

# Johtajuus selvitys 2020 – sukupuolittain

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 sivistustoimeen pyynnöllä välittää esimiesasemassa oleville omassa organisaatiossa
  - Varhaiskasvatus ja yleissivistävä kuitenkin vain rehtoreille

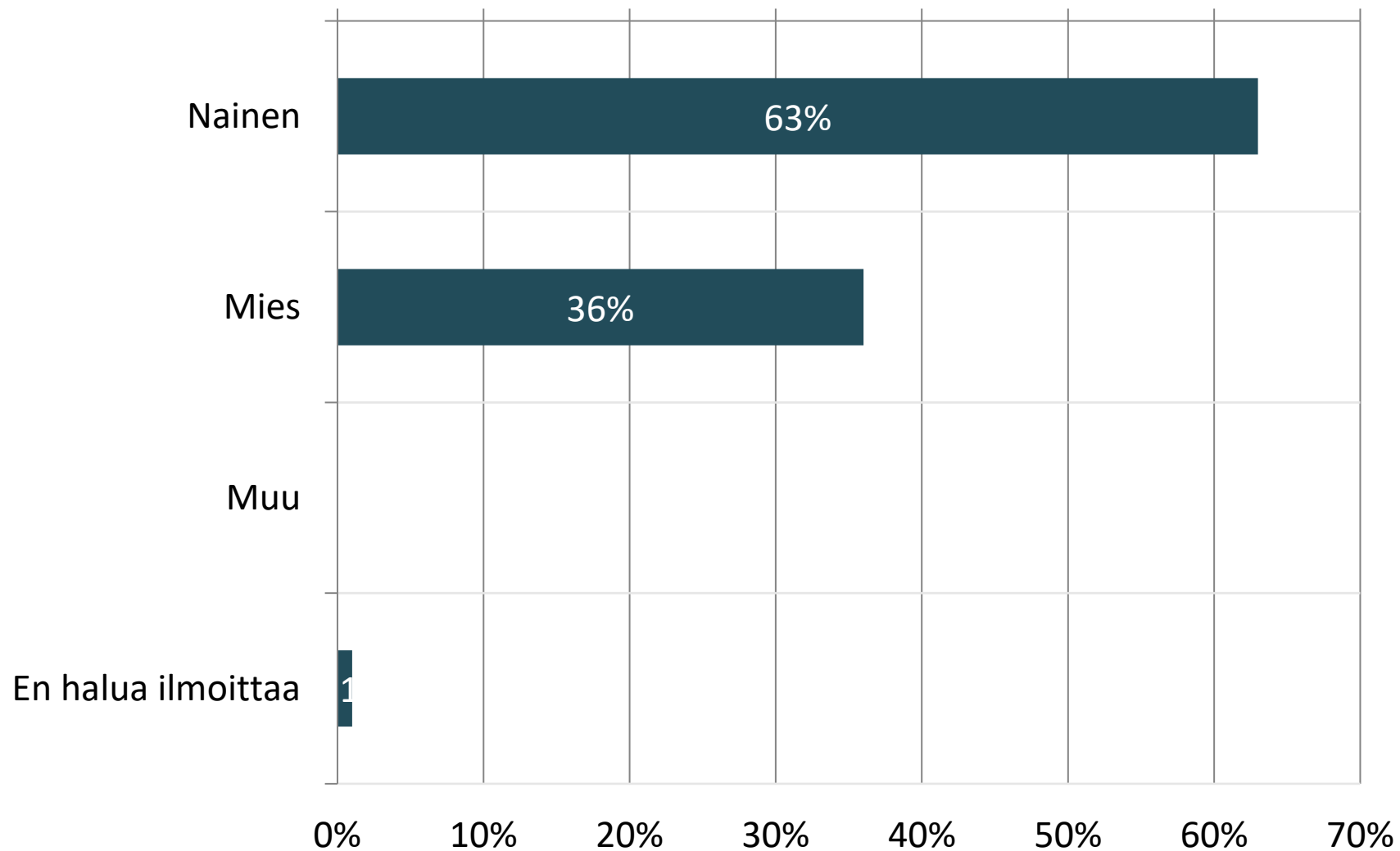
# TIETOA KYSELYSTÄ - ORGANISAATIOJAKELU

- 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 SUKUPUOLI

Vastaajien määrä: 1592



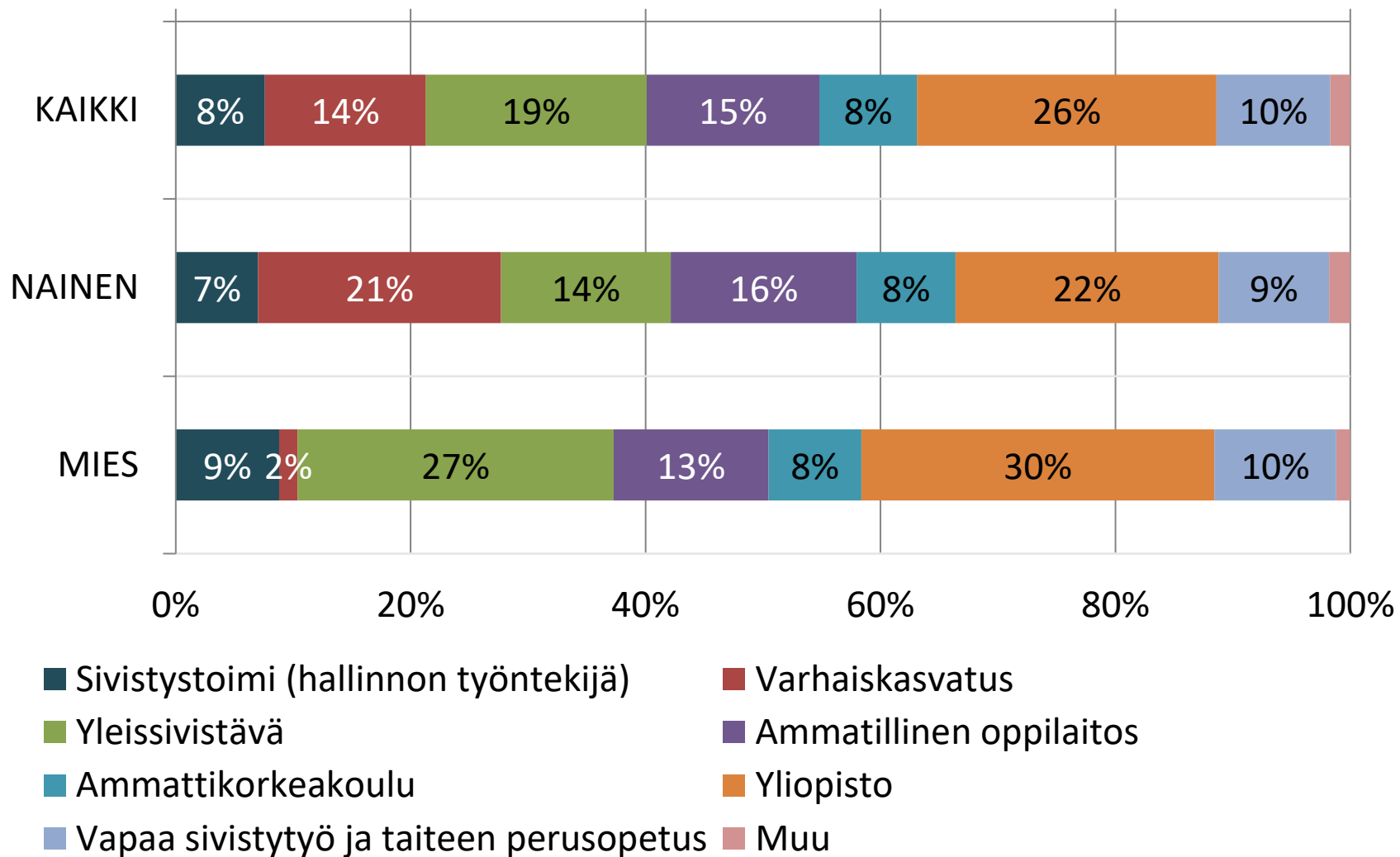
# VASTAAJAN SUKUPUOLI

Vastaajien määrä: 1592

	<b>n</b>	<b>Prosentti</b>
Nainen	997	62,6 %
Mies	569	35,7 %
Muu	4	0,3 %
En halua ilmoittaa	22	1,4 %

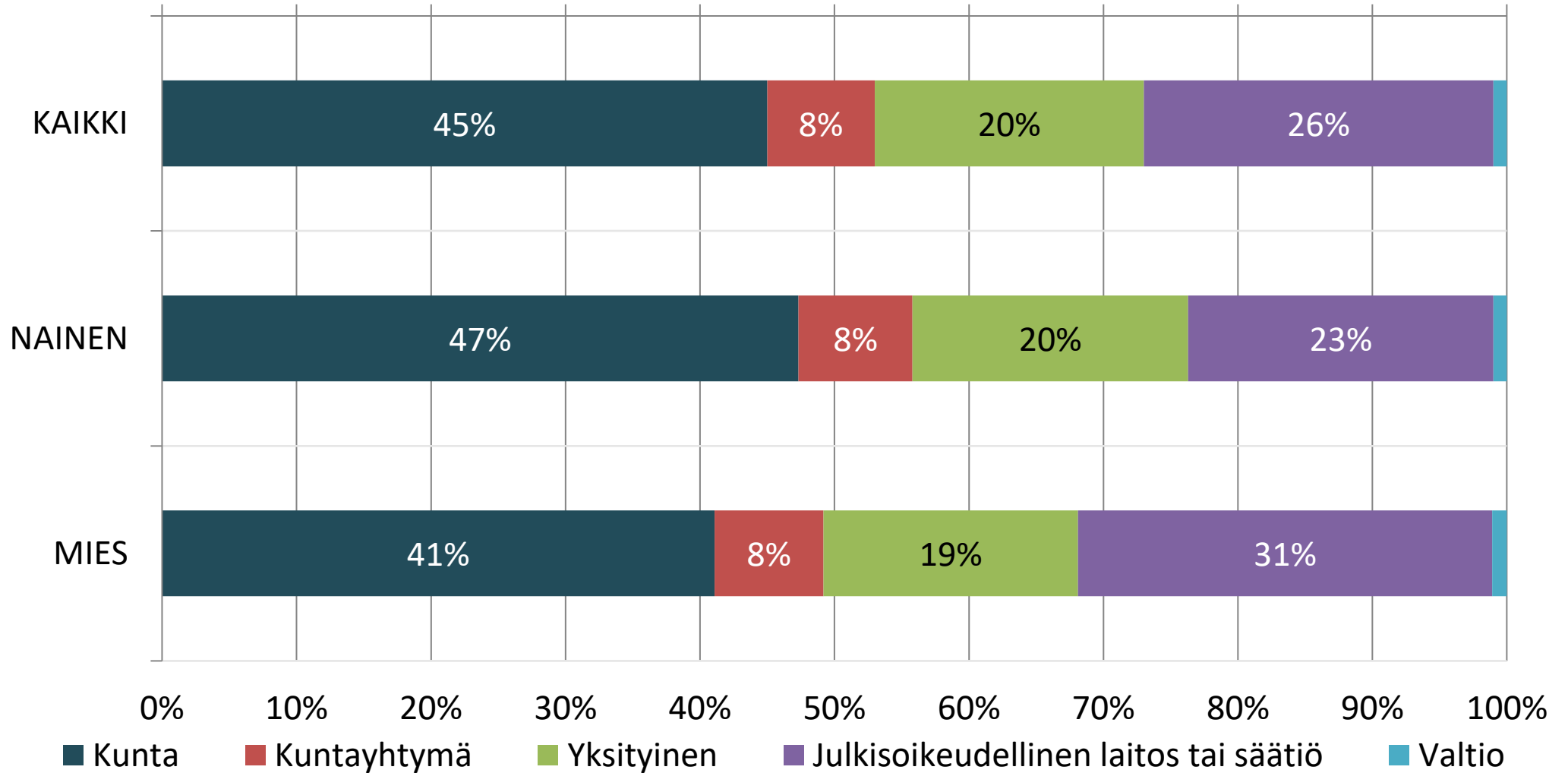
# VASTAAJAN EDUSTAMA ORGANISAATIO

Vastaajien määrä: 1600



# VASTAAJAN EDUSTAMAN ORGANISAATION MUOTO

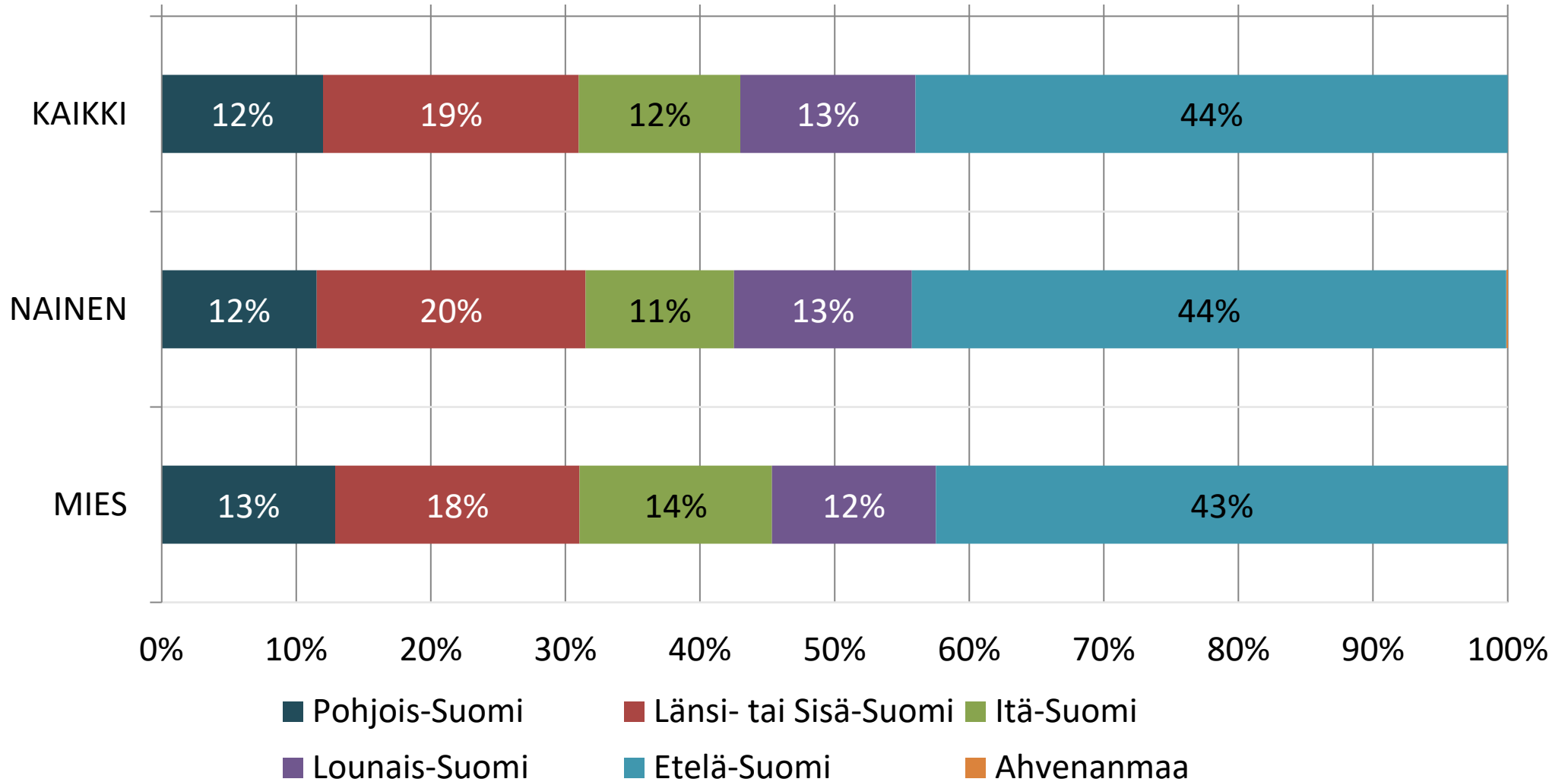
Vastaajien määrä: 1589





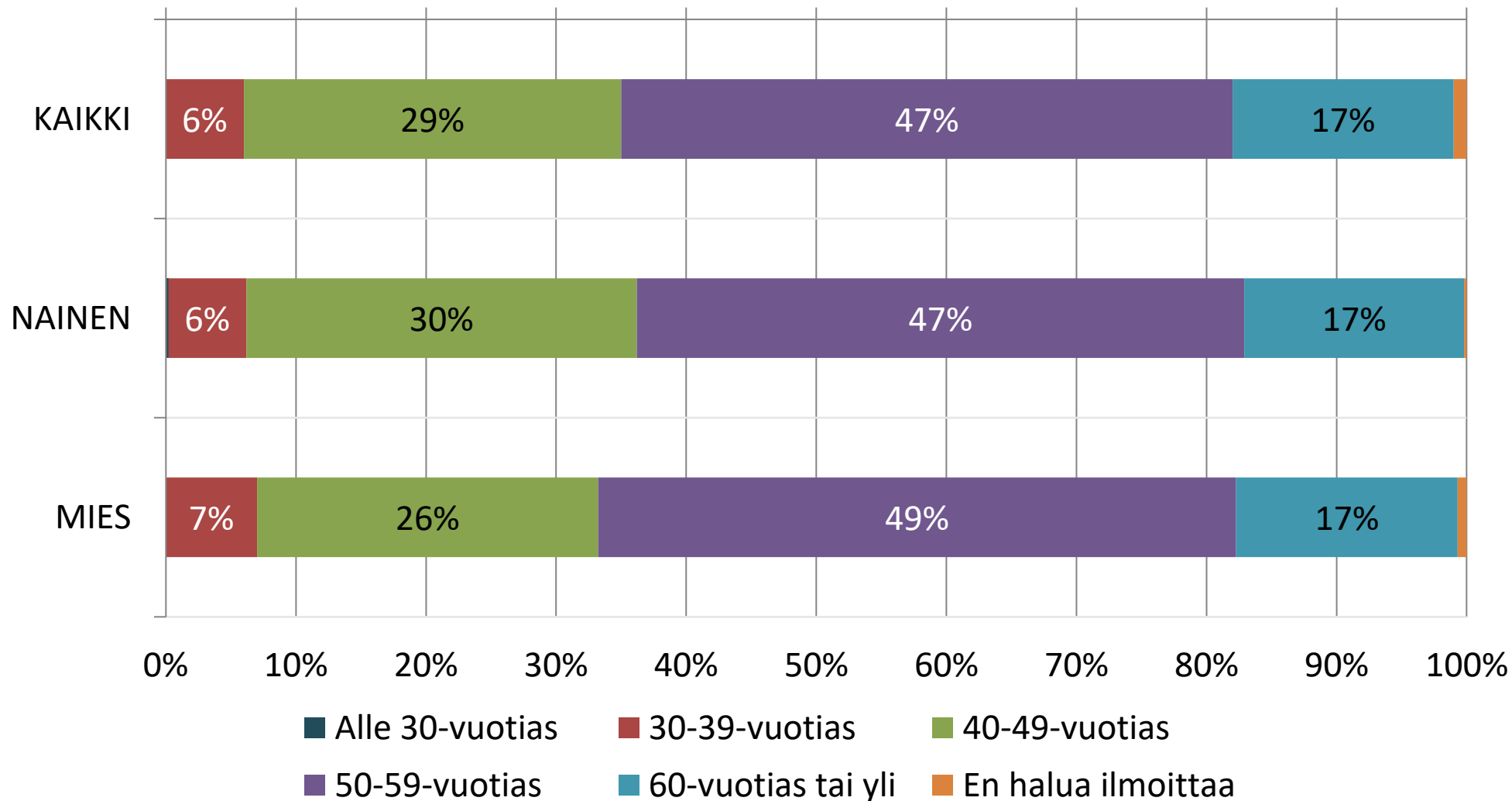
# VASTAAJAN TYÖPAIKAN SIJAINTI

Vastaajien määrä: 1597



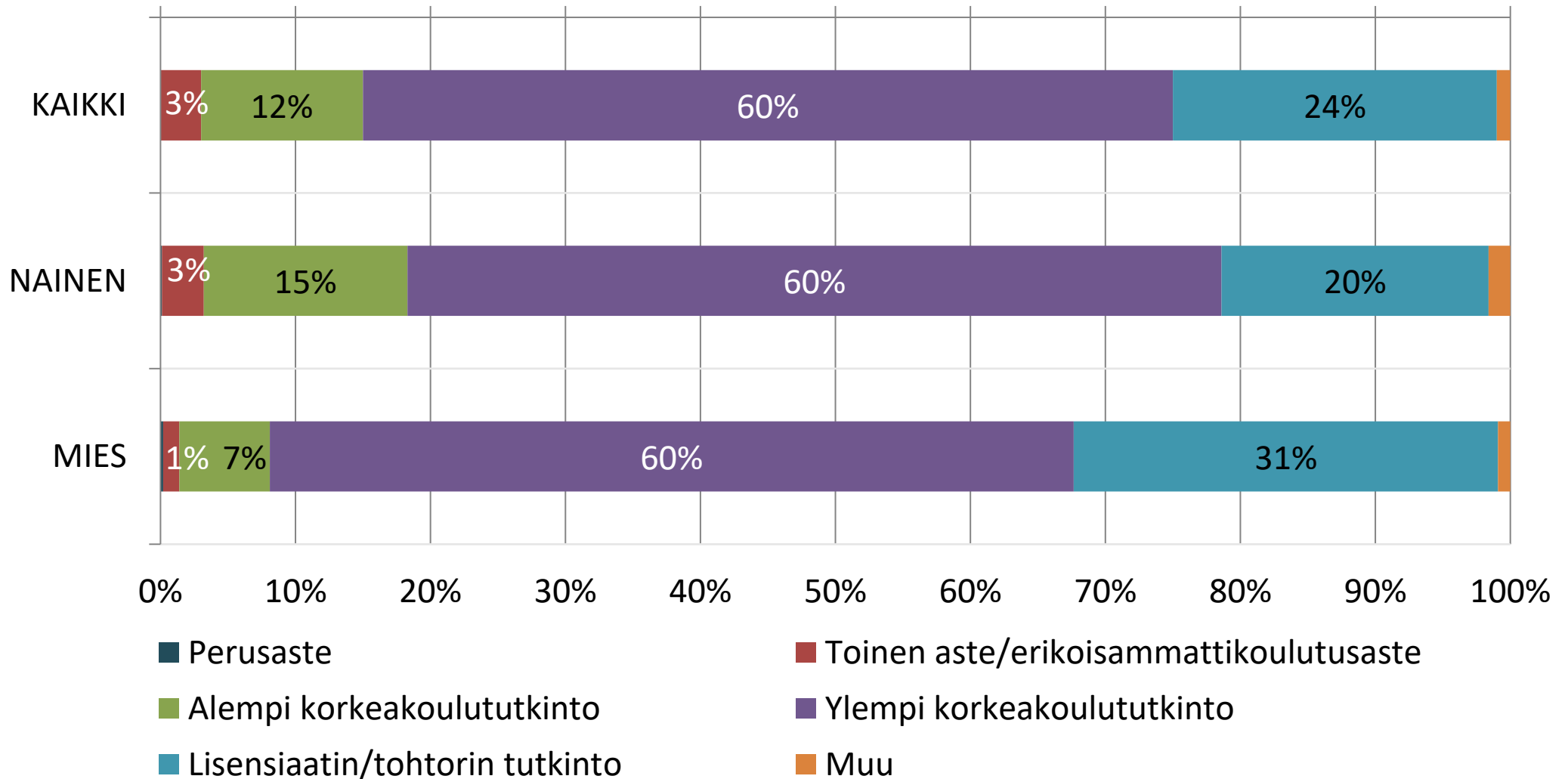
# VASTAAJAN IKÄ

Vastaajien määrä: 1598



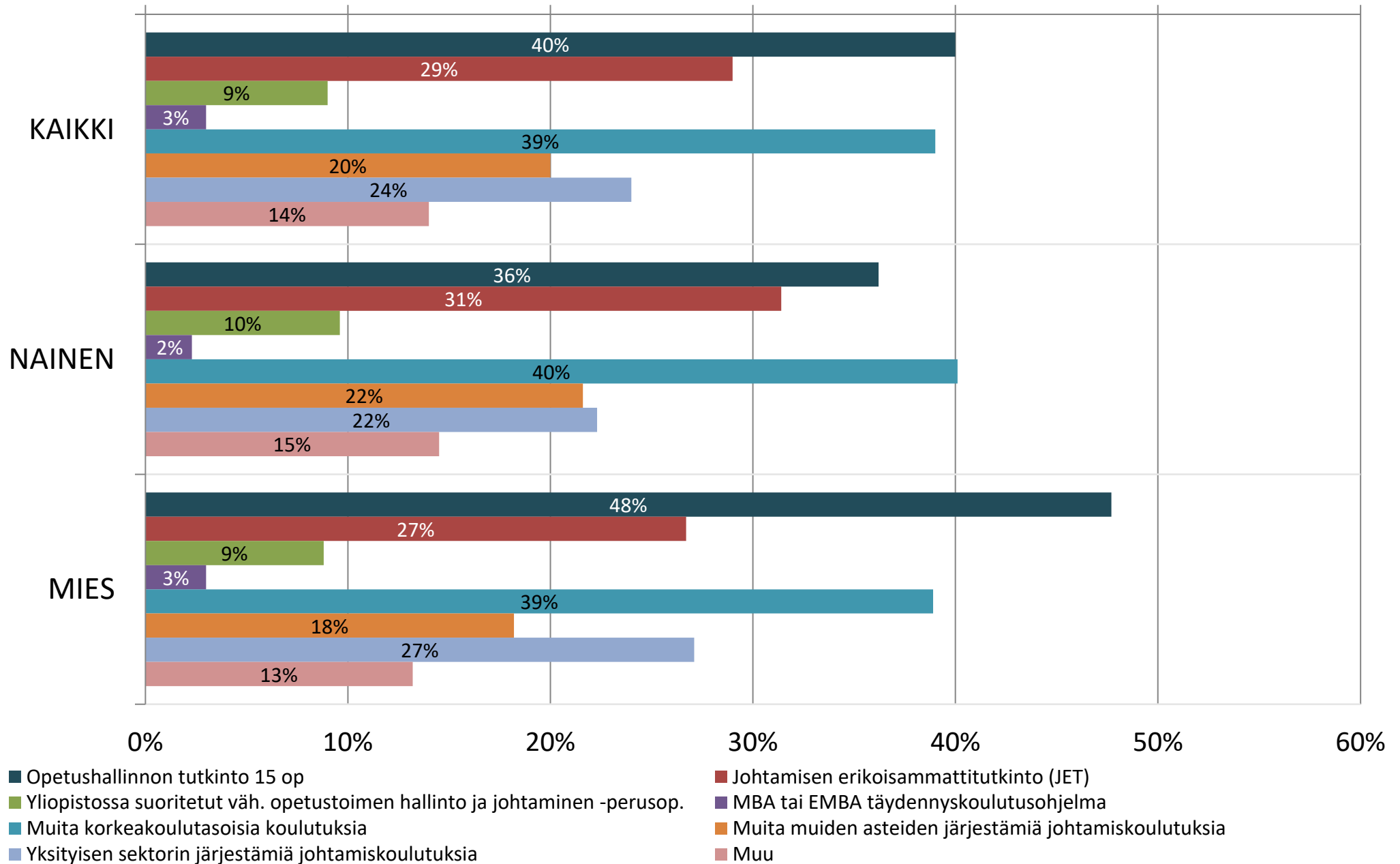
# VASTAAJAN KORKEIN SUORITETTU TUTKINTO

Vastaajien määrä: 1599



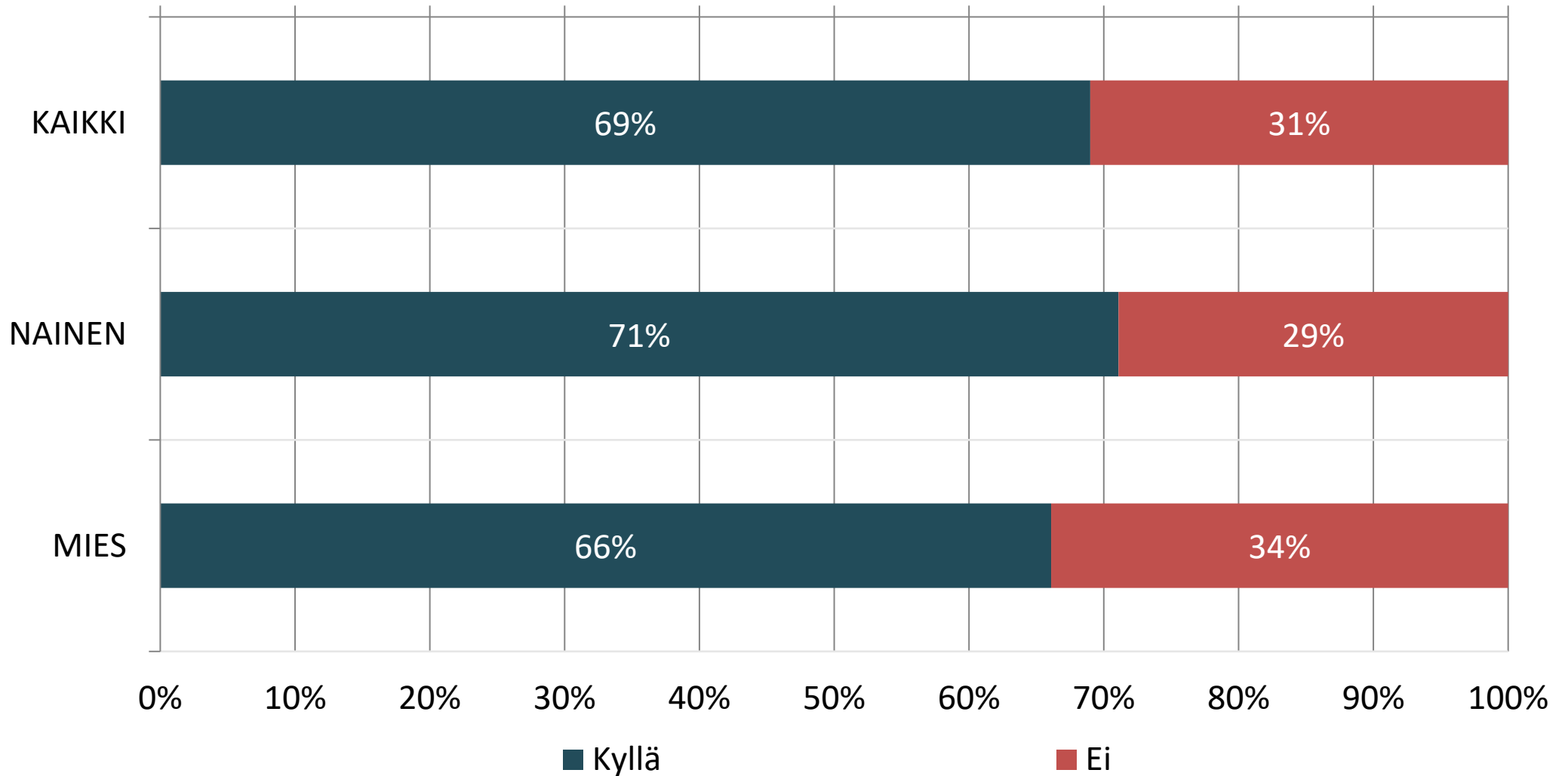
# VASTAAJAN JOHTAMISKOULUTUS

Vastaajien määrä: 1444, valittujen vastausten lukumäärä: 2644



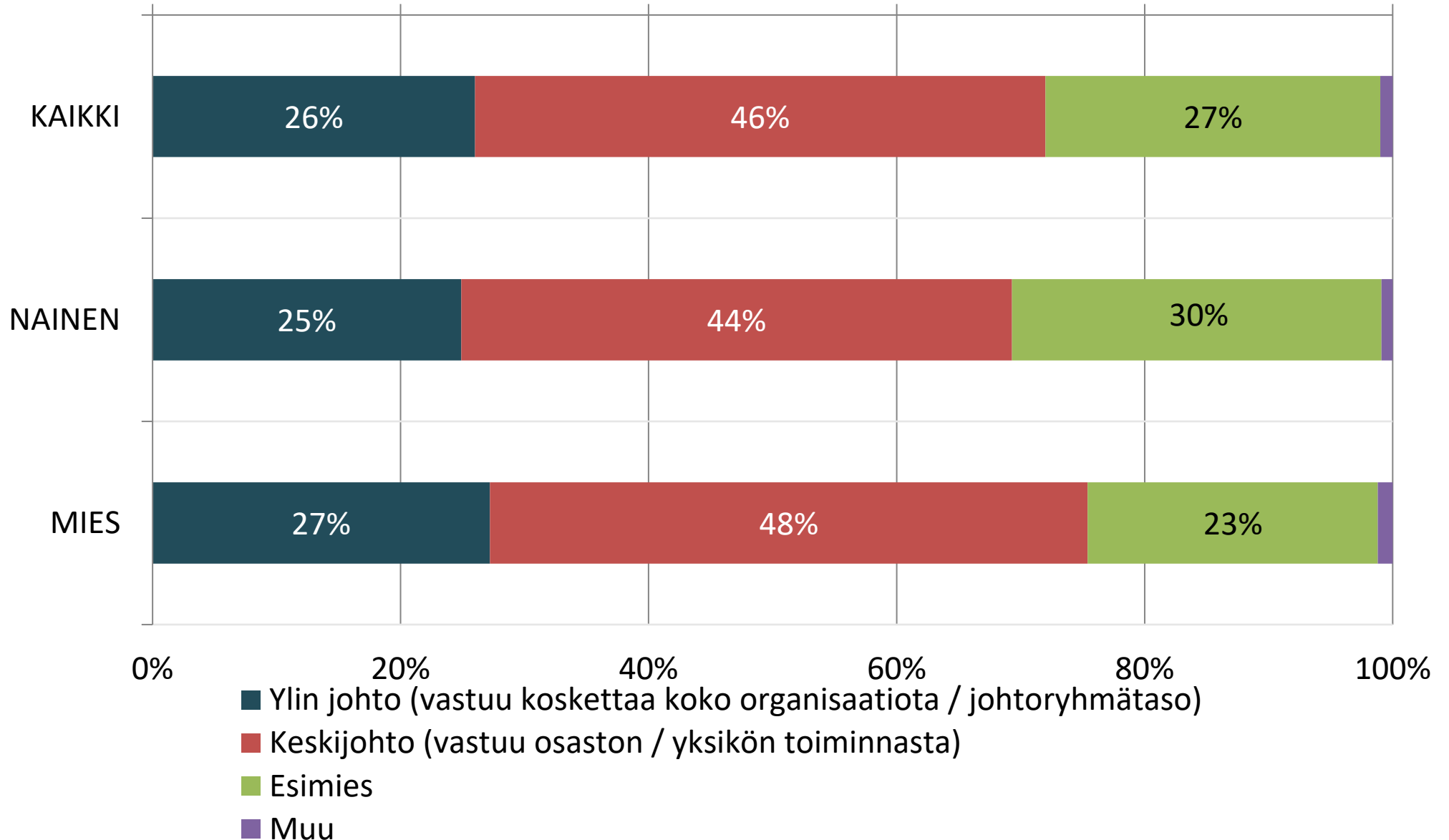
# VASTAAJAN MUODOLLINEN OPETTAJANKELPOISUUS

Vastaajien määrä: 1599



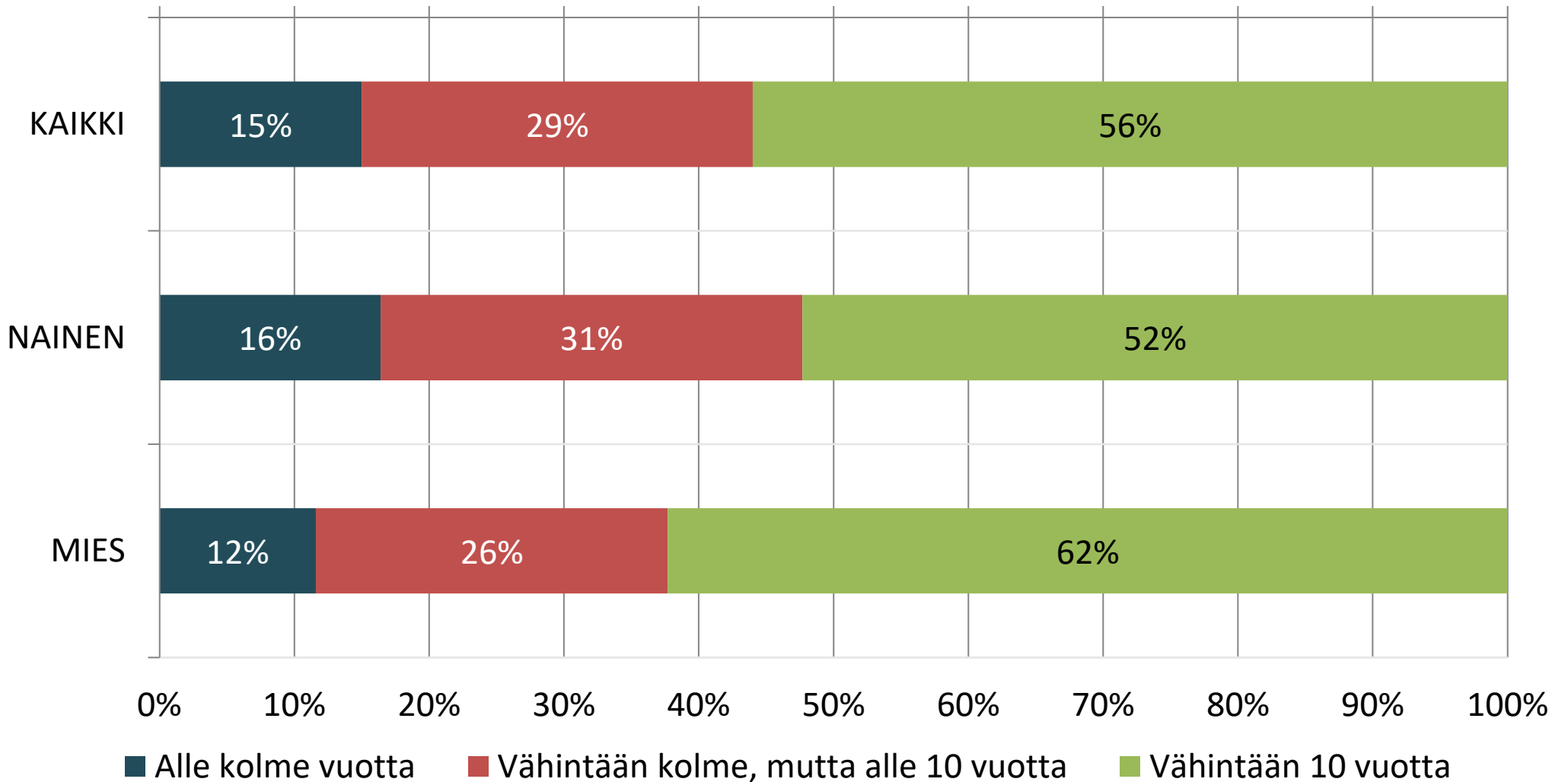
# VASTAAJAN ASEMA ORGANISAATIOSSA

Vastaajien määrä: 1598



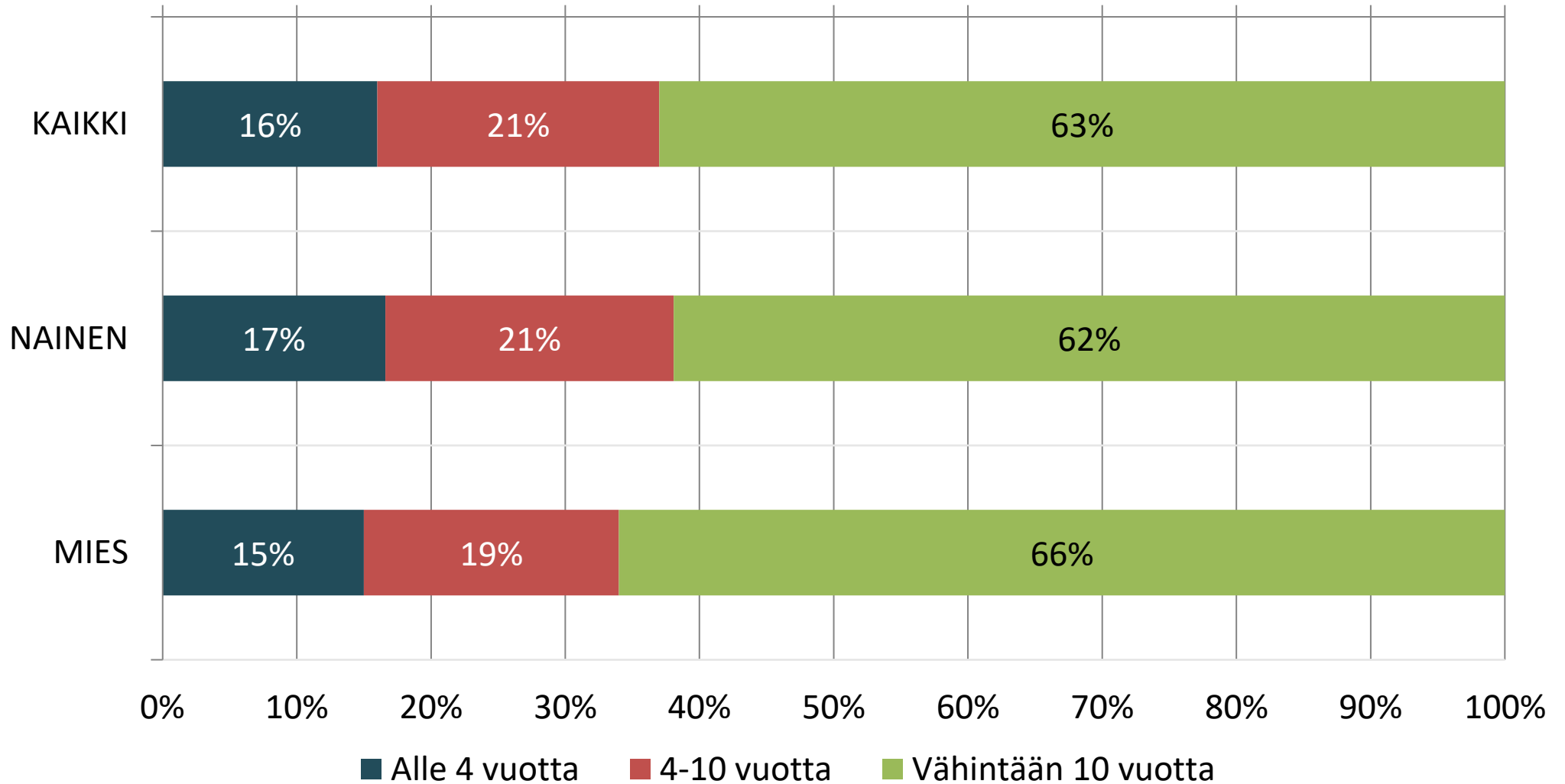
# ESIMIESTEHTÄVISSÄ TOIMIMISAIKA

Vastaajien määrä: 1594



# TYÖVUODET NYKYISESSÄ ORGANISAATIOSSA

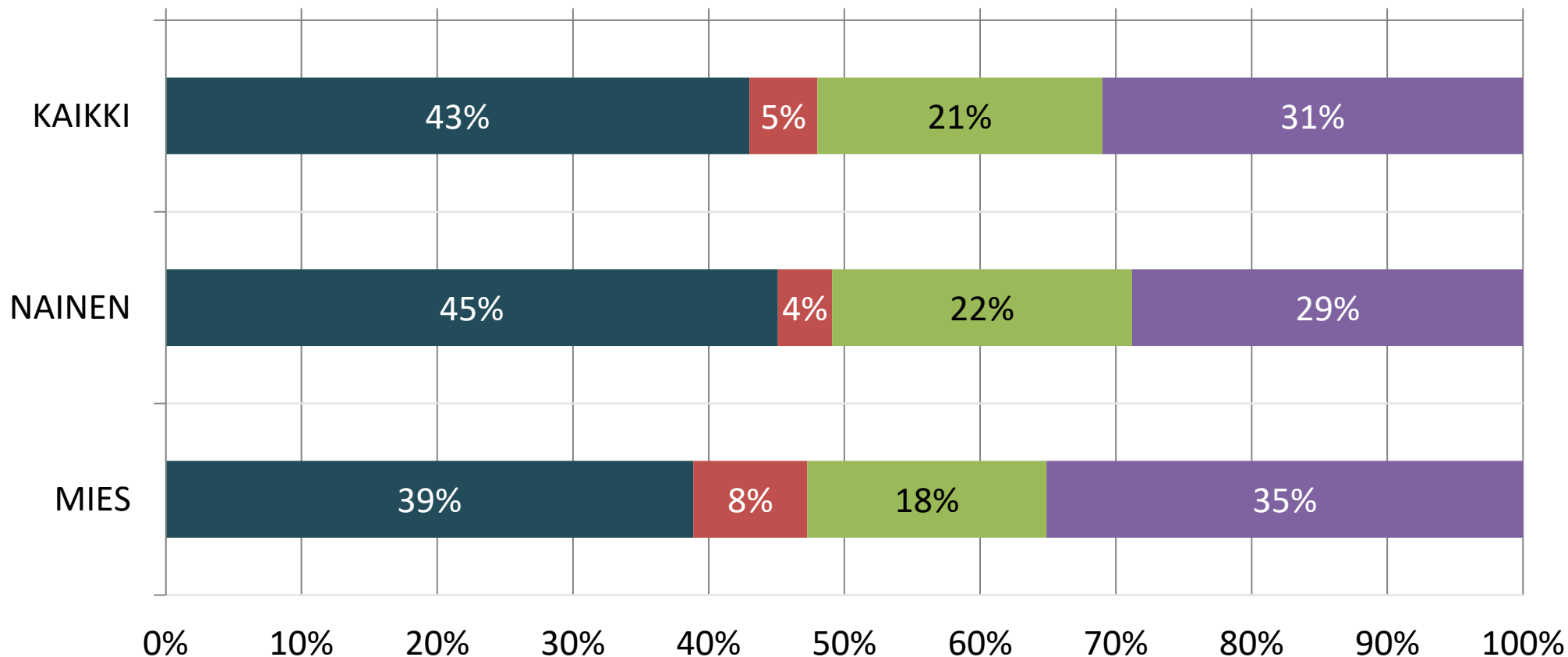
Vastaajien määrä: 1595





# VASTAAJAN SUORASSA ALAISUUDESSA TOIMIVA HENKILÖSTÖ

Vastaajien määrä: 1576



■ Opetustehtävissä toimivaa henkilöstöä

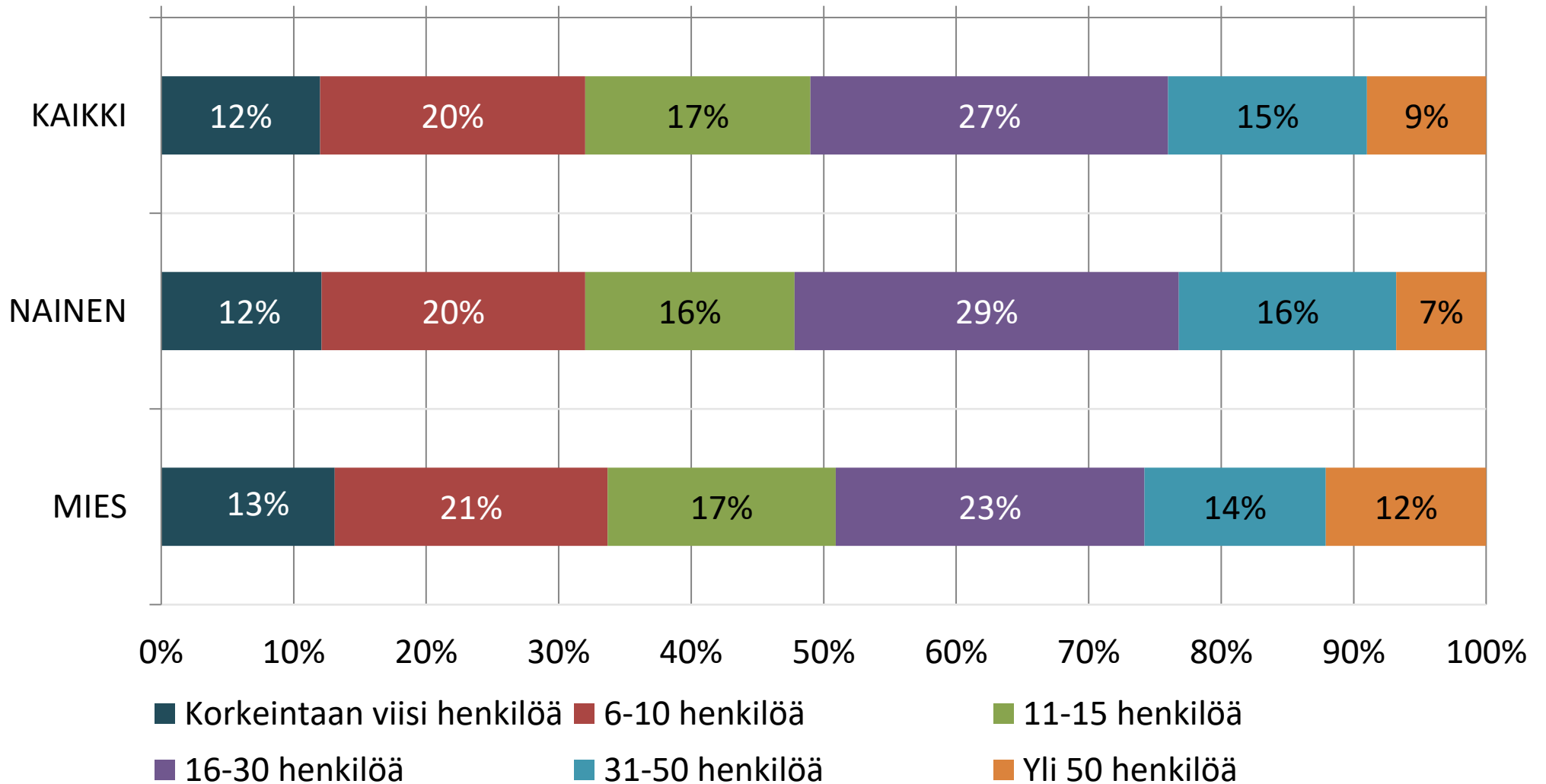
■ Tutkimustehtävissä toimivaa henkilöstöä

■ Hallinto- ja tukipalveluhenkilöstöä

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

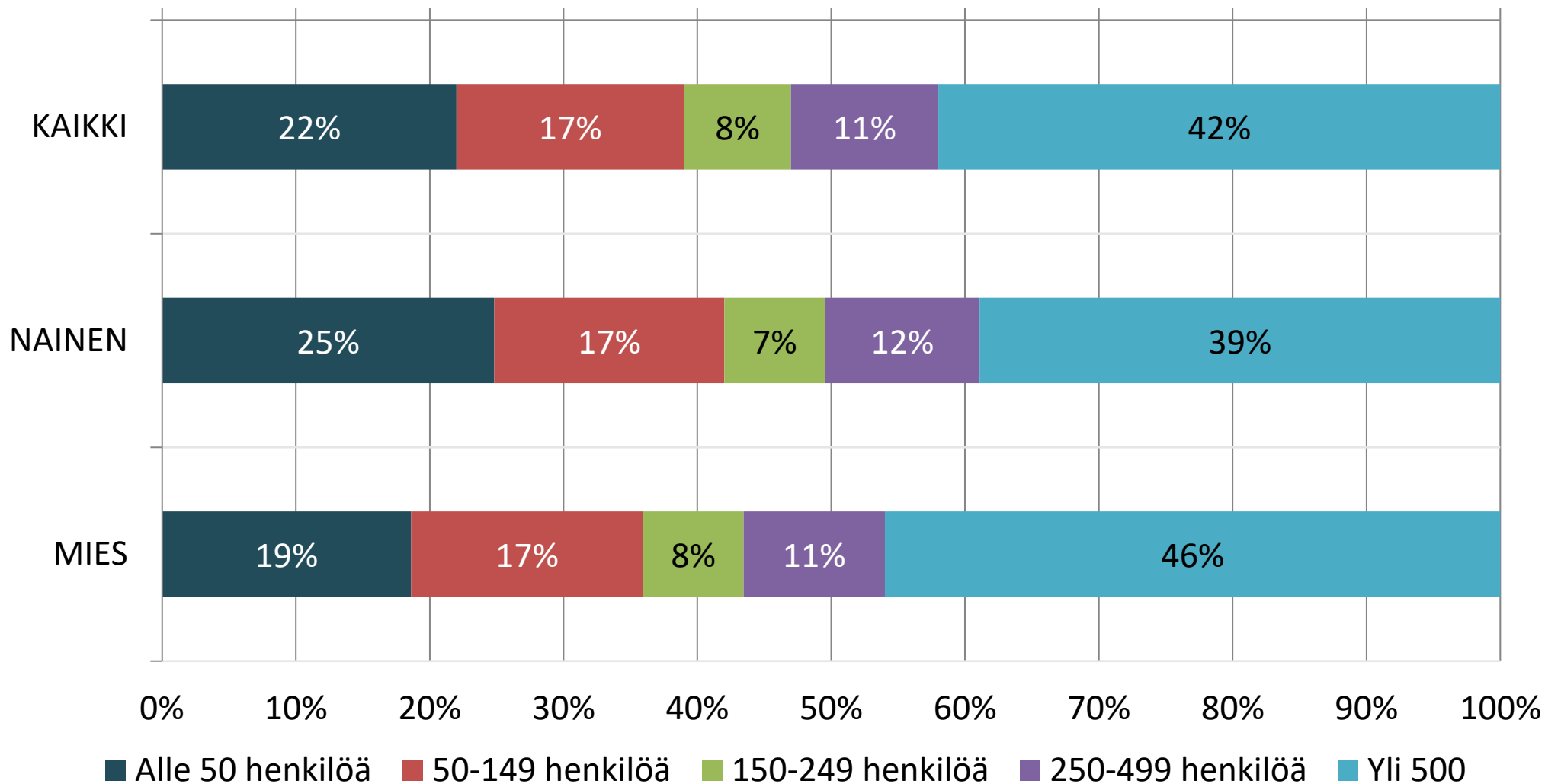
# VASTAAJAN SUORIEN ALAISTEN MÄÄRÄ

Vastaajien määrä: 1583



# VASTAAJAN ORGANISAATION KOKONAISHENKILÖSTÖMÄÄRÄ

Vastaajien määrä: 1577



# TAUSTATIEDOISTA

- Esimiesten määrää ei tiedetä – arviolta varsin edustava – ainakin monipuolinen aineisto
- Esimiehet/johtajat:
  - Naisia varhaiskasvatuksessa – miehiä yleissivistävässä ja yliopistoissa
  - Kokeneita – etenkin miehet
  - Kiitettävistä kouluttautuneita – johtamisosaamisessakin, joka vähäisempää yliopistoissa (näissä toisaalta esimiesporrasta)
  - Varsin paljon suorja alaisia – etenkin miehillä

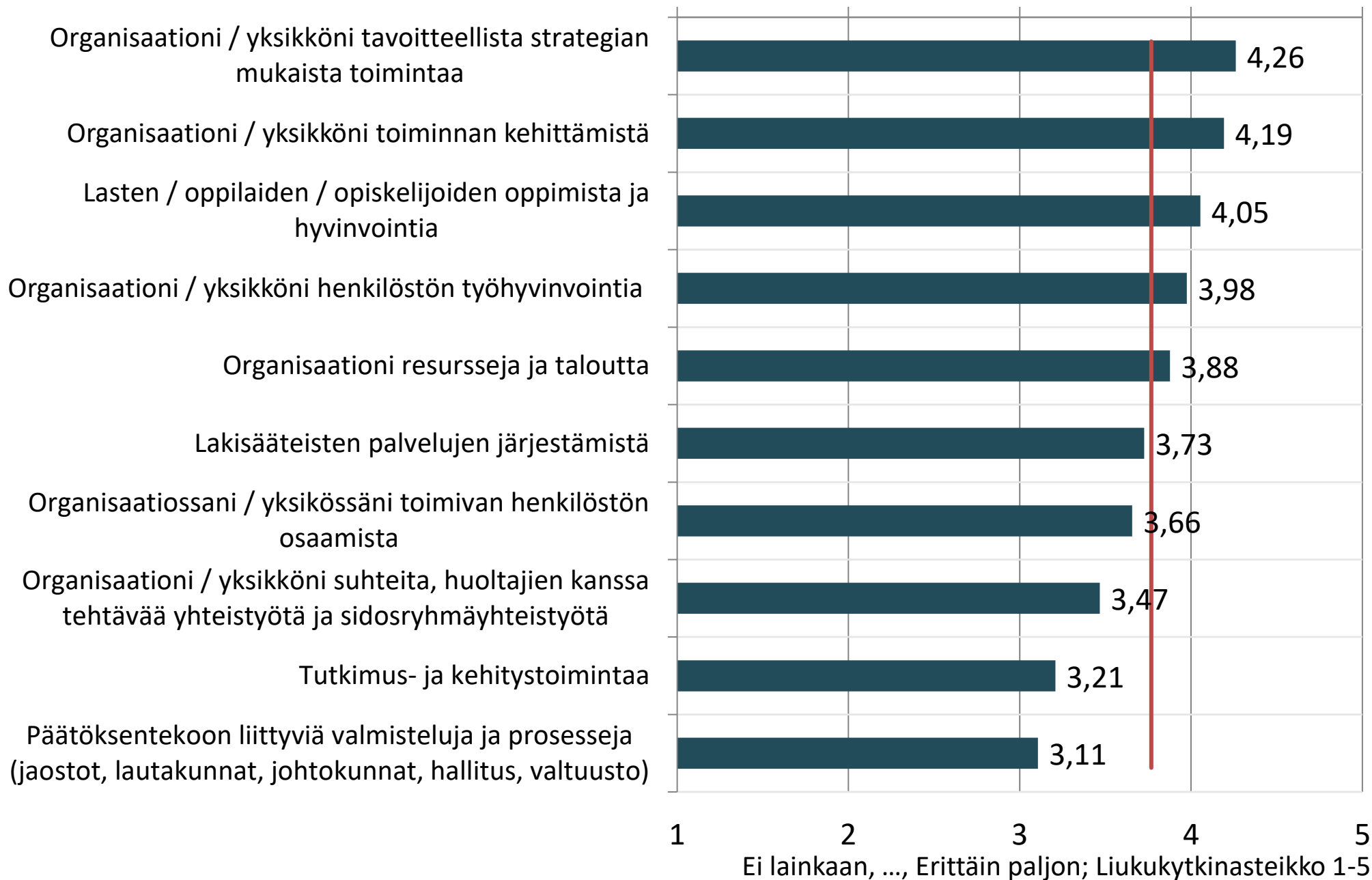
**ESIMIESIDENTITEETTI**

# Mitä johtamistyössä edistetään?

- Erityisesti:
  - Strategian mukaista toimintaa
  - Toiminnan kehittämistä
  - Oppilaiden oppimista ja hyvinvointia
  - Lakisääteisten palveluiden järjestäminen korostuu kunnissa
- Ei samoissa määrin:
  - Päätöksentekoa
  - Tutkimusta ja kehittämistä
  - Huoltaja- ja/tai sidosryhmäyhteistyötä
- Erot sukupuolten välillä pieniä – hieman korostuu naisilla työhyvinvointi sekä miehillä talous ja resurssit

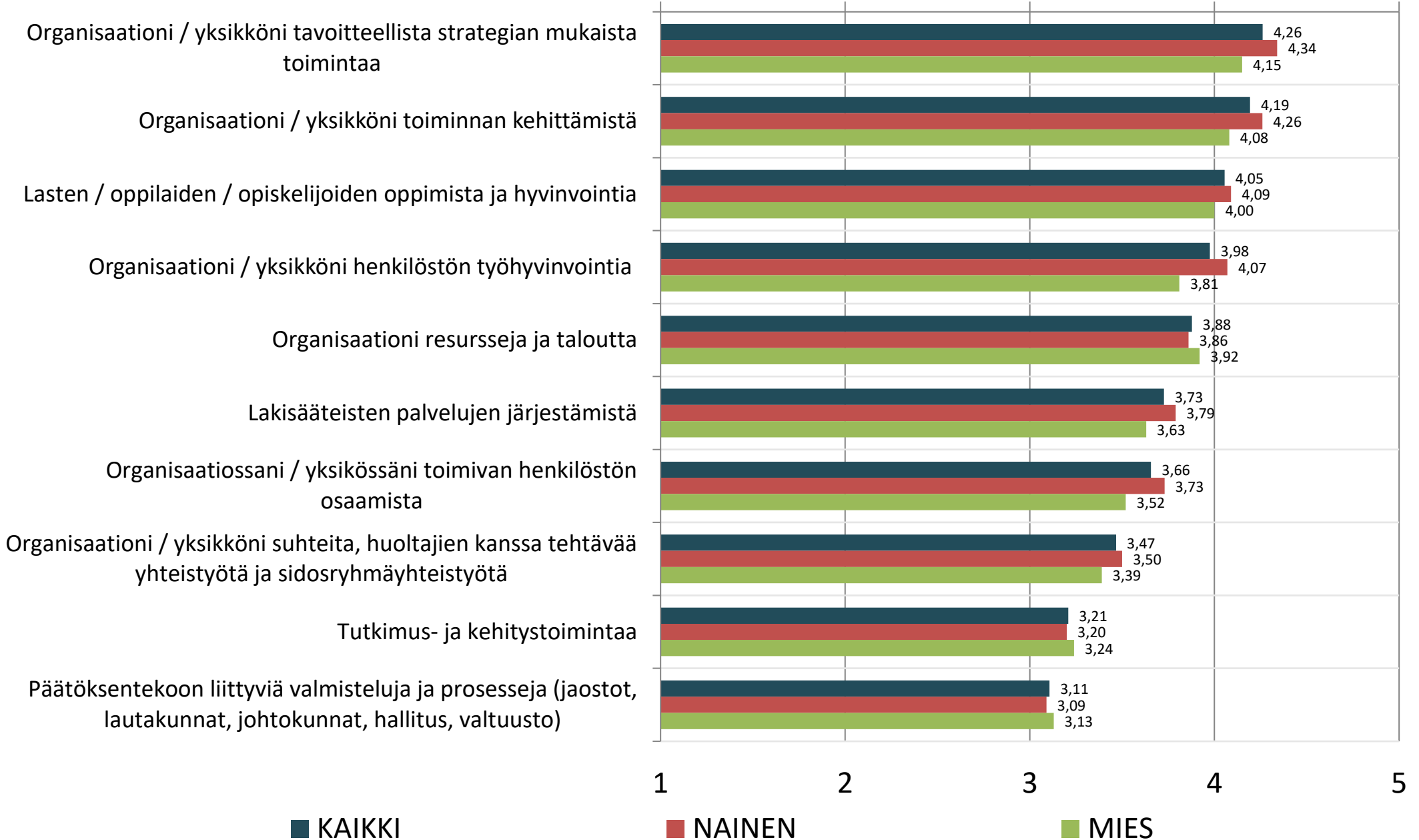
# Mitä päämääriä/tavoitteita edistän päivittäisessä työssäni?

Vastaajien määrä: 1593



# Mitä päämääriä/tavoitteita edistän päivittäisessä työssäni?

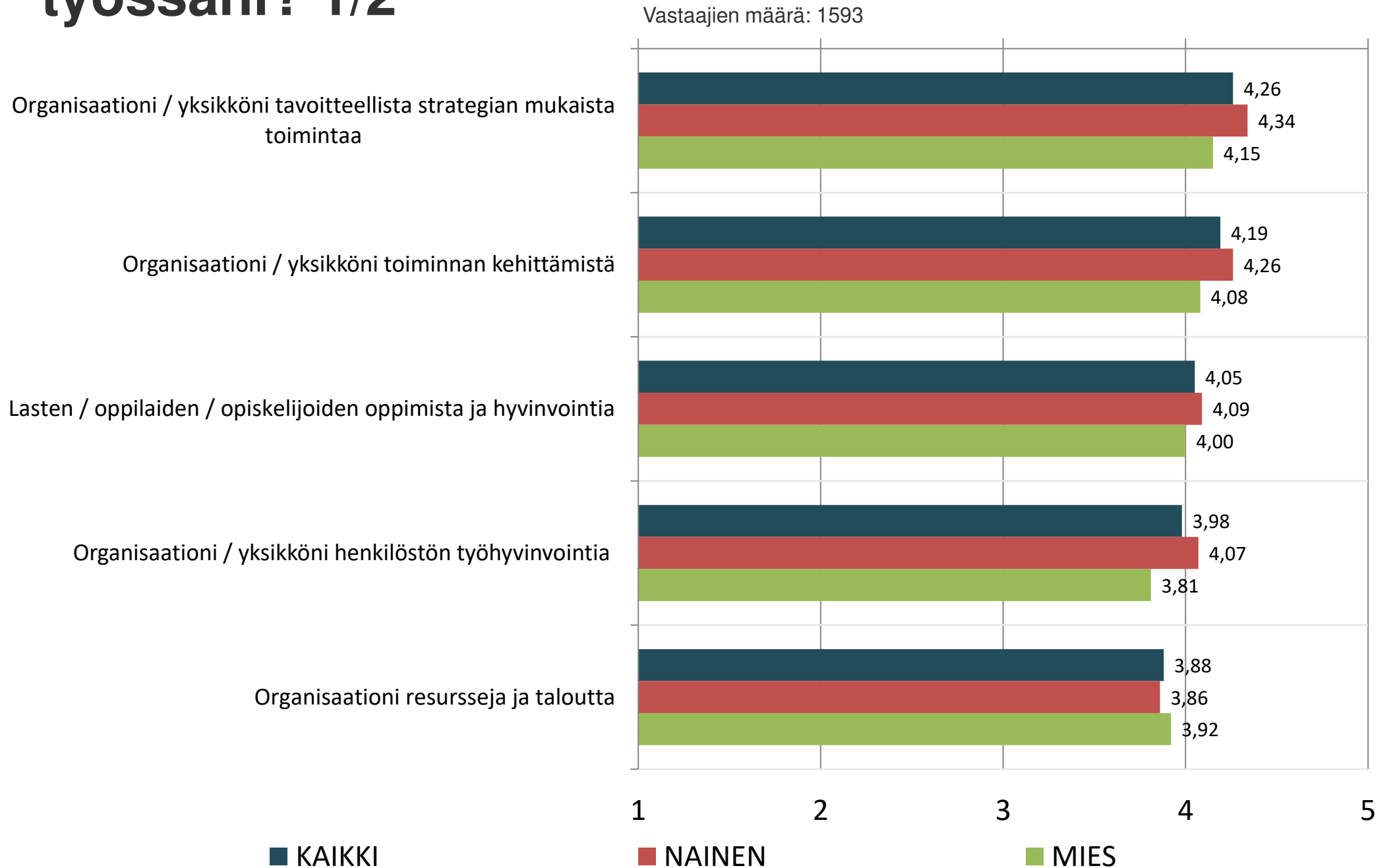
Vastaajien määrä: 1593



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

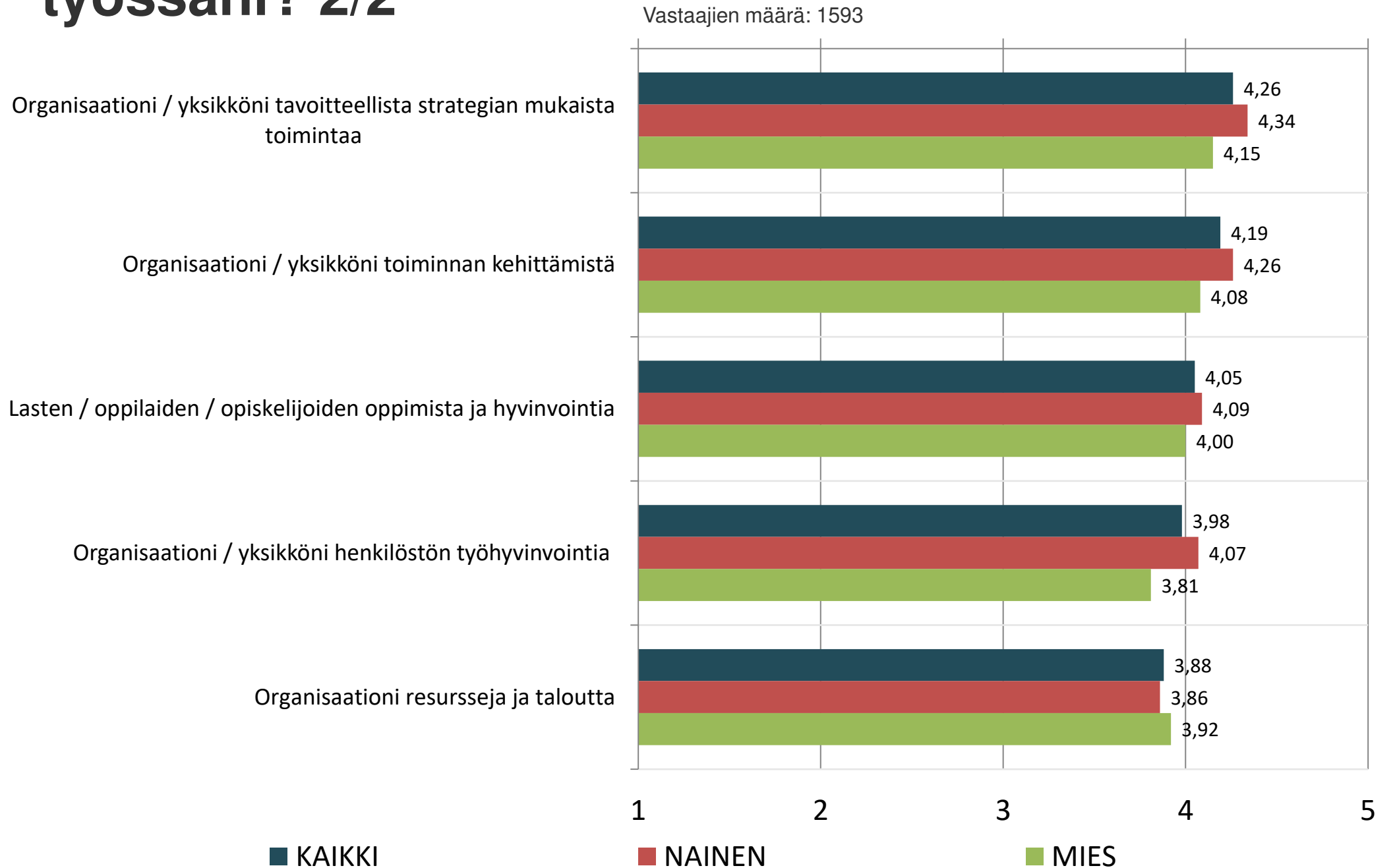


# Mitä päämääriä/tavoitteita edistän päivittäisessä työssäni? 1/2



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

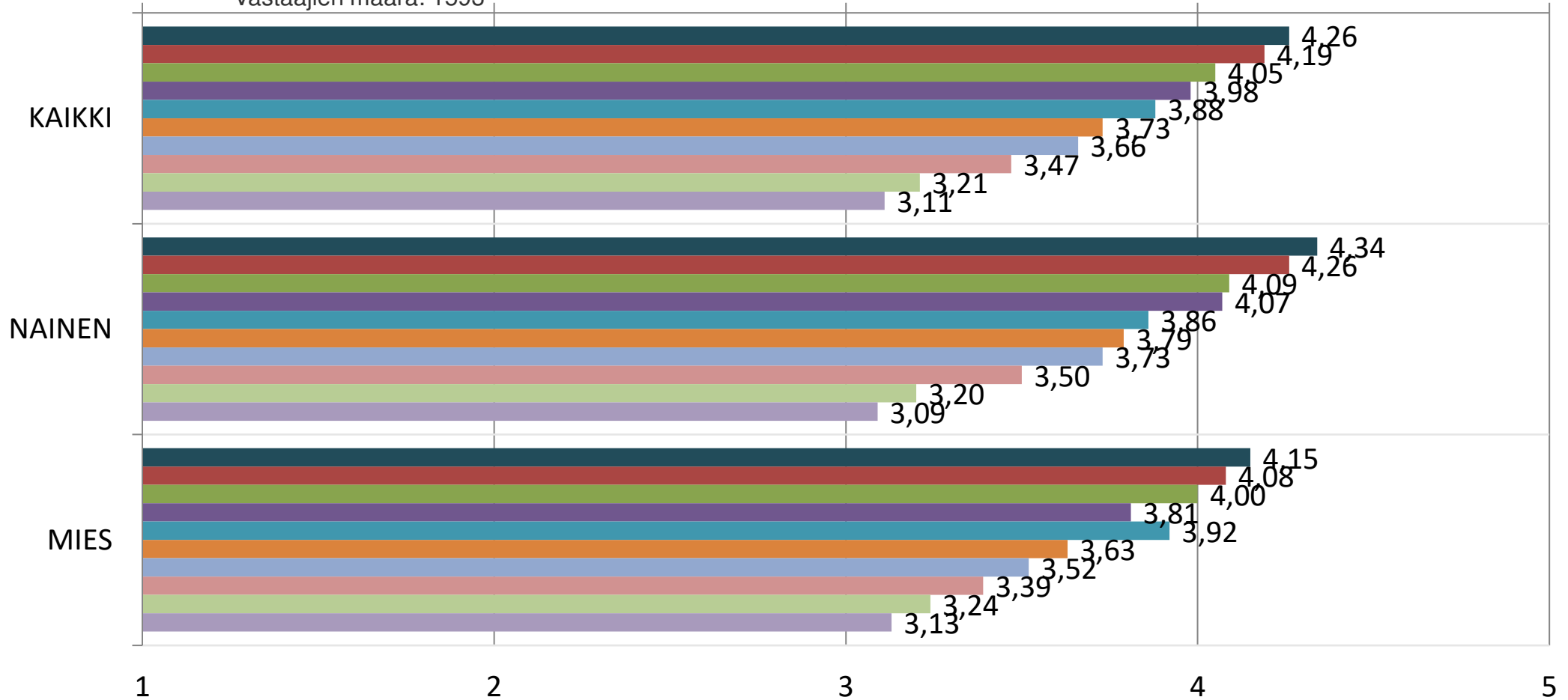
# Mitä päämääriä/tavoitteita edistän päivittäisessä työssäni? 2/2



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)

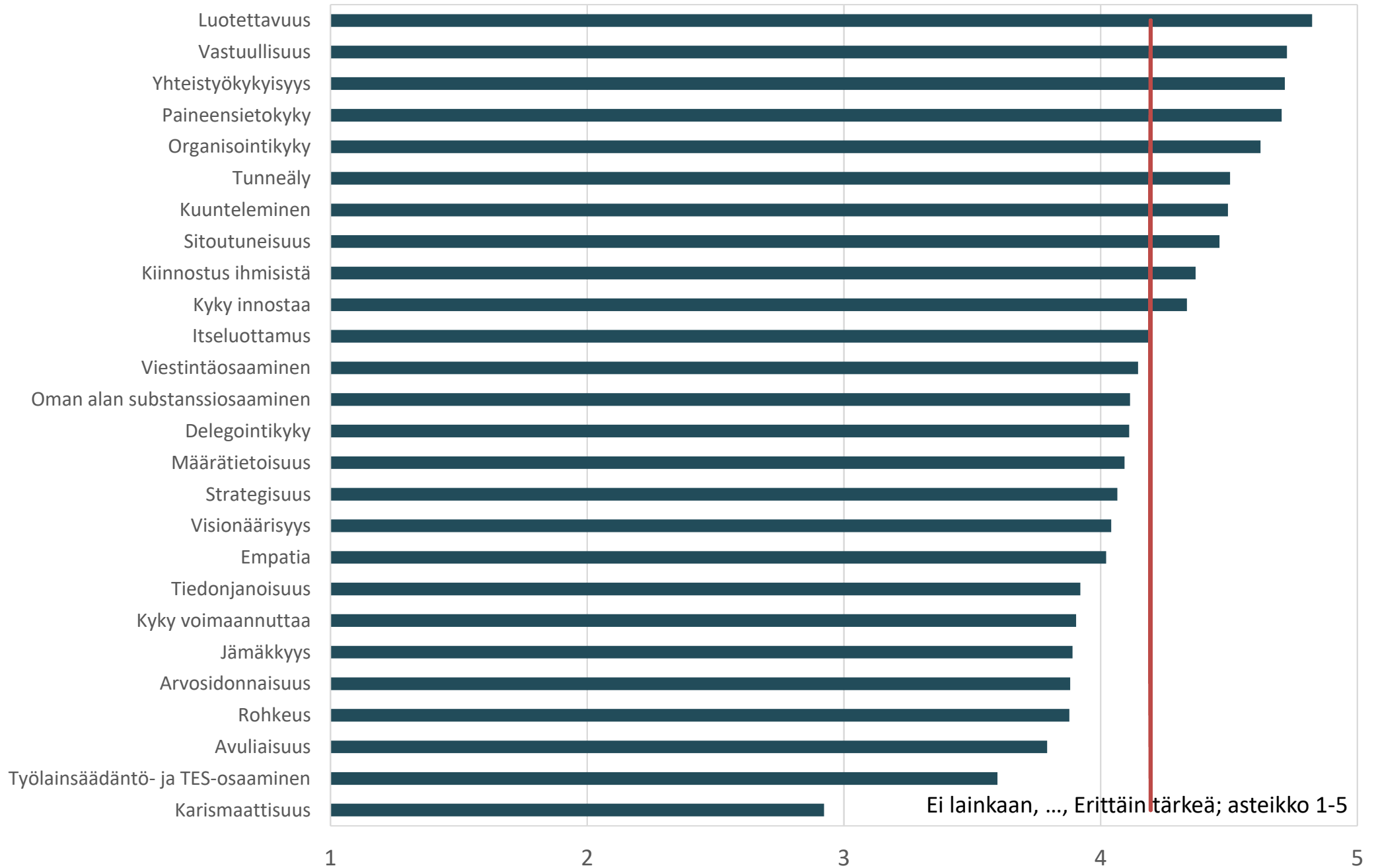
Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; Liukukytkinasteikko 1-5

# Mitkä ominaisuudet tärkeitä esimiestyössä?

- Erityisesti:
  - Luotettavuus
  - Vastuullisuus
  - Yhteistyökyky
  - Paineensietokyky
  - Organisoitokyky
- Ei samoissa määrin:
  - Karismaattisuus
  - Työlainsäädäntö- ja TES-osaaminen
  - Avuliaisuus
- Naisilla korostuu:
  - Tunneäly
  - Kiinnostus ihmisistä
  - Kyky voimaannuttaa
  - Arvosidonnaisuus
  - Rohkeus
- Miehillä korostuu:
  - Delegointikyky
  - Avuliaisuus
- Miehillä ei niin korostu:
  - Tunneäly
  - Kyky voimaannuttaa

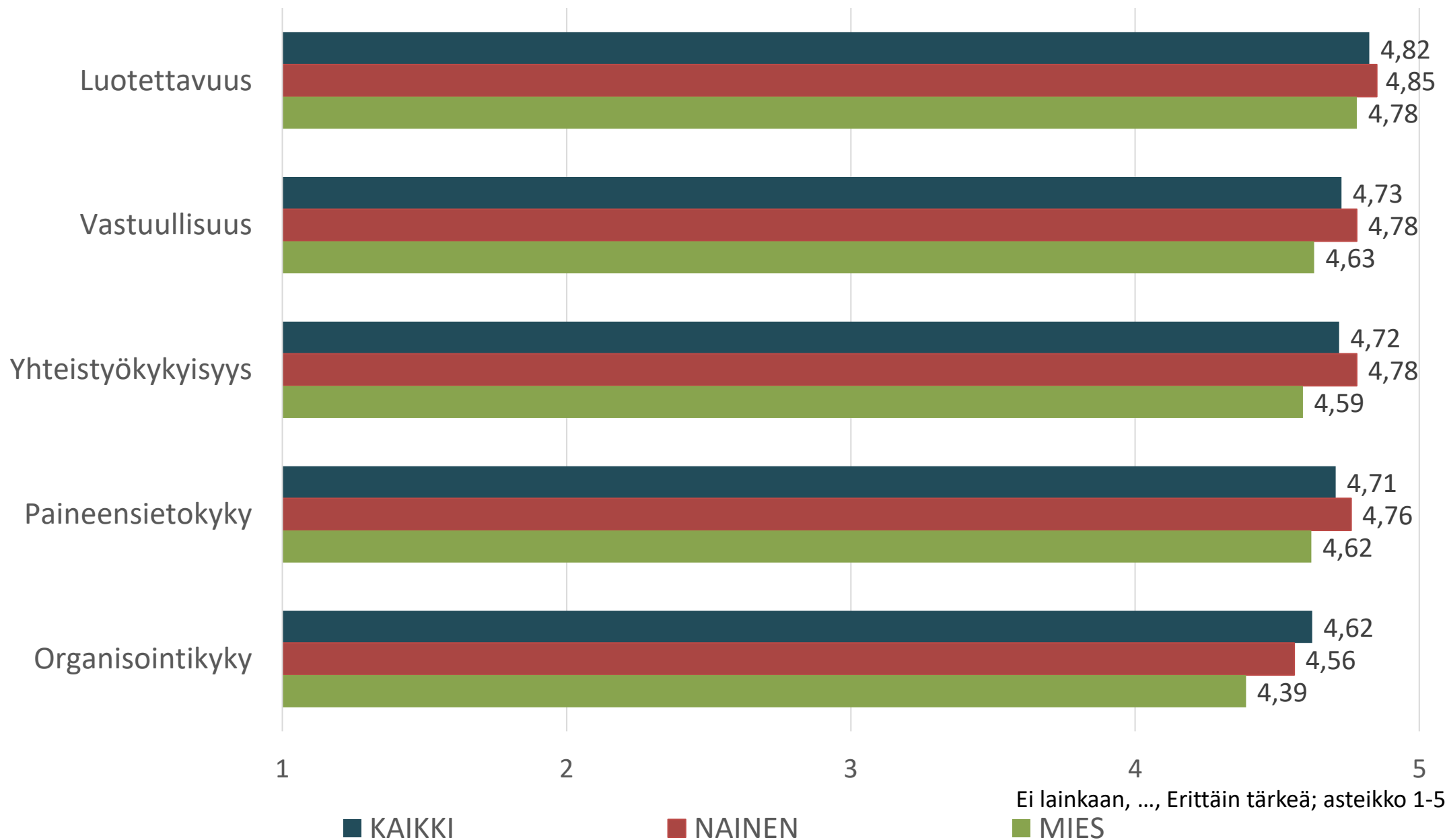
# Arvioi oman työsi kannalta, mitkä ominaisuudet ovat tärkeimpiä esimiestyössä kasvatus-, koulutus- ja tutkimusorganisaatioissa?

Vastaajien määrä: 1602



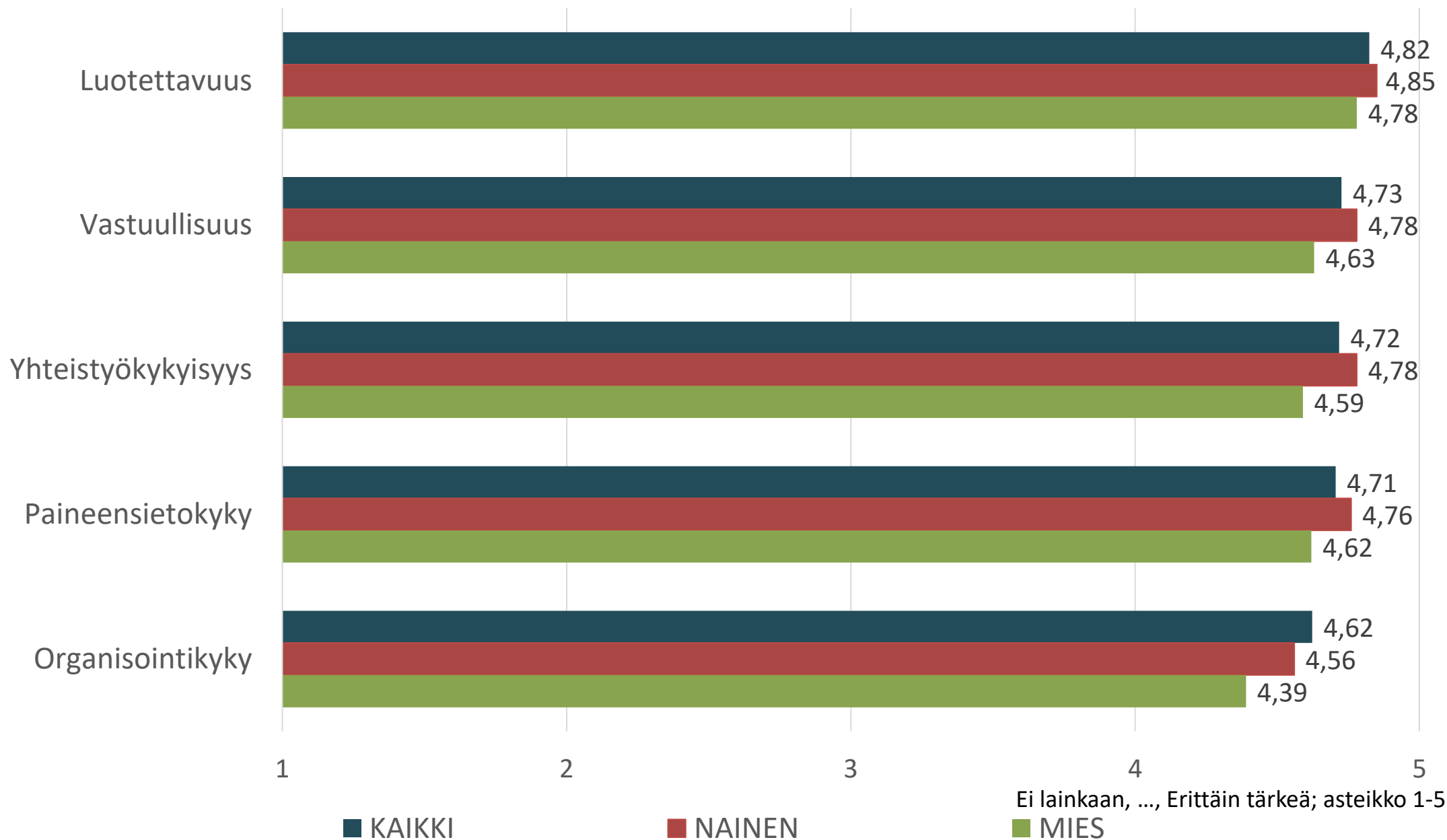
# Arvioi oman työsi kannalta, mitkä ominaisuudet ovat tärkeimpiä esimiestyössä kasvatus-, koulutus- ja tutkimusorganisaatioissa? 1/5

Vastaajien määrä: 1602



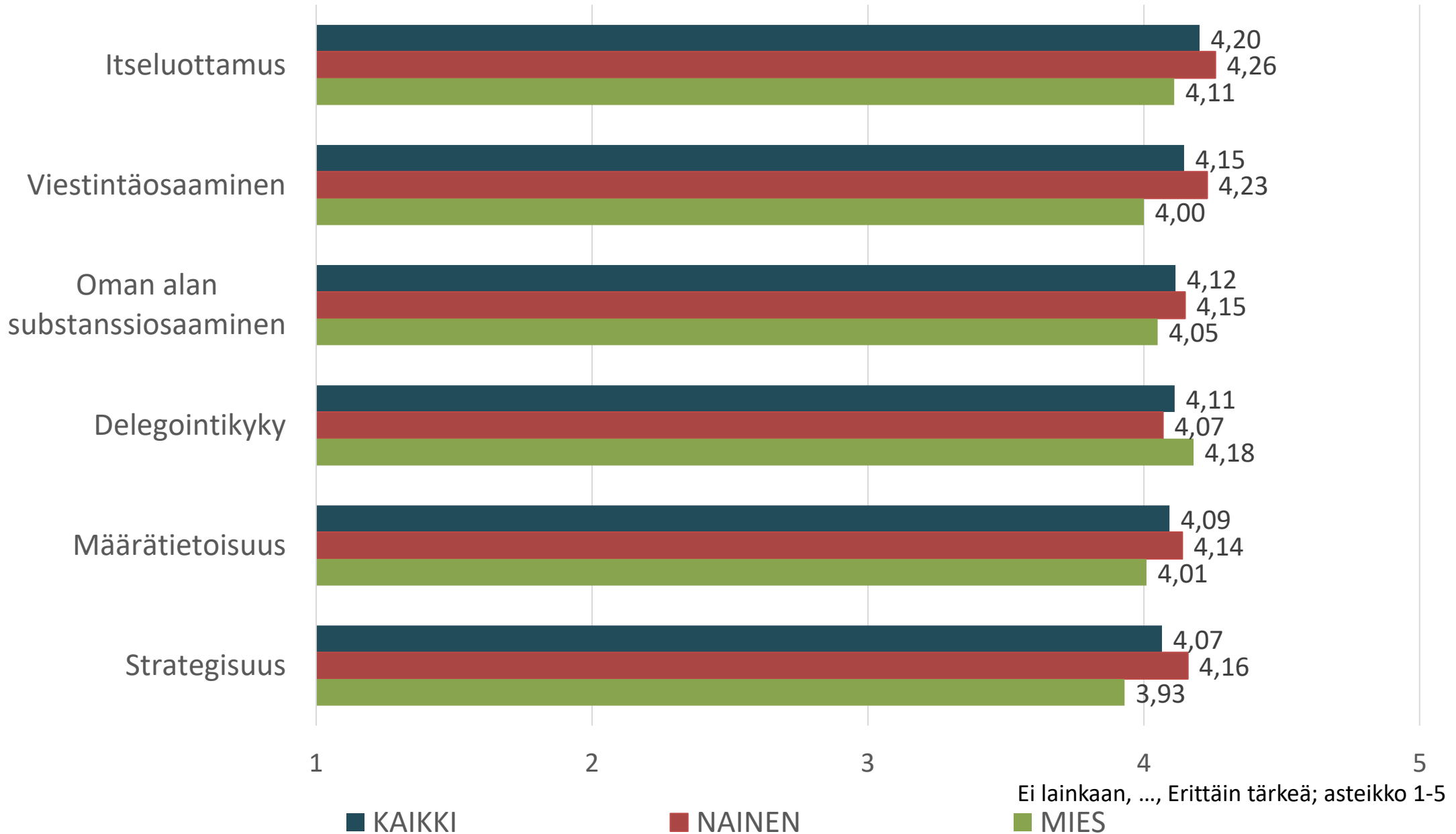
# Arvioi oman työsi kannalta, mitkä ominaisuudet ovat tärkeimpiä esimiestyössä kasvatus-, koulutus- ja tutkimusorganisaatioissa? 2/5

Vastaajien määrä: 1602



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

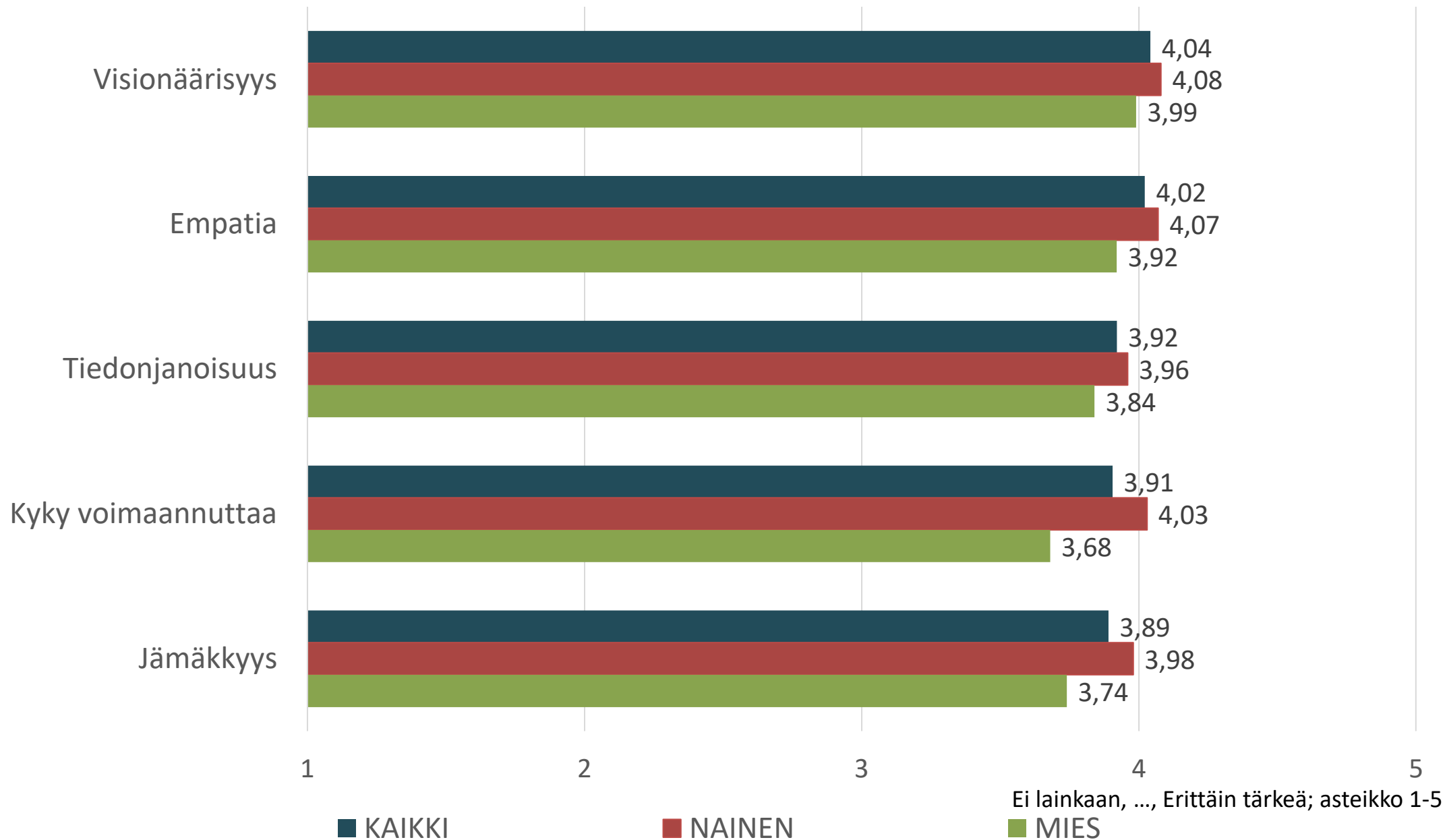
Vastaajien määrä: 1602





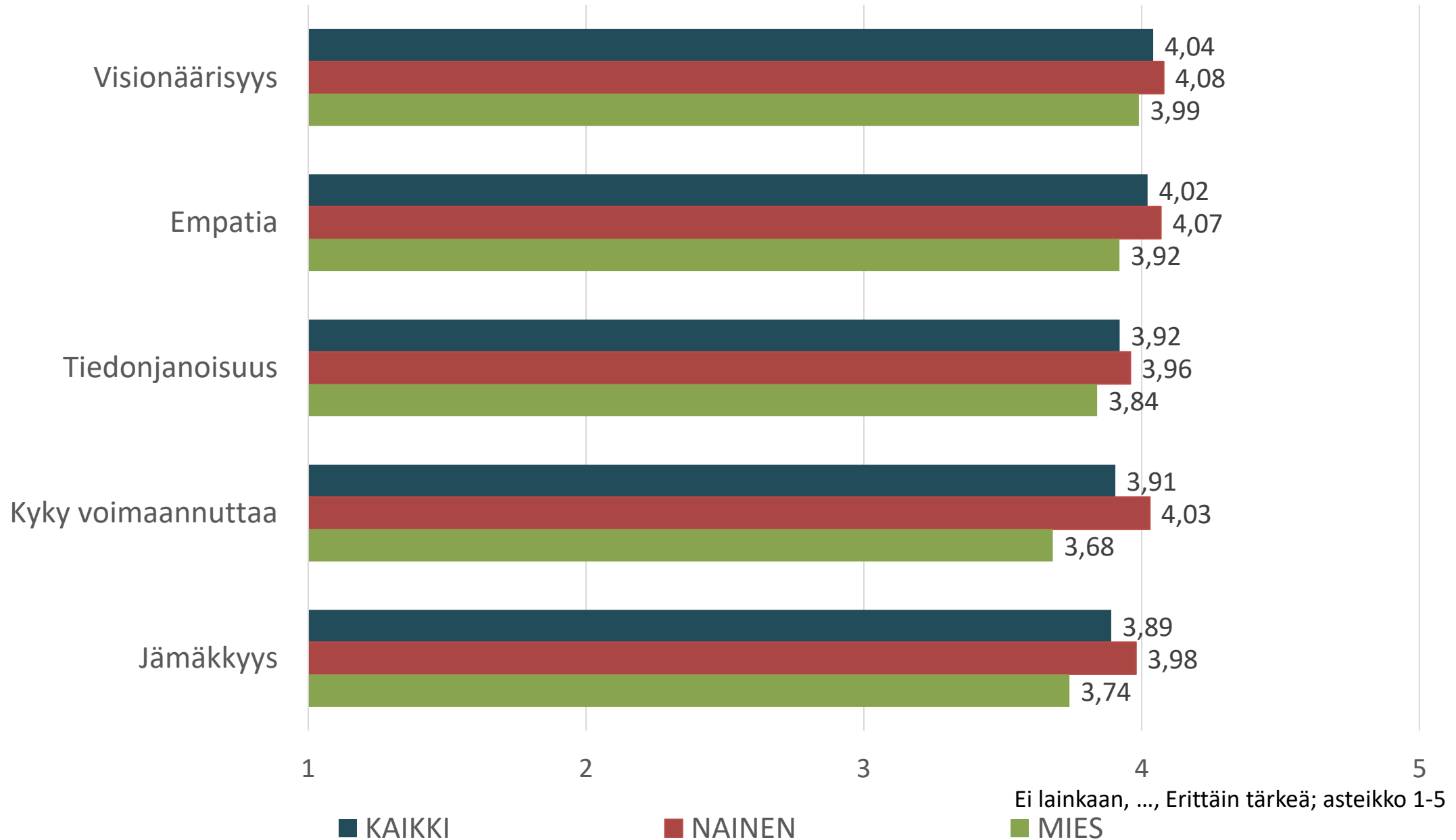
# Arvioi oman työsi kannalta, mitkä ominaisuudet ovat tärkeimpiä esimiestyössä kasvatus-, koulutus- ja tutkimusorganisaatioissa? 4/5

Vastaajien määrä: 1602



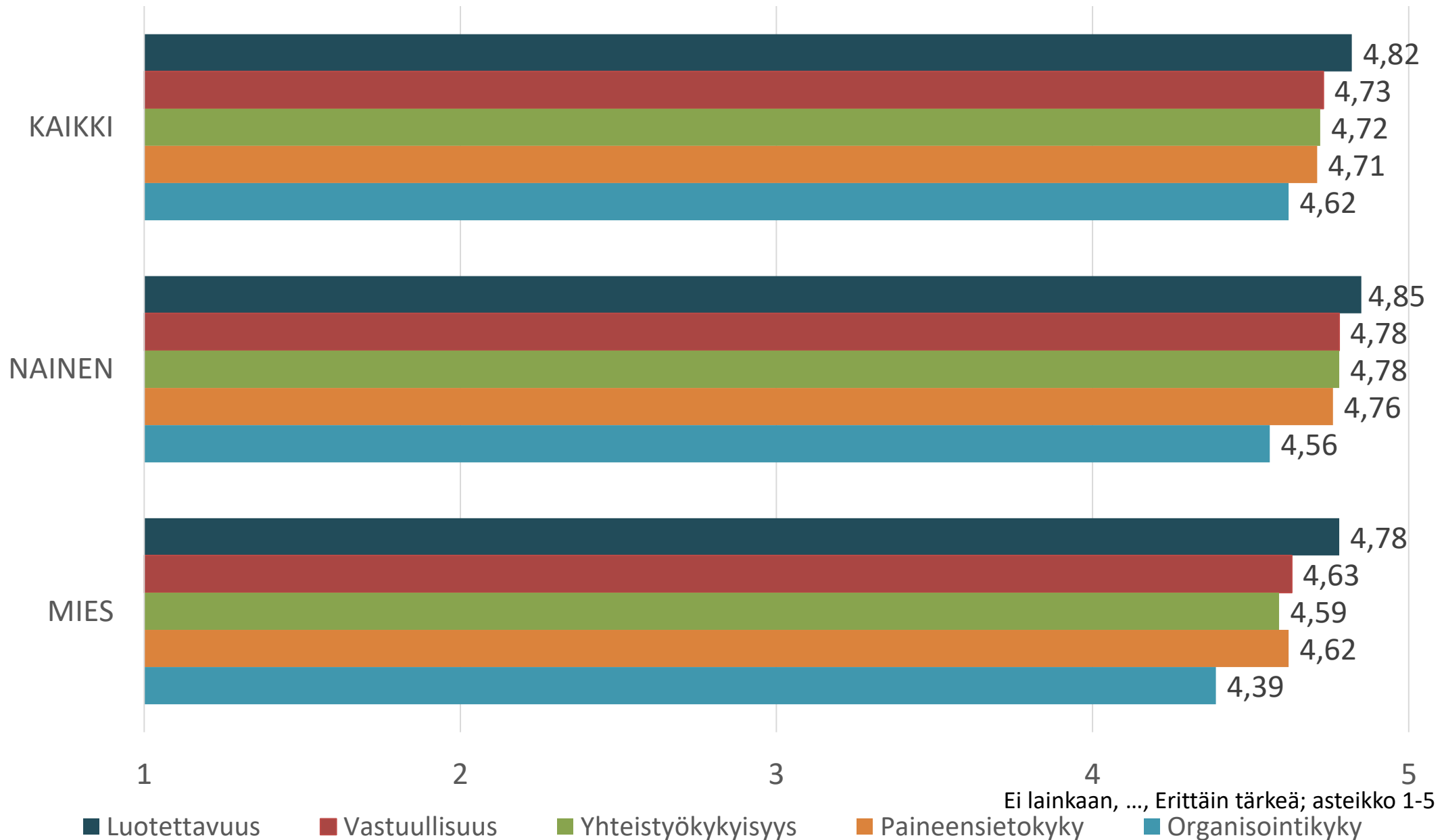
# Arvioi oman työsi kannalta, mitkä ominaisuudet ovat tärkeimpiä esimiestyössä kasvatus-, koulutus- ja tutkimusorganisaatioissa? 5/5

Vastaajien määrä: 1602



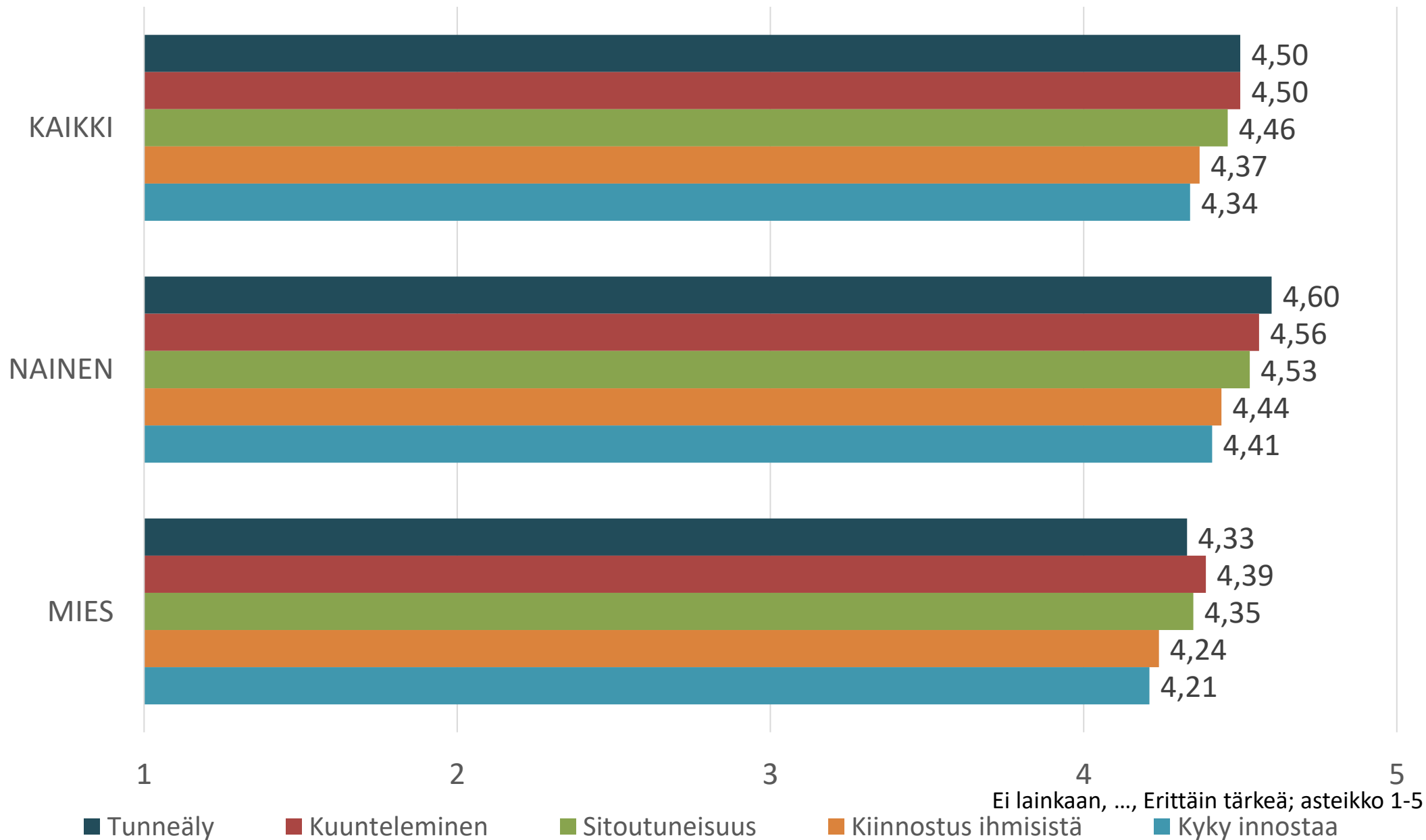
# Arvioi oman työsi kannalta, mitkä ominaisuudet ovat tärkeimpiä esimiestyössä kasvatus-, koulutus- ja tutkimusorganisaatioissa? 1B/5

Vastaajien määrä: 1602



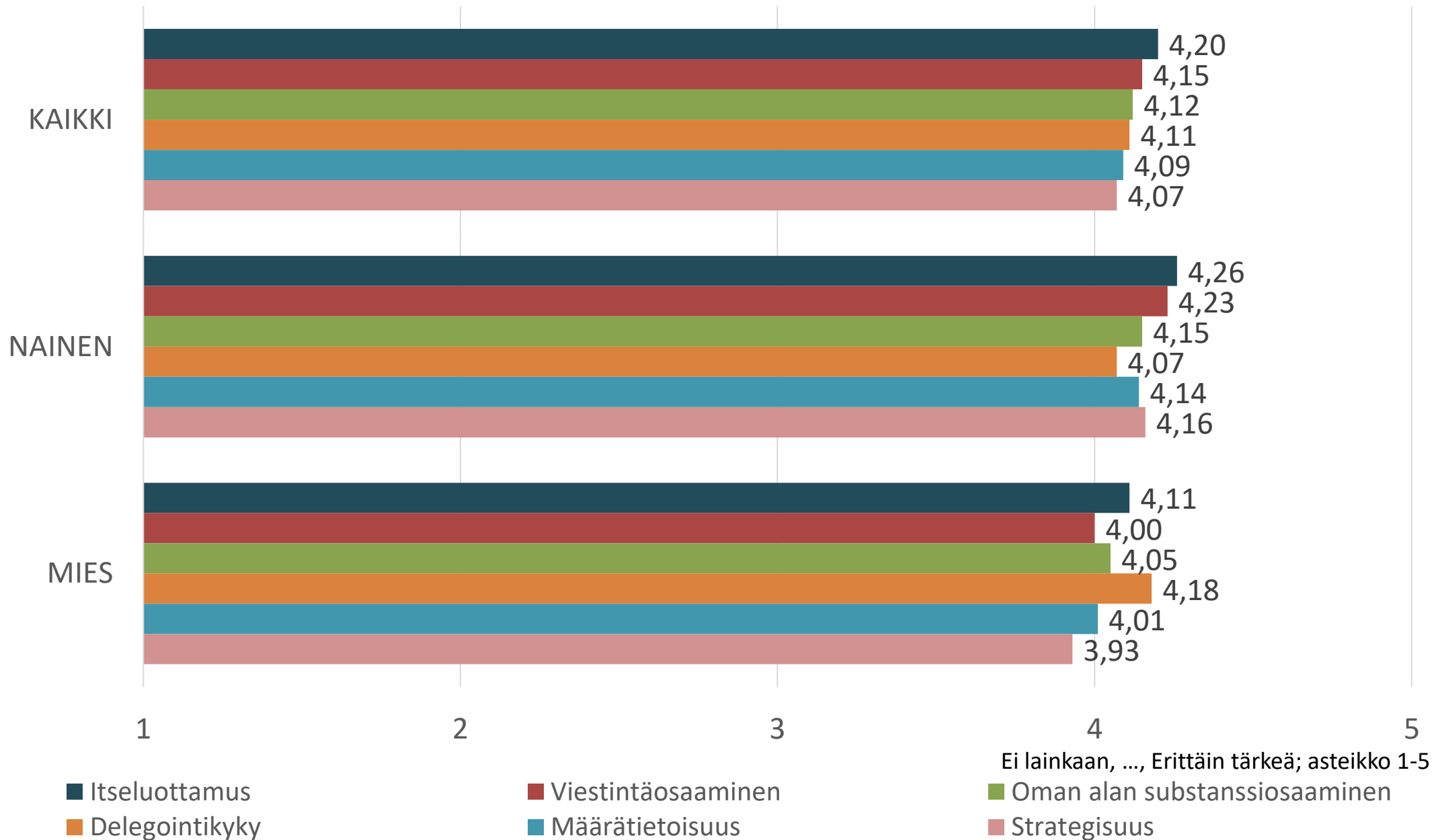
# Arvioi oman työsi kannalta, mitkä ominaisuudet ovat tärkeimpiä esimiestyössä kasvatus-, koulutus- ja tutkimusorganisaatioissa? 2B/5

Vastaajien määrä: 1602



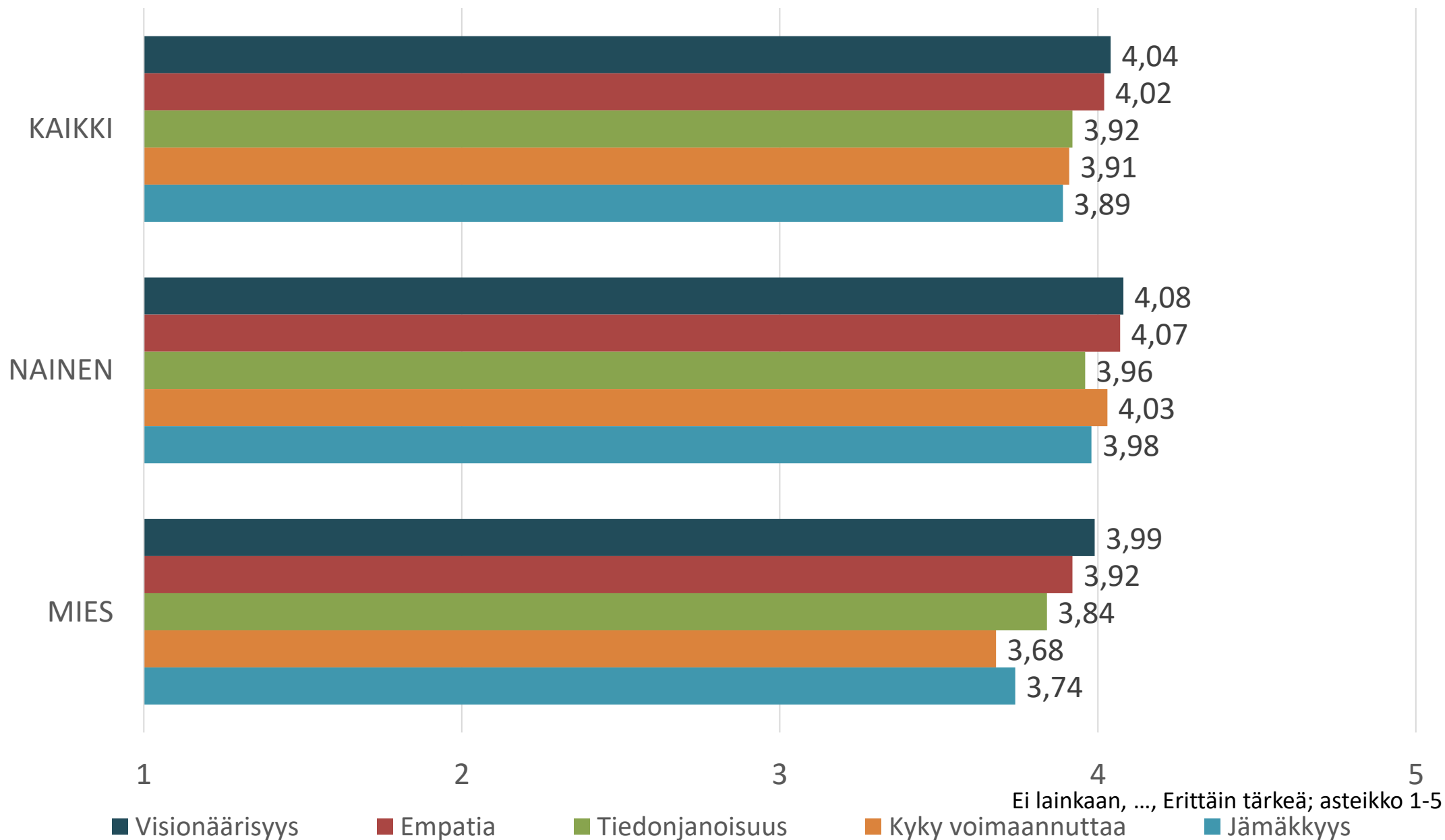
# Arvioi oman työsi kannalta, mitkä ominaisuudet ovat tärkeimpiä esimiestyössä kasvatus-, koulutus- ja tutkimusorganisaatioissa? 3B/5

Vastaajien määrä: 1602



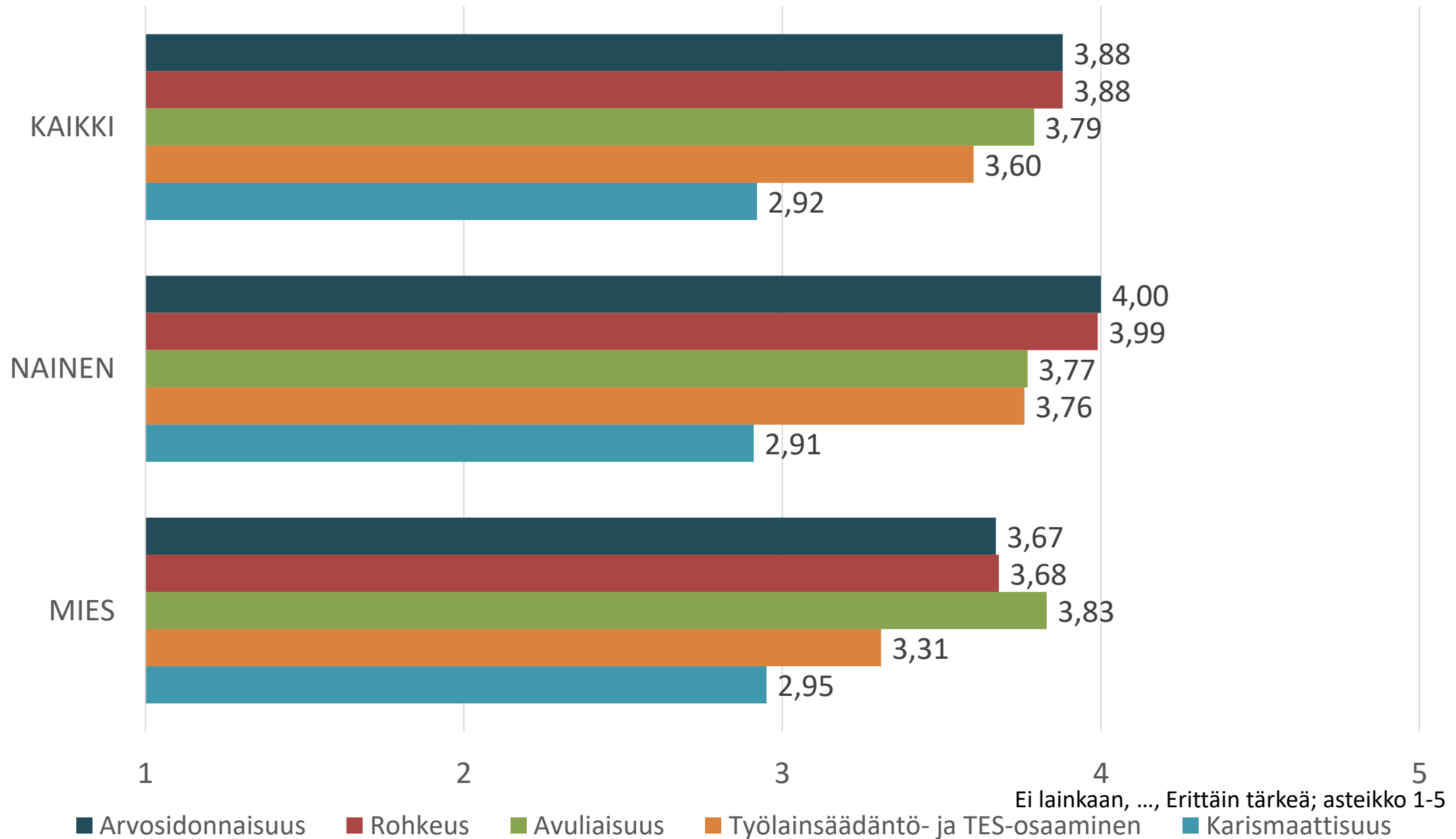
# Arvioi oman työsi kannalta, mitkä ominaisuudet ovat tärkeimpiä esimiestyössä kasvatus-, koulutus- ja tutkimusorganisaatioissa? 4B/5

Vastaajien määrä: 1602



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

Vastaajien määrä: 1602



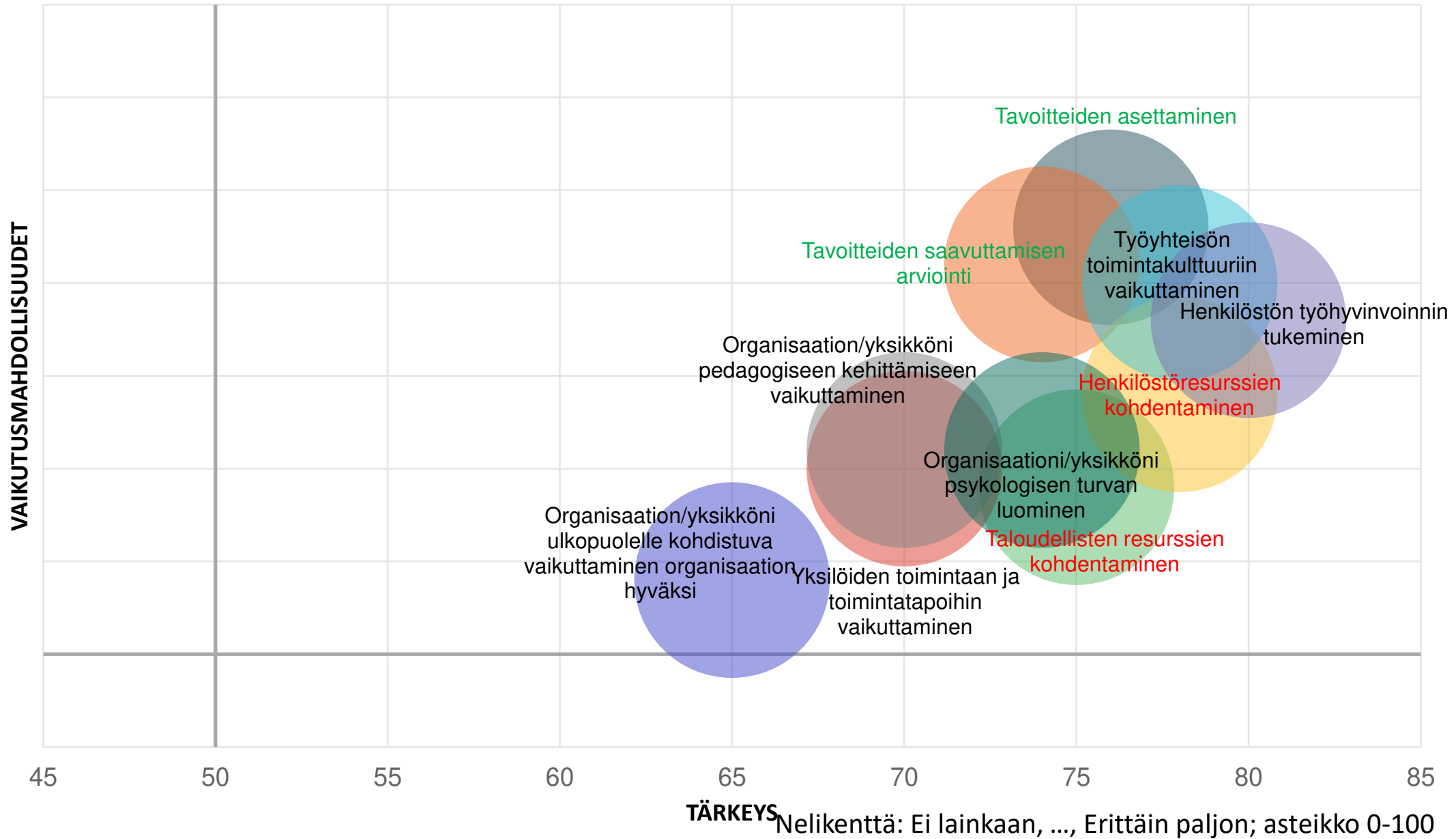
# Mitä näkee tärkeänä ja kuinka pystyy vaikuttamaan näihin?

- E erityisen tärkeää:
  - Työhyvinvoinnin tukeminen, työyhteisön toimintakulttuuriin vaikuttaminen ja henkilöstöresurssien kohdentaminen
  - Naisjohtajat kokevat miehiä tärkeämmäksi psykologisen turvan luomisen ja taloudellisten resurssien kohdentamisen
- Tärkeys ja mahdollisuus vaikuttaa tasapainossa:
  - Tavoitteiden asettaminen ja tavoitteiden saavuttamisen arviointi
- Mahdollisuus vaikuttaa ei vastaa tärkeyttä:
  - Taloudellisten resurssien kohdentaminen (etenkin naisjohtajat) ja henkilöstöresurssien kohdentaminen
  - Naisilla korostuu myös ulkopuolinen vaikuttaminen organisaation hyväksi



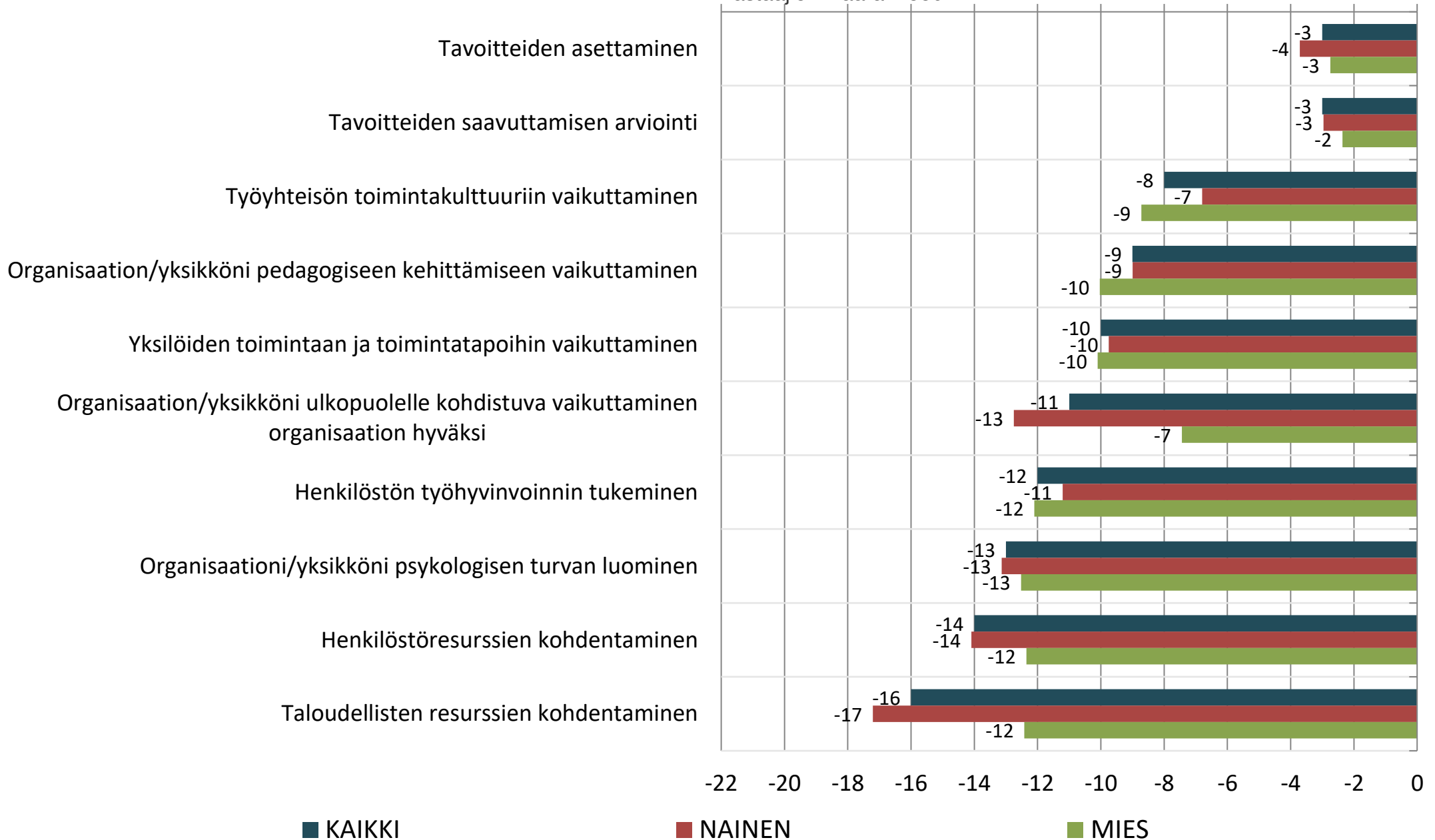
# Kuinka tärkeänä näet johtajana seuraavat tekijät ja kuinka hyvin pystyt vaikuttamaan niihin?

Vastaajien määrä: 1550



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

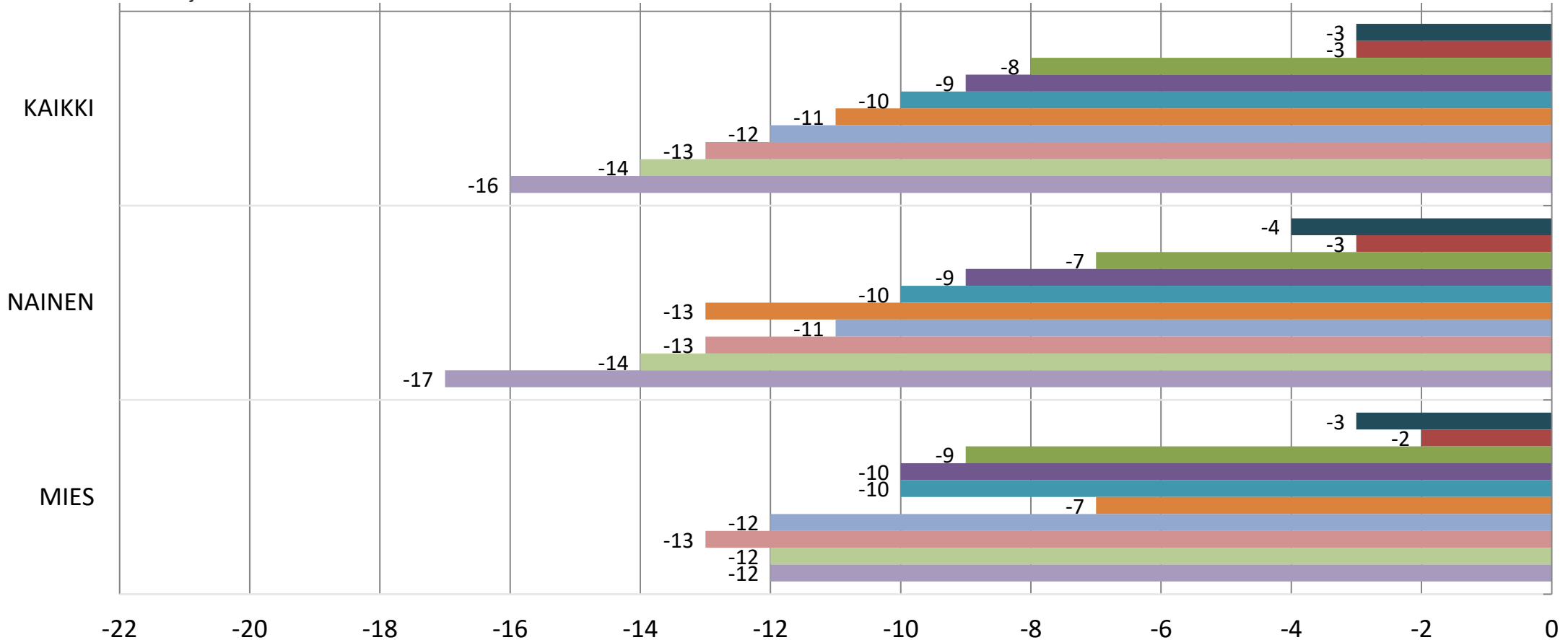
Vastaajien määrä: 1550



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
- Henkilöstöresurssien kohdentaminen
- Taloudellisten resurssien kohdentaminen

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

# Tekijöiden tärkeys

	KAIKKI	KUNTA TAI KUNTAYHTYMÄ	YKSITYINEN TAI YLIOPISTO
Tavoitteiden asettaminen	76	77	76
Tavoitteiden saavuttamisen arviointi	74	75	71
Työyhteisön toimintakulttuuriin vaikuttaminen	78	79	76
Organisaation/yksikköni pedagogiseen kehittämiseen vaikuttaminen	70	72	67
Yksilöiden toimintaan ja toimintatapoihin vaikuttaminen	70	71	68
Organisaation/yksikköni ulkopuolelle kohdistuva vaikuttaminen organisaation hyväksi	65	66	63
Henkilöstön työhyvinvoinnin tukeminen	80	81	77
Organisaationi/yksikköni psykologisen turvan luominen	74	76	69
Henkilöstöressurssien kohdentaminen	78	78	77
Taloudellisten resurssien kohdentaminen	75	74	75

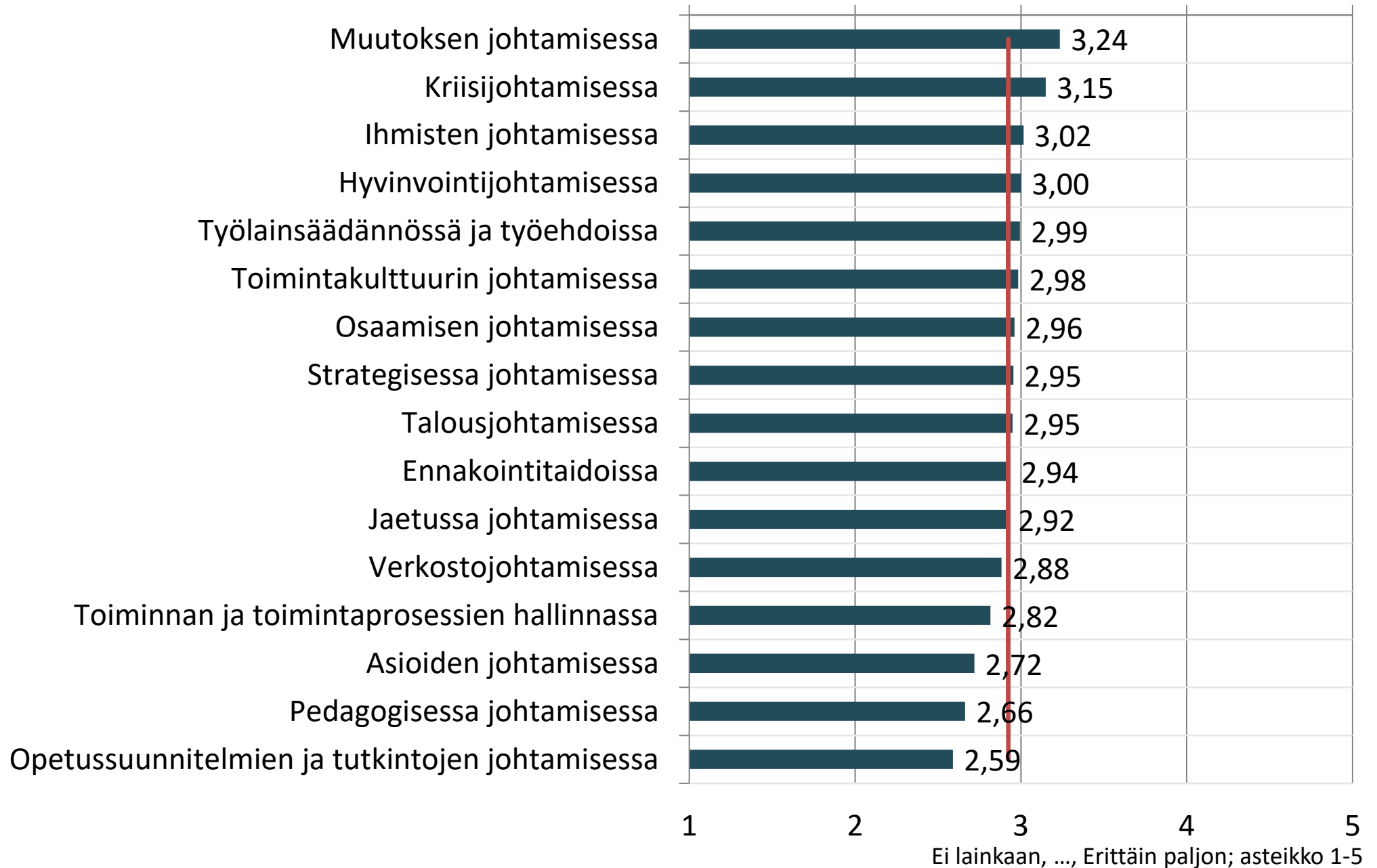
**JOHTAJIEN KAIPAAMA TUKI**

# Missä tarvitsee osaamisen kehittämistä?

- Erityisesti (korostuvat naisjohtajilla):
  - Muutoksen johtamisessa
  - Kriisijohtamisessa
  
  - Naisjohtajilla korostuvat myös talousjohtaminen sekä työlainsäädäntö- ja TES-osaaminen
- Ei samoissa määrin:
  - Opetussuunnitelmien ja tutkintojen johtamisessa
  - Pedagogisessa johtamisessa

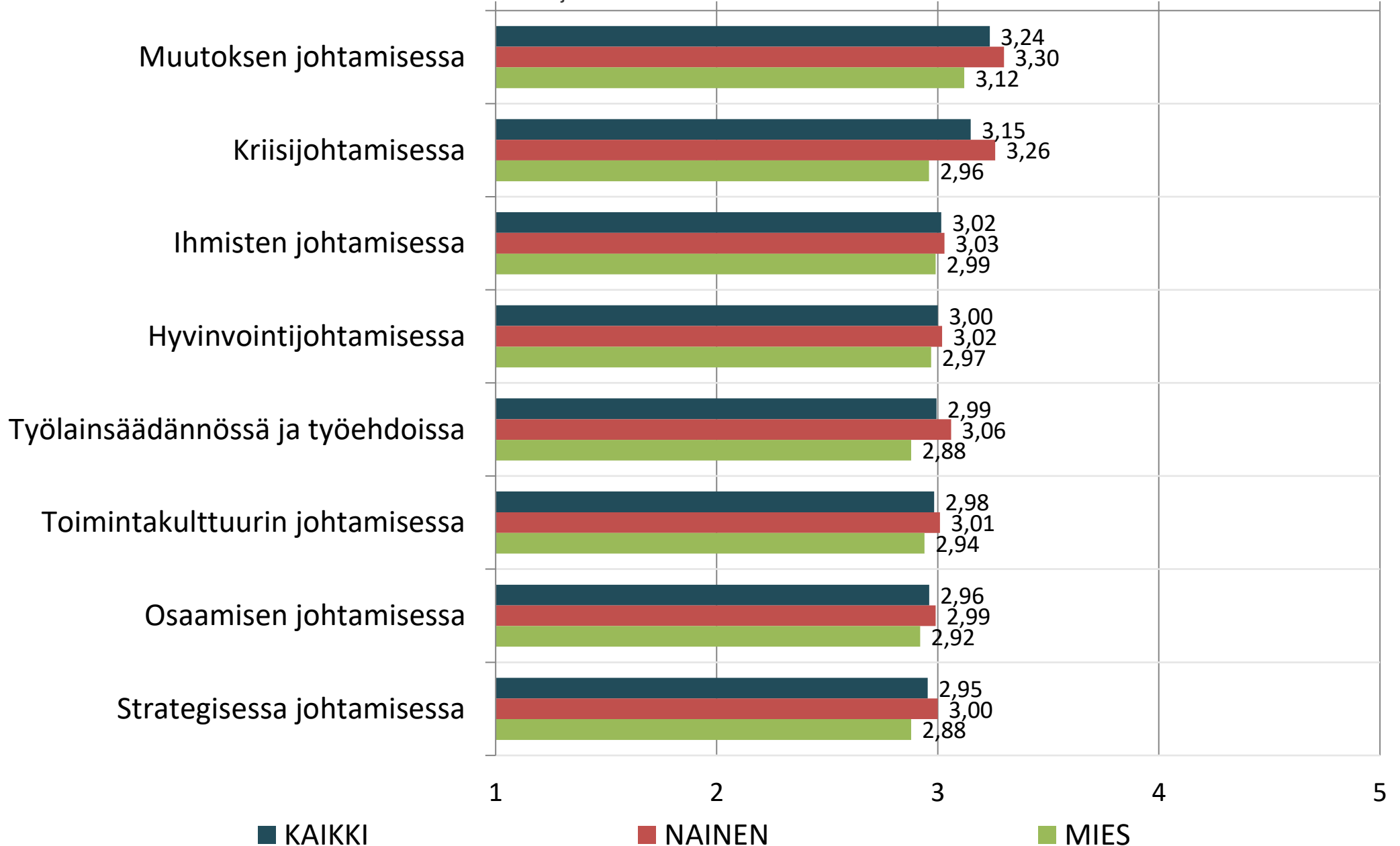
# Johtamistehtävässän tarvitsen oman osaamisen kehittämistä

Vastaajien määrä: 1599



# Johtamistehtävässän tarvitseen oman osaamisen kehittämistä 1/2

Vastaajien määrä: 1599

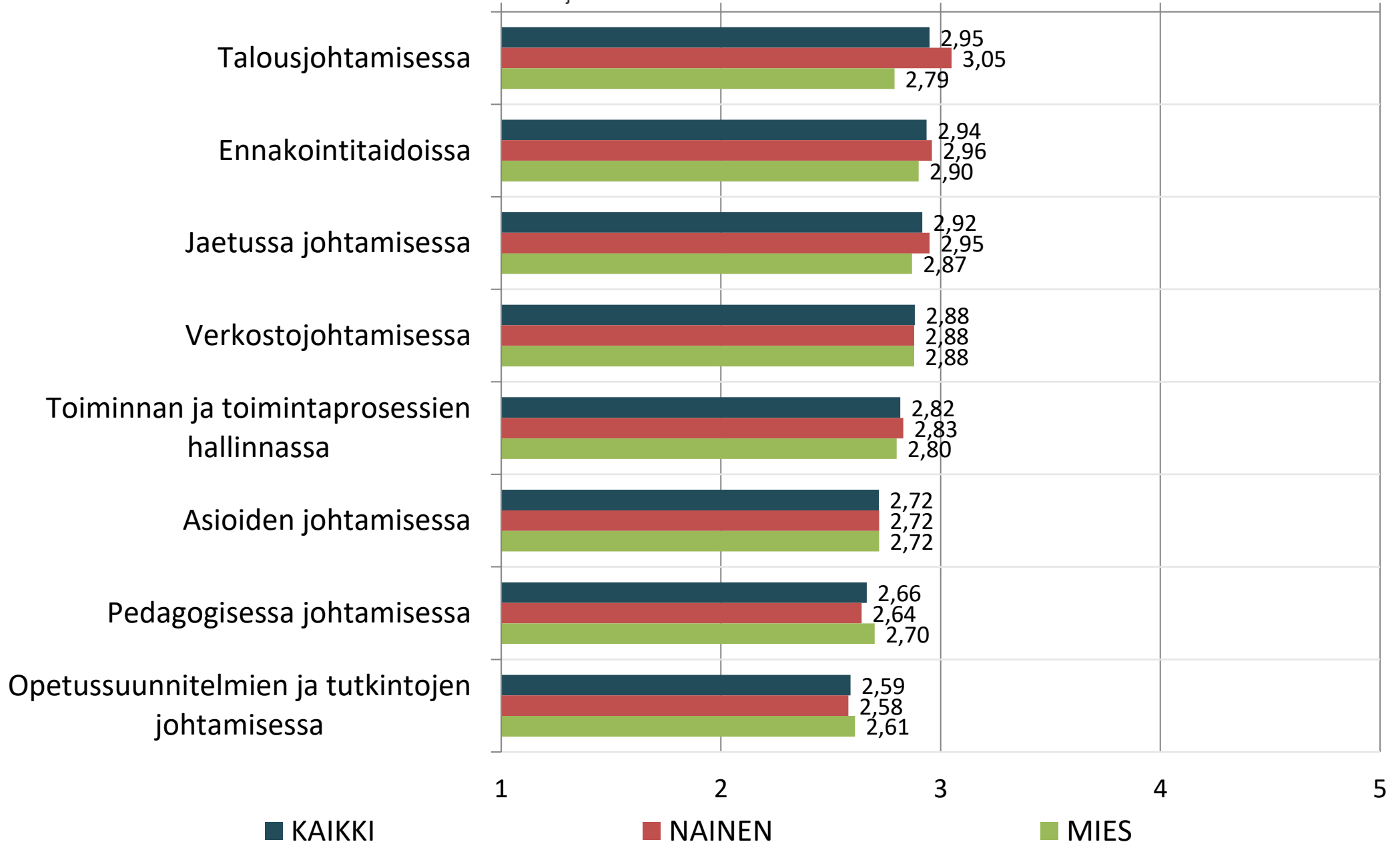


Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; asteikko 1-5



# Johtamistehtävissäni tarvitsen oman osaamisen kehittämistä 2/2

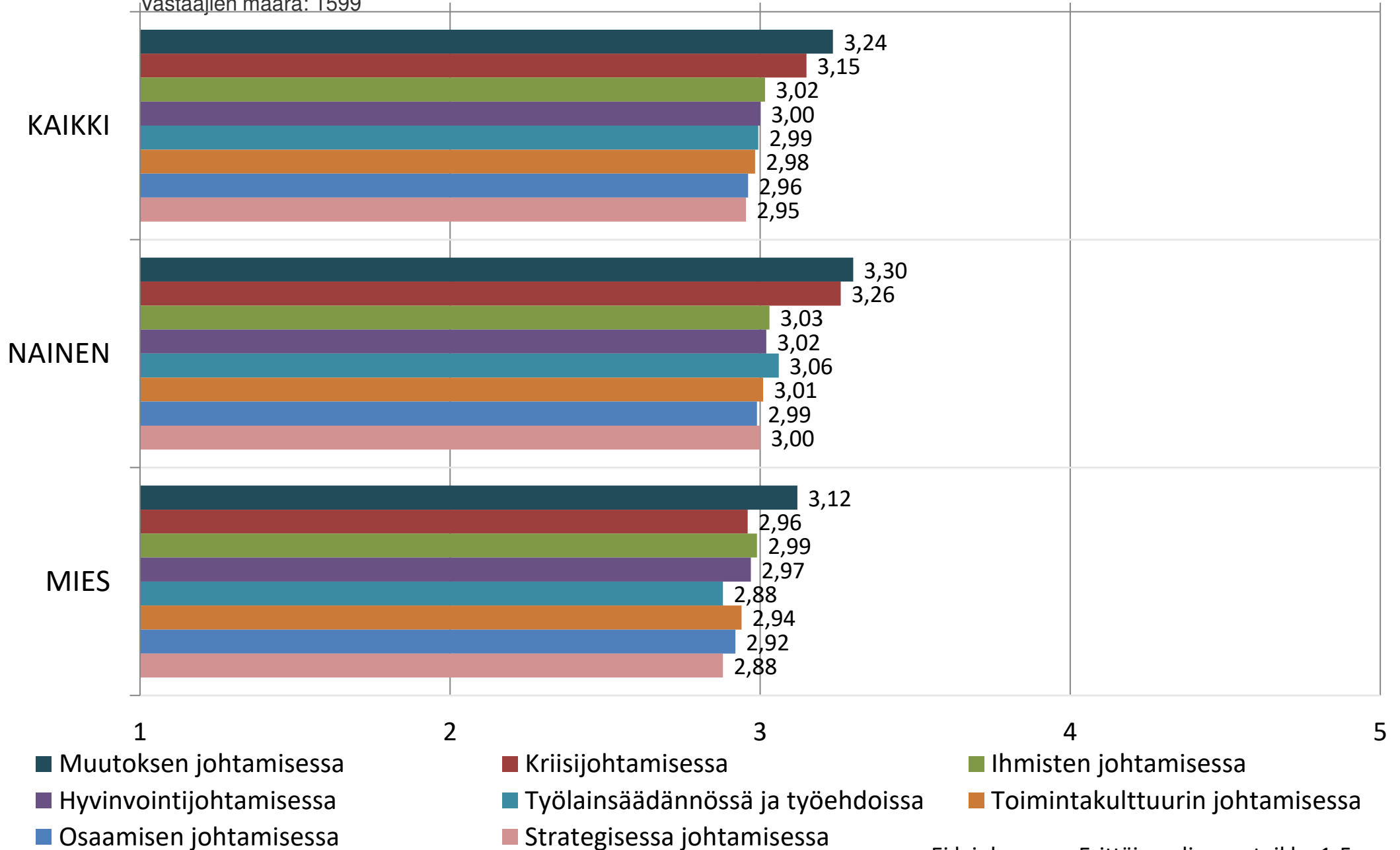
Vastaajien määrä: 1599



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

# Johtamistehtävissäni tarvitsen oman osaamisen kehittämistä 1B/2

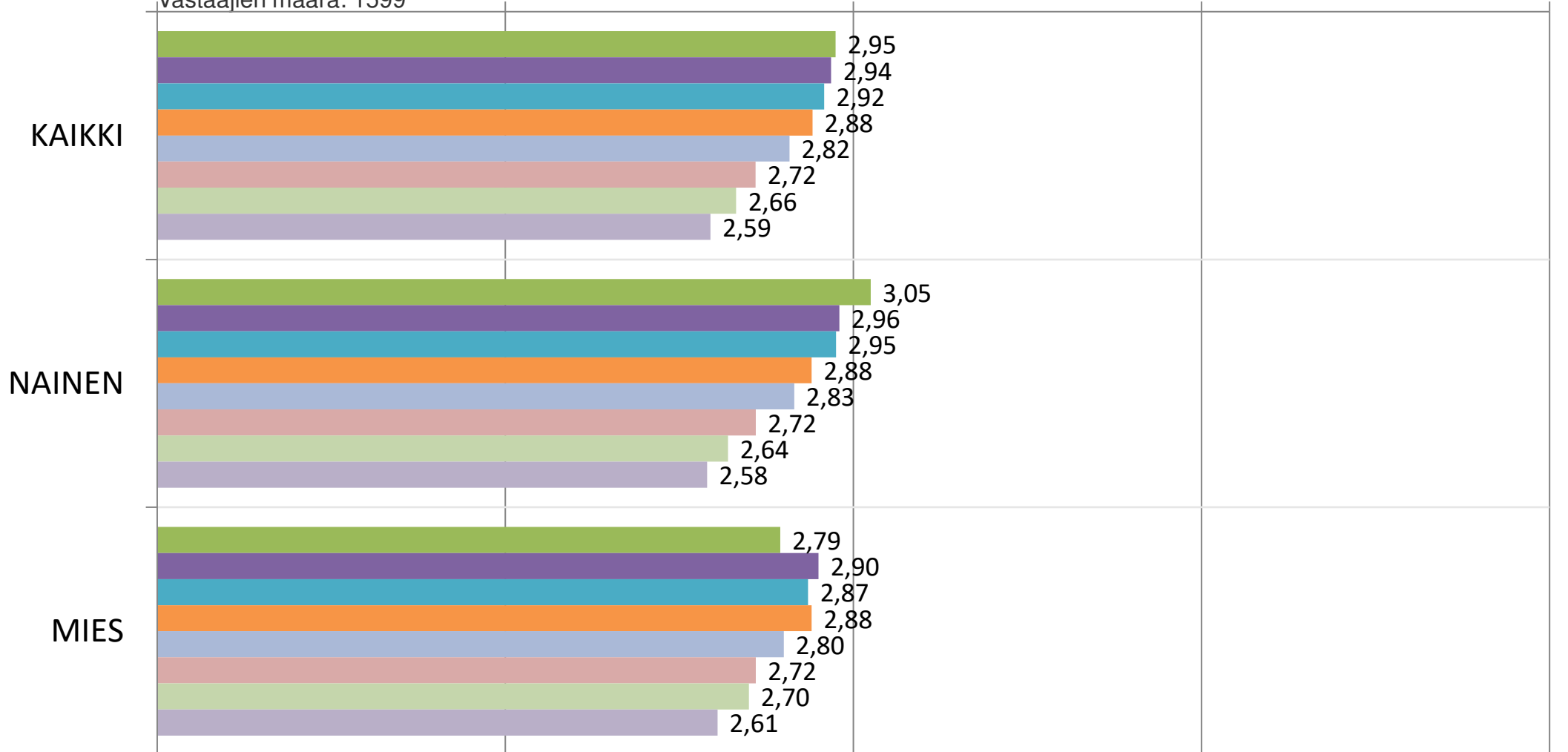
Vastaajien määrä: 1599



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

# Johtamistehtävässän tarvitsen oman osaamisen kehittämistä 2B/2

Vastaajien määrä: 1599



- 1
  - 2
  - 3
  - 4
  - 5
- Talousjohtamisessa
  - Jaetussa johtamisessa
  - Toiminnan ja toimintaprosessien hallinnassa
  - Pedagogisessa johtamisessa

- Ennakointitaidoissa
- Verkostojohtamisessa
- Asioiden johtamisessa
- Opetussuunnitelmien ja tutkintojen johtamisessa

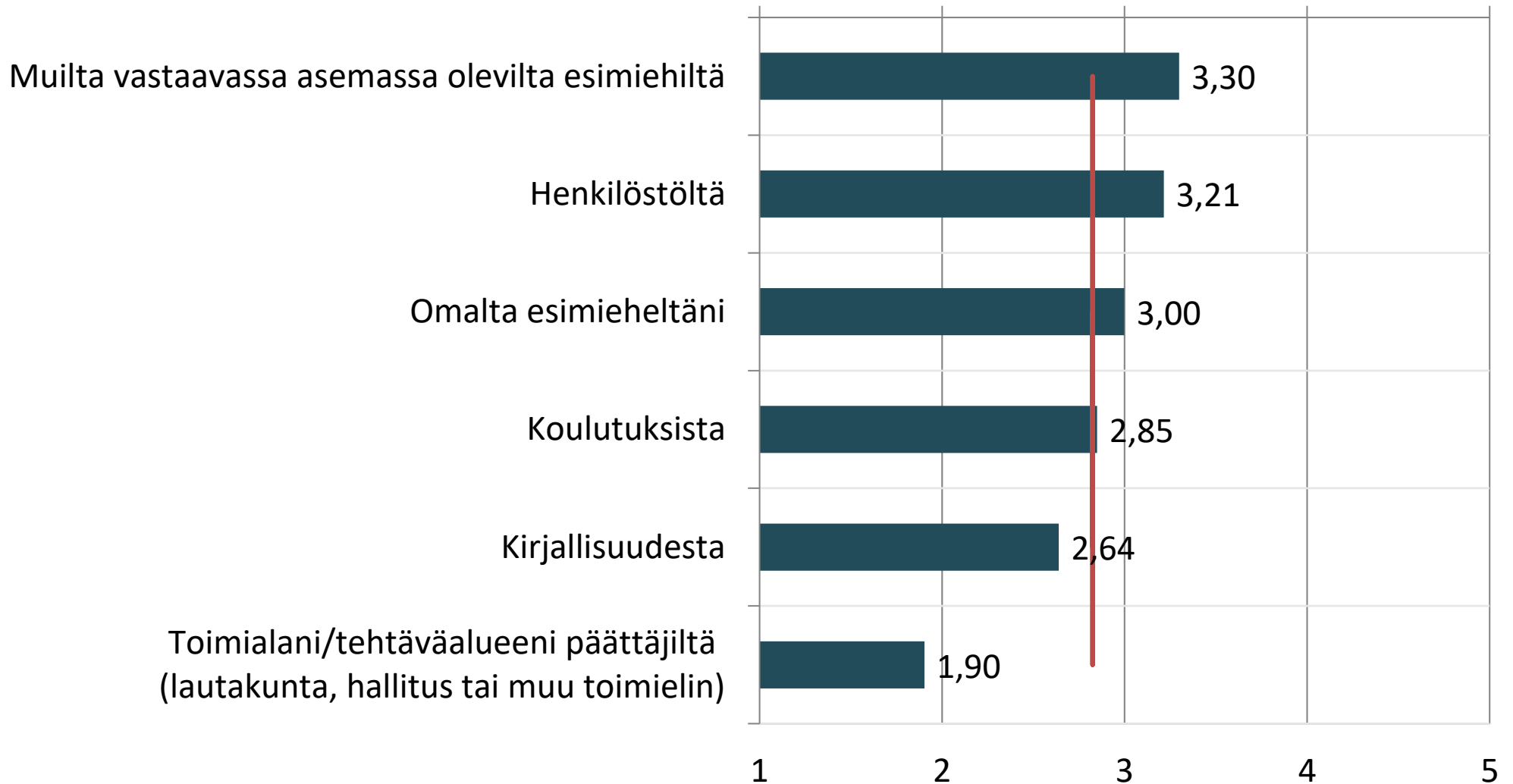
Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; asteikko 1-5

# Keneltä saa tukea johtamistehtävässä?

- Erityisesti:
  - Muilta vastaavassa asemassa olevilta (etenkin naisjohtajat)
  - Henkilöstöltä
  
  - Naisjohtajilla korostuvat myös koulutus ja kirjallisuus verrattaessa miehiin
- Ei samoissa määrin:
  - Päättäjiltä

# Saan tukea johtamistehtävässäni ennen kaikkea

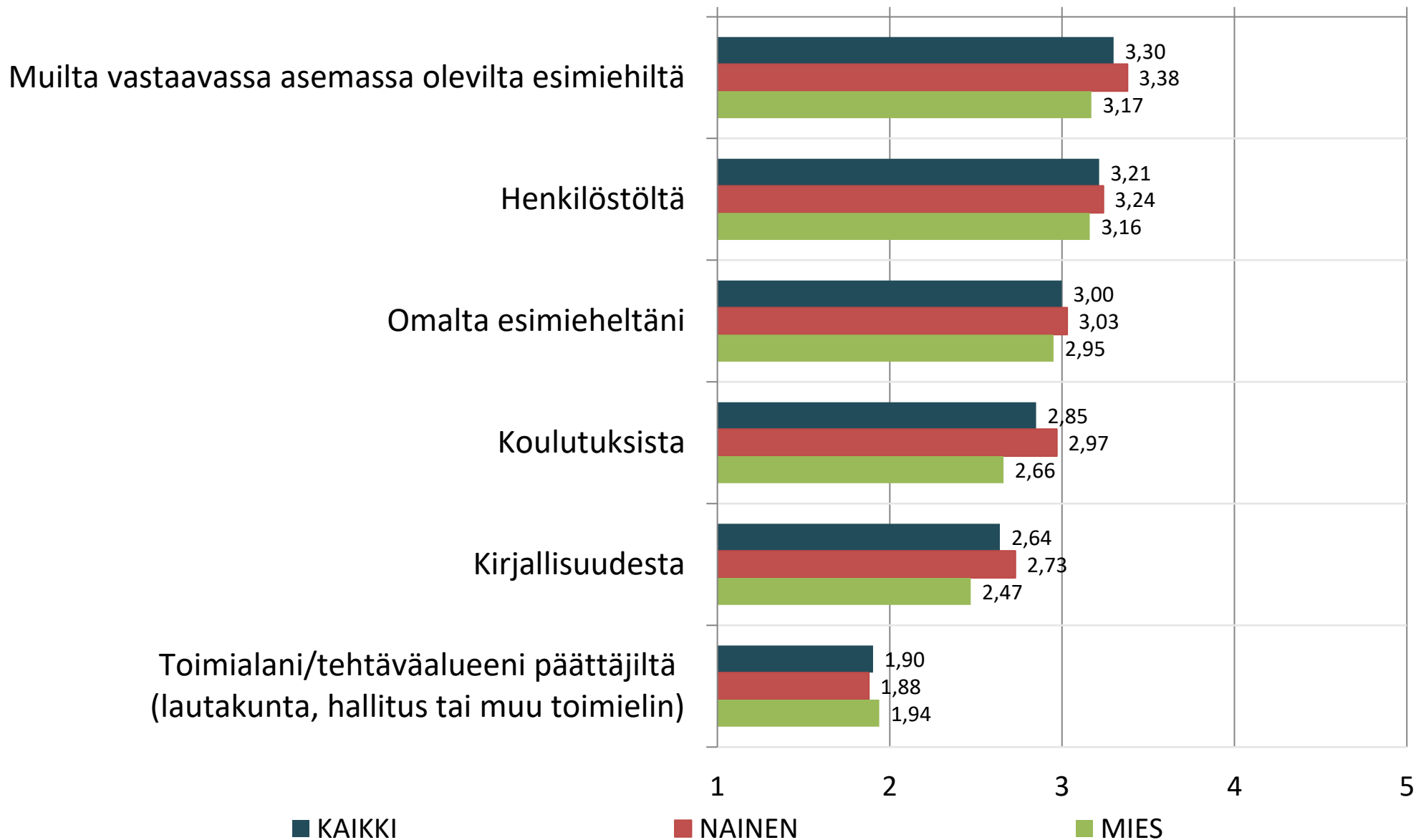
Vastaajien määrä: 1597



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

# Saan tukea johtamistehtävässäni ennen kaikkea

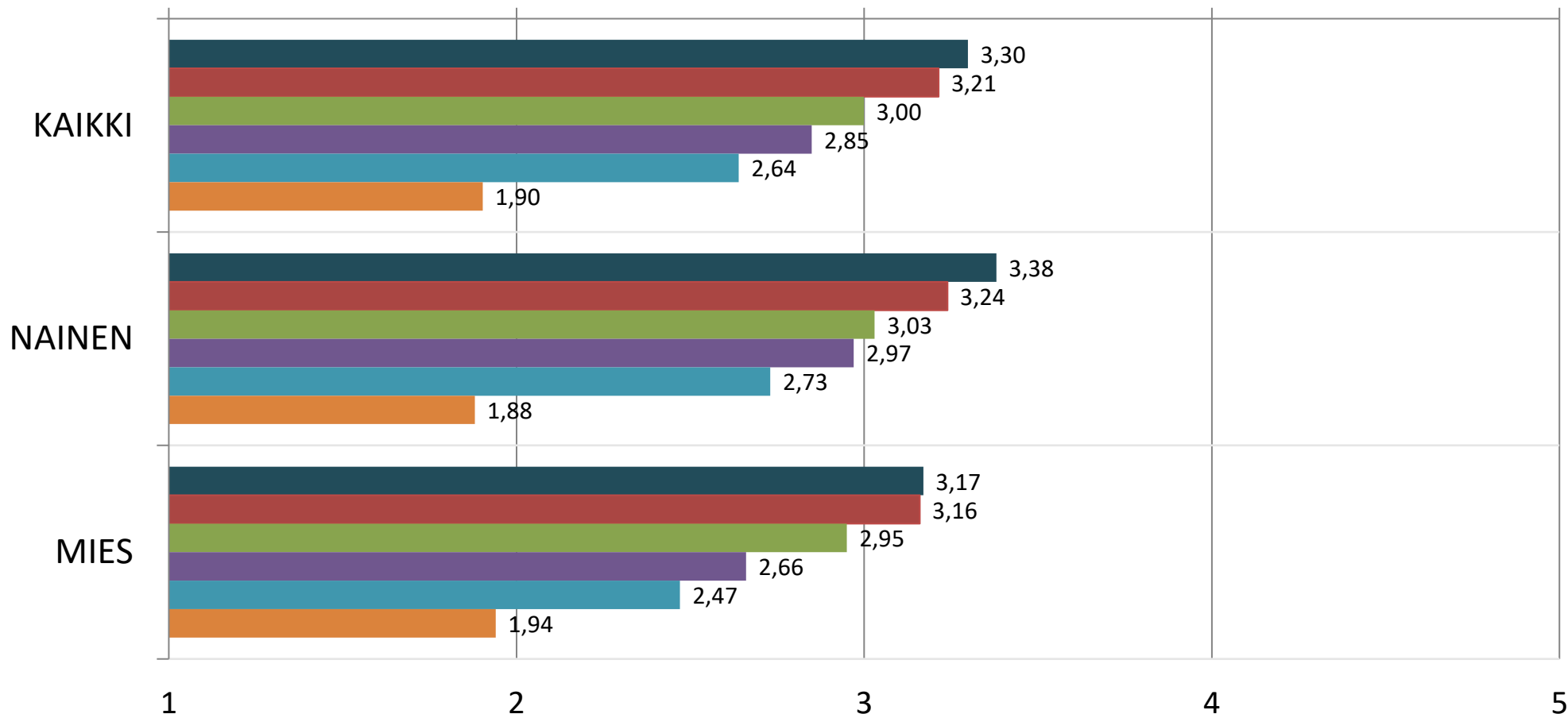
Vastaajien määrä: 1597



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

# TOIMINTAYMPÄRISTÖN MUUTOKSET JA JOHTAMINEN

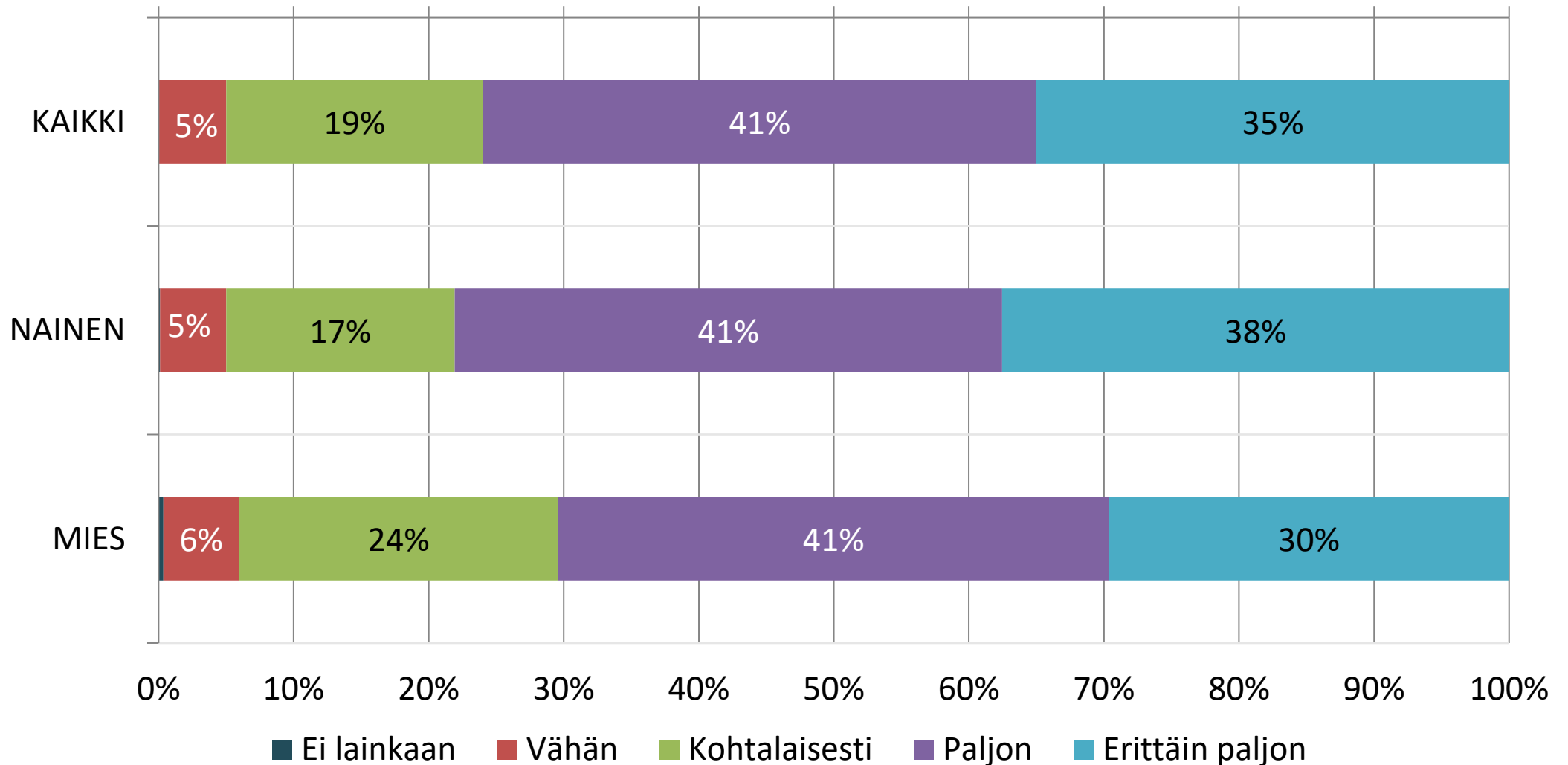


# Toimintaympäristön muutokset?

- Kolme neljästä kokee toimintaympäristössä tapahtuneen paljon tai erittäin paljon muutoksissa viime vuosina (miesjohtajat hieman harvemmin (ainakin osin koulutusmuodottaiset sukupuolijakaumat taustalla kuitenkin))
- Muutoksia aiheuttanut erityisesti:
  - Digitalisaatio
  - Opetussuunnitelmien ja tutkintojen uudistaminen
  - Oman organisaation muutokset
- Muutoksia ei ole aiheuttanut:
  - Ympäristöasioiden huomioiminen
  - Ikäluokkien pieneneminen

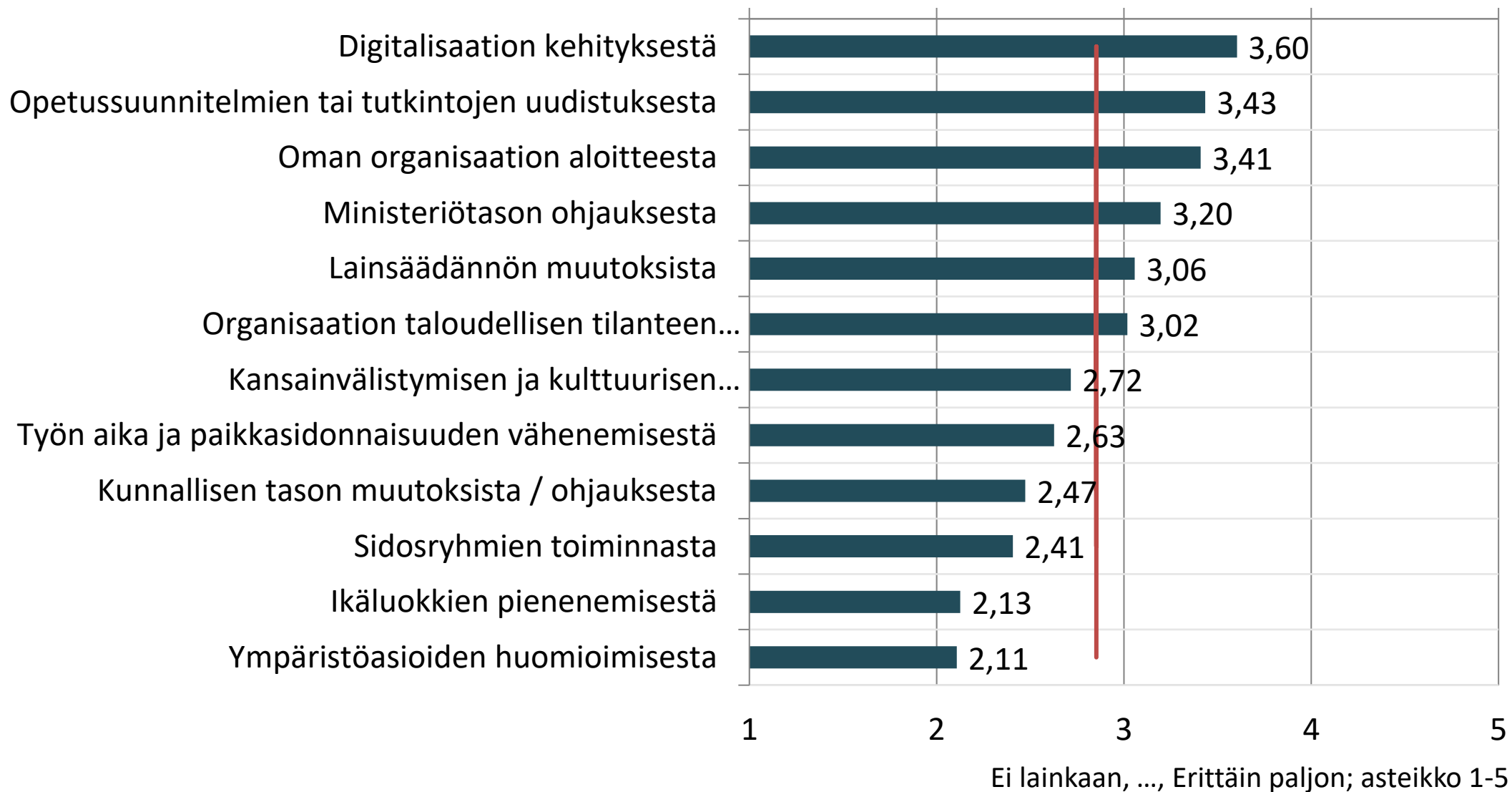
# Toimintaympäristössäni on tapahtunut viimeisten viiden vuoden aikana muutoksia

Vastaajien määrä: 1595



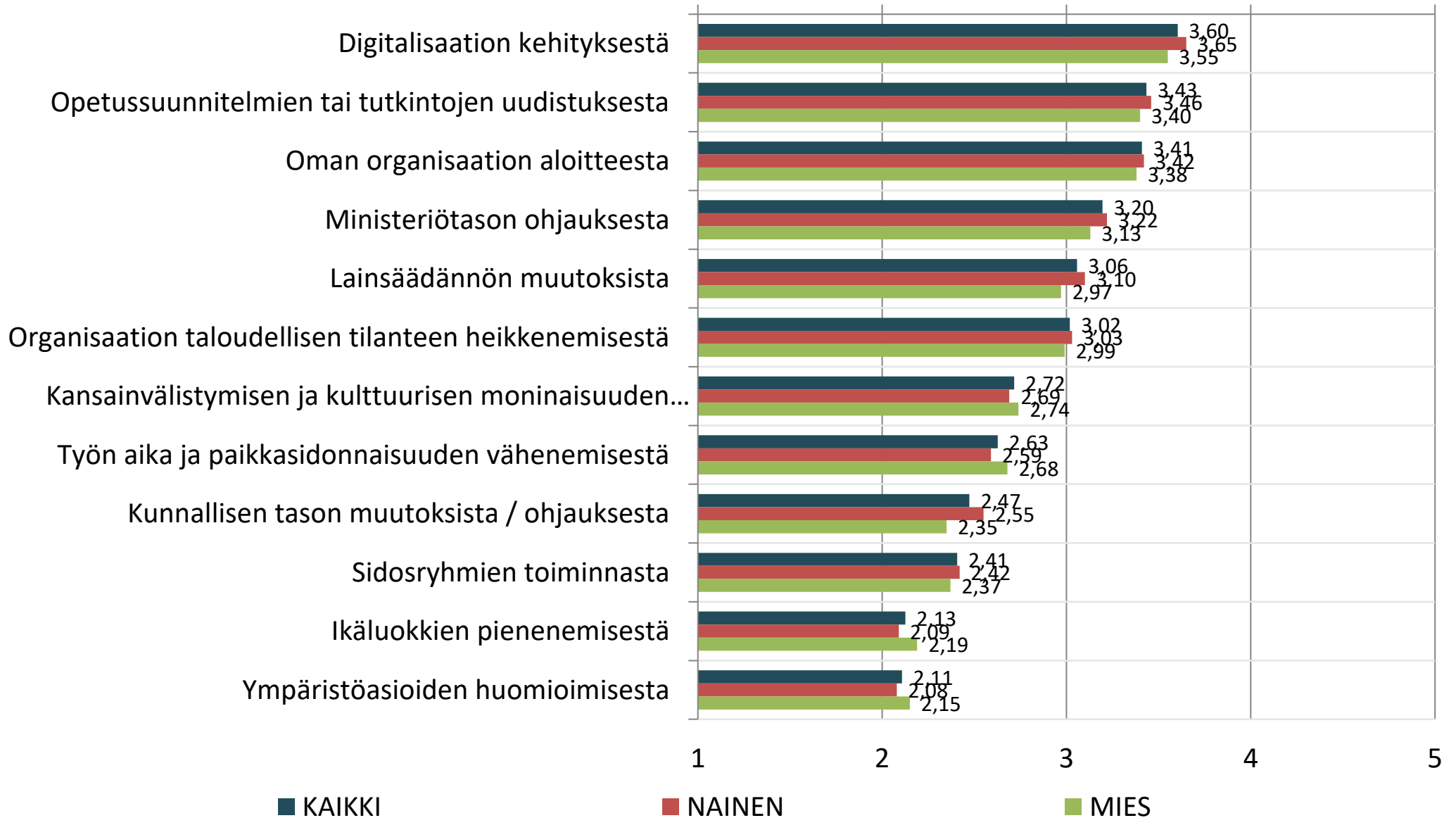
# Toimintaympäristön muutokset ovat olleet / johtuneet

Vastaajien määrä: 1596



# Toimintaympäristön muutokset ovat olleet / johtuneet

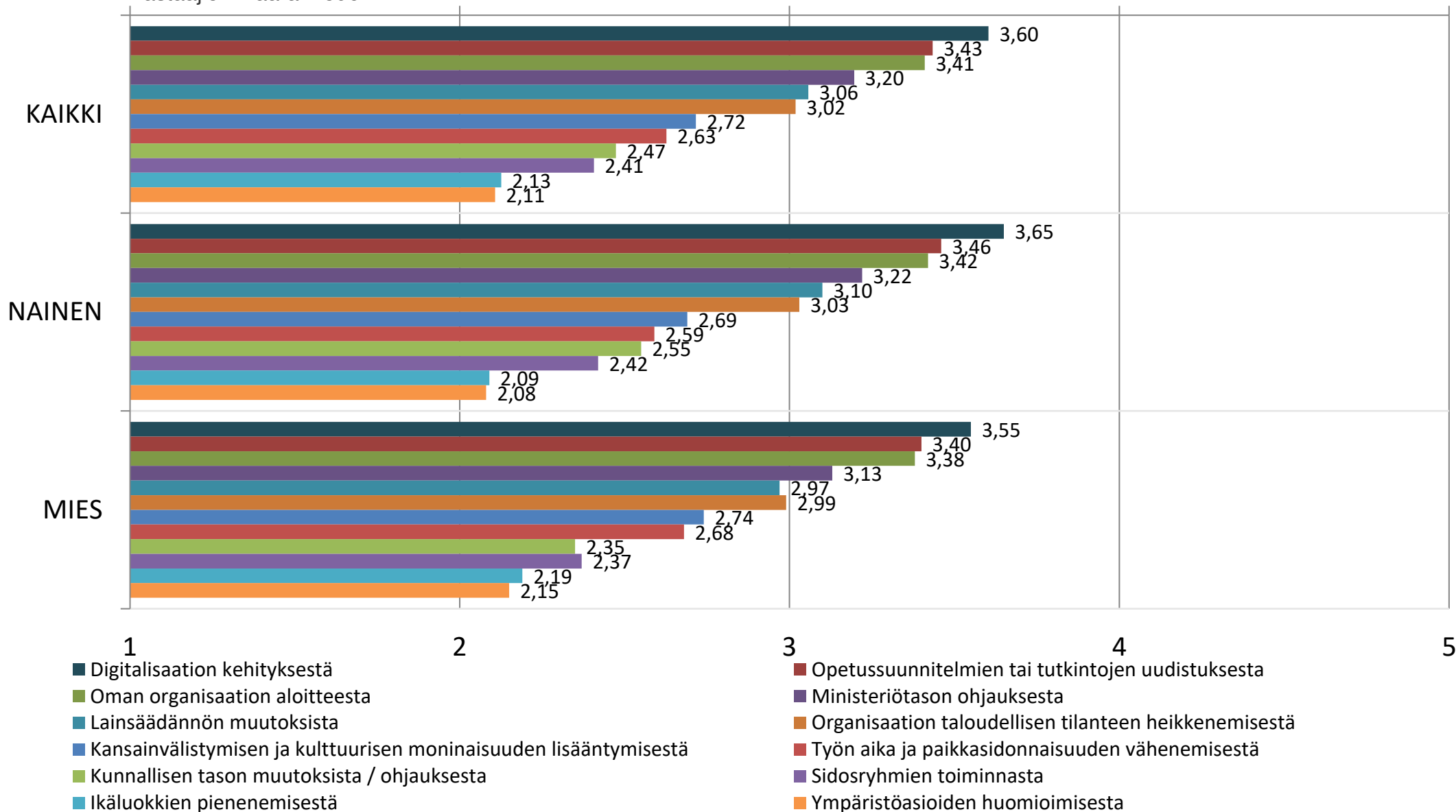
Vastaajien määrä: 1596



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

# Toimintaympäristön muutokset ovat olleet / johtuneet

Vastaajien määrä: 1596



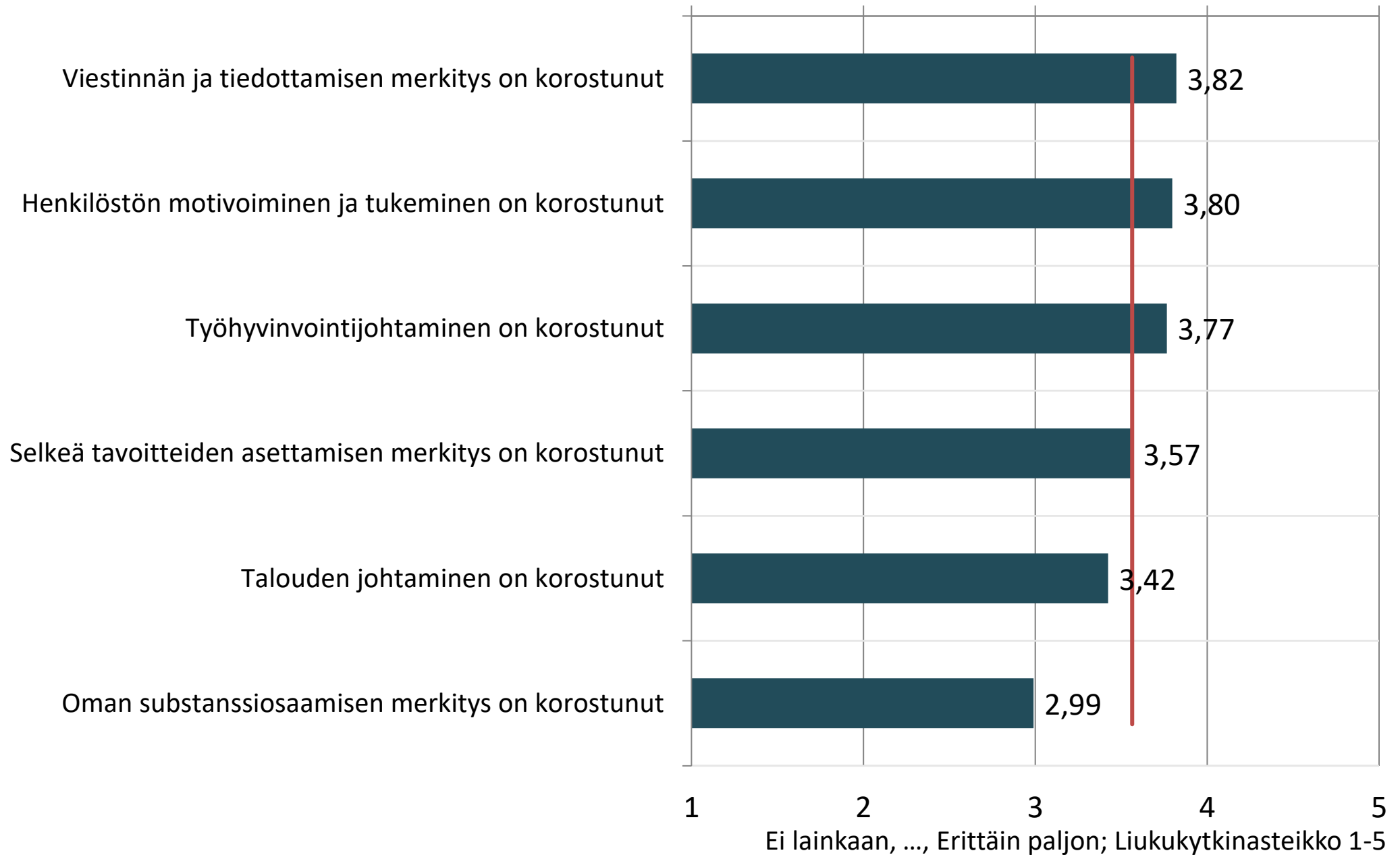
Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; asteikko 1-5

# Muutosten vaikutus johtamiseen?

- Erityisesti vaikuttanut:
  - Viestinnän ja tiedottamisen korostumiseen
  - Henkilöstön motivoinnin ja tukemisen korostumiseen
  - Työhyvinvoinnin korostumiseen
- Ei samoissa määrin:
  - Oman substanssiosaamisen korostumiseen
- Naisjohtajat arvioivat vaikutukset kaikkien kriteerien suhteen merkittävämmiksi pl. talouden johtamisen korostuminen

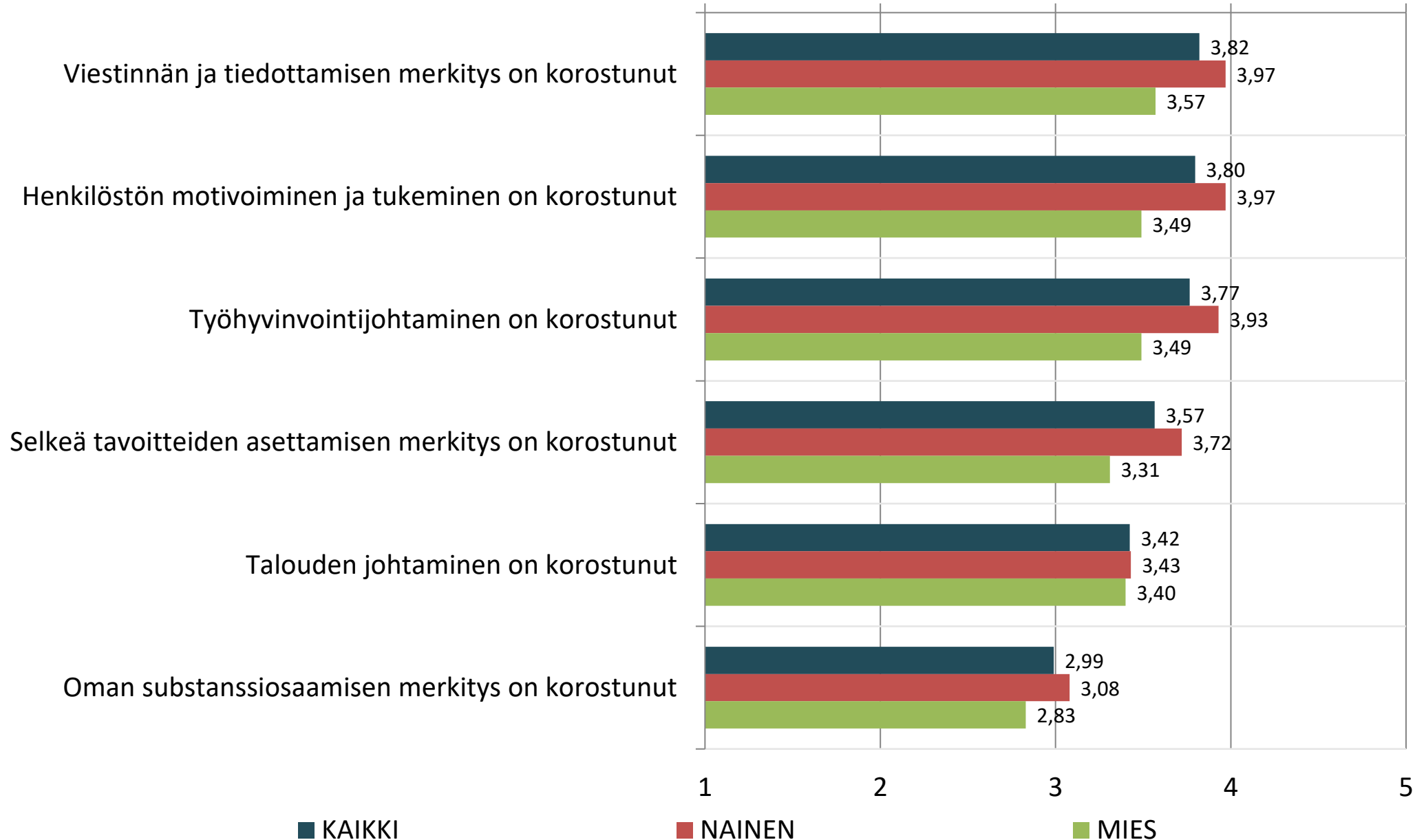
# Miten muutokset ovat vaikuttaneet johtamiseesi?

Vastaajien määrä: 1579



# Miten muutokset ovat vaikuttaneet johtamiseesi?

Vastaajien määrä: 1579

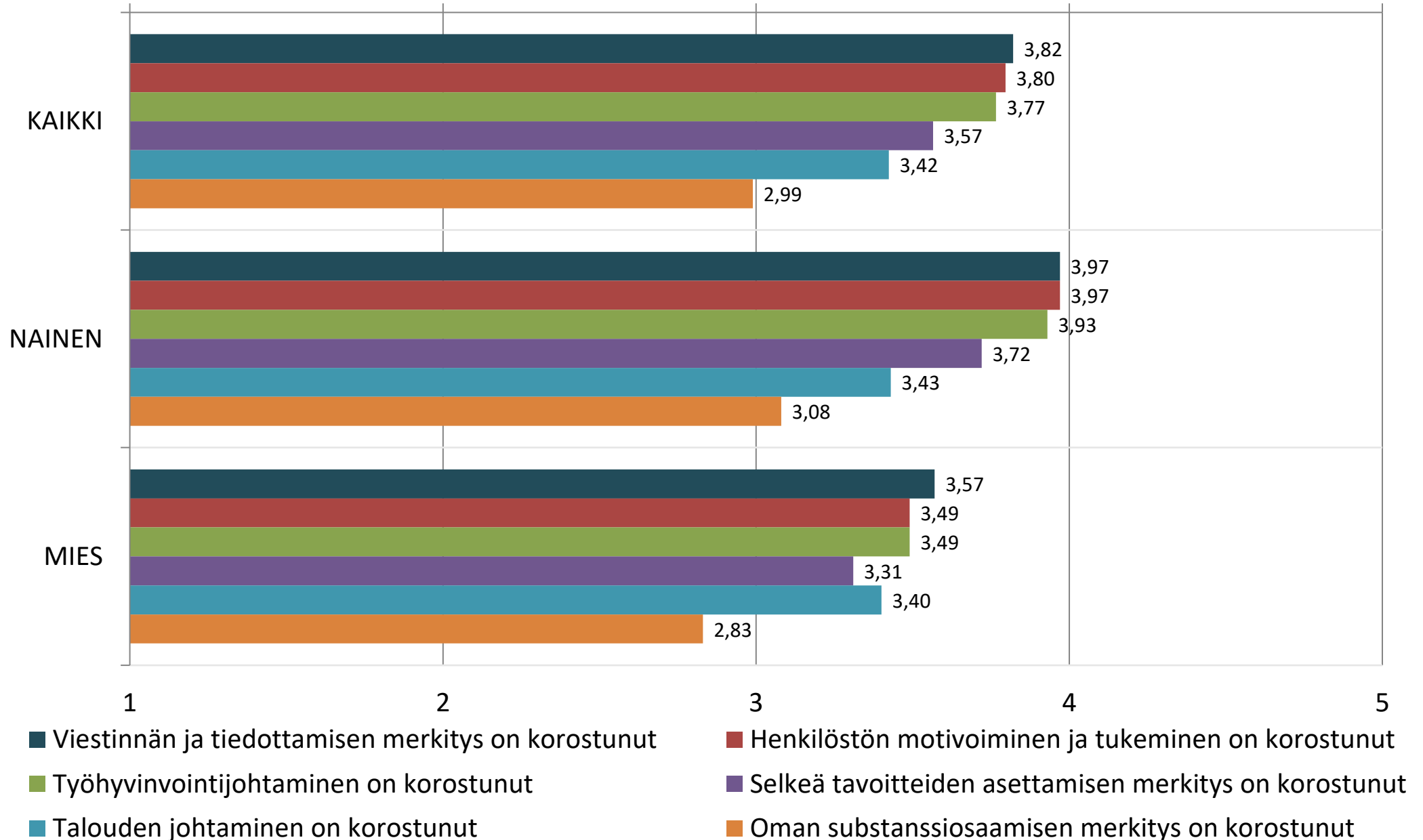


Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; Liukukytkinasteikko 1-5



# Miten muutokset ovat vaikuttaneet johtamiseesi?

Vastaajien määrä: 1579



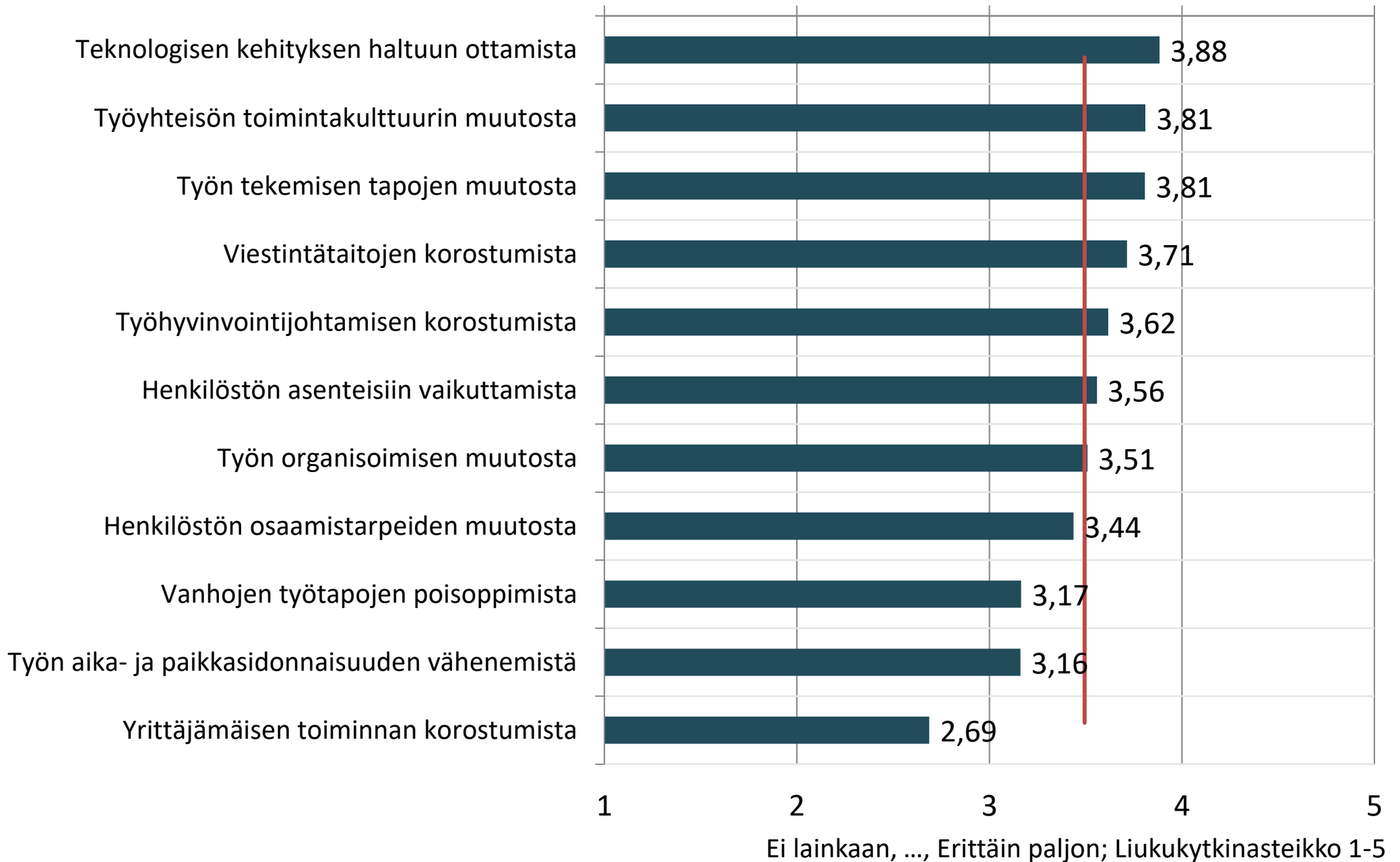
Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; Liukukytkinasteikko 1-5

# Työelämän muutokset?

- Erityisesti on:
  - Teknologisen kehityksen haltuunottamista
  - Työyhteisön toimintakulttuurin muutosta
  - Työn tekemisen tapojen muutosta
- Ei samoissa määrin:
  - Yrittäjämäisen toiminnan korostumista
  - Työn aika- ja paikkasidonnaisuuden vähenemisestä
  - Vanhojen työtapojen poisoppimista
- Naisjohtajilla miehiin verrattuna korostuu työhyvinvoinnin johtaminen
  - Muutoinkin kriteerit merkityksellisempiä naisjohtajilla pl. yrittäjämäisen toiminnan korostuminen ja aika- ja paikkasidonnaisuuden väheneminen

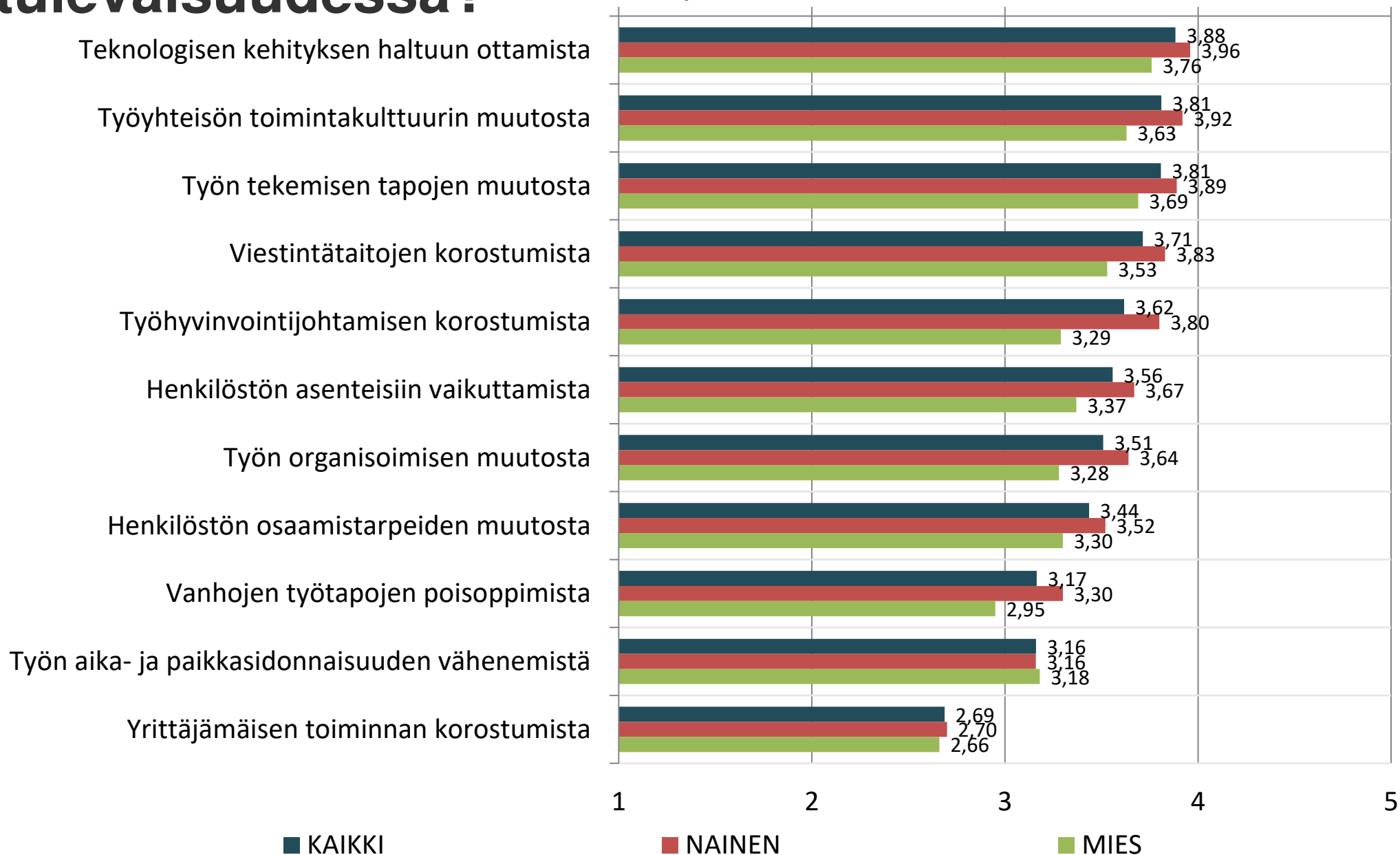
# Mitä työelämän muuttuminen on nyt ja tulevaisuudessa?

Vastaajien määrä: 1579



# Mitä työelämän muuttuminen on nyt ja tulevaisuudessa?

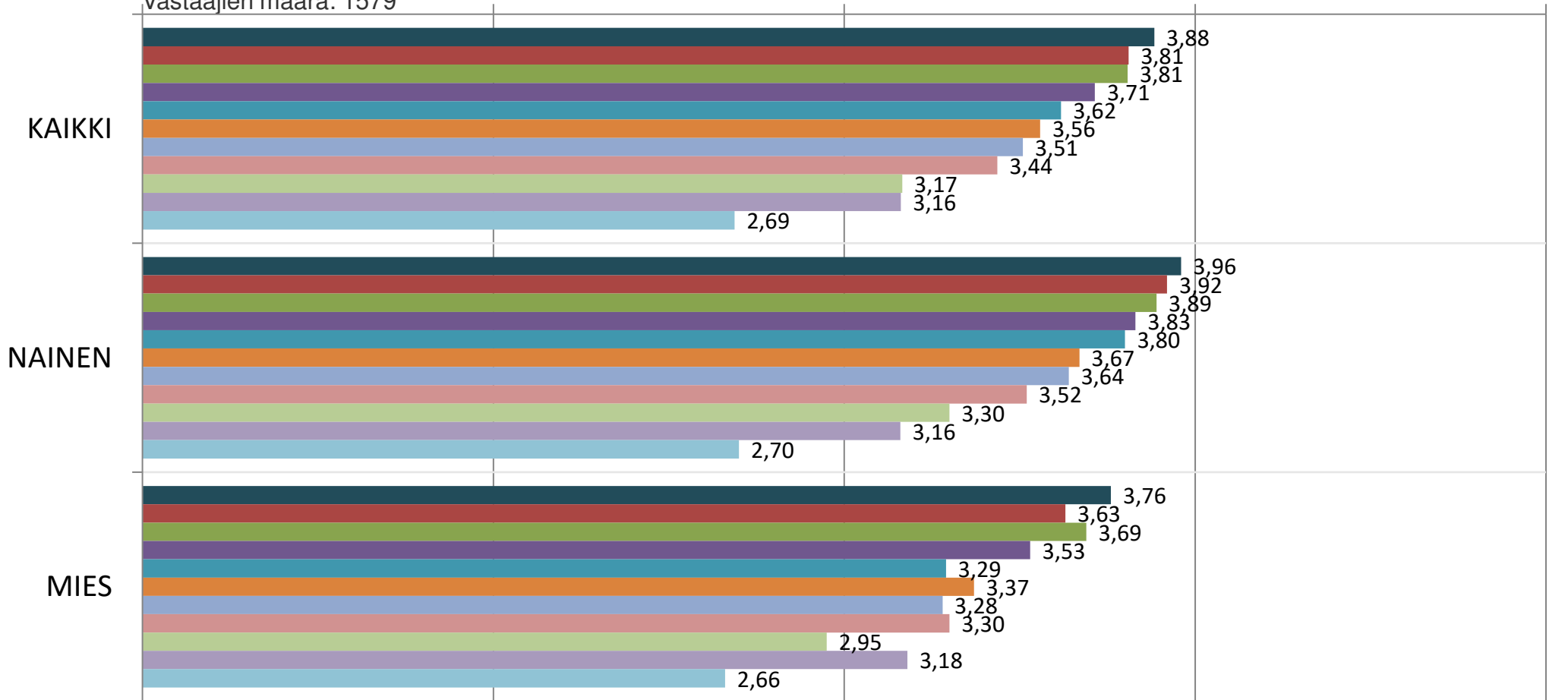
Vastaajien määrä: 1579



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

# Mitä työelämän muuttuminen on nyt ja tulevaisuudessa?

Vastaajien määrä: 1579



- 1
  - 2
  - 3
  - 4
  - 5
- Teknologisen kehityksen haltuun ottamista
  - Työn tekemisen tapojen muutosta
  - Työhyvinvointijohtamisen korostumista
  - Työn organisoimisen muutosta
  - Vanhojen työtapojen poisoppimista
  - Yrittäjämäisen toiminnan korostumista
  - Työyhteisön toimintakulttuurin muutosta
  - Viestintätaitojen korostumista
  - Henkilöstön asenteisiin vaikuttamista
  - Henkilöstön osaamistarpeiden muutosta
  - Työn aika- ja paikkasidonnaisuuden vähenemistä

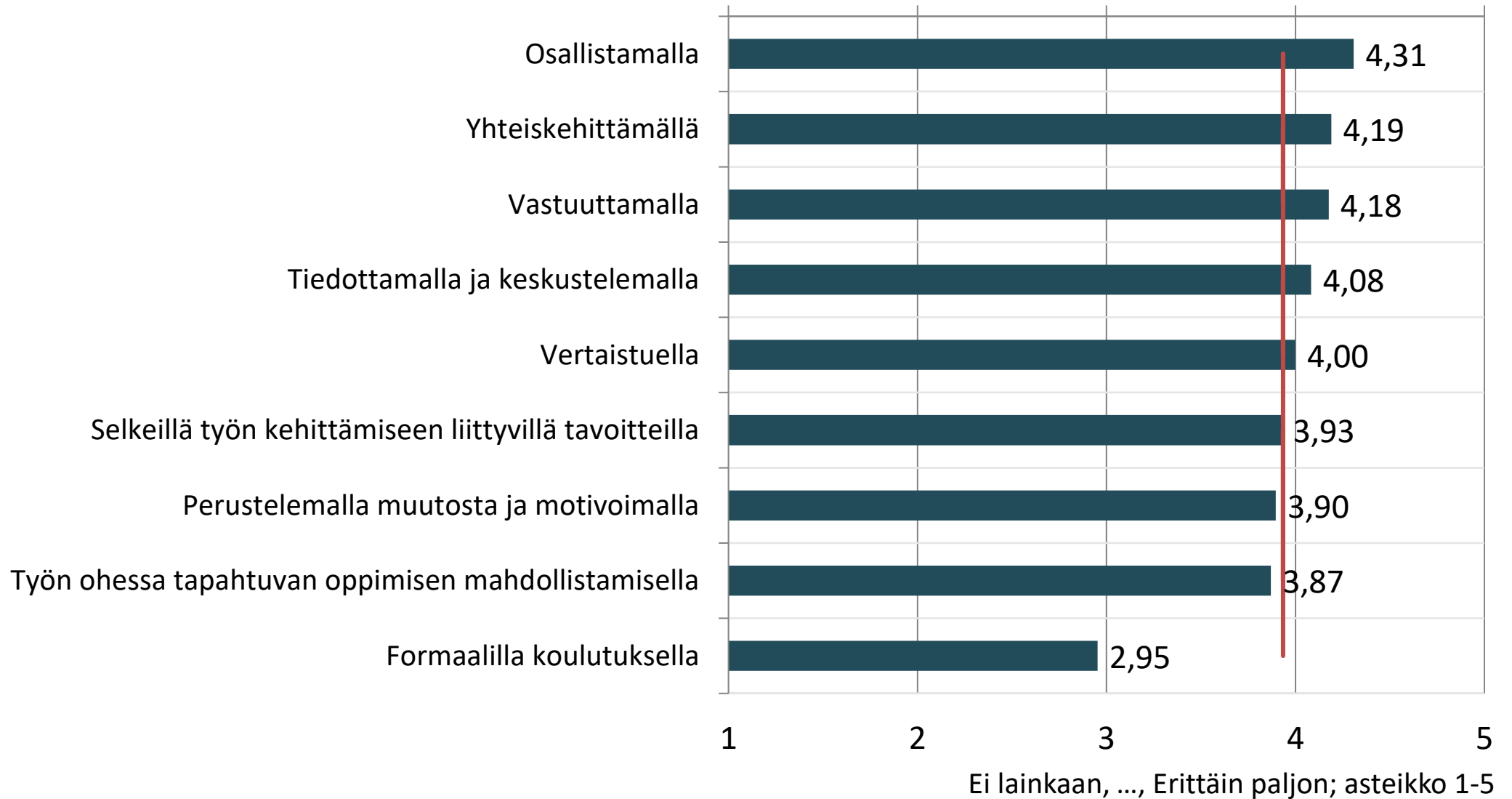
Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; Liukukytkinasteikko 1-5

# Henkilöstön tukeminen työelämän muutoksessa?

- Erityisesti voi tukea:
  - Osallistamalla
  - Yhteiskehittämällä
  - Vastuuttamalla
  
  - Korostuvat naisjohtajilla suhteessa miehiin – samoin kuin tiedottaminen ja keskustelu
- Ei samoissa määrin:
  - Formaalisella koulutuksella

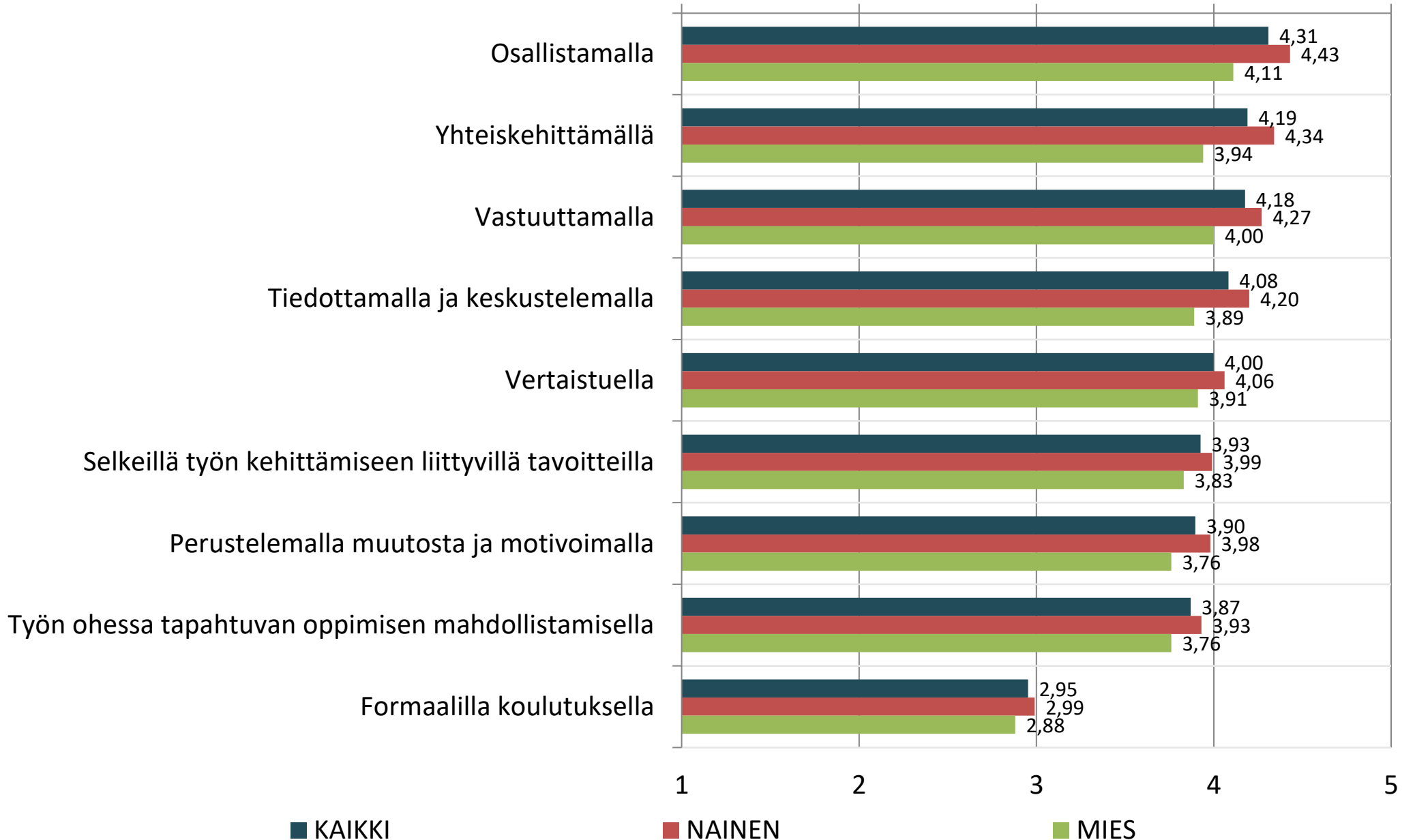
# Henkilöstöä voi tukea työelämän muutoksessa

Vastaajien määrä: 1595



# Henkilöstöä voi tukea työelämän muutoksessa

Vastaajien määrä: 1595

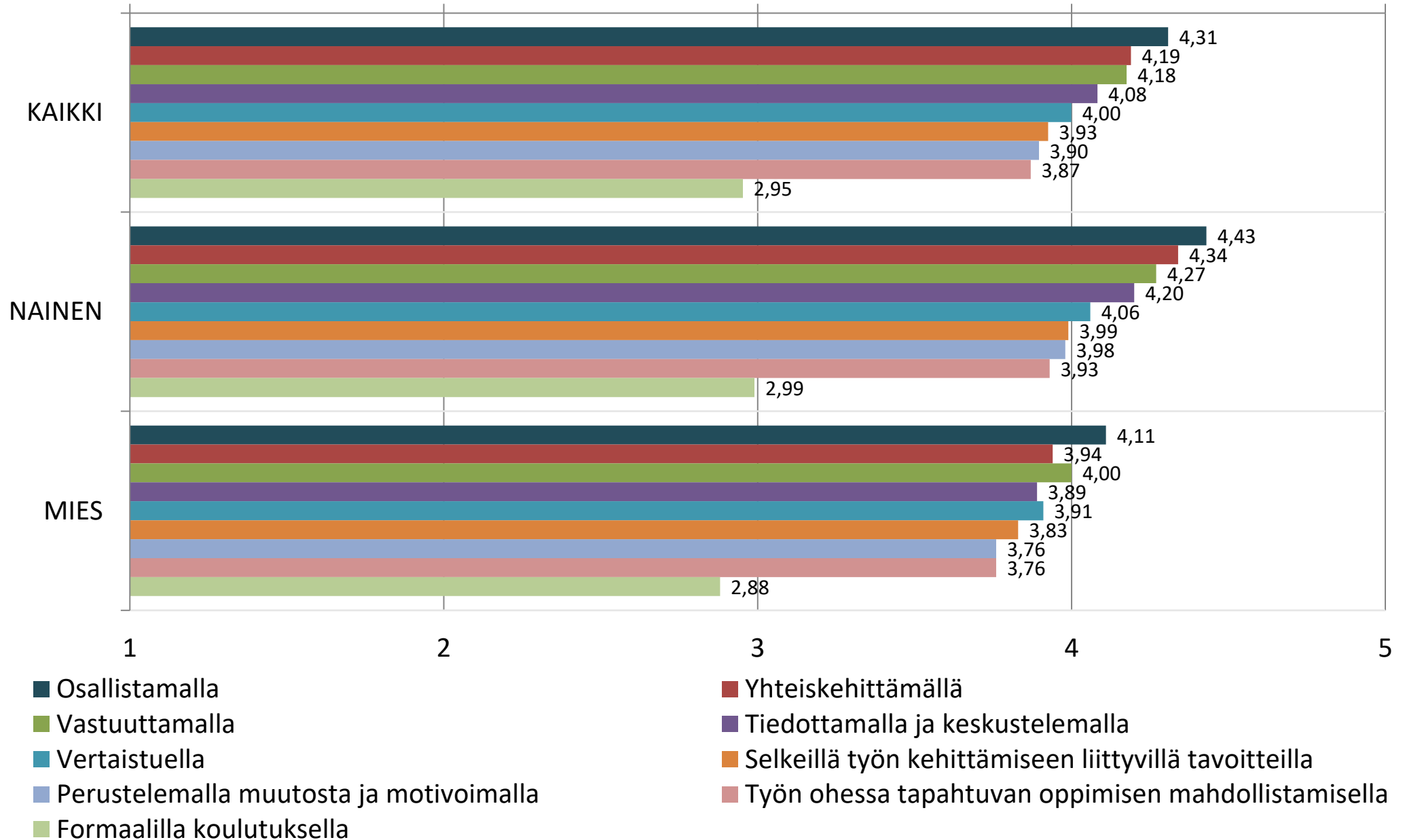


Ei lainkaan, ..., Erittäin paljon; asteikko 1-5



# Henkilöstöä voi tukea työelämän muutoksessa

Vastaajien määrä: 1595



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

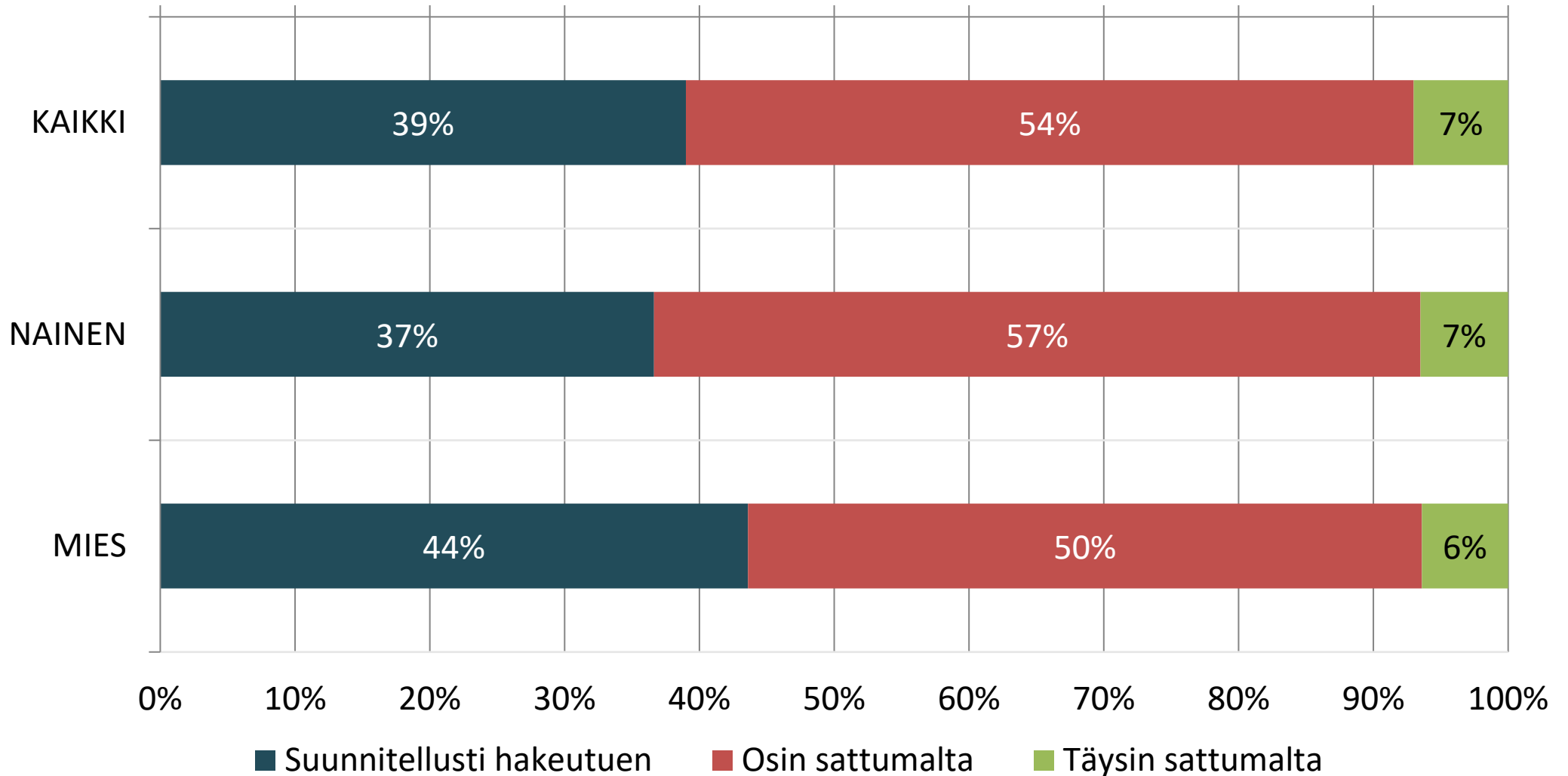
URAPOLKU

# Johtamisuralle pääsy ja eteneminen?

- 60 prosentilla mukana sattumaa – 40 prosenttia suunnitellusti hakeutunut esimiesuralle
  - Osin sattumaa on mukana naisilla miehiä useammin
- Neljännes haluaisi vaativampiin johtamistehtäviin – reilu puolet tyytyväisiä nykyiseen tehtävään ja kehittyä siinä – vajaa viidennes haluaisi ennemmin toimia asiantuntijaroolissa
  - Miehistä halua vaativampiin mutta toisaalta myös tyytyväisyyttä nykyiseen – naisissa halua kehittyä nykyisessä tehtävässä
- 40 prosenttia näkee mahdollisuudet edetä omassa organisaatiossa vähintään kohtuullisina, 40 prosenttia heikkoina ja 20 prosentilla ei ole korkeampia tehtäviä organisaatiossa
  - Miehet näkee mahdollisuutensa hieman useammin kohtuullisina heikkojen sijaan
- 70 prosenttia uskoisi pärjäävänsä johtotehtävissä hyvin tai erinomaisesti muilla aloilla, lähes neljännes kohtuullisesti
  - Miehet arvioisivat pärjäävänsä erinomaisesti naisia useammin

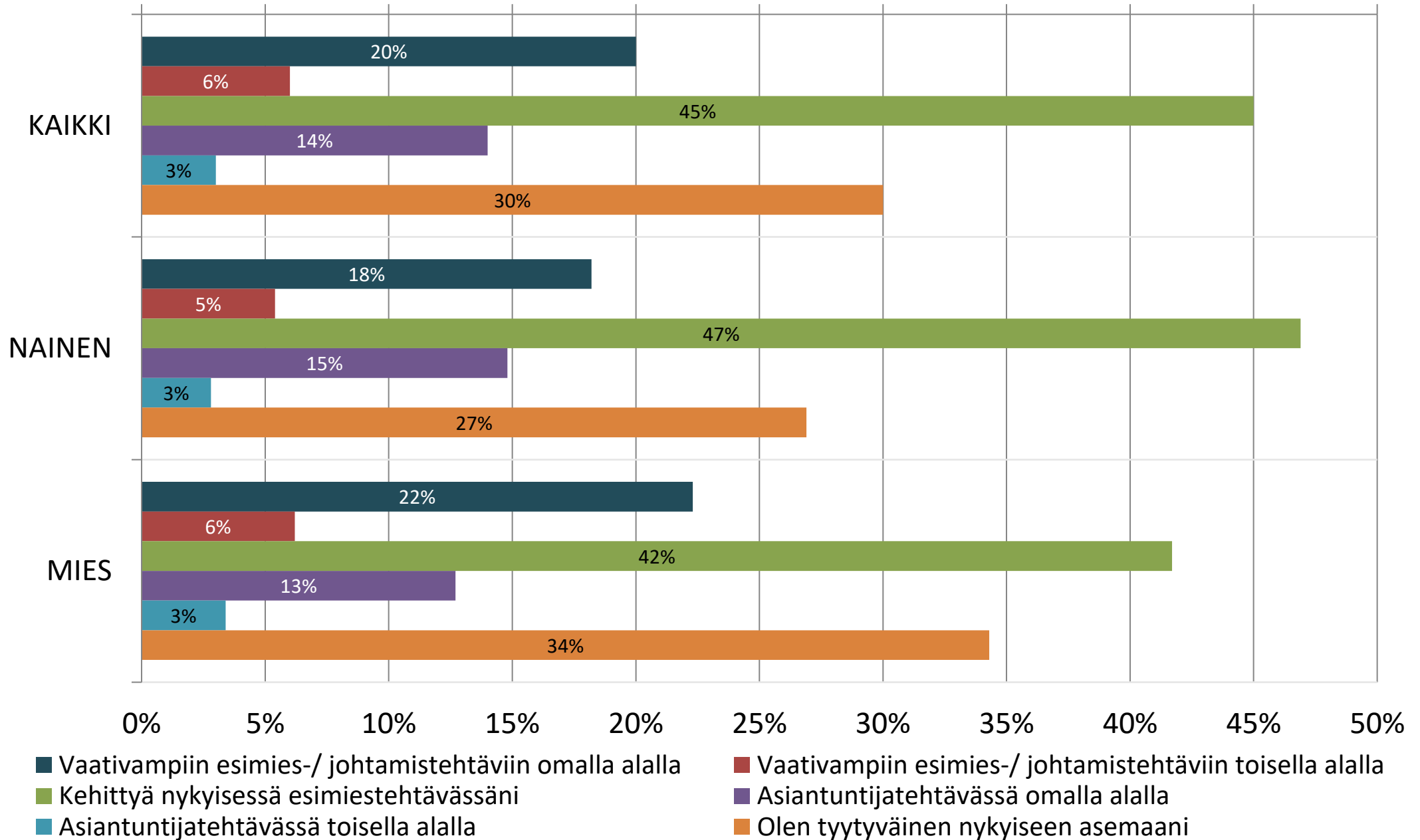
# Olen päässyt esimiesuralle

Vastaajien määrä: 1597



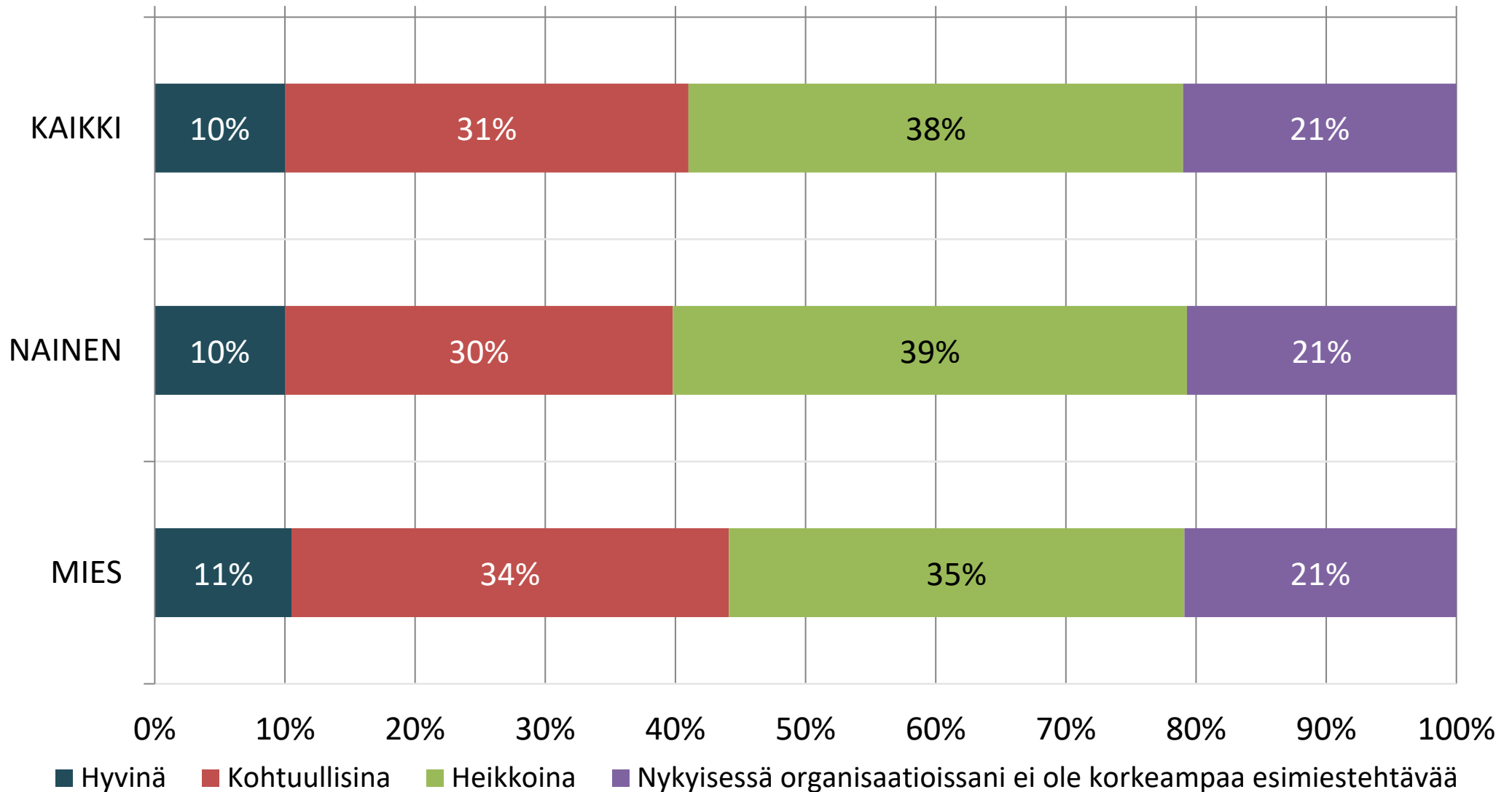
# Haluan edetä tulevaisuudessa

Vastaajien määrä: 1596, valittujen vastausten lukumäärä: 1871



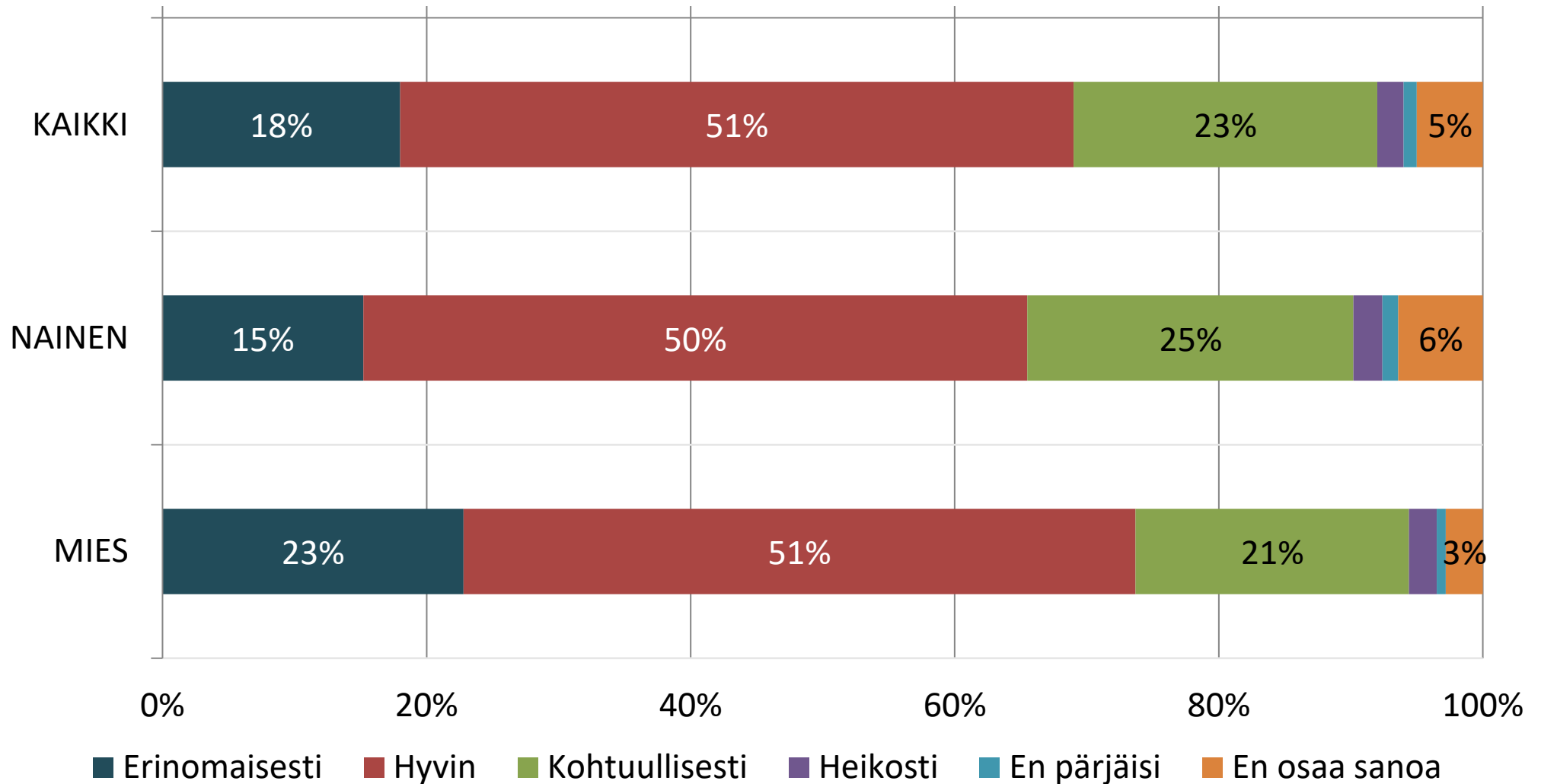
# Näen mahdollisuuteni edetä johtajana nykyisessä organisaatiossa

Vastaajien määrä: 1584



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

Vastaajien määrä: 1599



# ETÄJOHTAMINEN JA ETÄTYÖSKENTELY

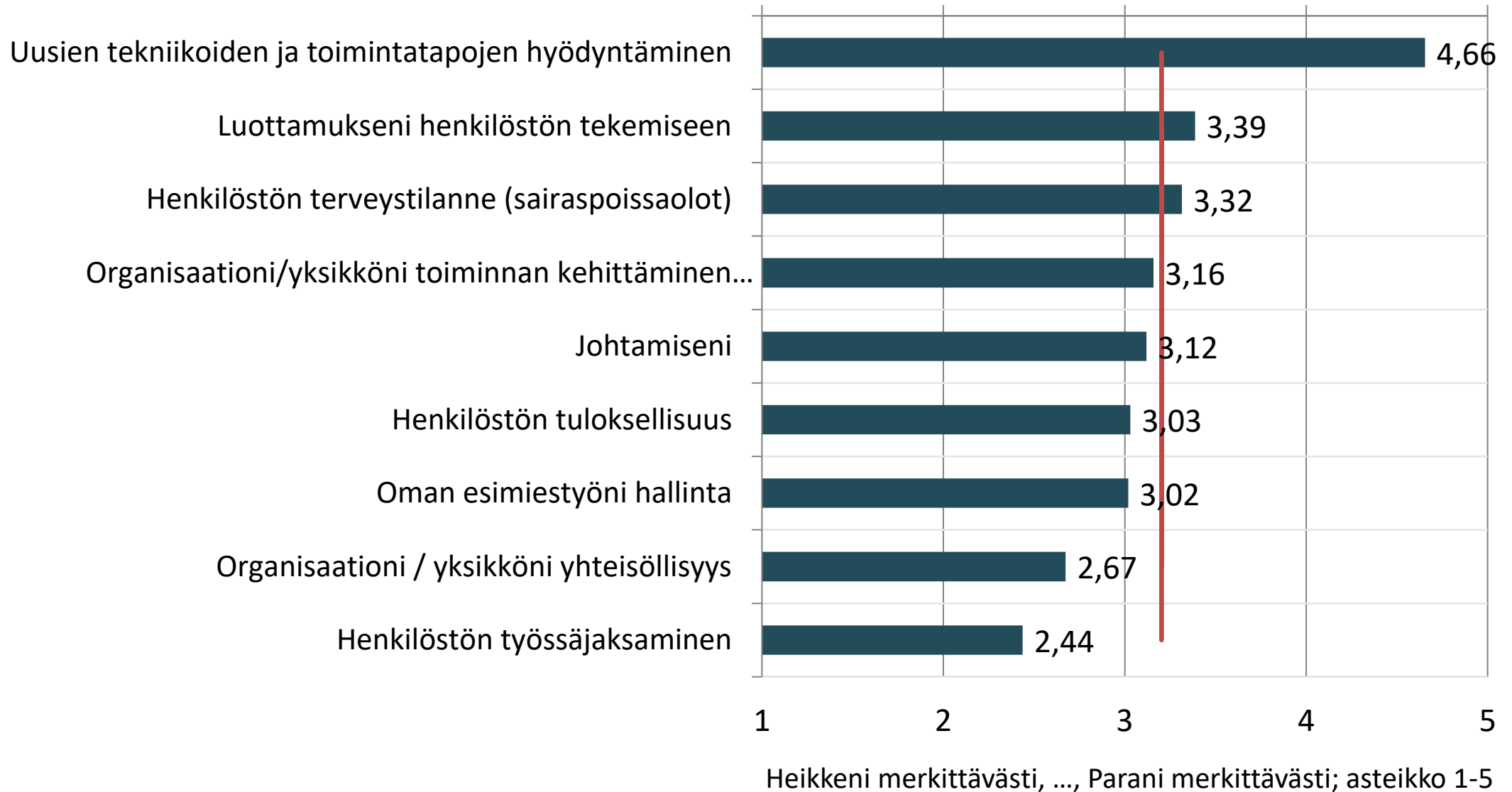


# Kevään nopean etätyöhönsiirtymisen vaikutus?

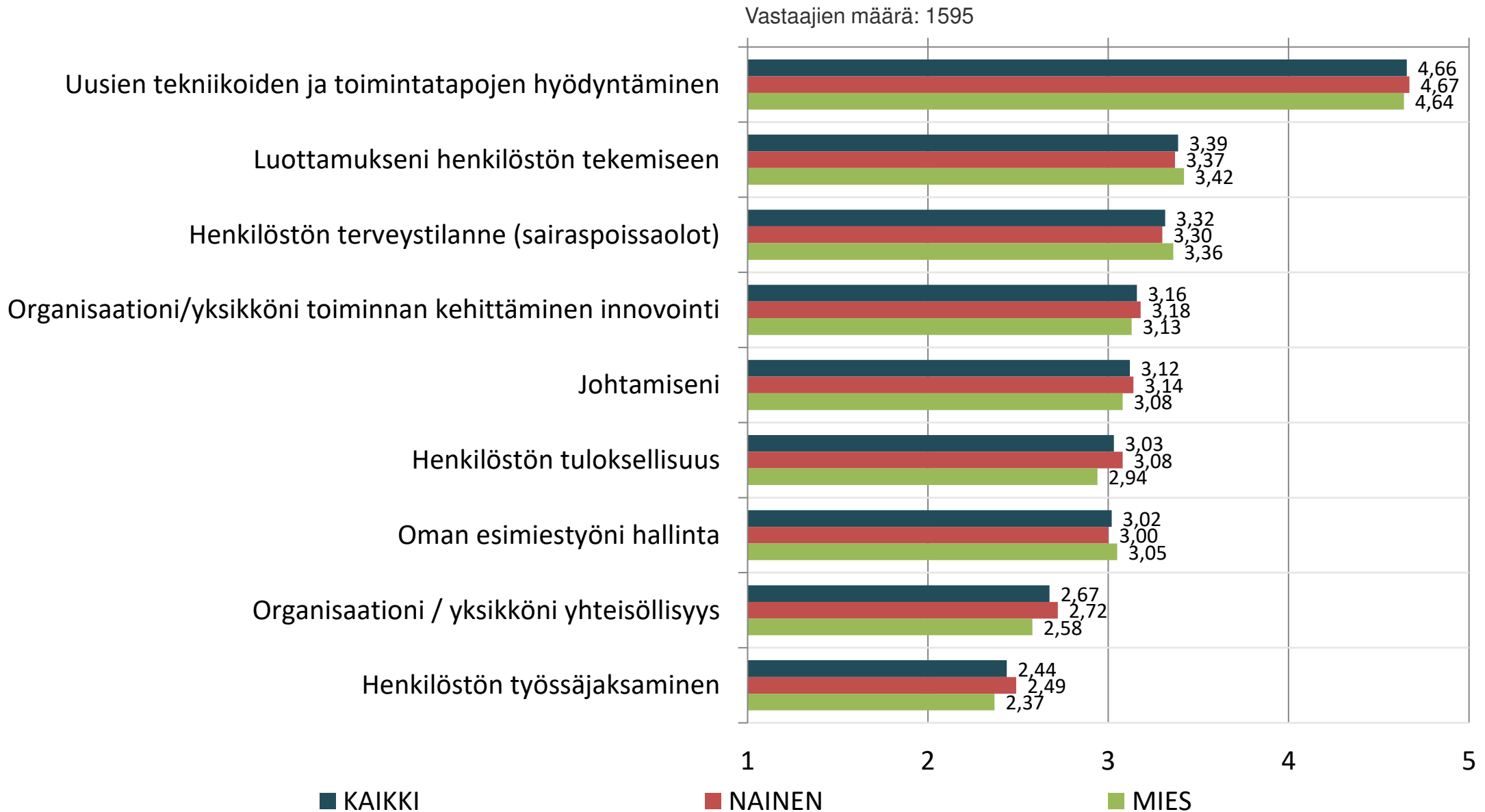
- Erityisesti parantanut:
  - Uusien tekniikoiden ja toimintatapojen hyödyntämistä
  - Luottamusta henkilöstön tekemiseen
  - Henkilöstön terveystilannetta (sairaspoissaolot laskeneet)
- Heikentänyt:
  - Henkilöstön työssäjaksamista
  - Yhteisöllisyyttä
  - Miesjohtajat kokee heikentäneen naisjohtajia hieman enemmän

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

Vastaajien määrä: 1595



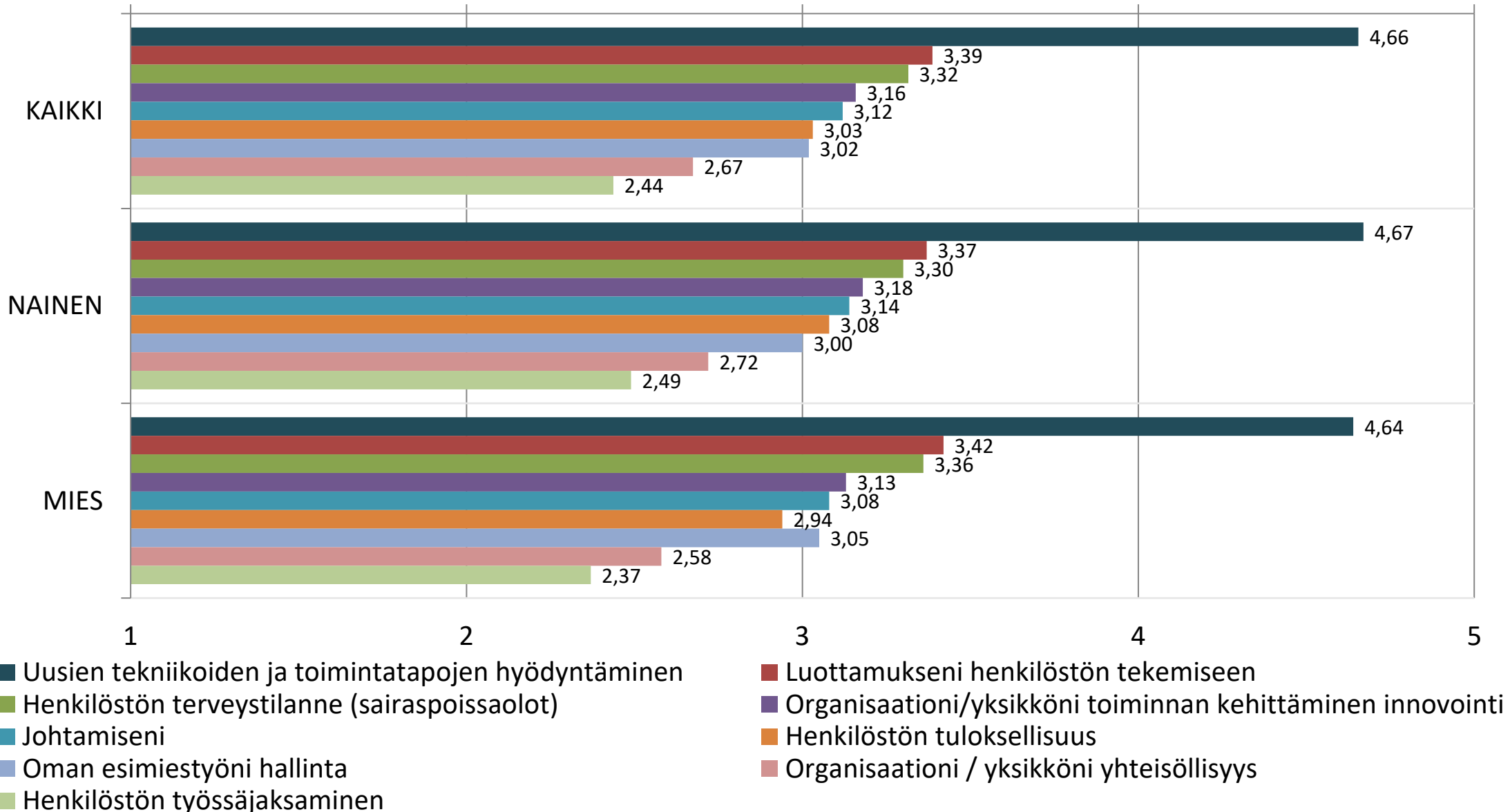
# Keväällä 2020 etätyön määrä kasvoi nopeasti. Miten arvioit etätyön vaikuttaneen seuraavissa asioissa?



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

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

Vastaajien määrä: 1595



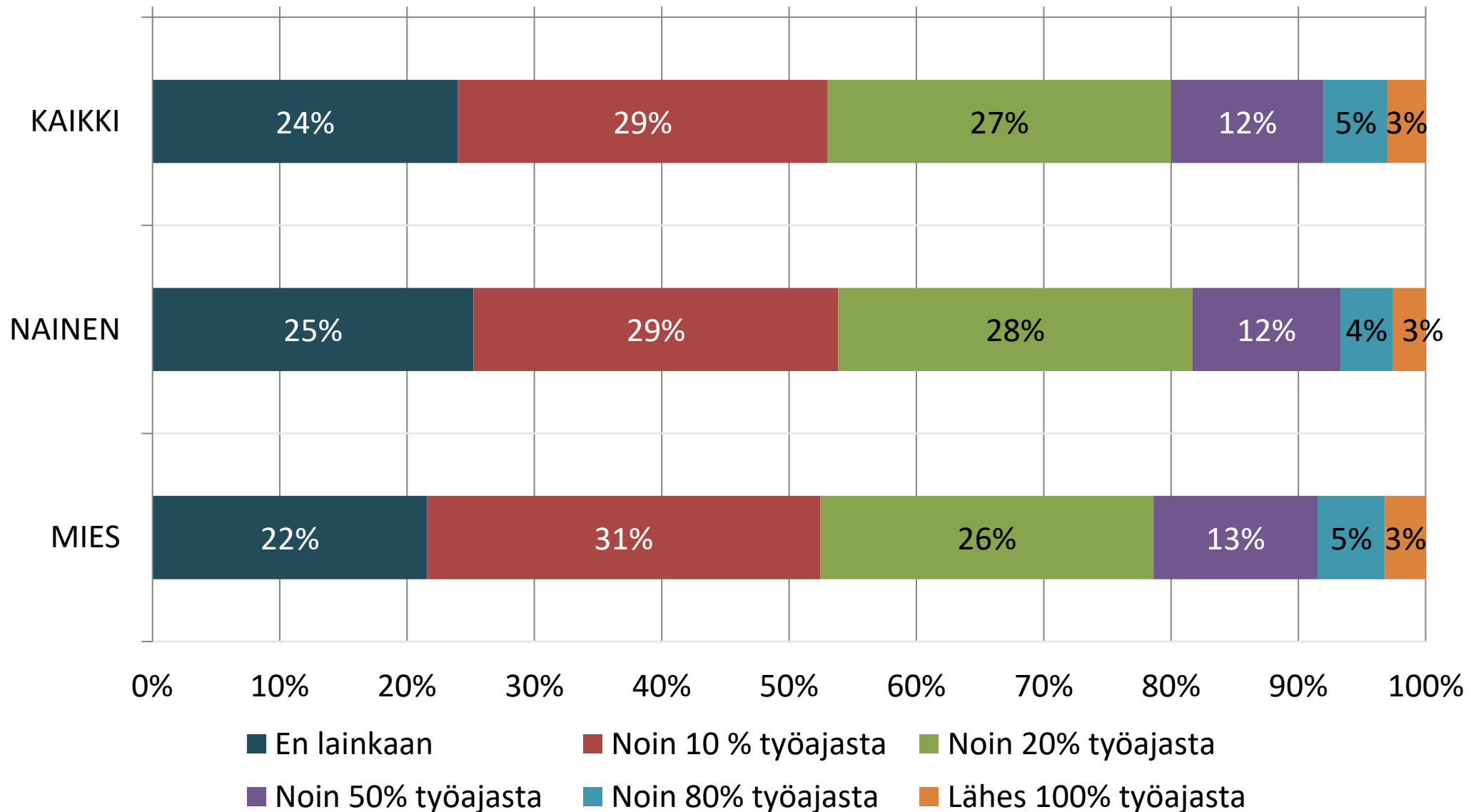
Heikkeni merkittävästi, ..., Parani merkittävästi; asteikko 1-5

# 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
- Esimiehistä kahdella kolmasosalla alaisista on mahdollista työskennellä etänä tällä hetkellä
  - Miesesimiesten ja –johtajien kohdalla useammilla, mutta selittävinä lienee muut tekijät (esim. koulutusmuoto ja sukupuolijakaumaerot näissä)

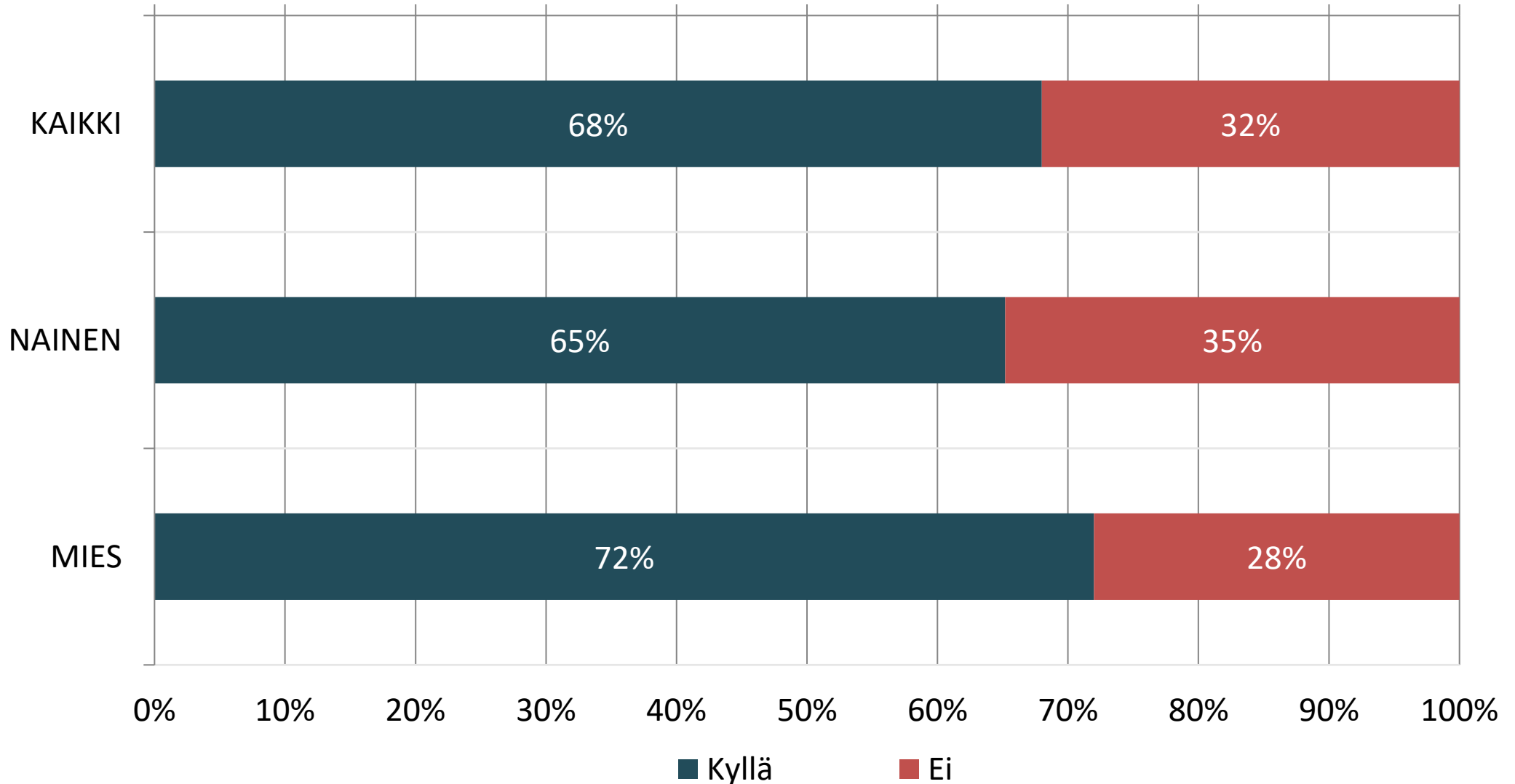
# Työskentelen itse etänä normaalitilanteessa nyt tai tulevaisuudessa (ei poikkeusolojen aikana tms.)

Vastaajien määrä: 1597



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

Vastaajien määrä: 1592



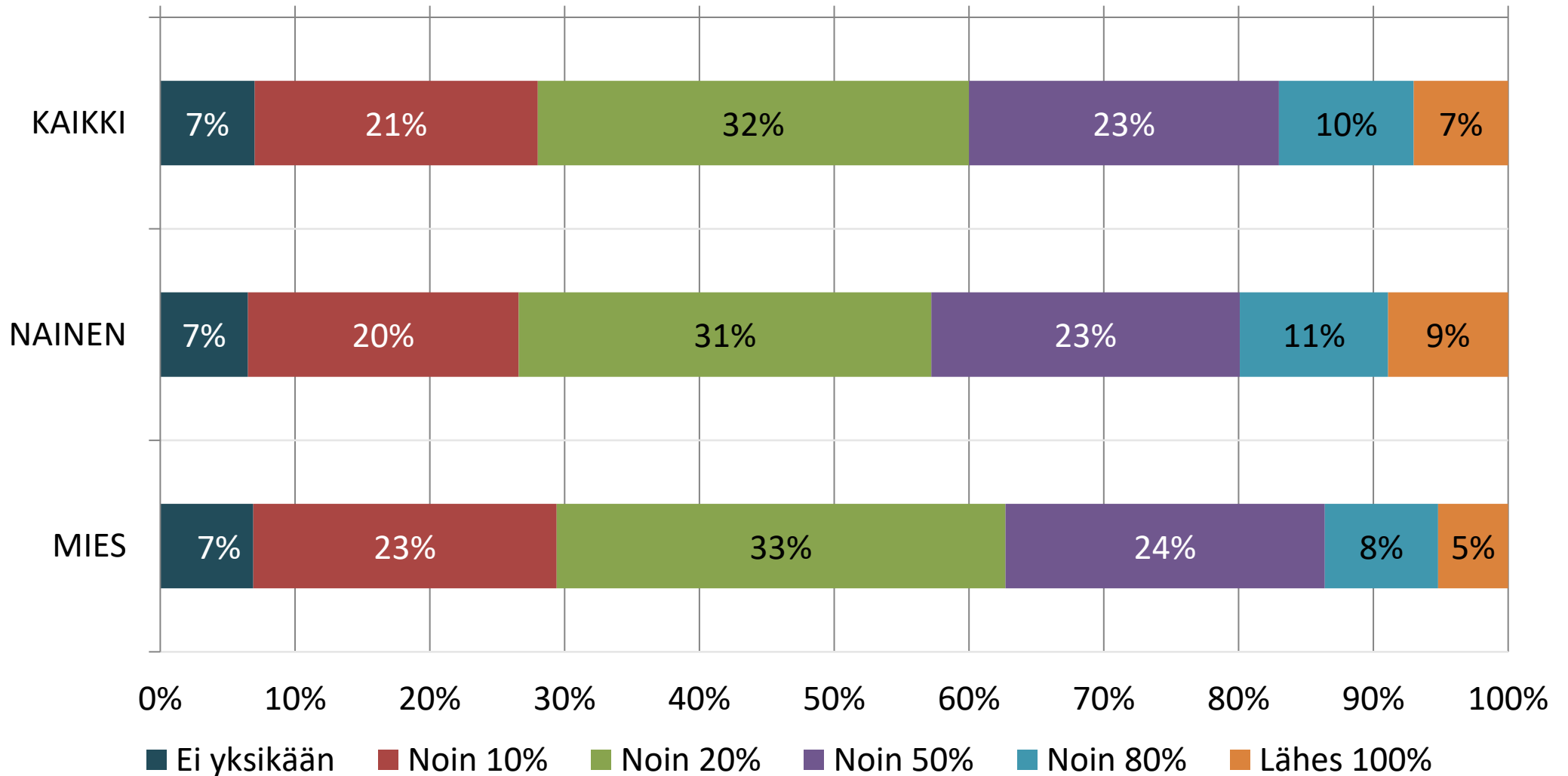
# Etätyö ja etäjohtaminen

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



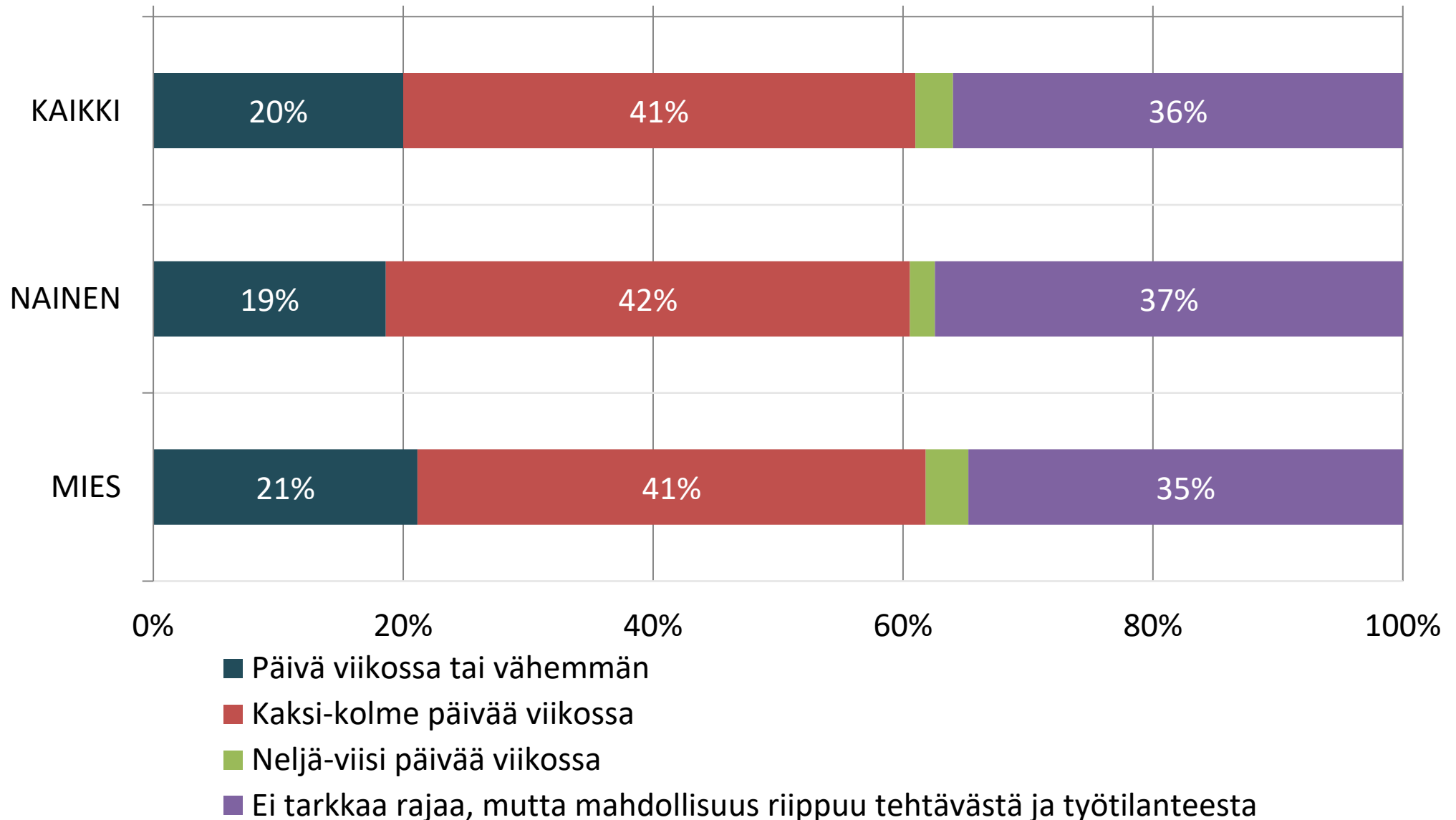
# Oletan, että koronakriisin jälkeen suoraan alaisuudessa toimivasta henkilöstöstä työskentelee etänä

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  
UTBILDNINGSTYRELSEN



**KUNTA  
LIITTO**