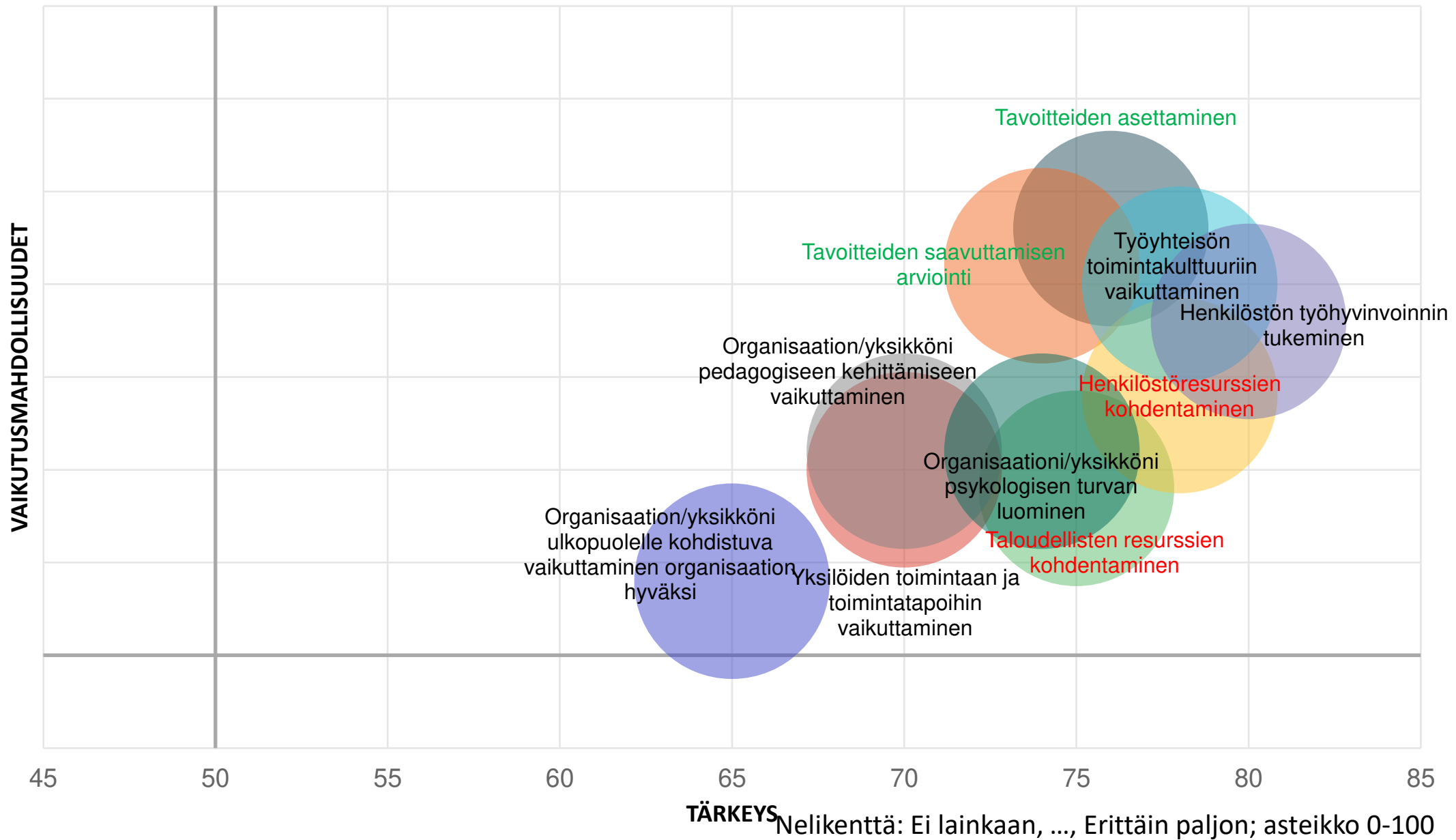


# Mitä näkee tärkeänä ja kuinka pystyy vaikuttamaan näihin?

- Erityisen tärkeää:
  - Työhyvinvoinnin tukeminen, työyhteisön toimintakulttuuriin vaikuttaminen ja henkilöstöresurssien kohdentaminen
  - Korostuvat nuoremmilla (ja samalla kuilu mahdollisuuksiin vaikuttaa kasvaa)
- Tärkeys ja mahdollisuus vaikuttaa tasapainossa:
  - Tavoitteiden asettaminen ja tavoitteiden saavuttamisen arviointi
- Mahdollisuus vaikuttaa ei vastaa tärkeyttä:
  - Taloudellisten resurssien kohdentaminen (korostuu nuorempiin mentäessä (huom. useammin esimiesasemassa)) ja henkilöstöresurssien kohdentaminen

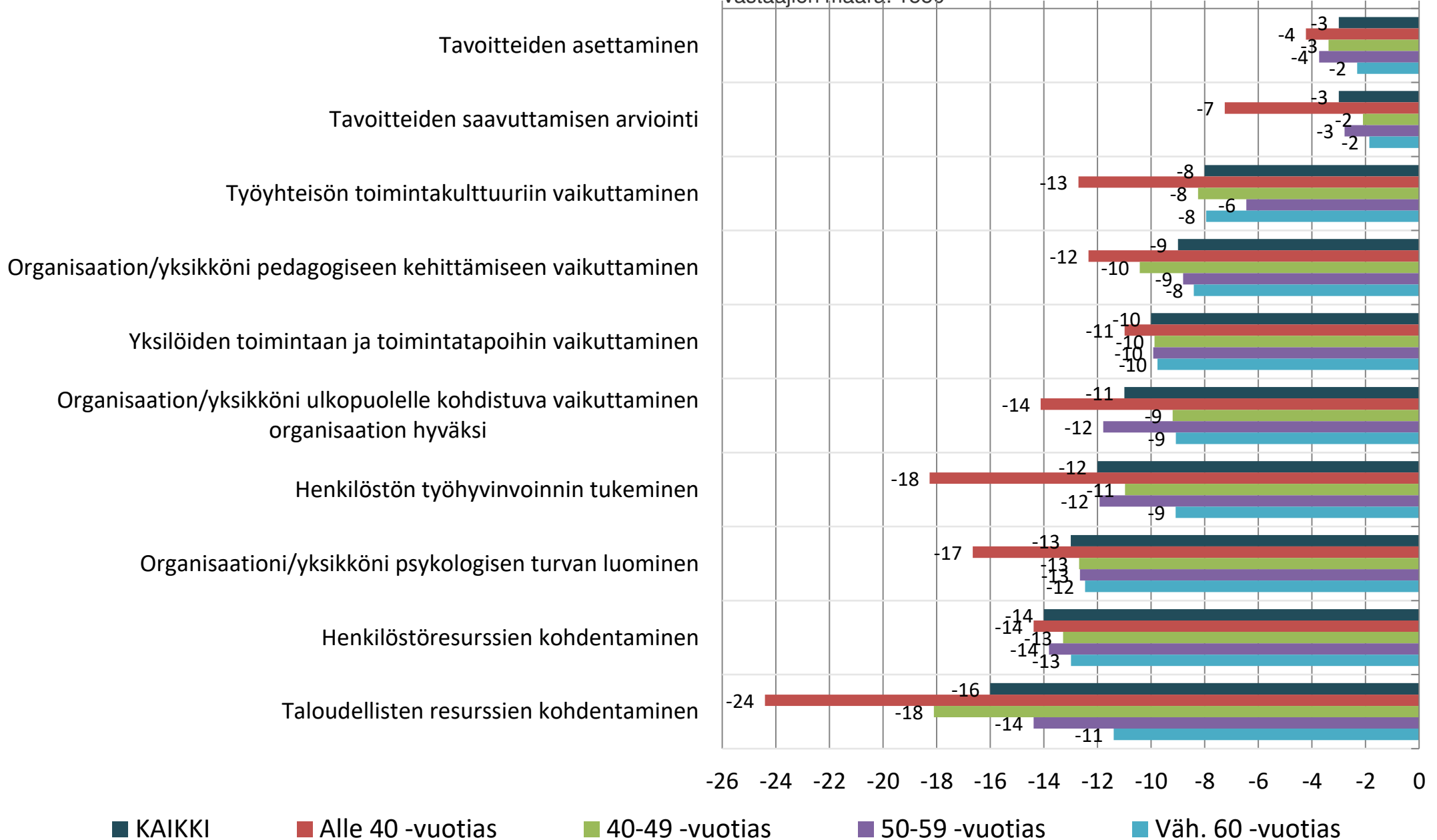
# Kuinka tärkeänä näet johtajana seuraavat tekijät ja kuinka hyvin pystyt vaikuttamaan niihin?

Vastaajien määrä: 1550



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

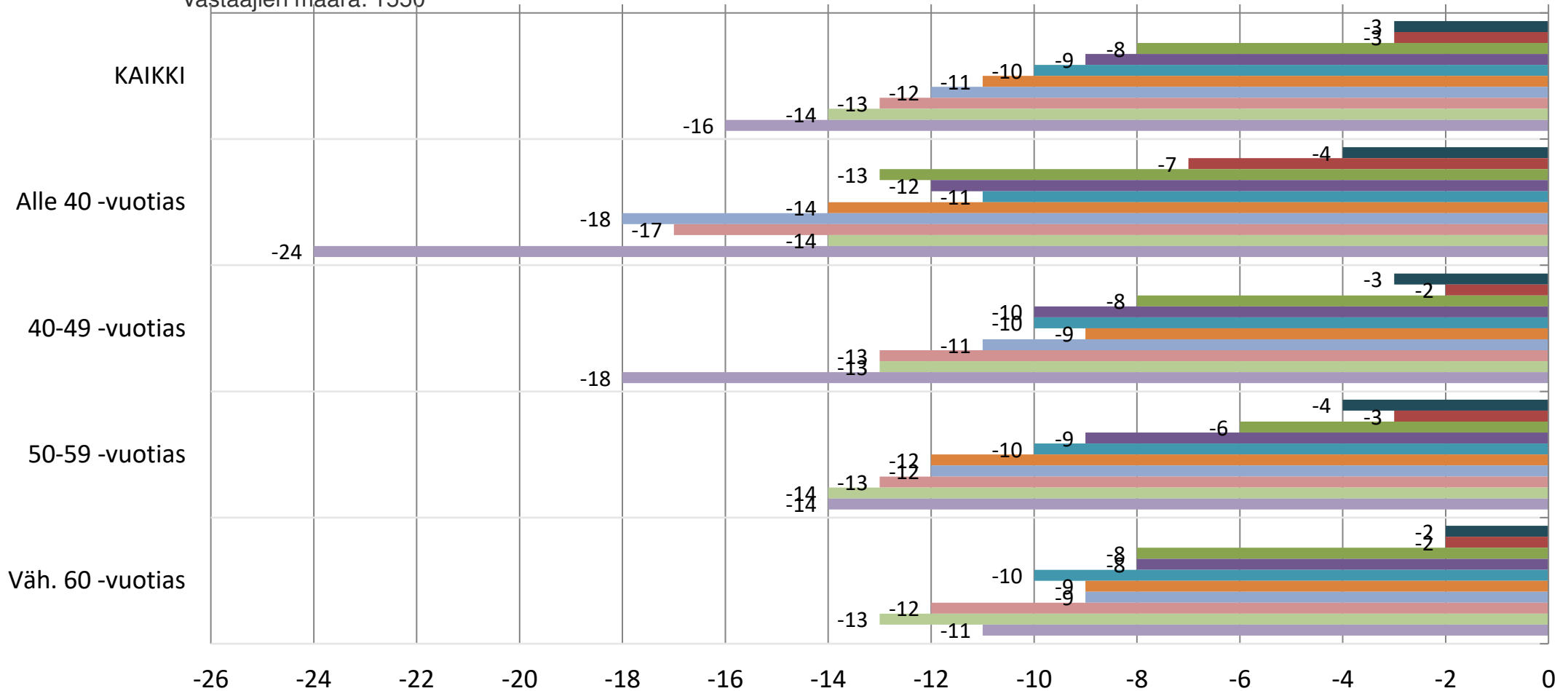
Vastaajien määrä: 1550



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	77	76	77	76
Tavoitteiden saavuttamisen arviointi	77	72	74	73
Työyhteisön toimintakulttuuriin vaikuttaminen	81	78	78	76
Organisaation/yksikköni pedagogiseen kehittämiseen vaikuttaminen	70	69	71	70
Yksilöiden toimintaan ja toimintatapoihin vaikuttaminen	72	69	71	69
Organisaation/yksikköni ulkopuolelle kohdistuva vaikuttaminen organisaation hyväksi	64	63	67	65
Henkilöstön työhyvinvoinnin tukeminen	82	79	81	77
Organisaationi/yksikköni psykologisen turvan luominen	77	73	74	72
Henkilöstöressurssien kohdentaminen	78	77	79	75
Taloudellisten resurssien kohdentaminen	76	75	75	73

**JOHTAJIEN KAIPAAMA TUKI**

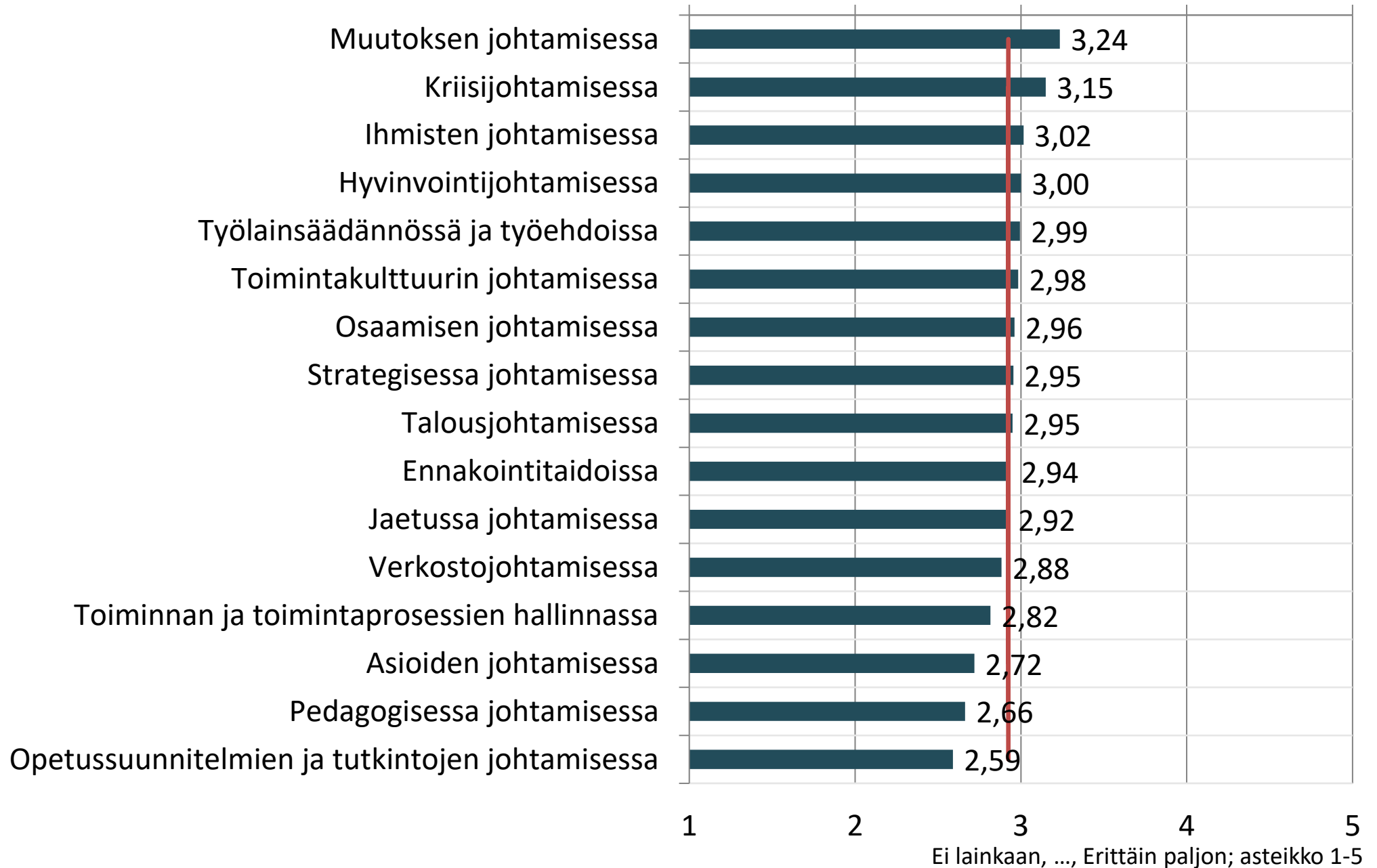
# Missä tarvitsee osaamisen kehittämistä?

- Erityisesti:
  - Muutoksen johtamisessa (etenkin vanhempiin mentäessä)
  - Kriisijohtamisessa
- Ei samoissa määrin:
  - Opetussuunnitelmien ja tutkintojen johtamisessa
  - Pedagogisessa johtamisessa
  - Asioiden johtamisessa



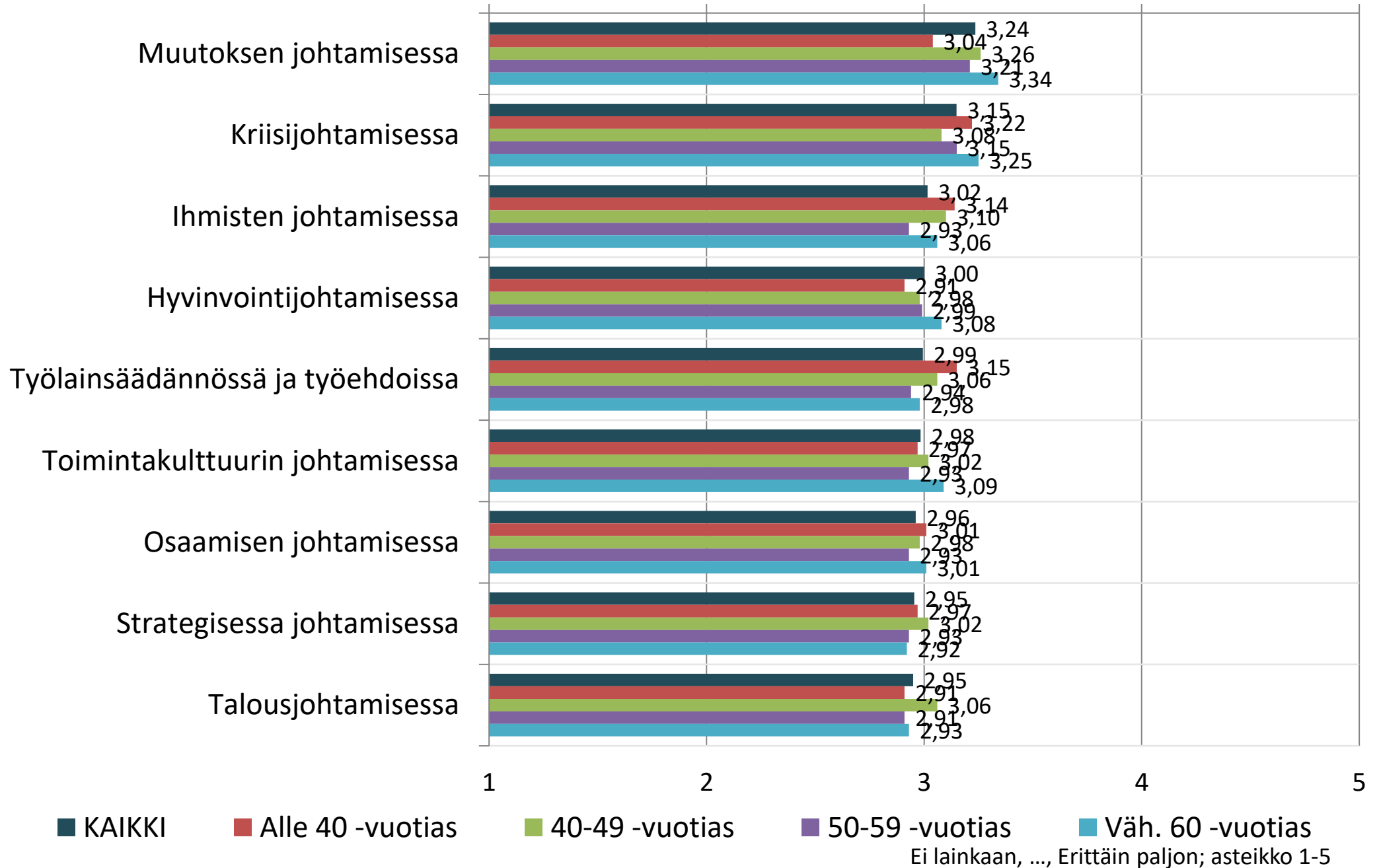
# Johtamistehtävässän tarvitsen oman osaamisen kehittämistä

Vastaajien määrä: 1599



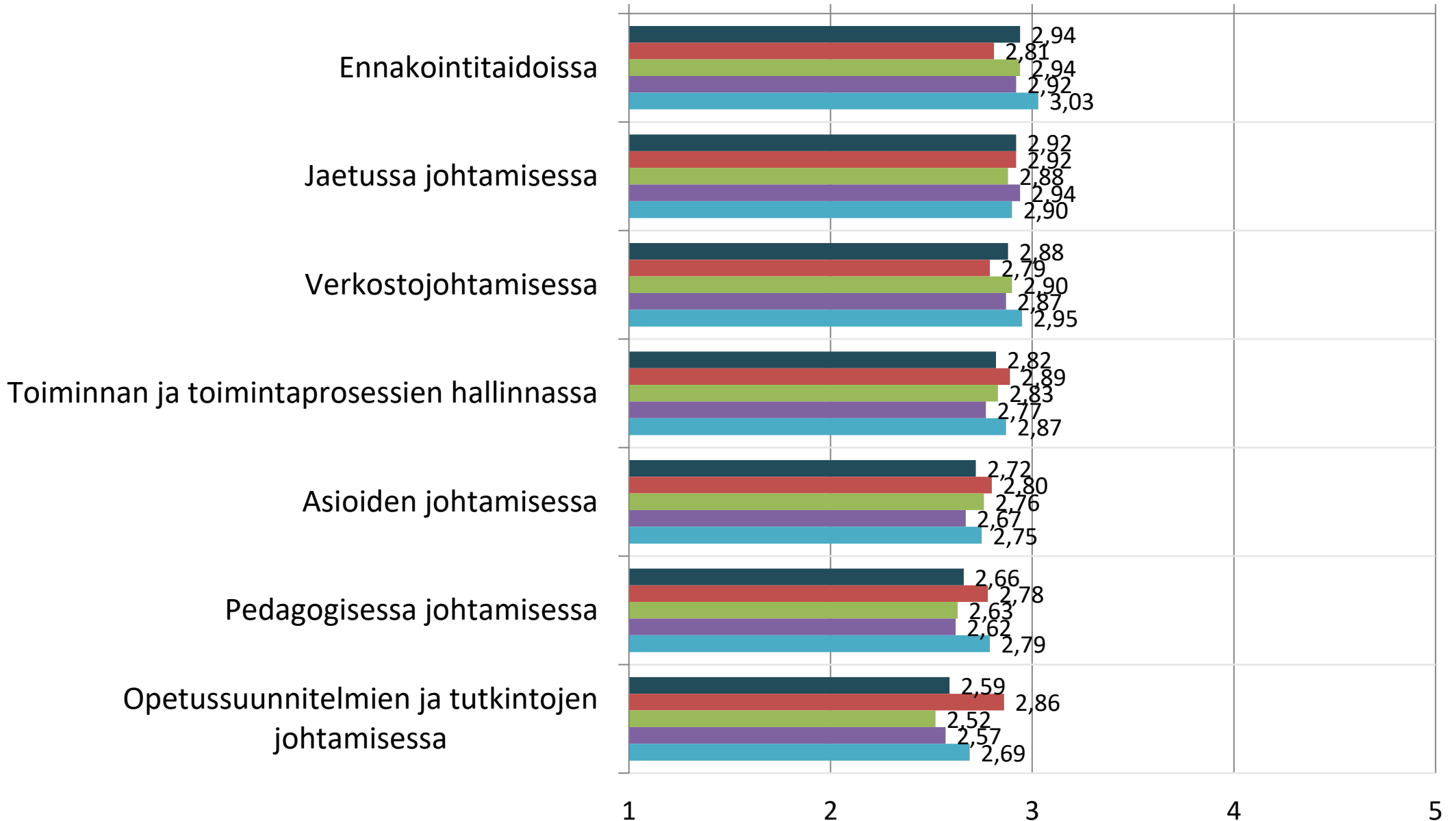
# Johtamistehtävässän tarvitsen oman osaamisen kehittämistä 1/2

Vastaajien määrä: 1599



# Johtamistehtävissäni tarvitsen oman osaamisen kehittämistä 2/2

Vastaajien määrä: 1599



■ KAIKKI

■ Alle 40 -vuotias

■ 40-49 -vuotias

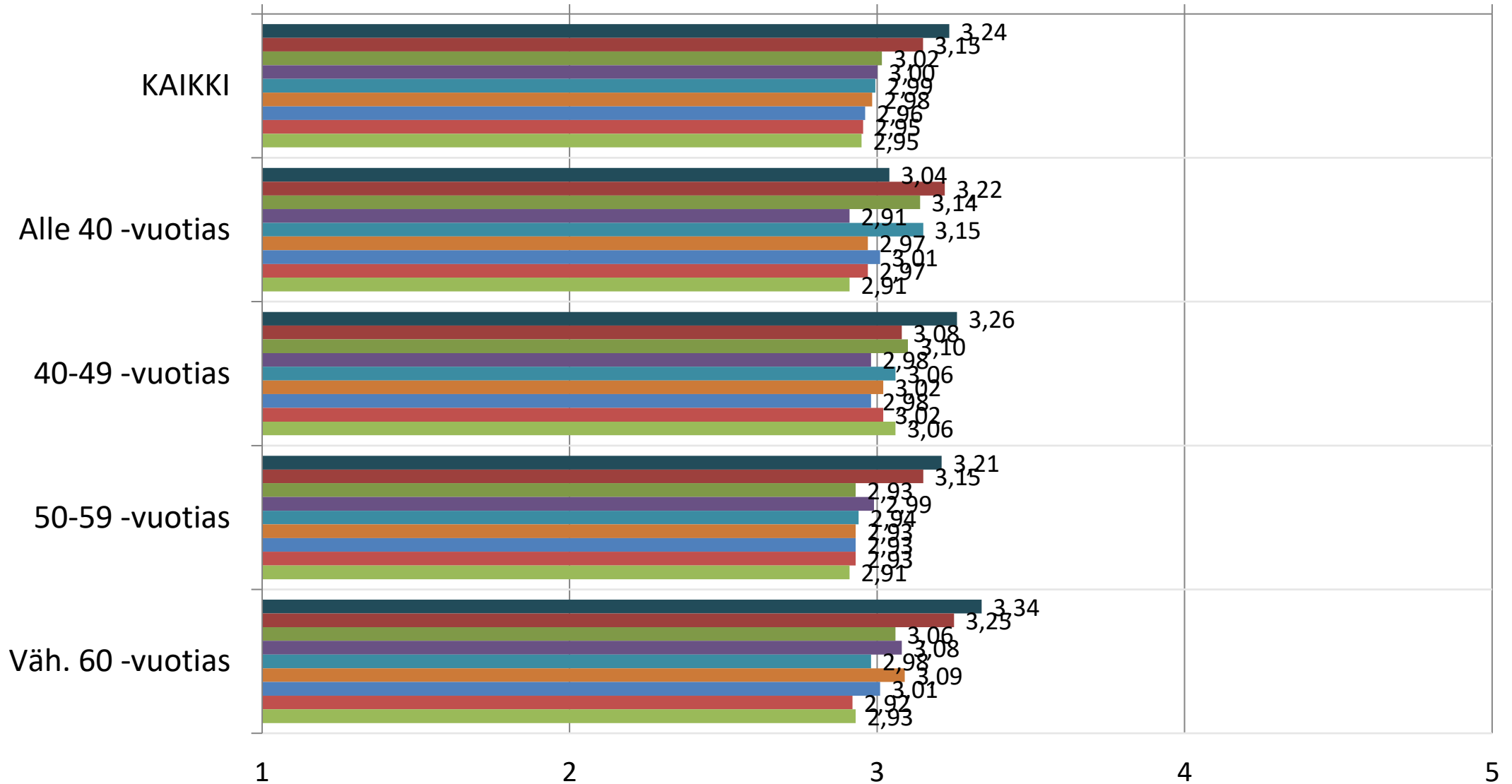
■ 50-59 -vuotias

■ Väh. 60 -vuotias

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

# Johtamistehtävissäni tarvitsen oman osaamisen kehittämistä 1B/2

Vastaajien määrä: 1599



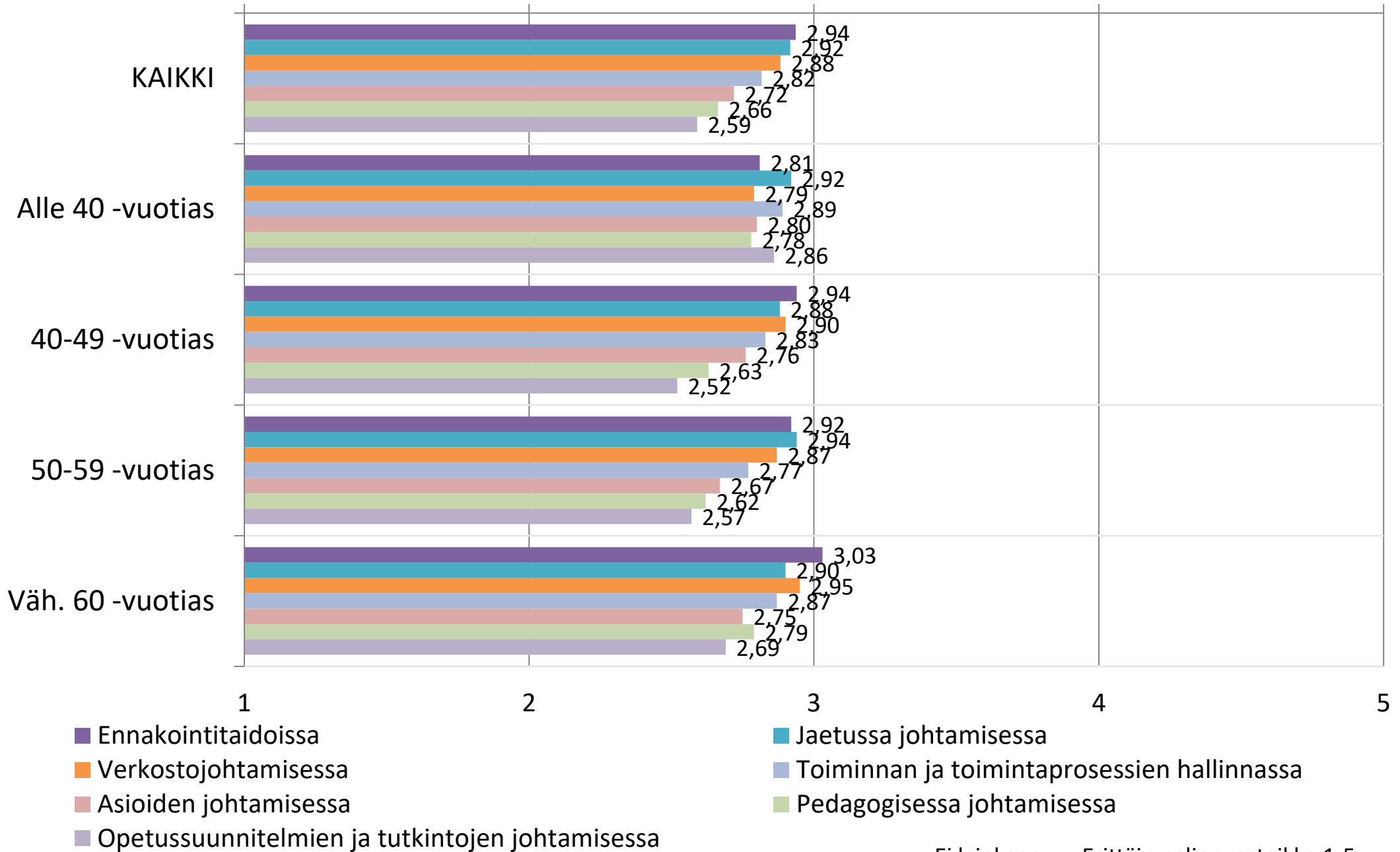
■ Muutoksen johtamisessa  
■ Hyvinvointijohtamisessa  
■ Osaamisen johtamisessa

■ 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

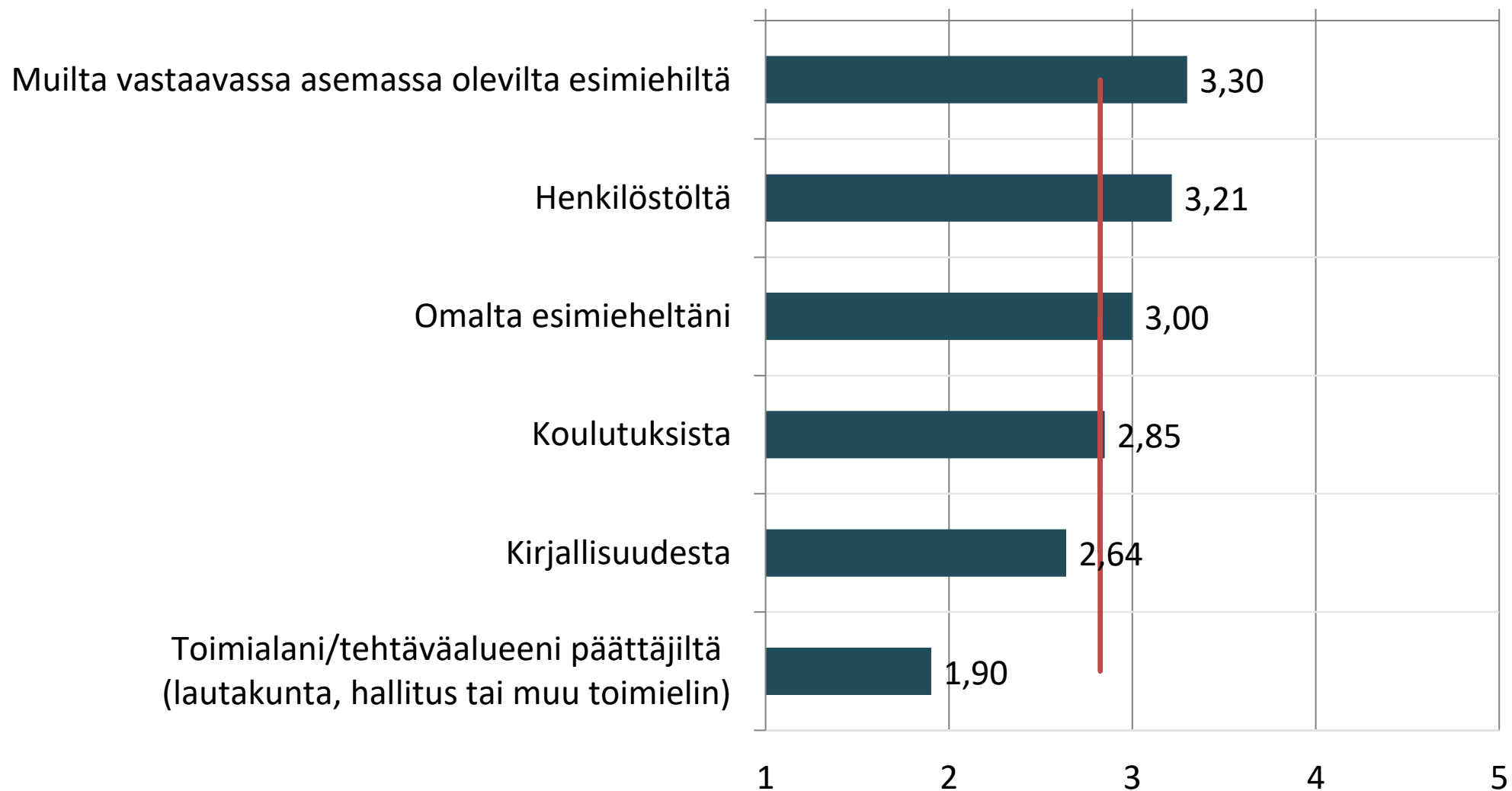


# Keneltä saa tukea johtamistehtävässä?

- Erityisesti:
  - Muilta vastaavassa asemassa olevilta
  - Henkilöstöltä
- Ei samoissa määrin:
  - Päättäjiltä
- Vanhemmat saa nuoria enemmän henkilöstöltä ja päättäjiltä, nuoremmat puolestaan esimiehiltään (enemmän johtuneesta asemasta kuin iästä)

# 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

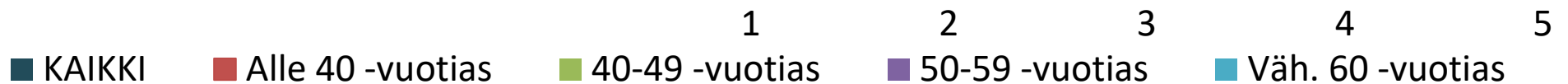
Henkilöstöltä

Omalta esimieheltäni

Koulutuksista

Kirjallisuudesta

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

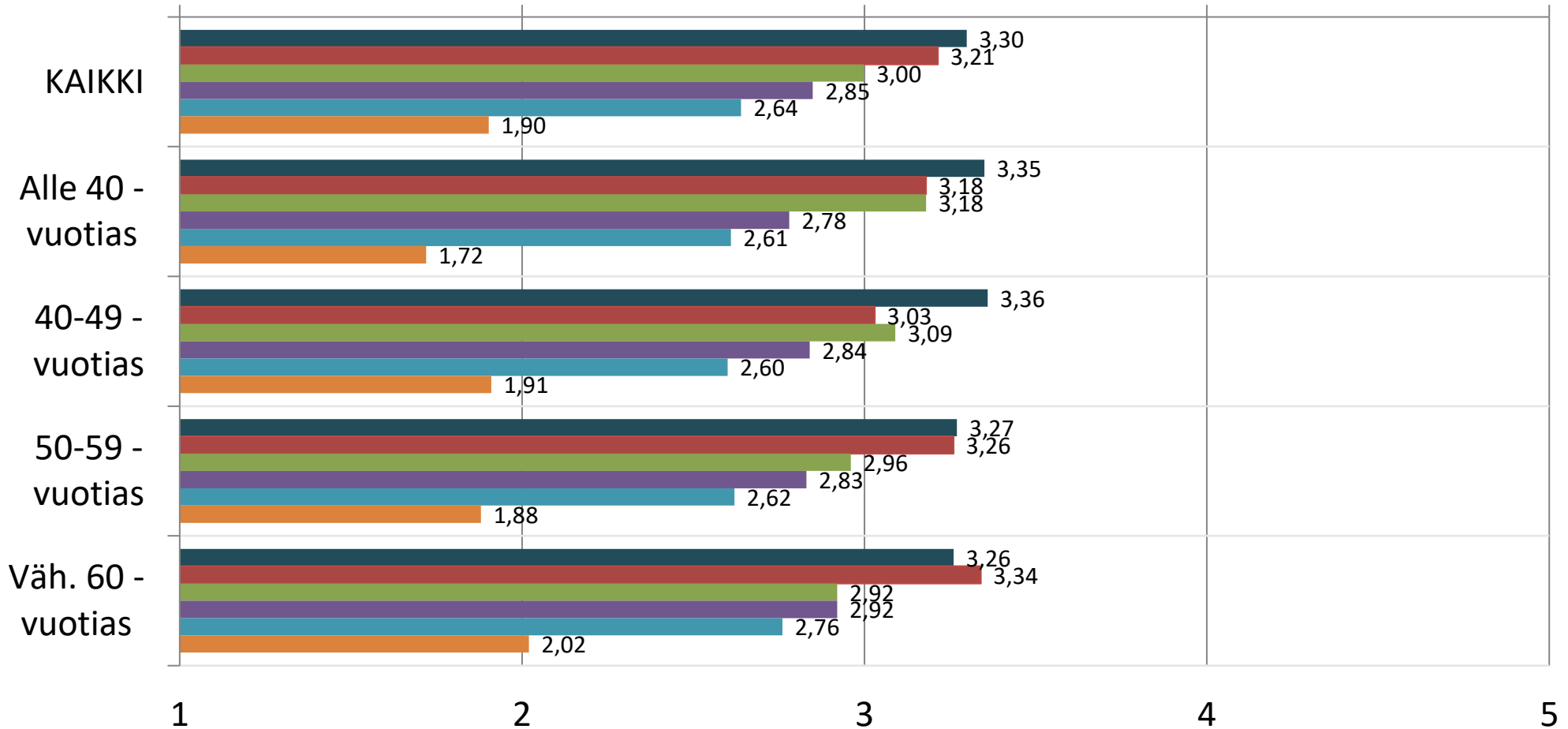


Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; asteikko 1-5



# 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)

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

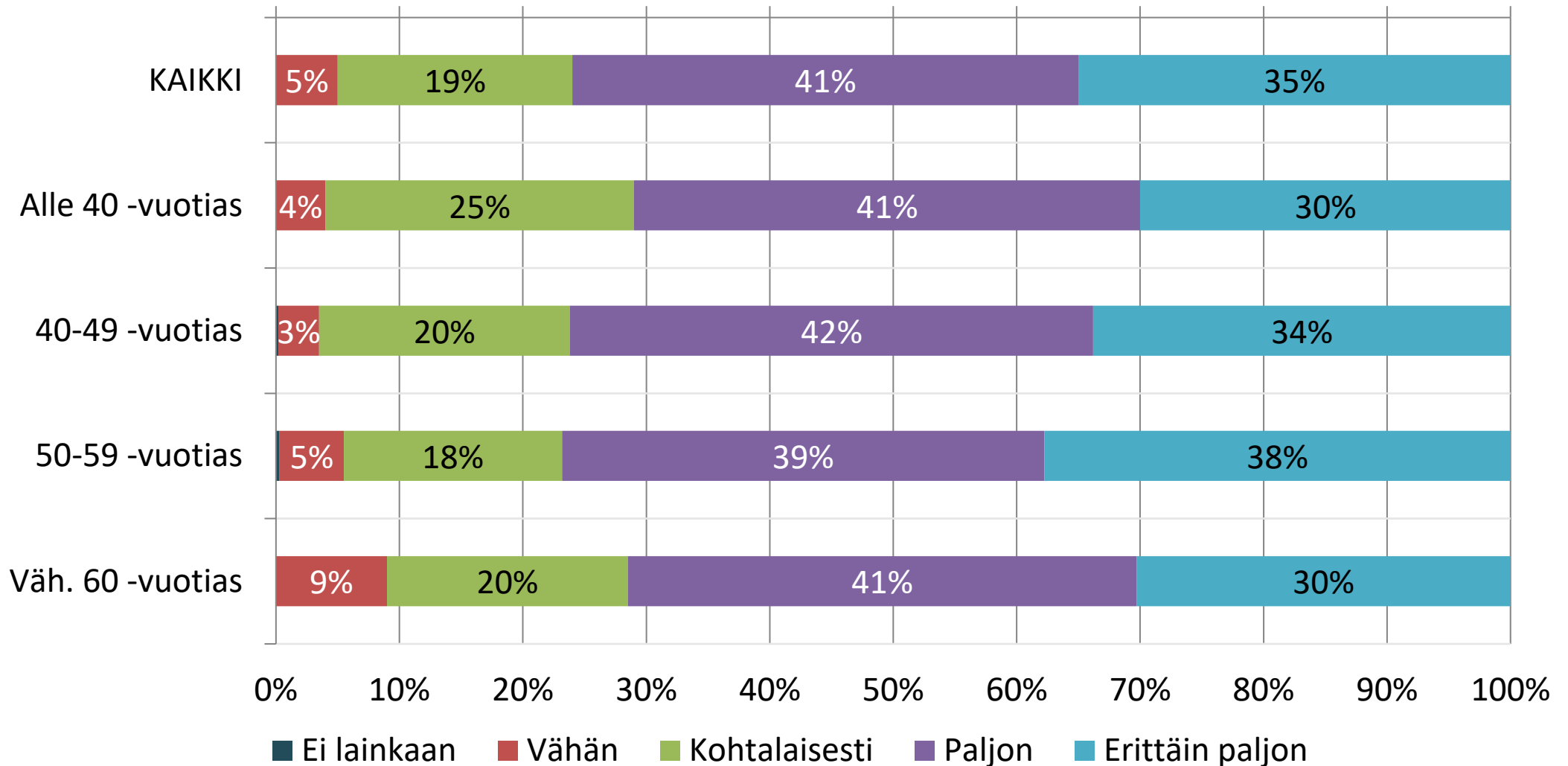
# TOIMINTAYMPÄRISTÖN MUUTOKSET JA JOHTAMINEN

# 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
- Vanhemmilla korostuu taloudellinen tilanne, ympäristöasiat ja digitalisaatio – nuoremmilla työn aika ja paikkasidonnaisuus sekä sidosryhmät

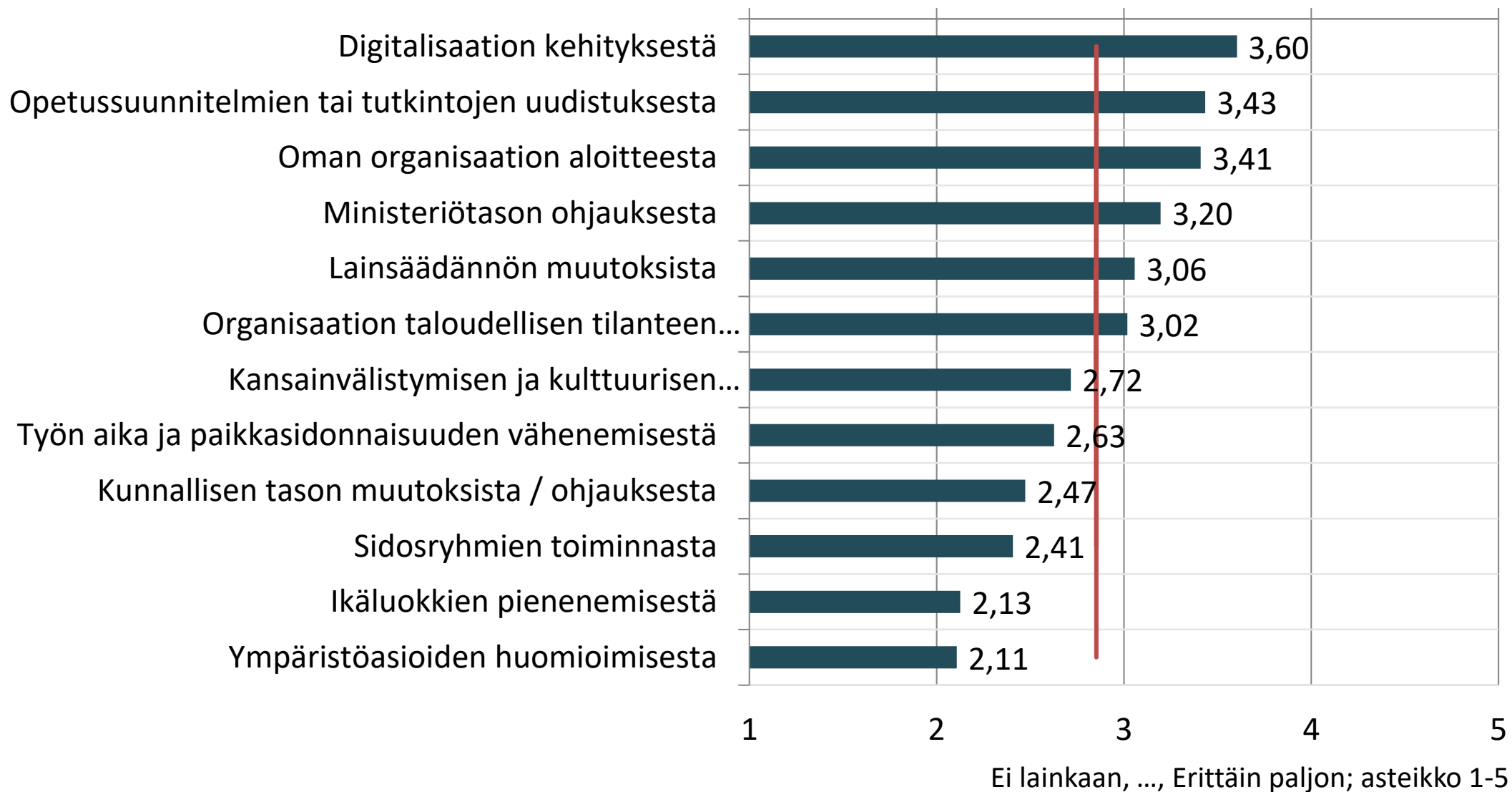
# Toimintaympäristössäni on tapahtunut viimeisten viiden vuoden aikana muutoksia

Vastaajien määrä: 1595



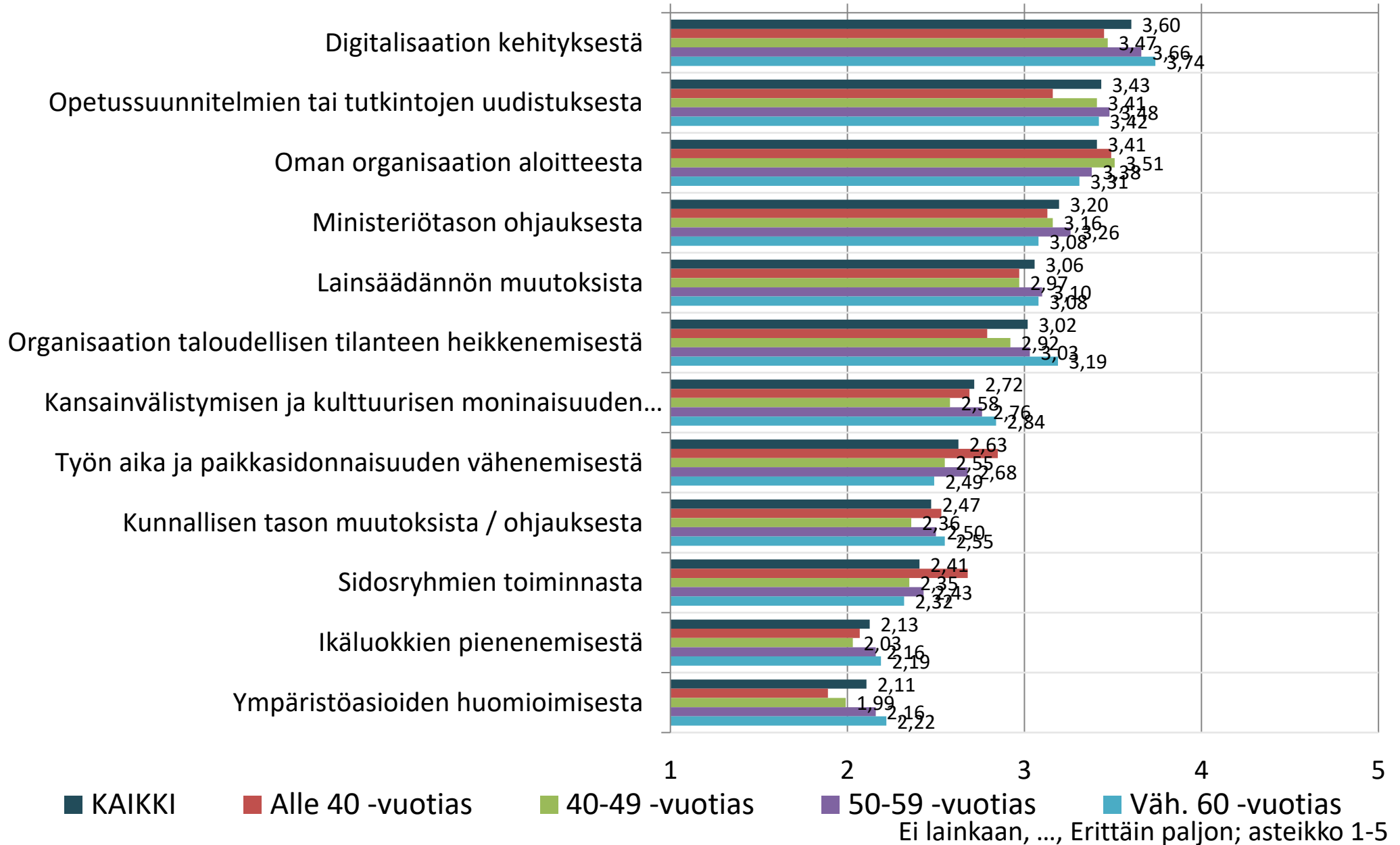
# Toimintaympäristön muutokset ovat olleet / johtuneet

Vastaajien määrä: 1596



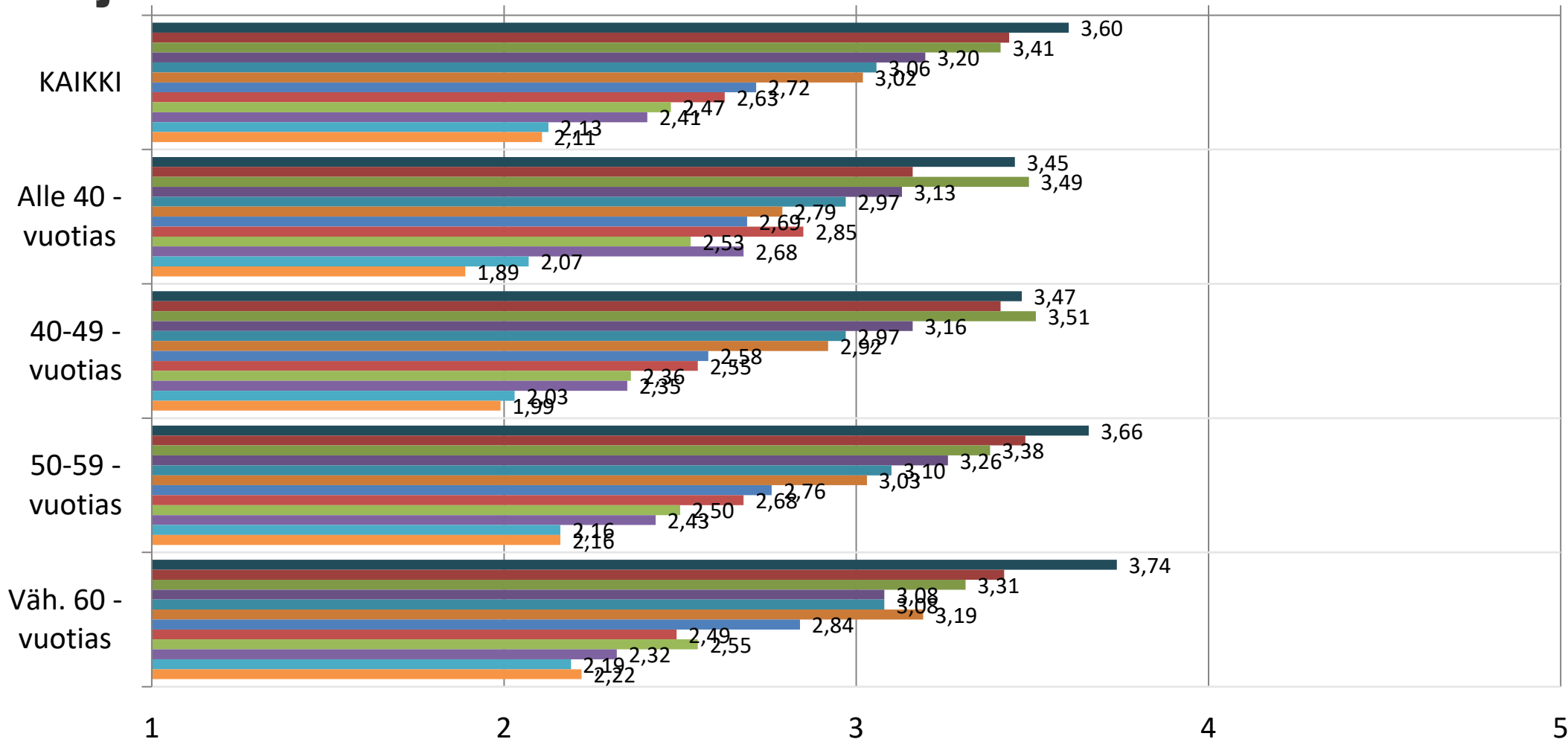
# Toimintaympäristön muutokset ovat olleet / johtuneet

Vastaajien määrä: 1596



# 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 paikkasidonaisuuden vähenemisestä
- Sidosryhmien toiminnasta
- Ympäristöasioiden huomioimisesta

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

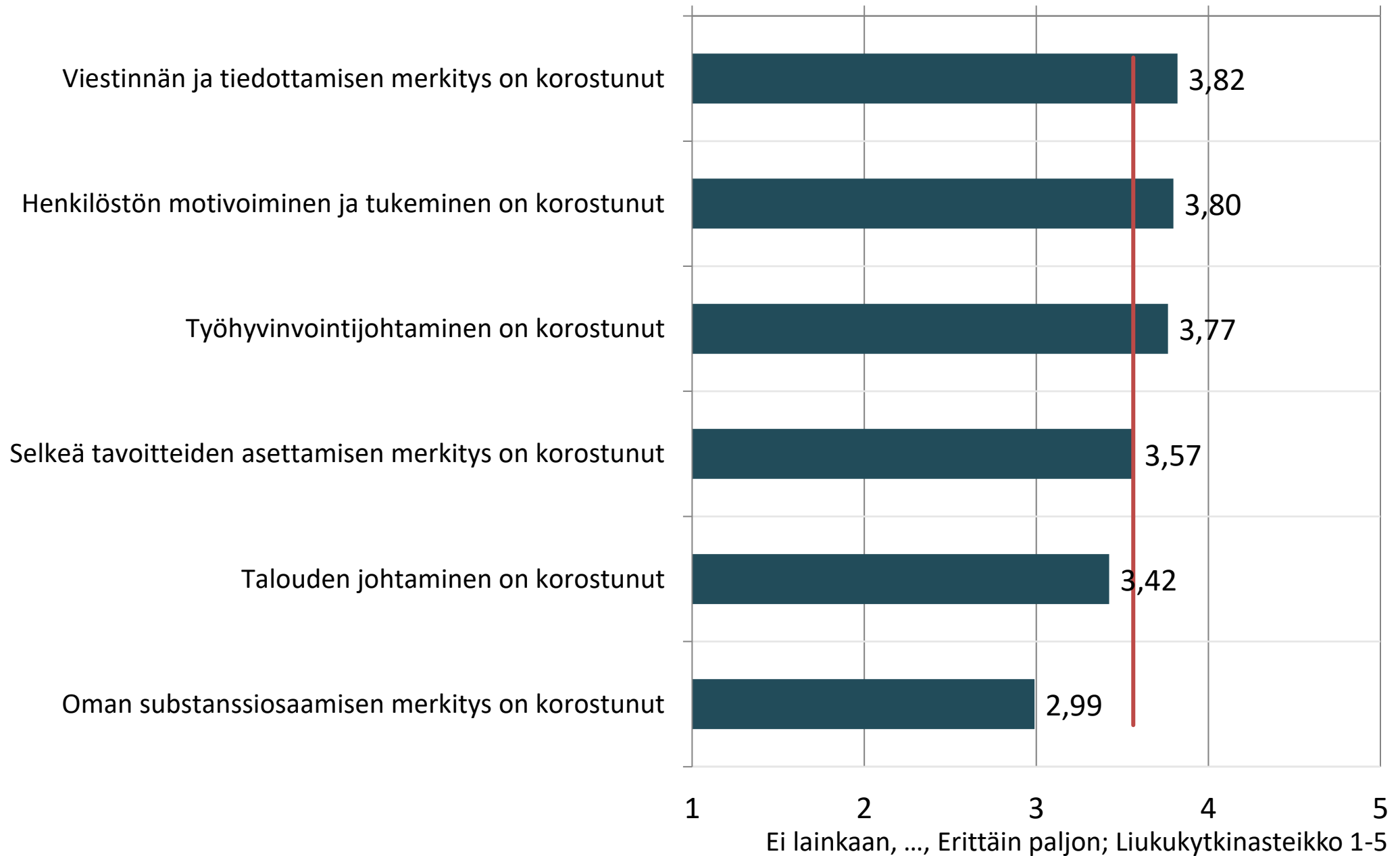
# Muutosten vaikutus johtamiseen?

- Erityisesti on:
  - Viestinnän ja tiedottamisen korostumiseen (nuoremmilla (samalla useammin esimiehiä) korostuu)
  - Henkilöstön motivoinnin ja tukemisen korostumiseen
  - Työhyvinvoinnin korostumiseen
- Ei samoissa määrin:
  - Oman substanssiosaamisen korostumiseen
  - Talouden johtaminen korostuu vanhempiin mentäessä (samalla useammin ylempää johtoa)



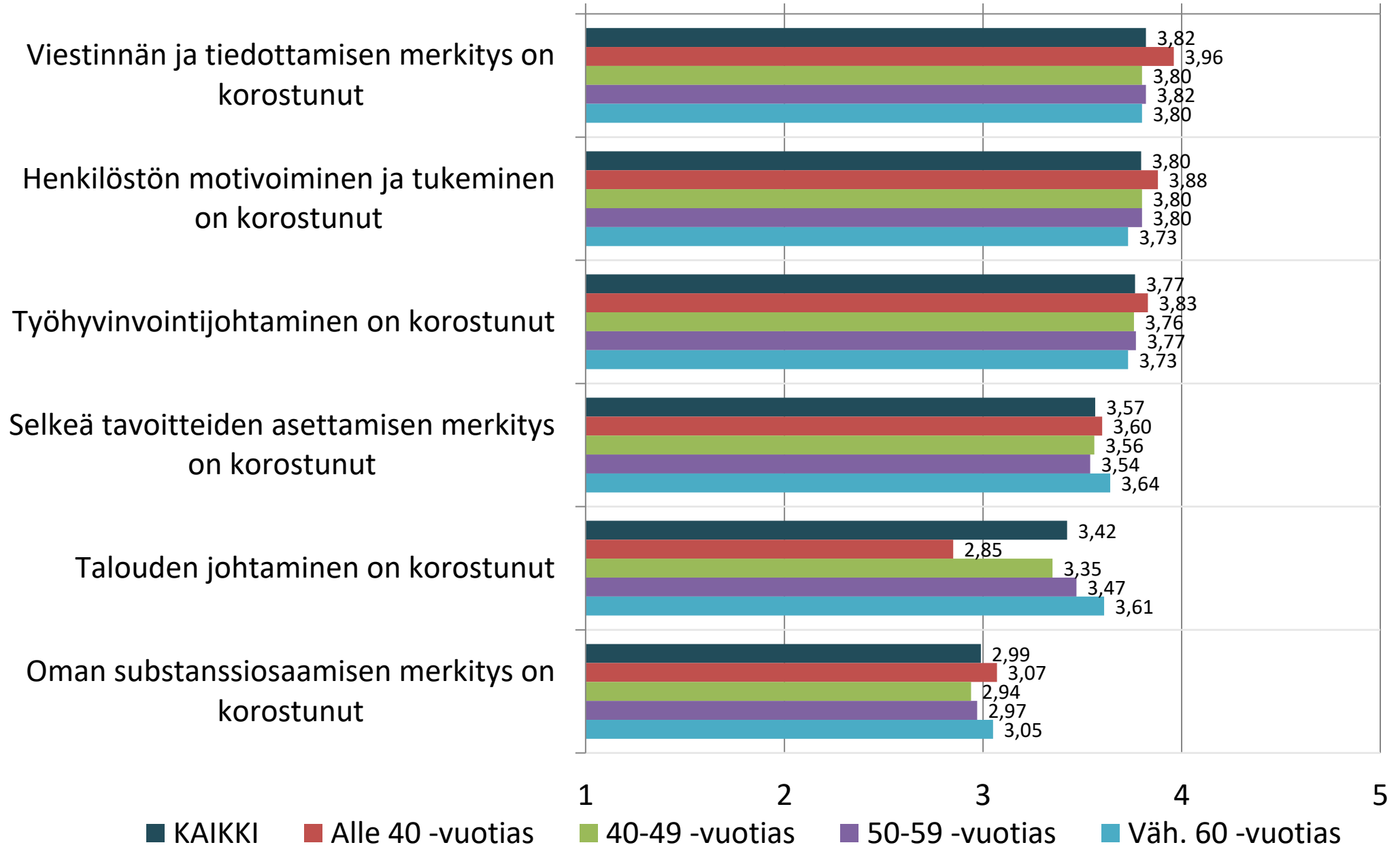
# Miten muutokset ovat vaikuttaneet johtamiseesi?

Vastaajien määrä: 1579



# Miten muutokset ovat vaikuttaneet johtamiseesi?

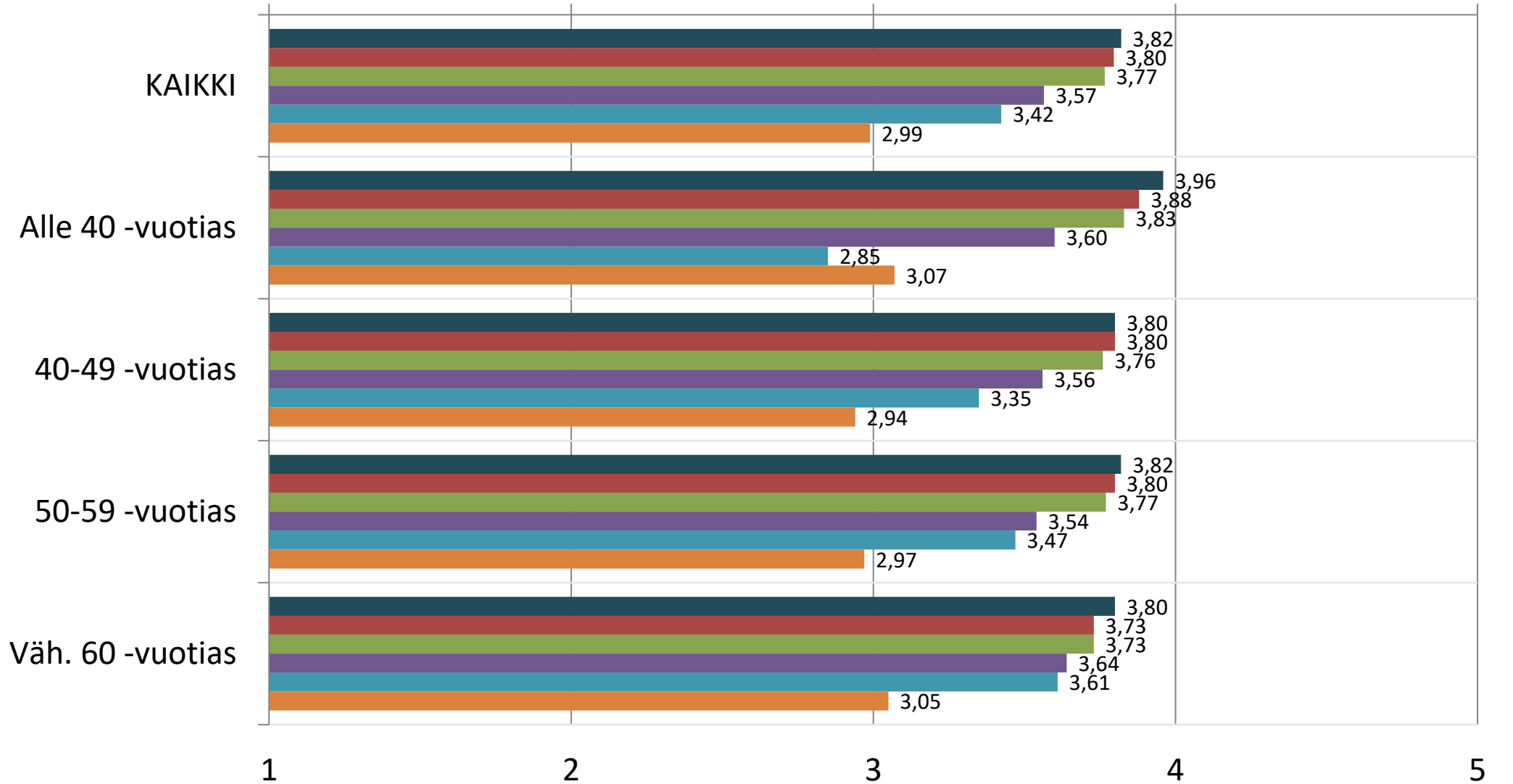
Vastaajien määrä: 1579



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

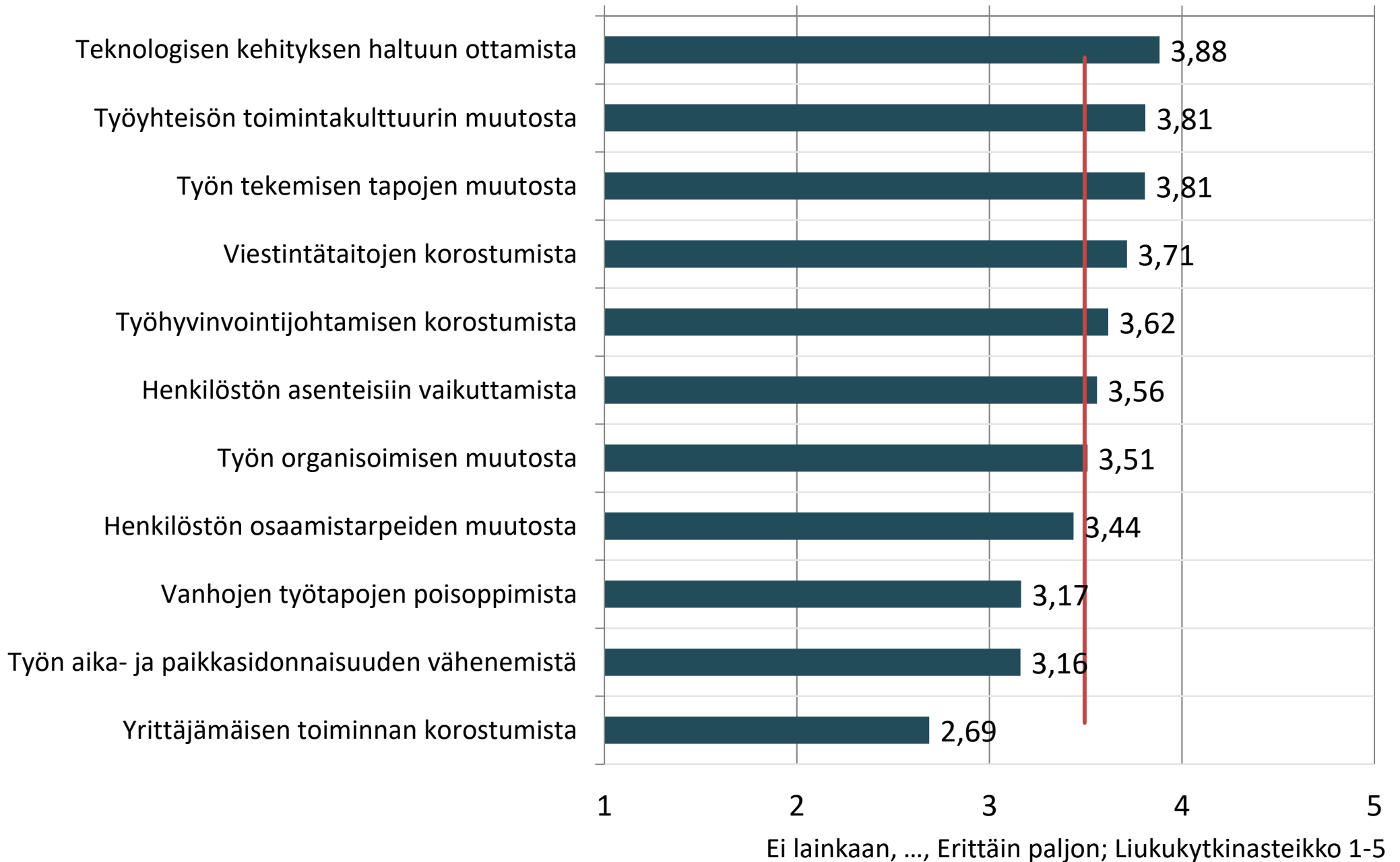
Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; Liukukytkinasteikko 1-5

# Työelämän muutokset?

- Erityisesti vaatinut:
  - Teknologisen kehityksen haltuunottamista
  - Työyhteisön toimintakulttuurin muutosta (etenkin ylimmässä johdossa)
  - Työn tekemisen tapojen muutosta (etenkin esimiestasolla)
  
  - Teknologisen kehityksen haltuun ottaminen ja henkilöstön osaamistarpeiden muutos korostuvat vanhemmilla
- Ei samoissa määrin:
  - Yrittäjämäisen toiminnan korostumista (etenkin esimiestasolla ja keskijohdossa)
  - Työn aika- ja paikkasidonnaisuuden vähenemisestä (etenkin keskijohdossa)
  - Vanhojen työtapojen poisoppimista (etenkin esimiestasolla)

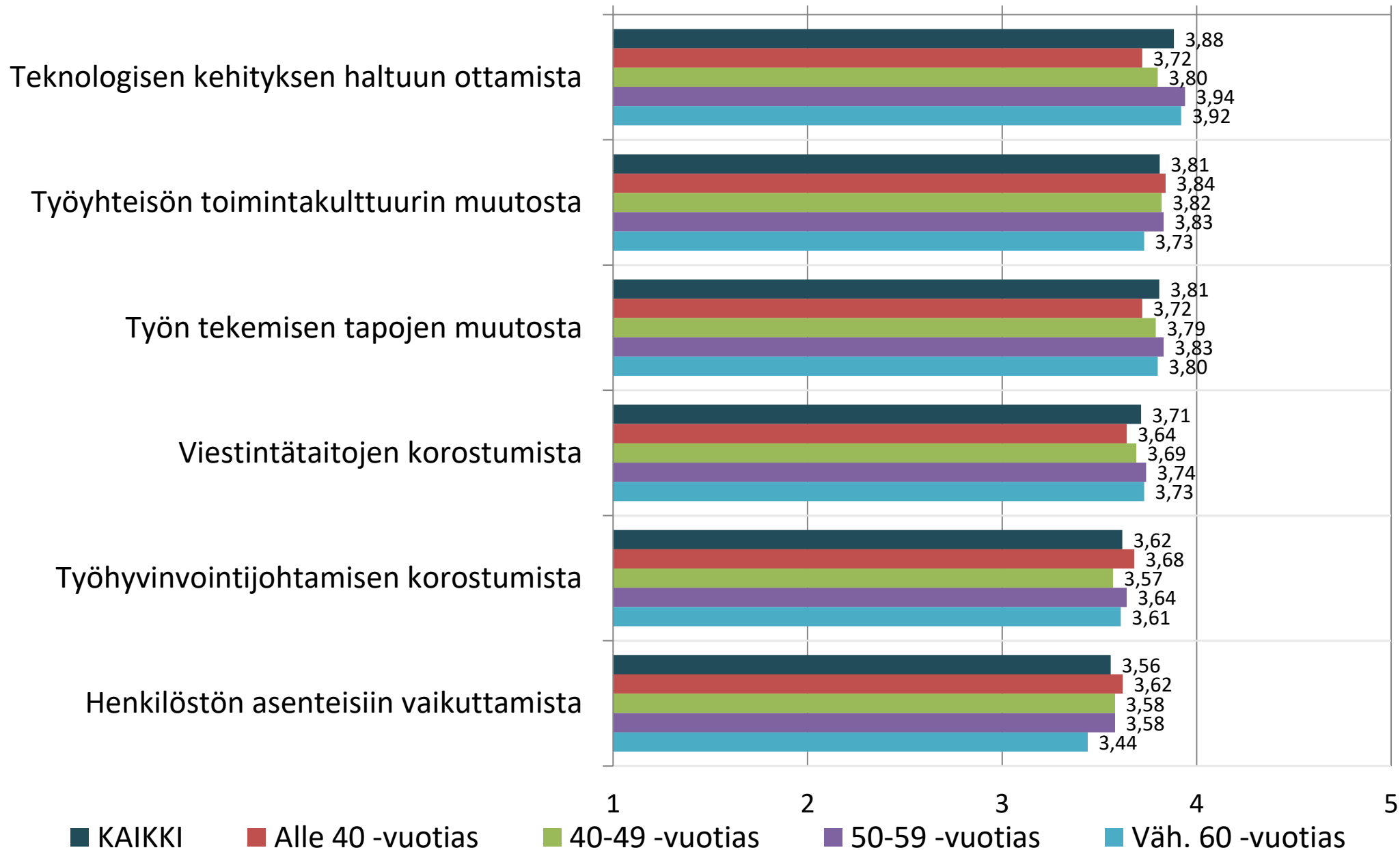
# Mitä työelämän muuttuminen on nyt ja tulevaisuudessa?

Vastaajien määrä: 1579



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

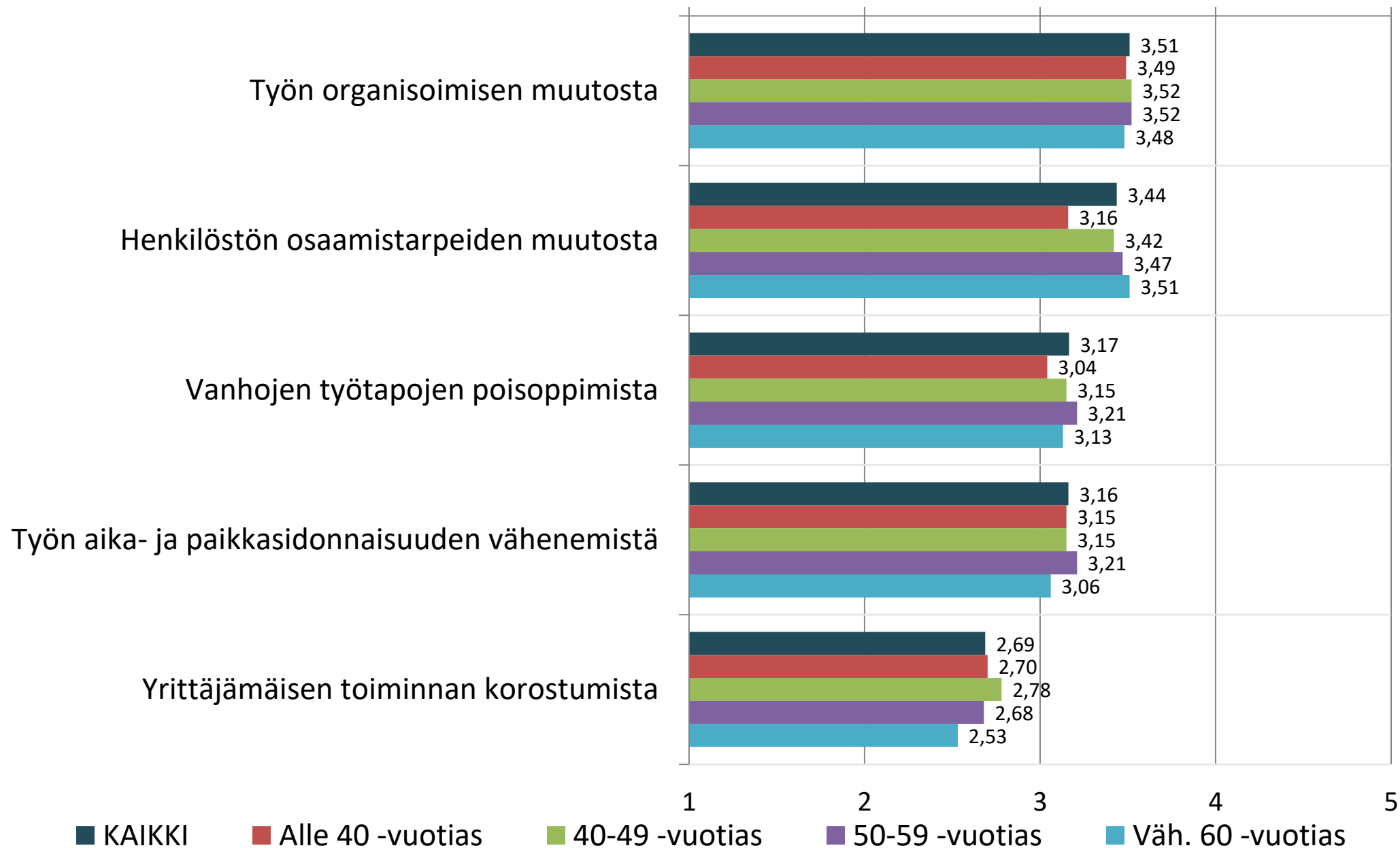
Vastaajien määrä: 1579



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

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

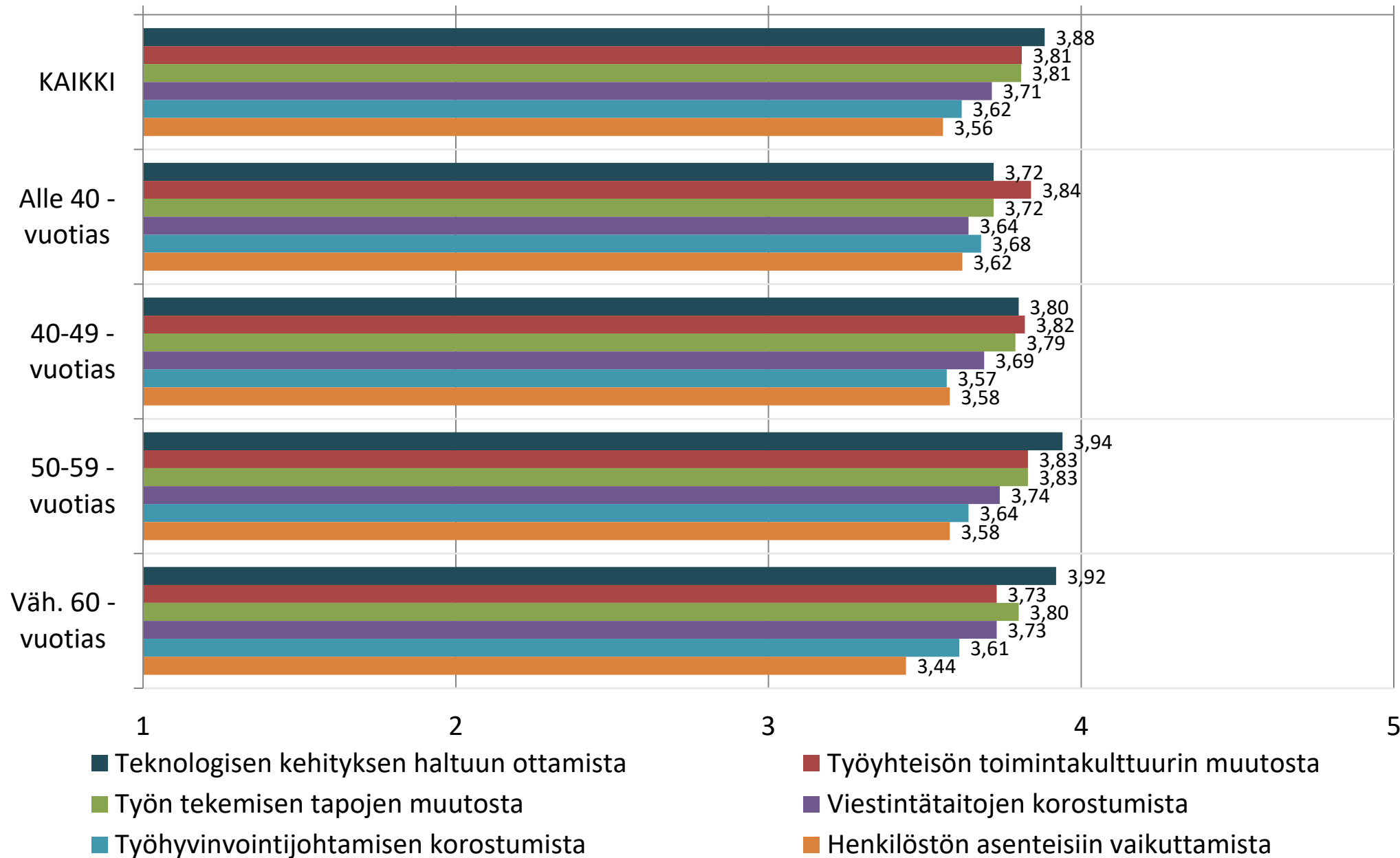
Vastaajien määrä: 1579



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

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

Vastaajien määrä: 1579

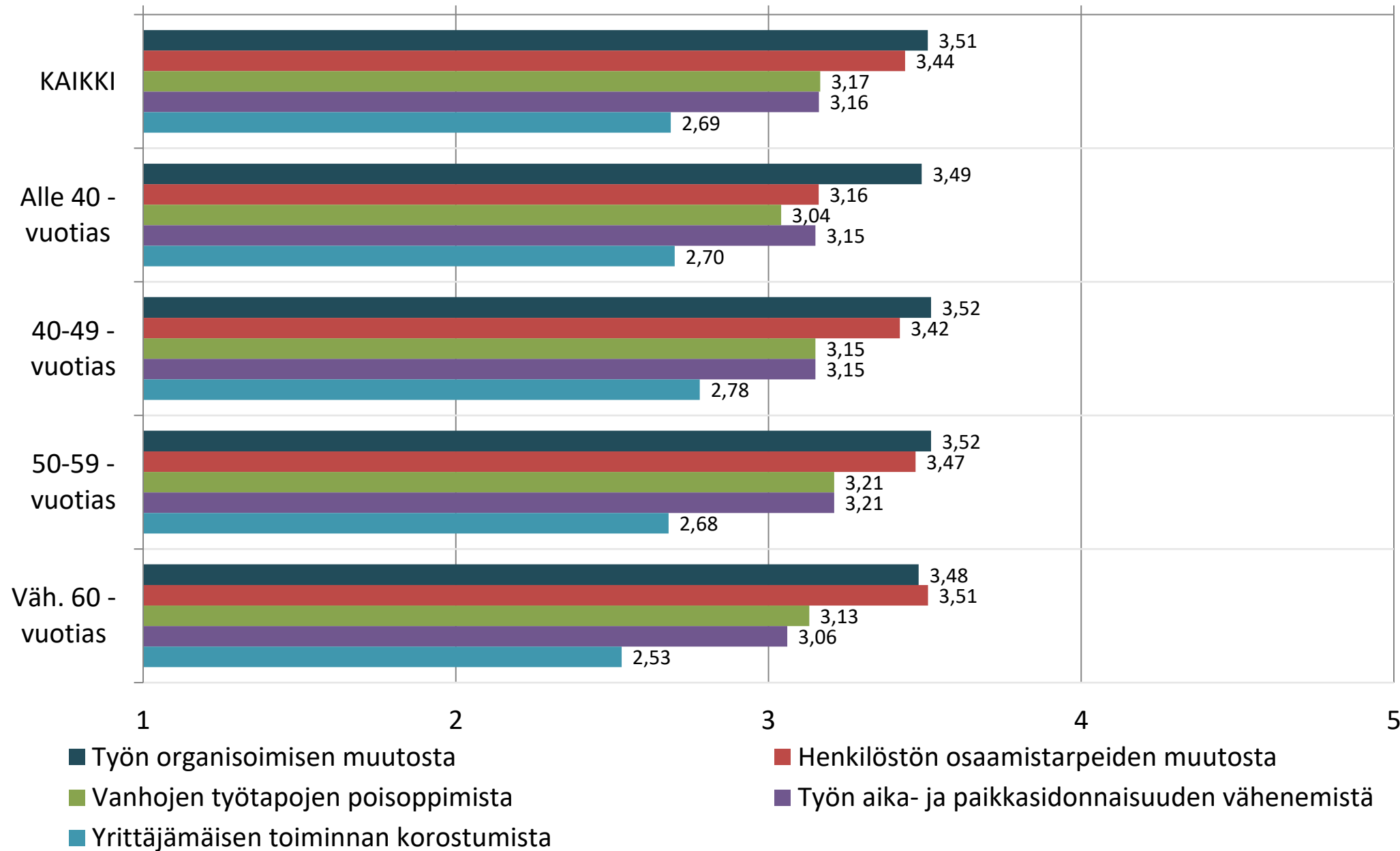


Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; Liukukytkinasteikko 1-5



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

Vastaajien määrä: 1579



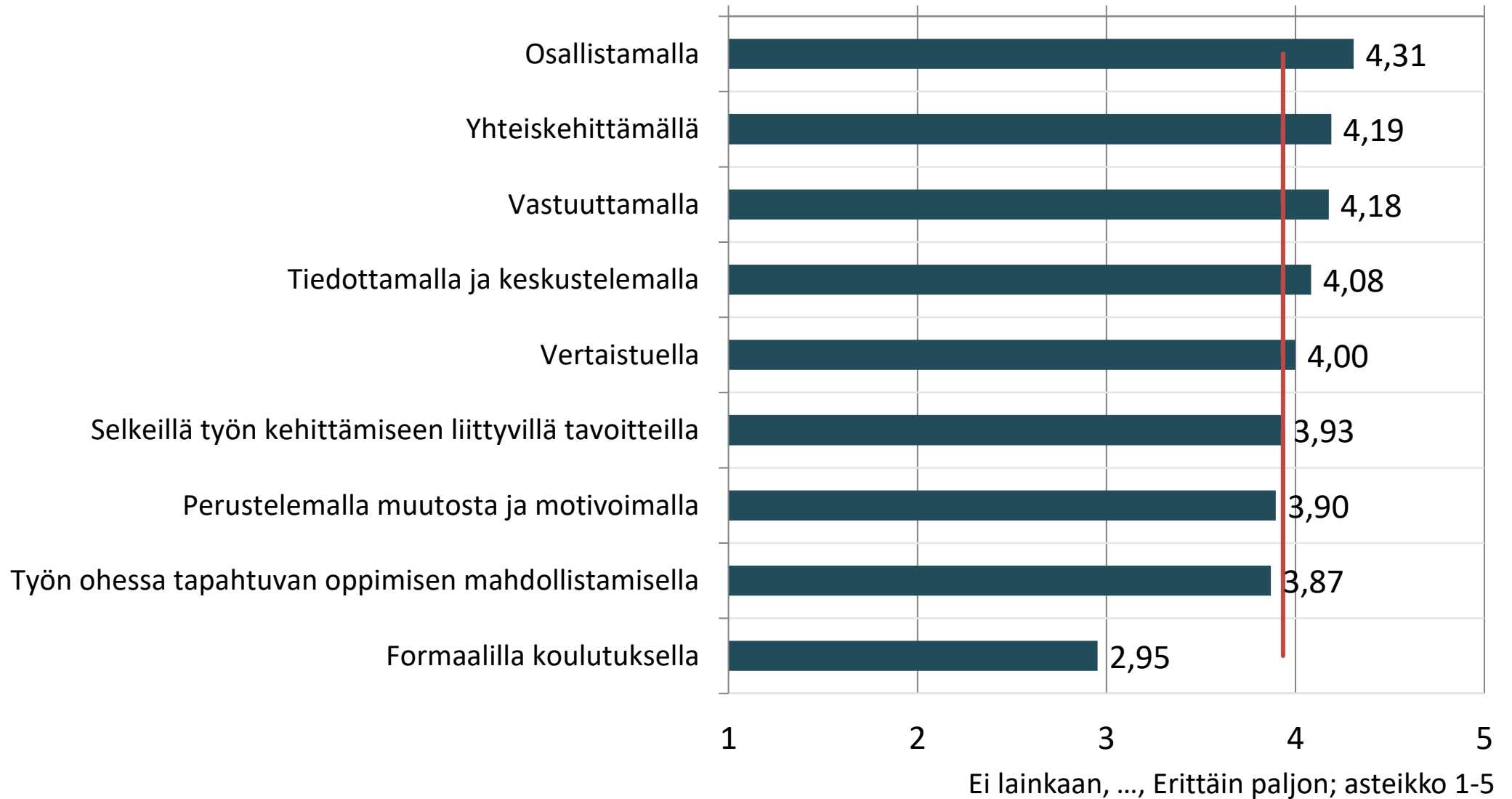
Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; Liukukytkinasteikko 1-5

# Henkilöstön tukeminen työelämän muutoksessa?

- Erityisesti voi tukea:
  - Osallistamalla
  - Yhteiskehittämällä
  - Vastuuttamalla
- Ei samoissa määrin:
  - Formaalisella koulutuksella
- Ei merkittäviä eroja eri ikäisillä (työn ohessa oppimiseen uskoo hieman enemmän vanhemmat)

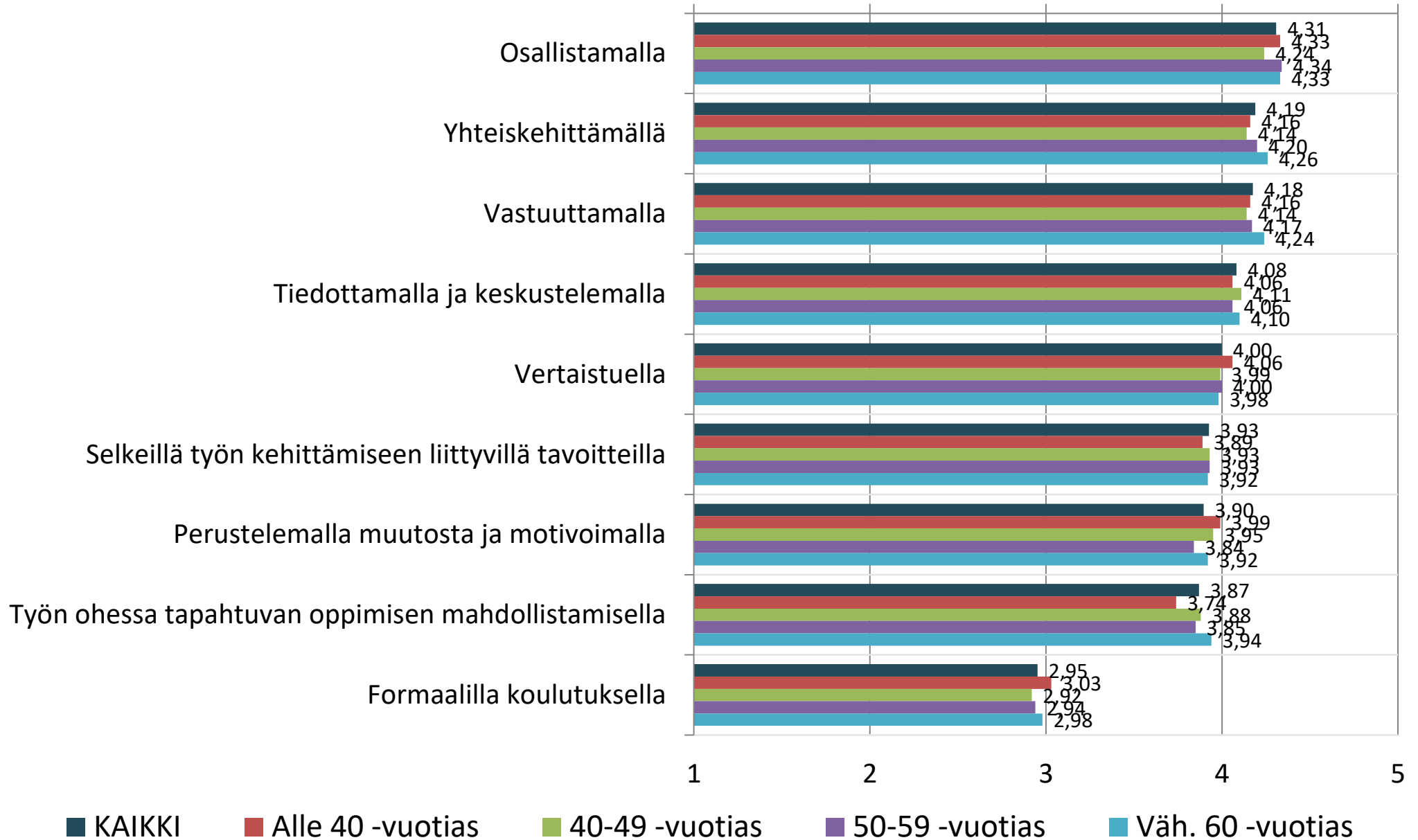
# Henkilöstöä voi tukea työelämän muutoksessa

Vastaajien määrä: 1595



# Henkilöstöä voi tukea työelämän muutoksessa

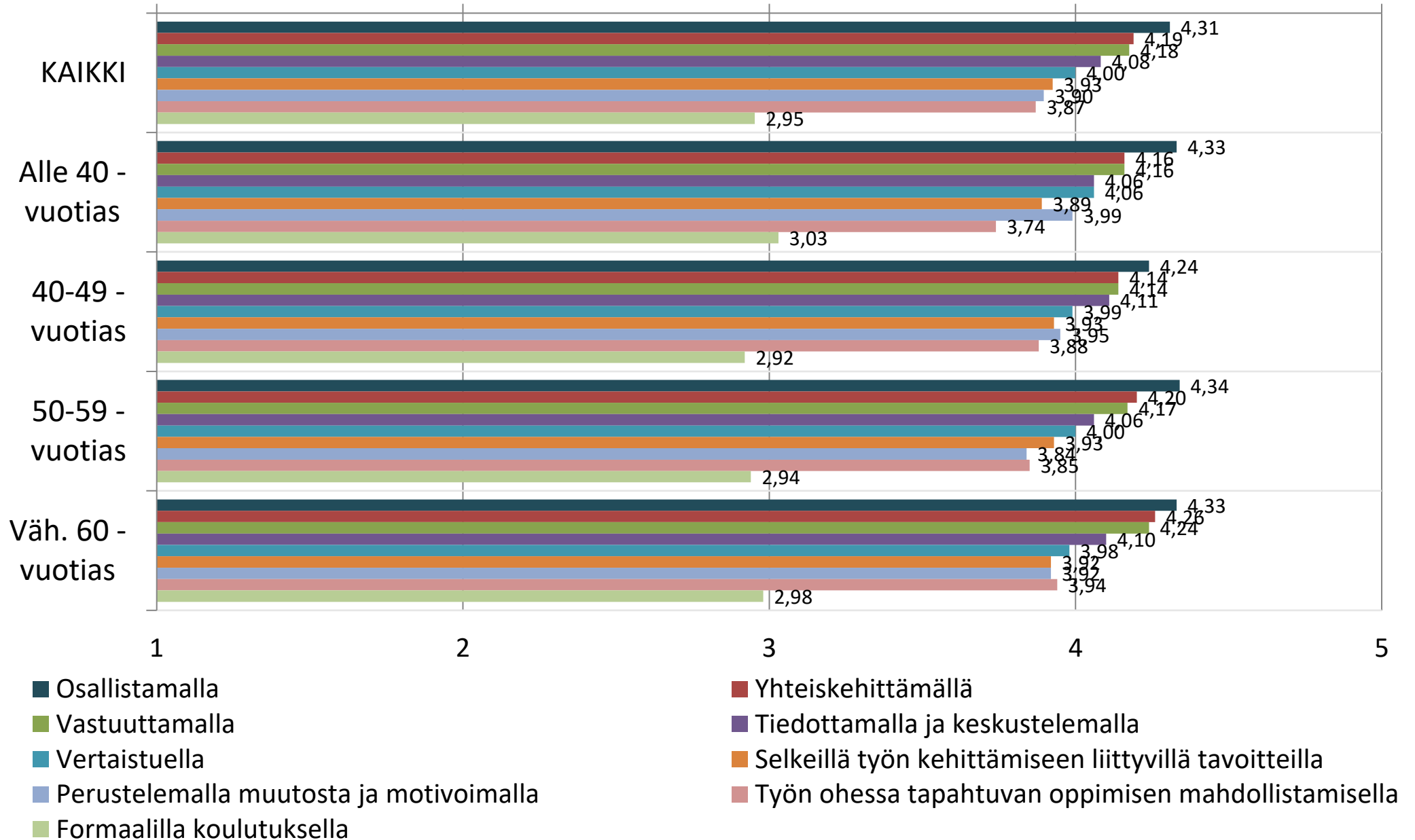
Vastaajien määrä: 1595



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

# Henkilöstöä voi tukea työelämän muutoksessa

Vastaajien määrä: 1595



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

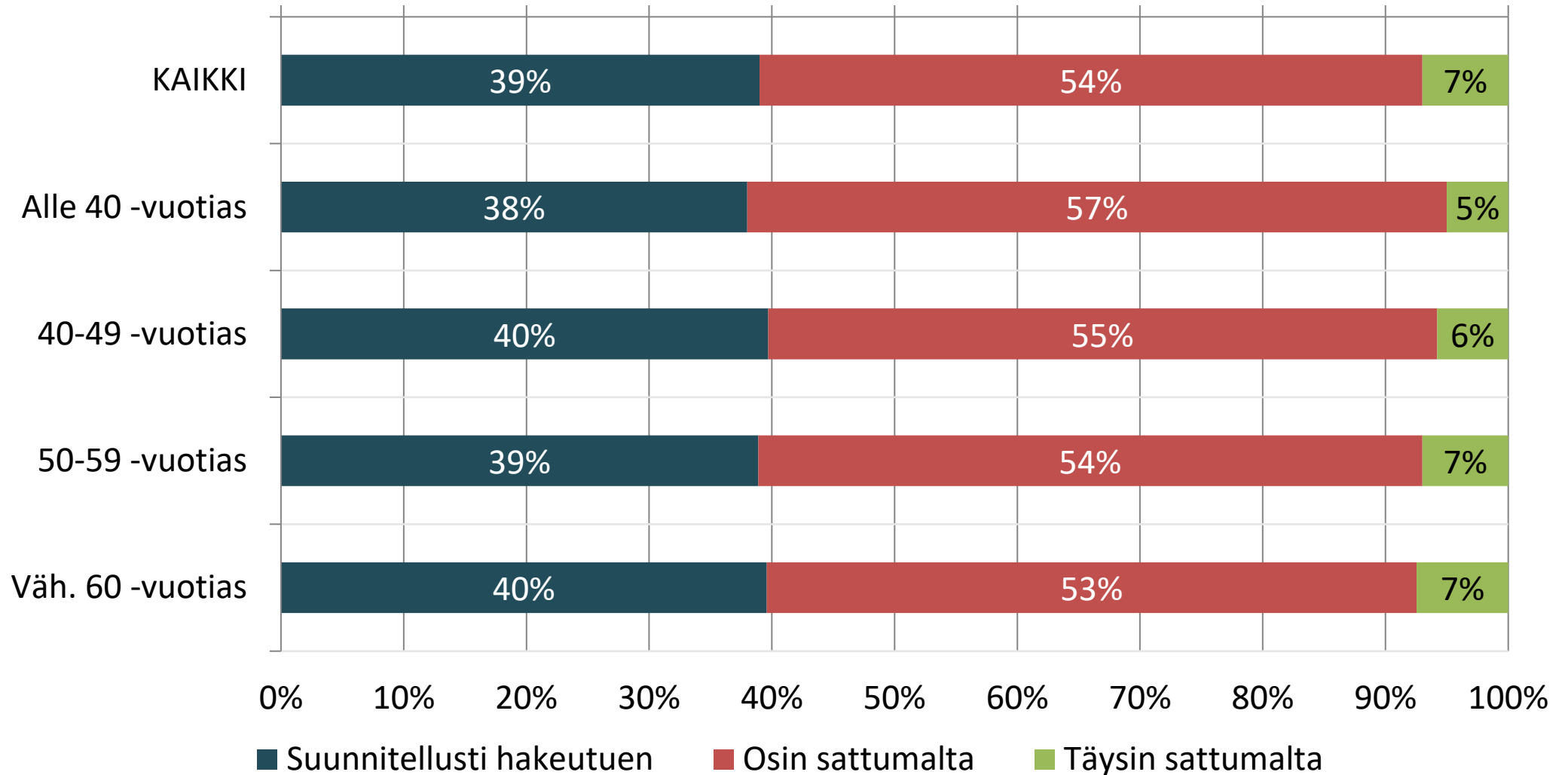
URAPOLKU

# Johtamisuralle pääsy ja eteneminen?

- 60 prosentilla mukana sattumaa – 40 prosenttia suunnitellusti hakeutunut esimiesuralle
  - Iän mukaan ei merkittäviä eroja
- Neljännes haluaisi vaativampiin johtamistehtäviin – reilu puolet tyytyväisiä nykyiseen tehtävään ja kehittyä siinä – vajaa viidennes haluaisi ennemmin toimia asiantuntijaroolissa
  - Vaativampiin halua nuoremmilla – kehittymishaluja myös vanhemmilla
- 40 prosenttia näkee mahdollisuudet edetä omassa organisaatiossa vähintään kohtuullisina, 40 prosenttia heikkoina ja 20 prosentilla ei ole korkeampia tehtäviä organisaatiossa
  - Nuoremmat näkee mahdollisuudet paremmiksi (osin liittyy myös asemaan)
- 70 prosenttia uskoisi pärjäävänsä johtotehtävissä hyvin tai erinomaisesti muilla aloilla, lähes neljännes kohtuullisesti
  - Nuoremmilla suurempi luottamus pärjäämiseensä

# Olen päässyt esimiesuralle

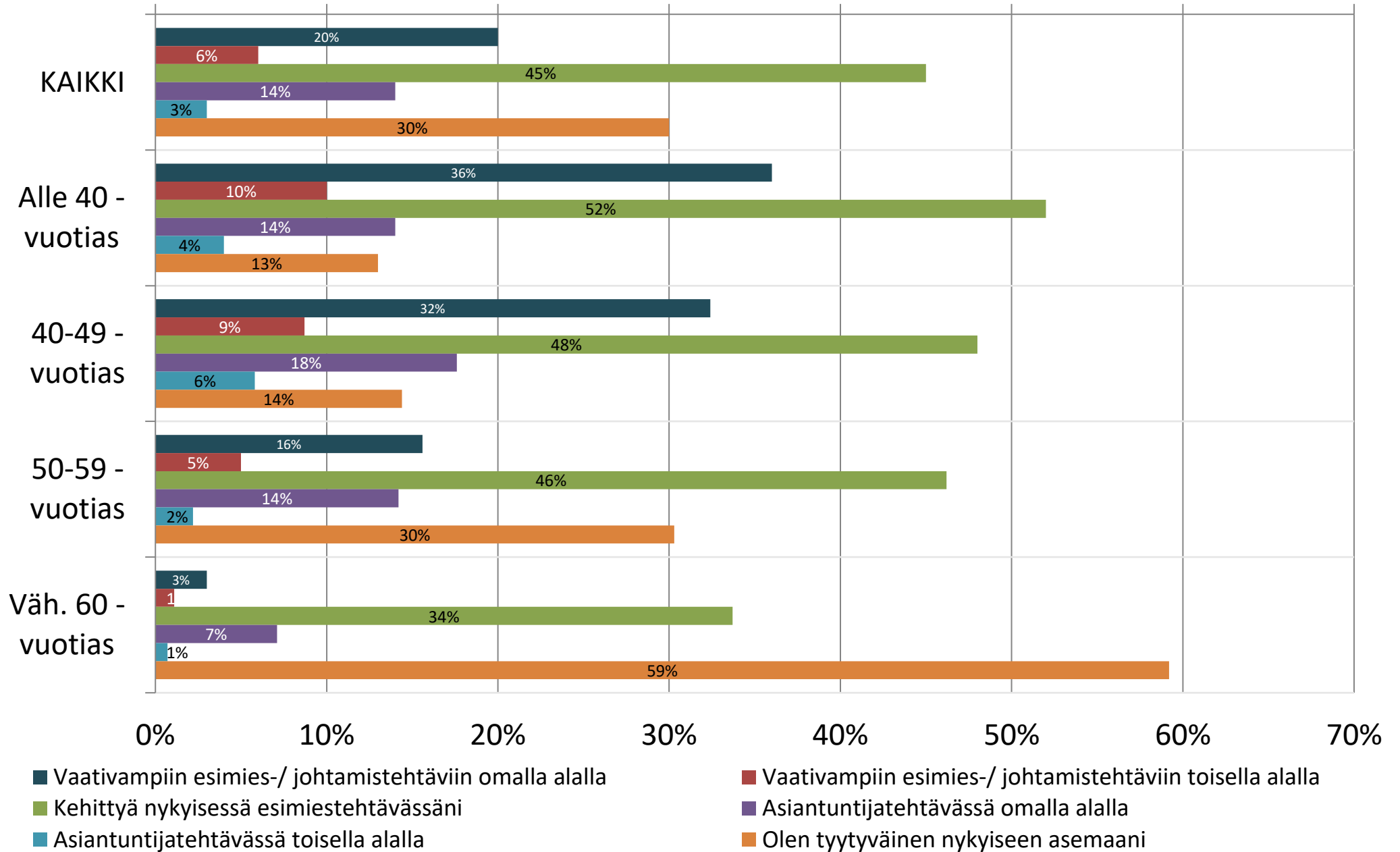
Vastaajien määrä: 1597





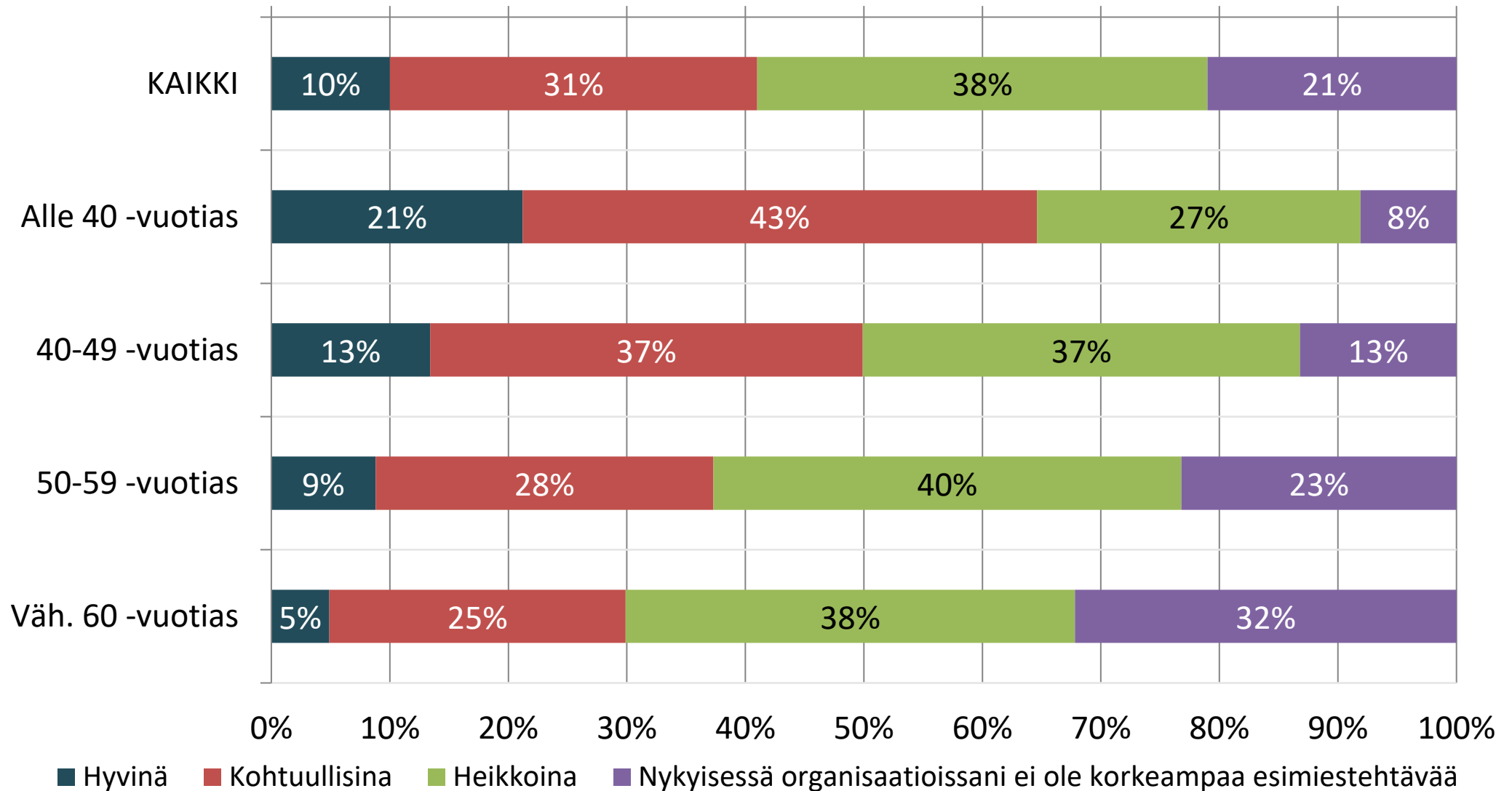
# Haluan edetä tulevaisuudessa

Vastaajien määrä: 1596, valittujen vastausten lukumäärä: 1871



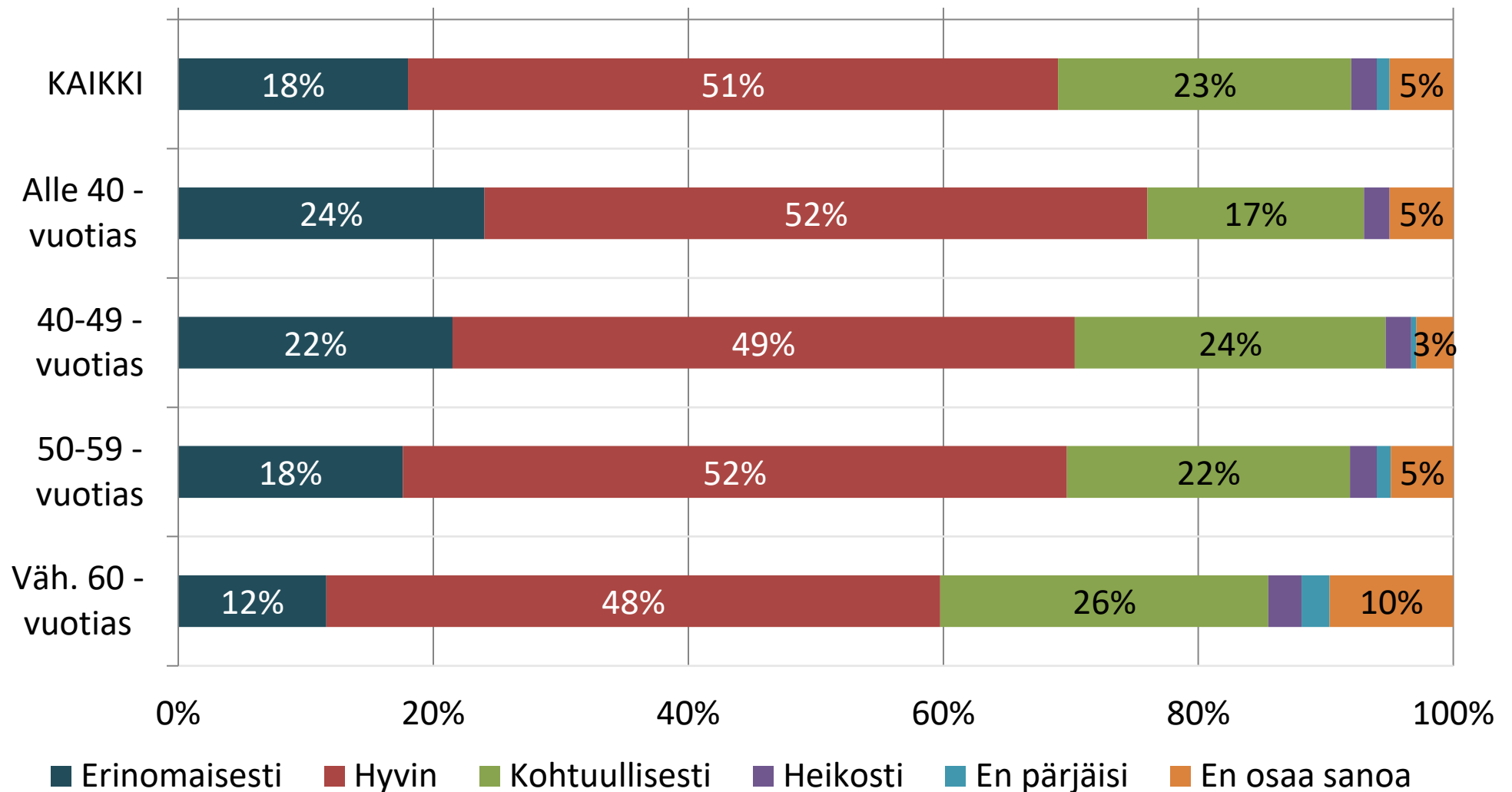
# Näen mahdollisuuteni edetä johtajana nykyisessä organisaatiossa

Vastaajien määrä: 1584



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

Vastaajien määrä: 1599



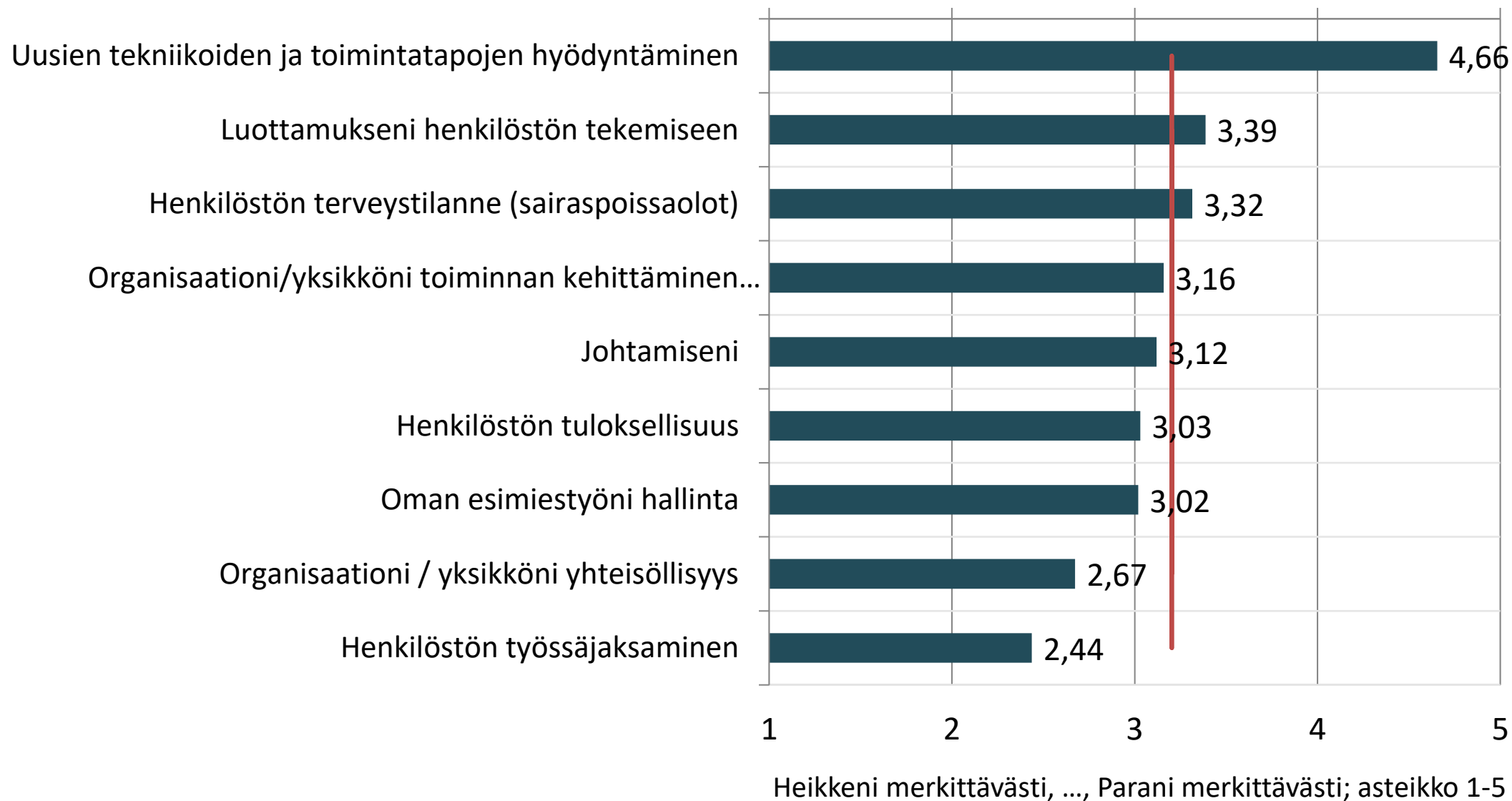
# ETÄJOHTAMINEN JA ETÄTYÖSKENTELY

# Kevään nopean etätyöhönsiirtymisen vaikutus?

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

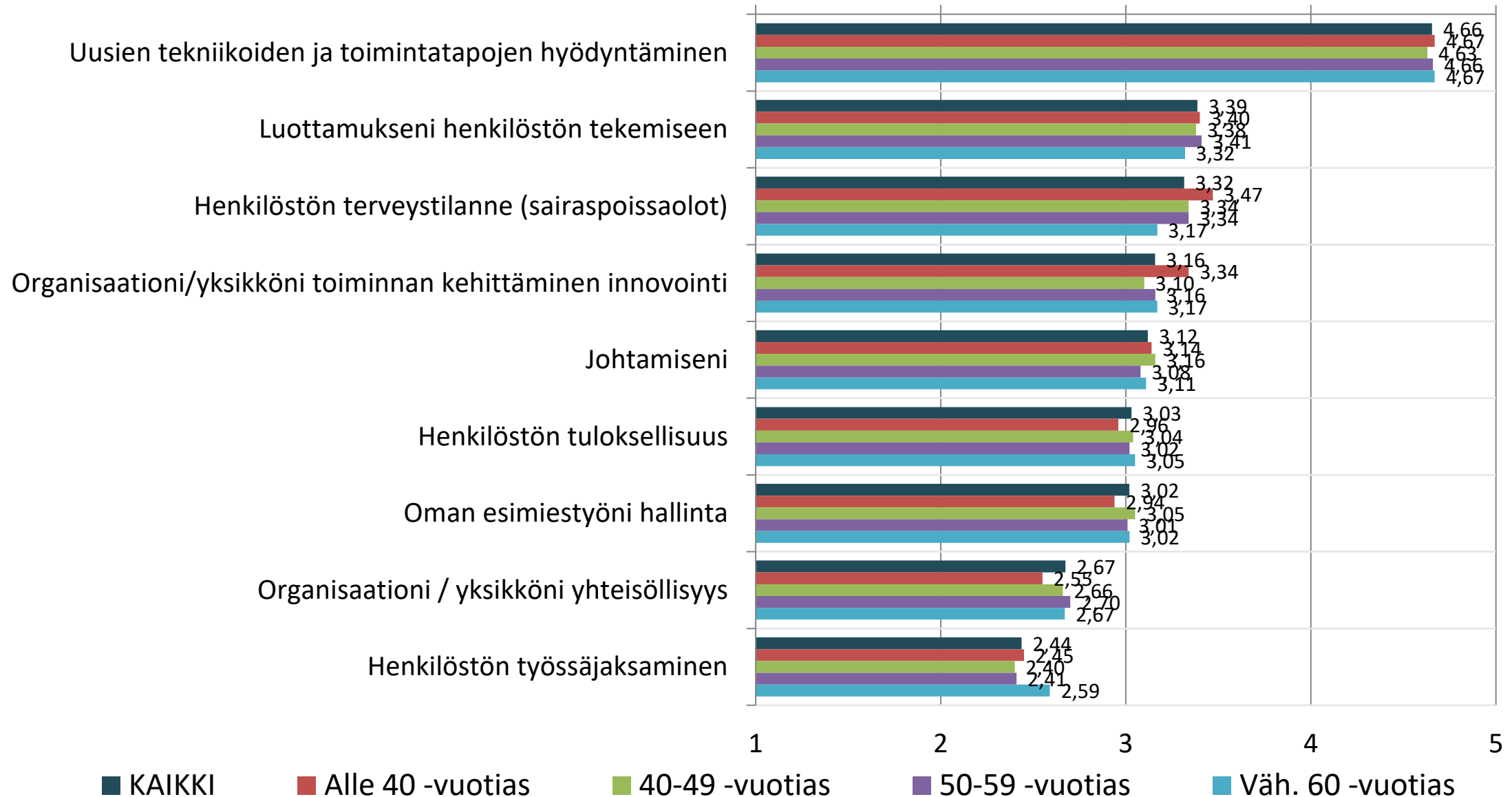
# Keväällä 2020 etätyön määrä kasvoi nopeasti. Miten arvioit etätyön vaikuttaneen seuraavissa asioissa?

Vastaajien määrä: 1595



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

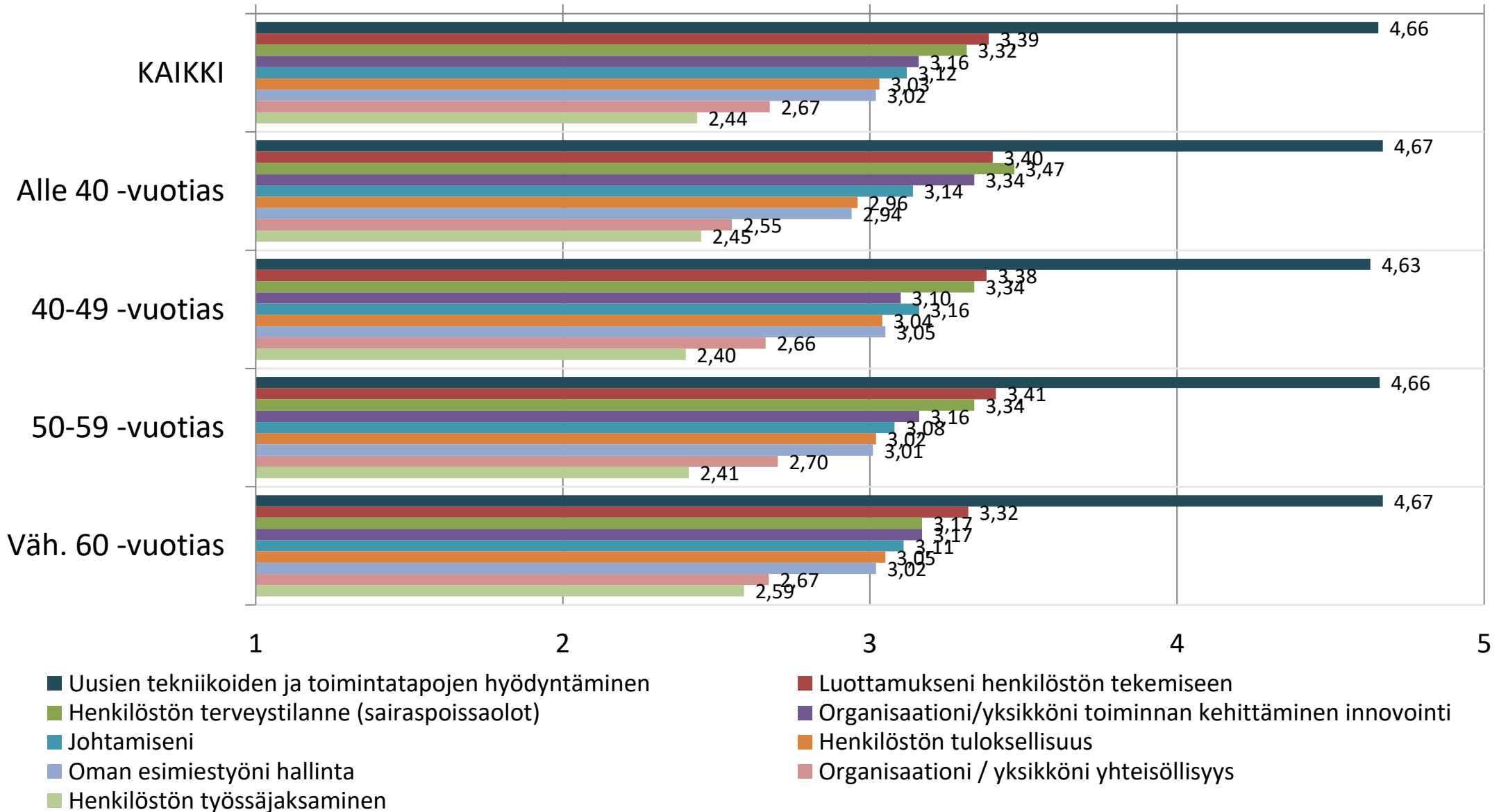
Vastaajien määrä: 1595



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

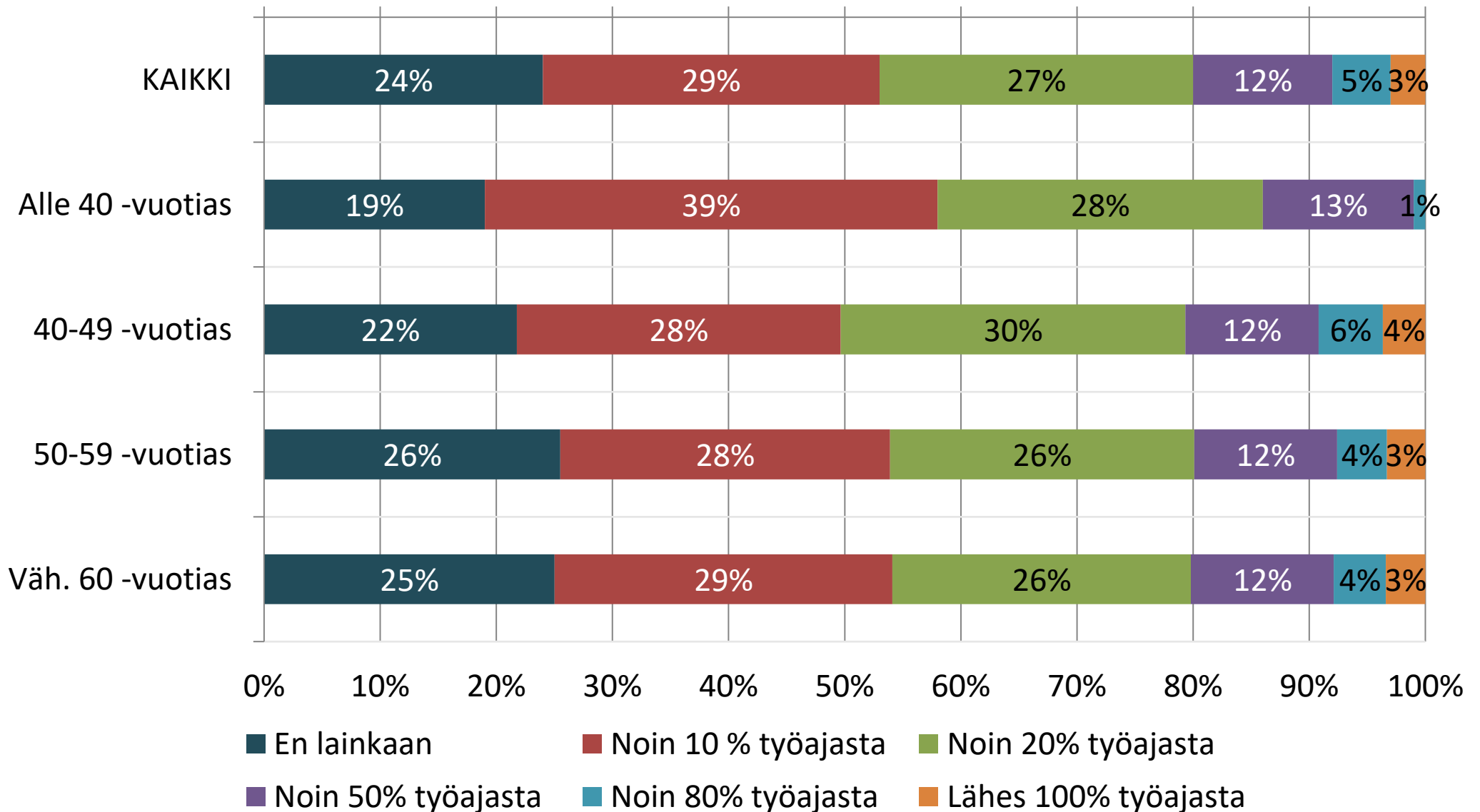


# Etätyö ja etäjohtaminen

- Esimiehistä/johtajista (normaalioloissa) neljännes ei tee etätyötä lainkaan – reilu puolet tekee alle neljänneksen työajasta – reilu 10 prosenttia noin puolet – vajaat 10 prosenttia enemmän
  - Nuorimmat tekee vähän sen sijaan, että ei tekisi lainkaan tai tekisi hyvin paljon
- Esimiehistä kahdella kolmasosalla alaisista on mahdollista työskennellä etänä tällä hetkellä

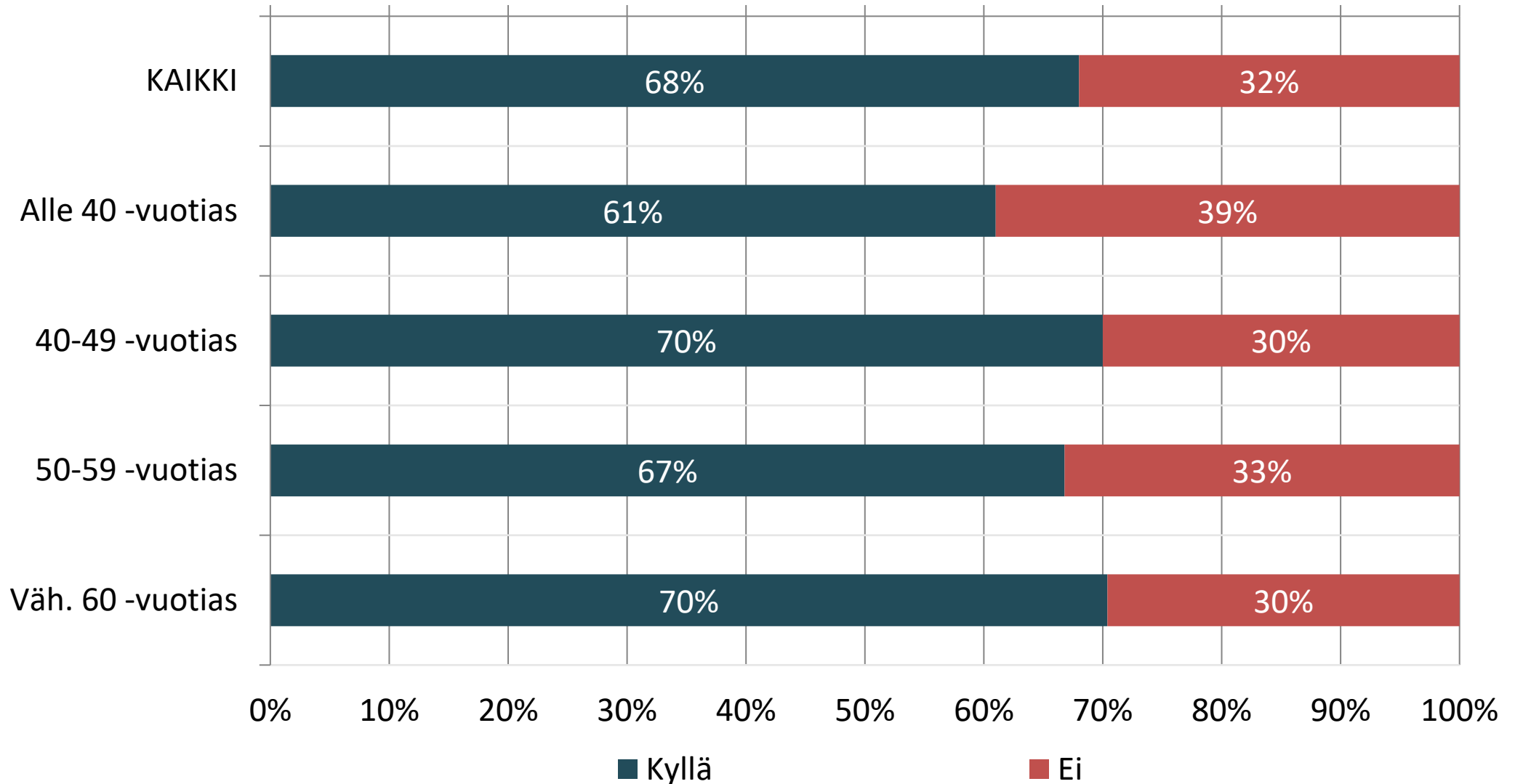
# Työskentelen itse etänä normaalitilanteessa nyt tai tulevaisuudessa (ei poikkeusolojen aikana tms.)

Vastaajien määrä: 1597



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

Vastaajien määrä: 1592

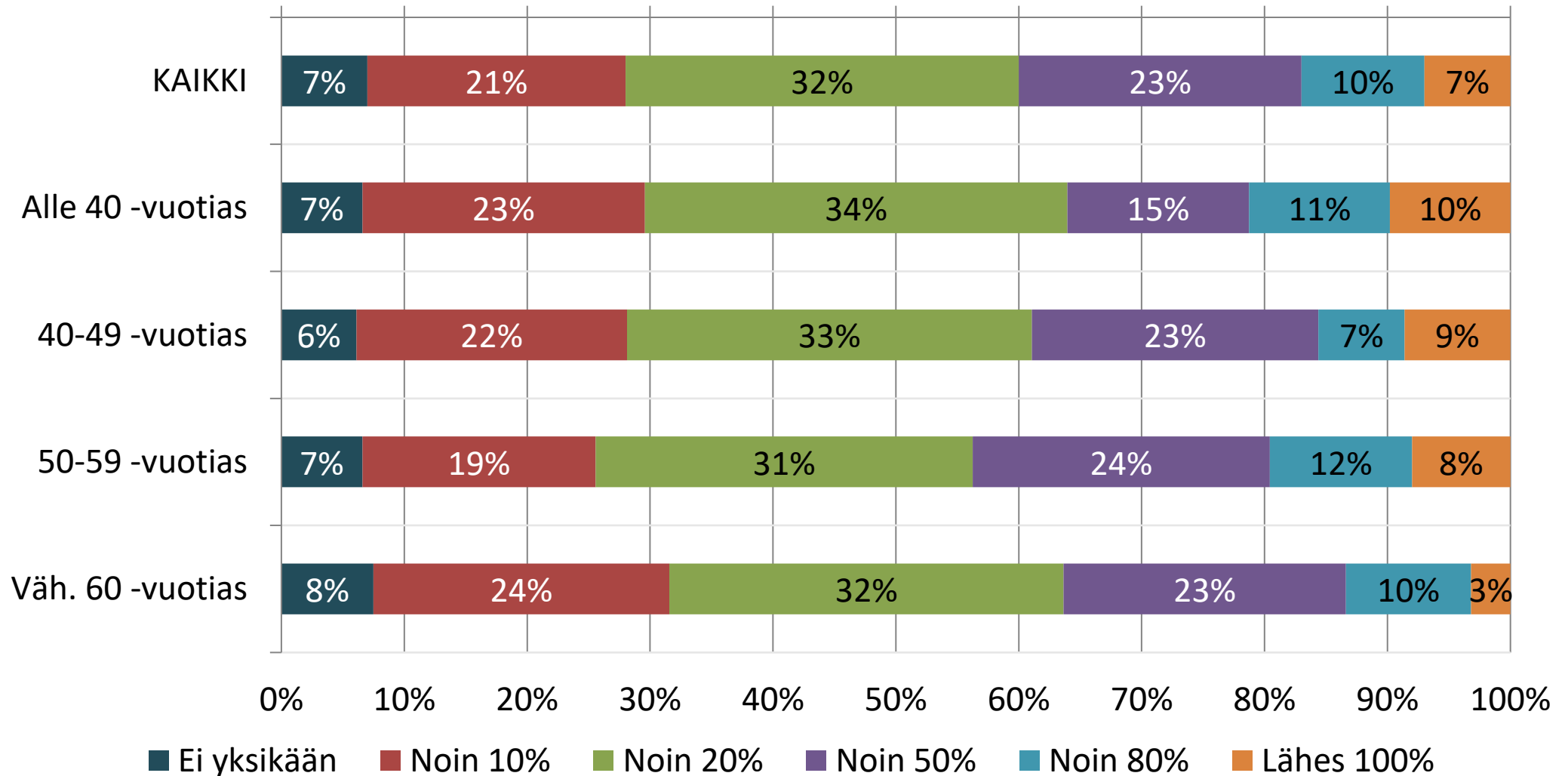


# Etätyö ja etäjohtaminen

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

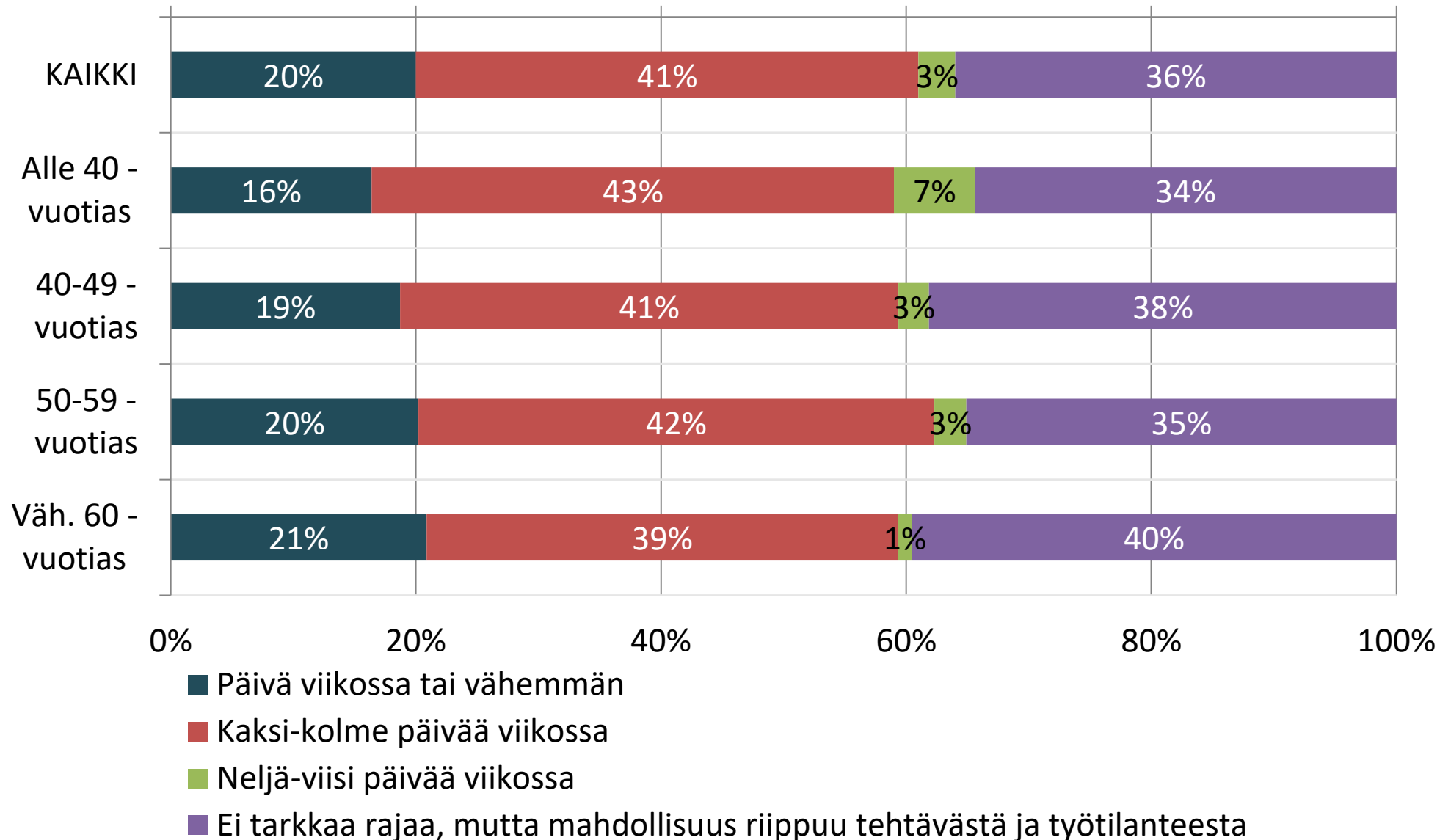
# Oletan, että koronakriisin jälkeen suoraan alaisuudessa toimivasta henkilöstöstä työskentelee etänä

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**