



OPETUSALAN TYÖOLOBAROMETRI 2021

Sisällys

1. Johdanto	3
2. Työelämän muutoksesta	4
3. Yhteenveto tuloksista	6
4. Tutkimuksen toteutus	8
5. Tutkimuksen kattavuus, edustavuus ja vastanneiden perustiedot	9
6. Työhön käytetty aika	12
7. Työn määrä	14
8. Häirintä ja epäasiallinen kohtelu	18
9. Väkivalta	22
10. Sisäilma	24
11. Työkyky	25
12. Työstressi	26
13. Johtaminen ja esihenkilötyö	28
14. Työtyytyväisyys	32
15. Työyhteisö	33
16. Työterveyshuolto	34
17. Ehdotuksia tilanteen parantamiseksi	35
Kuviot ja taulukot	40



1. Johdanto

OPETUSALAN AMMATTIJÄRJESTÖ OAJ selvittää työolobarometrillä kasvatusta-, koulutus- ja tutkimusalan työntekijöiden työolojen, johtamisen ja työhyvinvoinnin kokemuksia kattavasti ja luotettavasti. Tämä on viides peräkkäinen kahden vuoden välein toteutettava tutkimus. Tutkimukseen vastaavat opettajat ja opetusalan esihenkilöt varhaiskasvatuksesta yliopistoihin. Barometri sisältää OAJ:ssä kehitettyjä ja Työterveyslaitoksen PAREMPI TYÖYHTEISÖ (PARTY)[®]-kyselyn kysymyksiä. Edelliset barometrit on toteutettu vuosina 2019, 2017, 2015 ja 2013.

Työn luonne määrittää, missä työtä tehdään ja millainen on etätöiden ja joustotyön mahdollisuus. Koronapandemian aikana osa vastaajista on jatkanut työtään kuten ennenkin ja osa on siirtynyt etätöihin ensimmäisen kerran. Osa on tehnyt etätöitä jo ennen pandemiaa. Tiedämme, että pandemia vaikuttaa nyt sekä tulevaisuudessa työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin alueellisesti, työpaikkakohtaisesti ja yksilöllisesti.

Tunnistamme, että kun kehitämme työelämää, tarvitsemme organisaatioiden ja työntekijöiden hyvää ja ajantasaista johtamista, itsensä johtamisen taitoja sekä yhteistoimintaa. Opetusalan ammattilaisten täytyy voida työskennellä turvallisesti. He tekevät työtä lapsia, oppilaita ja opiskelijoita sekä heidän tulevaisuuttaan varten.



2. Työelämän muutoksesta

Seuraavana muutamia keskeisiä kasvatus-, koulutus- ja tutkimusalaa koskevia tutkimuksia, joita työelämän muutoksesta on lähiaikoina tehty.

Helsingin yliopiston akatemiaprofessori Katariina Salmela-Aron, tutkijatohtori Katja Upadyayan ja yliopistonlehtori Lauri Hietajärven tutkimus *Suomalaisten rehtoreiden ja opettajien työhyvinvointiprofiilit koronakeväänä* tarkasteli suomalaisten opettajien ja rehtorien työhyvinvointia työinnon ja työuupumuksen profiilien avulla. Kyselytutkimukseen osallistui 1 182 opettajaa (83 % naisia, keski-ikä 48 (KH = 9.5) vuotta) ja 644 rehtoria (41 % naisia, keski-ikä 50.6 (KH = 7.7) vuotta) eri puolilta Suomea. Latentin profiilianalyysin avulla tunnistettiin neljä opettajien työhyvinvointiprofiilia ja kolme rehtorien työhyvinvointiprofiilia. Opettajista 42 prosenttia sijoittui innostuneiden profiiliin, jota luonnehti samanaikaisesti korkea työinto ja matala työuupumus, 11 prosenttia sijoittui innostuneiden mutta uupuneiden profiiliin, jota erotti erityisesti vähäinen energisyys ja korkea uupumusasteinen väsymys. Opettajista 37 prosenttia sijoittui uupumusriskissä olevien profiiliin, jota luonnehti lievä työuupumus ja vähäinen työinto. 10 prosenttia sijoittui vakavasti uupuneiden profiiliin, jossa koettiin keskimäärin vakavaa uupumusta ja matalaa työintoa. Rehtoreista 36 prosenttia sijoittui innostuneiden profiiliin, 46 prosenttia uupumisriskissä oleviin ja 18 prosenttia uupuneisiin, joita kuitenkin luonnehti keskimäärin alhaisempi uupumus opettajiin verrattuna. Tulokset antavat viitettä siitä, että kun verrataan aikaisempiin samojen ammattiryhmien tutkimuksiin, koronakevään 2020 aikana rehtorit kokivat vähemmän innostusta ja opettajat kokivat enemmän uupumusta kuin aikaisempina vuosina. Runtas kolmasosa opettajista ja kolmasosa rehtoreista koki korkeaa työintoa ja alhaista työuupumusta myös koronakevään erityisjärjestelyiden aikana, mutta covid-19-kriisin ope- tuksen erityisjärjestelyineen lisäksi uupumusriskissä olevien opettajien määrää ja laski innostuneiden rehtorien määrää.¹

Opetushallitus, Sivistystyönantajat ja Kuntaliitto ovat keränneet johtajilta ja esimiehiltä varhaiskasvatuksessa, kouluissa, oppilaitoksissa, korkeakouluissa ja sivistystoimessa näkemyksiä johtamisesta muuttuvassa toimintaympäristössä. Kasvatus-, koulutus- ja tutkimusalan johtajien ja esimiesten mukaan työelämän muutos on nyt ja tulevaisuudessa etenkin teknologisen kehityksen haltuun ottamista, työyhteisön toimintakulttuurin muutosta ja työn tekemisen tapojen muutosta. Työyhteisön toimintakulttuurin muutos korostuu ammatillisessa koulutuksessa, ylimmässä johdossa sekä kunnallisissa järjestäjissä muita enemmän. Työskentelyn tapojen muutos korostuu esimiestasolla ja ammattikorkeakouluissa, kun taas teknologisen kehityksen haltuun ottamista ei koeta samoissa määrin merkittäväksi yliopistoissa. Naisjohtajilla miehiin verrattuna korostuu työhyvinvoinnin johtaminen.²

Työ- ja elinkeinoministeriön vuoden 2020 työolobarometrin mukaan koronapandemia näkyy voimakkaasti palkansaajien työmarkkinoita, työpaikan talouden muutoksia sekä omaa työmarkkina-asemaa koskevissa arvioissa. Varmuus oman työpaikan säilymisestä sekä usko omaa ammat- tia tai työkokemusta vastaavan työn saantiin heikentyivät vuodesta 2019. Henkilöstön määrän kasvu työpaikoilla tait- tui ja aikaisempaa useampi palkansaaja koki lomautuksen uhkaa. Koronan seurauksena työmäärä lisääntyi noin kol- manneksella ja vähentyi noin joka kuudennella palkansaa- jalla. Työmäärä lisääntyi erityisesti naisilla, toimihenkilöillä ja kunta-alan työntekijöillä. Merkitsevä pantavaa on kuntien palkansaajien arvioiden kehitys. Työnteon mielekkyyden suhteen kuntien palkansaajien arviot ovat jo useampana vuonna olleet selvästi kielteisempiä kuin muiden. Työpai- kan tavoitteita ja tulevaisuuden suunnitelmia koskevan tie- donsaannin sekä itsensä kehittämisen mahdollisuuksien muutossuunnan balanssi on niin ikään ollut matalampi kuin muilla sektoreilla. Vaikutusmahdollisuuksien muutossuun- nan balanssi oli kunta-alalla kaikkein alhaisin.³

¹ Salmela-Aro, Katariina – Upadyaya, Katja – Hietajärvi, Lauri 2020
<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/326932/KoronaOpetRehtoritPsykologia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

² Kasvatus-, koulutus- ja tutkimusalan johtajuusselvitys 2020: toimintaympäristön muutokset, muutoksen johtaminen ja esimiesten kaipaama tuki, 15.12.2020
<https://www.sivist.fi/uutiset/kasvatus-koulutus-ja-tutkimusalan-johtajuusselvitys-2020-toimintaympariston-muutokset-muutoksen-johtaminen-ja-esimiesten-kaipaama-tuki/ehtoritPsykologia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

³ TEM Työolobarometri 2020, 22.3.2021
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162955/TEM_2021_18.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kevan vuoden 2021 kuntapäättäjäbarometrin mukaan ammattiryhmistä erityisen hankala tilanne rekrytoinnin saatavuuden osalta on sosiaali- ja terveysalalla, jossa vakansseja jää täyttämättä esimerkiksi hoitajien, lääkäreiden ja sosiaalityöntekijöiden tehtävissä. Myös opetus- ja varhaiskasvatusalan ammattilaisille olisi runsaasti kysyntää Suomen kunnissa. Kuntapäättäjäbarometrin mukaan 70 % vastaajista arvioi, että työvoiman houkutuskeijänä henkilöstön työhyvinvointiin panostaminen oli toiseksi merkittävin asia. Sitä suuremman arvion (73 %) sai kunnan tarjoamat hyvät palvelut, kuten koulut ja päiväkodit.⁴

Kevan vuoden 2021 tutkimusraportin mukaan työkykyä tuetaan julkisella alalla varsin kattavasti varhaisen tuen keinoin, mutta osatyökykyisten työssä jatkamisen tukeminen on ottanut takapakkia. Työterveyshuolloilta kaivataan nykyistä enemmän analysoitua tietoa ja toimenpide-ehdotuksia sekä aktiivisempaa otetta ja kumppanuutta työhyvinvoinnin edistämiseksi ja myös osatyökykyisten hoidon ja kuntoutuksen koordinoimisessa. Lähiesihenkilöillä on keskeinen rooli työkykyriskien tunnistamisessa ja työkyvyn tukemisessa työpaikan arjessa.⁵

Sitran selvityksen mukaan koronapandemia on vaikuttanut työelämään ja koetellut monia aloja. Maailmalla puhutaan irtisanoutumisaallosta, kun työhönsä tyytymättömät etsivät toista työtä. Suomessa jo aiemmin kasvavien paineiden alla olleilla opettajilla ja terveydenhoidon ammattilaisilla tilanne on entisestään kärjistynyt ja moni on harkinnut alanvaihtoa. Kaikille aloille ei kuitenkaan löydy lisää osaavaa työvoimaa palkattavaksi. Varhaiskasvatuksessa ei joissain kaupungeissa ole riittävästi työvoimaa ja vanhempia on pyydetty hoitamaan lapsia kotona. Kun vanhempi jää kotiin hoitamaan lastaan, on sillä vaikutuksia myös muille aloille.⁶

OAJ:N STRATEGIAN mukaisessa tulevaisuuskuvasssa Suomi on maailman paras paikka opettaa, oppia ja tutkia. Työn murroksen ja teknologian aiheuttamat muutokset, kuten digitalisaation ja koronapandemian pitkäaikaiset vaikutukset työhön, lapsiin, oppilaisiin ja opiskelijoihin, tulevat vaikuttamaan työelämässä pitkään. Tarvitsemme muutoksen hallintaan keinoja, joilla selviämme haasteista ja jaksamme työssä. Keinoja ovat muun muassa toimiva yhteistoiminta työpaikoilla, henkilöstön vaikutusmahdollisuudet työhönsä ja työolosuhteisiinsa sekä työterveyshuollon palvelujen ennakoiva ja reagoiva toiminta. Johtamis- ja esihenkilötyöllä on suuri merkitys työhyvinvointiin. Asioiden johtamisesta ollaan siirtymässä ihmisten johtamiseen – ja molemmille johtamistavoille on paikkansa. Hyvään ihmisten johtamiseen kuuluvat tavoitteellisuus, osallistaminen, kannustaminen ja välittäminen.

Työhyvinvointia on johdettava. Johtamisen on oltava suunnitelmallista ja vaikuttavaa, jolloin se on myös tuottavaa. Työhyvinvoinnin johtamisella voi parantaa merkittävästi työelämän laatua. Työhyvinvointi on osa itse työtä. Sen voi sitoa jokaiseen arkipäivän tekoon ja toimintaan, kuten työajan pituuteen, työn turvallisuuteen, työn iloon ja innostukseen.

Työsuojelu on työntekijän suojelua. Työn tulee olla tuottavaa ja terveellistä, jotta sillä on jatkuvuutta. Työterveyshuollon ja työterveysyhteistyön tavoitteena on jo ennakoivasti ylläpitää työntekijöiden työkykyä. Henkisellä työsuojelulla on yhteys työyhteisöihin ja yhteistyöhön, jolloin kaikki työntekijät vaikuttavat myös terveysturvallisuuteen.

Työhyvinvointi on tärkeässä asemassa yhteiskunnassa, työssä ja yksilön hyvinvoinnissa. Tarvitsemme aktiivisia ja pitkäjänteisiä toimenpiteitä työsuojelun, työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin kehittämisessä. Tarvitsemme uusia tapoja luoda ja tunnistaa työhyvinvointiin vaikuttavia keinoja, jotta työturvallisuus ja työhyvinvointi tukevat työntekoa.

⁴ KEVA kuntapäättäjäbarometri 2021, 18.11.2021

https://www.keva.fi/contentassets/OOebf62645c24273a00b0cb2055cd711/kevan_kuntapaattajabarometri_2021_arvio_tyovoiman_saataavuudesta.pdf

⁵ Tutkimusraportti: Työkyvyn johtaminen ja työterveysyhteistyö julkisen alan organisaatioissa vuonna 2021

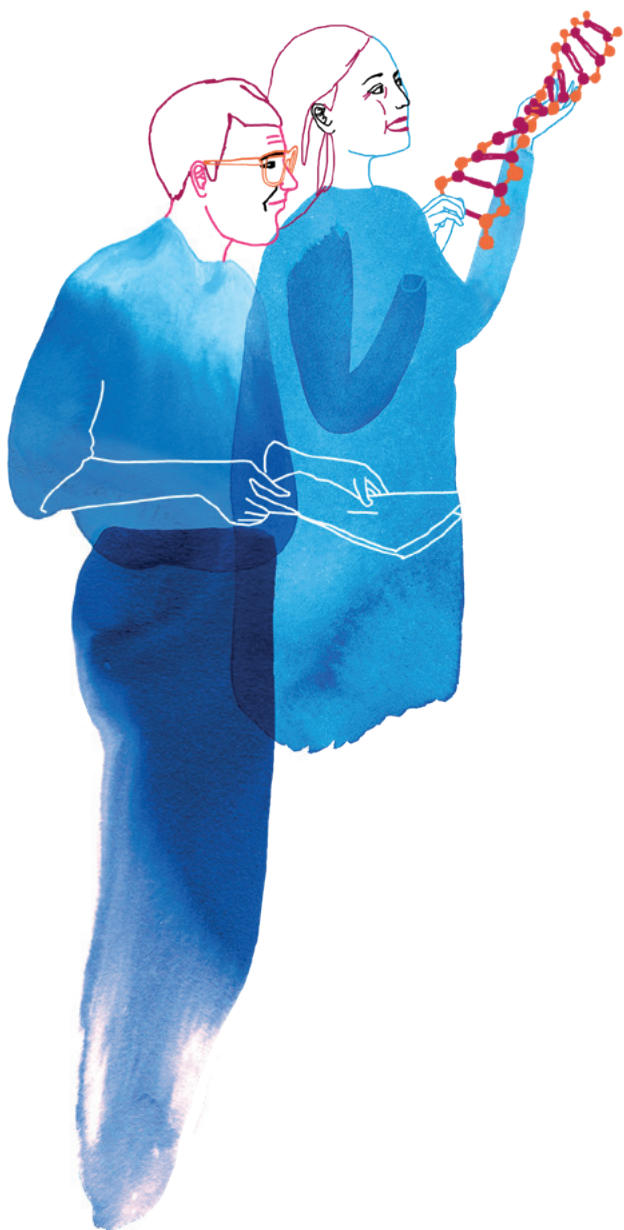
<https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/henkiloston-tyokyvyn-tuki-toteutuu-vaihtelevasti-julkisen-alan-tyopaikoilla/>

⁶ Sitra, Heikot signaalit 2022, s. 23

https://media.sitra.fi/2022/01/O3O835O6/sitra_heikot_signaalit_2022_tarinoita-tulevaisuuksista.pdf

3. Yhteenveto tuloksista

Tämän tutkimuksen aikana jyllännyt koronapandemia on aiheuttanut haasteita työn ja työympäristön turvallisuuteen. OAJ:n työolobarometrin julkaisuaikana (helmikuu 2022) alkaa kolmas vuosi alati muuttuvan pandemian haasteiden keskellä.



Muutostrendejä verrattuna vuoteen 2019

TUTKIMUKSEN AJANKOHTANA työmäärä kasvoi 8 prosenttiyksikköä ja vakavan ja toistuvan epäasiallisen kohtelun kokemus kasvoi 5 prosenttiyksikköä. Työpaikalla koetun väkivallan määrä kasvoi 3 prosenttiyksikköä. Opettajavastaajien työkyvyn keskiarvio vuonna 2021 oli 7,6 (7,8 vuonna 2019) ja esihenkilövastaajien 8,1 (8,1 vuonna 2019). Esihenkilövastaajia oli yhteensä 72. Kokemus työstressistä kasvoi 3 prosenttiyksikköä, myös kokemus poikkeuksellisesta väsymisestä kasvoi 7 prosenttiyksikköä. Työnilo laski 4 prosenttiyksikköä vuoden 2019 tutkimuksesta.

Työyhteisön toimintaa voidaan tarkastella muun muassa töiden oikeudenmukaisena ja tasapuolisena jakautumisena. Kokemus laski 4 prosenttiyksikköä vuoden 2019 tutkimukseen verrattuna. Tiedonkulku koettiin aiempaa huonompana, ja se laski 4 prosenttiyksikköä. Työterveyshuollon toiminnan erittäin tai melko hyvin toimivaksi koki vastaajista 44 %, kokemus laski 6 prosenttiyksikköä.

Koulutuksen määrä häirintä- ja konfliktitilanteisiin ja niiden kohtaamiseen laski 5 prosenttiyksikköä. Kokemus vaikutusmahdollisuuksista omaa työmäärää koskevaan päätöksentekoon laski 3 prosenttiyksikköä. Myös Fiilismittarikyselyn vastaajista (n=2 088) vain 21 % oli sitä mieltä, että omaa työtä koskeviin asioihin voi vaikuttaa hyvin.

Kokoaikaisten opettajien ja opetusalan esihenkilöiden keskimääräinen työaika ylitti edelleen palkansaajien normaalin työviikon ja työviikko jatkui myös viikonloppuisin. Vastanneista opettajista noin puolet ja esimiehistä 40 % teki töitä viikonloppuisin.

Työn määrä oli kasvanut huolestuttavasti jo vuonna 2017 ja kasvaa edelleen. Vuoden 2021 tuloksissa 60 % vastaajista koki, että töitä on liikaa erittäin tai melko usein. Kasvumuutos vuoteen 2019 oli 8 prosenttiyksikköä.

Vakavaa ja toistuvaa epäasiallista kohtelua tai kiusaamista oli kokenut keskimäärin 30 % vastaajista. Vuonna 2019 kokemuksesta kertoi 25 % vastaajista. Huolestuttavaa on, että muutos jatkoi kasvuaan, nyt viidellä prosenttiyksiköllä. Epäasiallista kohtelua tai kiusaamista oli koettu oppilaiden/opiskelijoiden (13%), työtovereiden (10%) ja huoltajien (9%) taholta.

Koulutus häirintä- ja konfliktitilanteiden kohtaamiseen ja niissä toimimiseen oli erittäin vähäistä. Vain 23 % vastanneista kertoi saaneensa viimeisen kahden vuoden aikana aiheeseen liittyvää koulutusta.

Työpaikalla tai työssä väkivallan kohteeksi oli joutunut 13 prosenttia vastaajista. Kokemus kasvoi 3 % (taulukko 11) (10 % vuonna 2019). Sairauspoissaolot väkivallan vuoksi lasivat vuodesta 2019.

Työnilo oli huolestuttavasti laskenut edellisten opetusalan barometrien mittauskerroista. Nyt 69 % vastanneista oli nykyiseen työhönsä tyytyväisiä erittäin tai melko usein. Tämä kokemus laski kuitenkin 4 prosenttiyksikköä vuodesta 2019. Vastaajista erittäin tai melko usein työstään innostuneita oli 63 %. Kokemus laski 5 prosenttiyksikköä vuodesta 2019.

Työstressin määrä oli kasvanut edelleen erittäin huolestuttavasti erityisesti nuoremmista ikäryhmissä. 30-vuotiaista tai nuoremmista työstressiä (kuvio 7) koki 46 % vastaajista,

31–40-vuotiaista ja 41–50-vuotiaista työstressiä koki 44 % vastaajista. Kaikkiaan 42 % vastaajista koki erittäin tai melko usein työn aiheuttamaa stressiä, kasvumuutos vuodesta 2019 oli 2 prosenttiyksikköä.

Eriyksen haastavaa on, että työnilo on ollut laskusuunnassa jo vuosia. Samalla kuormitus kasvaa ilmeten työmäärän, stressin ja väsymisen kasvuna.

Tuloksissa oli ikäryhmien ja sukupuolten välillä vain vähän eroja. Esihenkilöiden ja opettajien tulosten välillä sen sijaan löytyi eroja.

Esihenkilötyön kehittäminen

TUTKIMUKSESSA NOUSI esiin esihenkilötyön kehittyminen. Esihenkilötoiminnan hyväksi arvioineet (Likert-asteikolla 4–5) kertoivat, että he tuntevat tehtävänsä ja tavoitteensa erinomaisesti. Vakavat ja toistuvat epäasiallisen kohtelun ja kiusaamisen kokemukset esihenkilön ja johdon taholta olivat pienessä laskussa. Väkivaltatapauksen johdosta käytöjen palautekeskustelujen osuus kasvoi 10 prosenttiyksikköä. Esihenkilön toimintaan tyytyväiset arvioivat oman työkykynsä muita vastaajia korkeammaksi (8,1) (tyytymättömien arvio 7,3). Tulos on tilastollisesti merkittävä. Hyvällä esihenkilötyöllä on merkittävä vaikutus työhyvinvointiin. Esihenkilötyön erinomaiseksi kokeneet (Likert-asteikolla 4–5) kokivat myös työstressin tilastollisesti erittäin merkittävästi vähäisemmäksi. Esihenkilöiden itsensä kokema kiusaaminen laski 7 prosenttiyksikköä, kiusaamista kokeneita oli kuitenkin 24 %. Vastanneiden esihenkilöiden oma työkykyarvio oli 8,1 (asteikolla 0–10).

4. Tutkimuksen toteutus

OPETUSALAN VUODEN 2021 TYÖLOBAROMETRI toteutettiin marras-joulukuussa 2021 (tutkimusviikko 46). Kysely lähetettiin Opetusalan Ammattijärjestö OAJ:n jäsenille, pois lukien ammattiliiton luottamushenkilöt (kuten järjestön valtuutettu, luottamusmies, yhdistyksen puheenjohtaja tai työsuojeluvaltuutettu).



5. Tutkimuksen kattavuus, edustavuus ja vastanneiden perustiedot

TUTKIMUKSESSA OLI kattavasti vastaajia ympäri Suomea kaikilta koulutus-, kasvatusta- ja tutkimusaloilta sekä erikoisista oppilaitoksista ja päiväkodeista.

Tutkimukseen vastanneiden työnantajajakauma vastaa hyvin alan todellista tilannetta. Vastanneista kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa oli 81 % (76 % vuonna 2019), yksityisen sektorin palveluksessa oli 14 % (19 % vuonna 2019), valtion palveluksessa oli 4 % (1 % vuonna 2019) ja tuntematon oli 1 % (4 % vuonna 2019). Yliopistot ja ammattikorkeakoulut tilastoitiin tuloksissa yksityiselle sektorille.

Vastausprosentti vuonna 2021 oli 16,2 % (23,4 % vuonna 2019). Vastausten määrä oli 1 295 kappaletta (1 081 vuonna 2019).

Vastaajista 72 oli esihenkilöitä. Vuonna 2021 tutkimuskysely lähetettiin noin 8 000 vastaajalle, aiempina vuosina vastaanottajia oli noin 4 000. Vastaajia oli noin 200 enemmän kuin vuonna 2019.

Tulokset on raportoitu oppilaitoksittain, kun vastaajia on ollut vähintään 60. Kansalais- ja kansanopistot sekä musiikkioppilaitokset jäivät tulosten ulkopuolelle johtuen pienistä vastausmääristä.

Vakinaisessa palvelussuhteessa oli 86 % vastaajista (87 % vuonna 2019). Osa-aikaista työtä teki 7 % (9 % vuonna 2019).

	2021		2019		2017	
	lukumäärä	%	lukumäärä	%	lukumäärä	%
varhaiskasvatus	195	15	138	13	118	11
peruskoulu	422	33	297	28	297	26
lukio	152	12	134	12	163	15
ammattillinen oppilaitos	266	21	130	12	146	13
aikuiskoulutuskeskus	23	2	25	2	62	6
ammattikorkeakoulu	95	7	102	9	131	12
yliopisto	73	6	72	7	88	8
kansanopisto tai kansalaisopisto	24	2	92	9	83	7
musiikkioppilaitos	21	2	67	6	20	2
muu	23	2	24	2	14	1
yhteensä	1 294	100	1 081	100	1 122	100

Taulukko 1. Vastanneiden oppilaitos vuosina 2021, 2019, 2017

	2021		2019		2017	
	luku- määrä	%	luku- määrä	%	luku- määrä	%
varhaiskasvatuksen opettaja	144	11	82	8	66	6
varhaiskasvatuksen erityisopettaja	16	1	22	2	12	1
päiväkodin johtaja	20	2	20	2	24	2
esiluokan- tai luokanopettaja	194	15	125	12	142	13
- esiluokanopettaja	17	1	17	2	16	1
- luokanopettaja	174	14	108	10	126	11
erityisopettaja tai erityisluokanopettaja	85	7	67	6	59	5
opinto-ohjaaja, oppilaanohjaaja	34	3	16	2	23	2
lehtori, aineenopettaja	385	30	364	35	304	27
päätoiminen tuntiopettaja	119	9	63	6	73	6
tuntiopettaja	37	3	53	5	64	6
apulaisrehtori	9	1	10	1	12	1
rehtori	24	2	52	5	53	5
sivistystoimenjohtaja, opetustoimenjohtaja, tms.	10	1	0	0	7	1
aikuiskoulutusjohtaja tai toimialajohtaja	1	0	4	0	9	1
opettaja	76	6	106	10	94	8
kouluttaja	24	2	8	1	50	4
yliopettaja	7	1	12	1	19	2
yliopistonlehtori tai vastaava	40	3	0	0	48	4
yliopistonopettaja tai vastaava	27	2	0	0	36	3
muu	39	3	29	3	30	3
yhteensä	1 288	100	1 033	100	1 125	100

Taulukko 2. Vastanneiden ammattinimike vuosina 2021, 2019, 2017

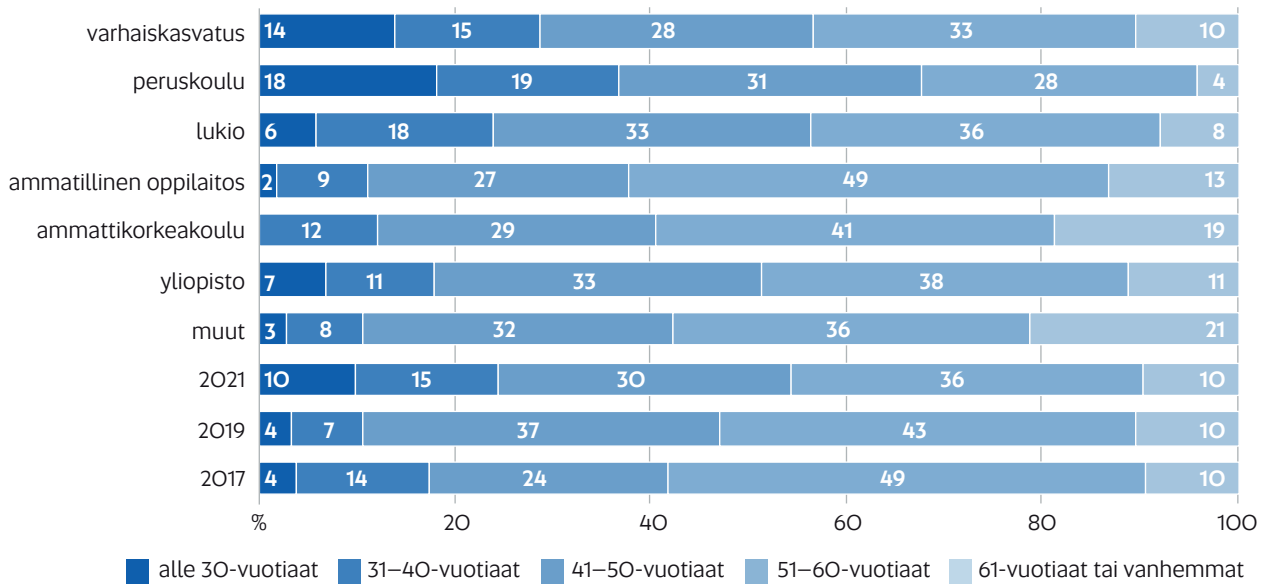


Vuonna 2021

Vastaajista naisia oli 79 %
(79 % vuonna 2019).

Esihenkilövastaajia oli 6 %
(10 % vuonna 2019).

Esihenkilövastaajista 29 % oli miehiä
(32 % vuonna 2019).



Kuvio 1. Vastanneiden ikäryhmät opetusalan sektoreilla vuonna 2021 ja yhteensä vuosina 2021–2017



Vastaajia oli kaikista ikäluokista. Vastanneiden sukupuolijakauma vastasi hyvin opetusalan jakaumaa. Ammatillisissa oppilaitoksissa ja ammattikorkeakouluissa oli vanhemmista ikäluokista enemmän vastaajia kuin muilla opetusalan sektoreilla.

6. Työhön käytetty aika

OPETUSALAN TYÖAIKA vaihtelee sekä tehtävittäin eri oppilaitoksissa että eri työehtosopimusten mukaan. Työaika voi perustua vuosityötunteihin, viikkotyötunteihin, opetusvelvollisuuteen, kokonaistyöaikaan tai pidettyihin tunteihin.

Kokoaikaisten opettajien ja opetusalan esihenkilöiden keskimääräiseen työhön käytetty aika ylittää palkansaajien normaalin työviikon työajan (39,2 tuntia; Tilastokeskus: Työvoimatutkimus 2020 (39,4 tuntia 2018)).

Esihenkilöiden työhön käyttämä aika oli keskimäärin 41,6 tuntia (43,6 vuonna 2019) viikossa. Esihenkilöiltä vastauksia saatiin pääosin varhaiskasvatuksesta ja peruskouluista. Opettajien työhön käyttämä aika oli keskimäärin 41,1 tuntia (40,3 vuonna 2019) viikossa.

Opettajista noin 48 % ja esihenkilöistä 40 % teki työtä viikonloppuisin. Tutkimusviikolla opettajista 85 % ja esihenkilöistä 83 % teki työtä niin sanotun normaalin työajan ulkopuolella tai viikonloppuna.

Opettajat tekivät oppituntien ulkopuolista työtä edelleen (2021, 2019) keskimäärin 18 tuntia viikossa.

Opettajien viikoittainen työtuntien lukumäärä oli korkein 51–60-vuotiaiden ikäluokassa (taulukko 5). Työajan määrää selittää oppilaitos, jossa opettaja työskentelee. Yksilöiden välillä oli eroja, ja hajontaa oli kaikissa ikäluokissa vähintään yhden työpäivän verran.

	varhaiskasvatus	peruskoulu	lukio	ammattillinen oppilaitos	ammattikorkeakoulu	yliopisto	2021	2019	2017
opettaja	39,8	40	43,2	40,8	43,9	43,2	41,1	40,3	41,2
keskihajonta	3,5	6,5	8,9	4,9	6,7	8	6,5	8,1	8,8
esihenkilö	40,6	42					41,6	43,6	43,7
keskihajonta	3,6	5,4					4,5	7	7,4

Taulukko 3. Keskimääräinen kokoaikaisten työaika viikon aikana vuonna 2021 ja yhteensä vuosina 2021, 2019, 2017

	2021	keski- hajonta	luku- määrä	2019	keski- hajonta	luku- määrä	2017	keski- hajonta	luku- määrä
varhais- kasvatus	10,4	11	152	9,2	6,6	106	14,1	14,2	98
peruskoulu	15,7	8,2	365	14,3	8	238	17,4	10,3	278
lukio	22,9	13,8	126	20	11,6	110	22,2	12,5	146
ammattillinen oppilaitos	18,8	12,2	218	18,7	13,4	99	16,1	12,2	114
ammatti- korkeakoulu	23,8	14,3	79	30,7	13	78	30,7	14,5	97
yliopisto	28	14	51	28,9	13,4	57	29,2	12,6	66
yhteensä	17,7	15	1 048	17,8	12,3	789	20,3	13,4	910

Taulukko 4. Lapsi- tai opiskelijaryhmien oppituntien ulkopuolinen työ kokoaikaisilla opettajilla viikon aikana vuosina 2021, 2019, 2017

	alle 30 -vuotiaat	31–40 -vuotiaat	41–50 -vuotiaat	51–60 -vuotiaat	60-vuotiaat tai vanhemmat	2021	2019	2017
keskiarvo	40,1	40	40,9	41,6	40	41,1	40,4	41,1
keskihajonta	6	5,8	6,8	6,7	6,5	6,5	8,1	8,8
lukumäärä	113	169	330	397	91	1115	839	839

Taulukko 5. Kokoikaisten opettajien työaika ikäryhmittäin vuonna 2021 ja yhteensä vuosina 2021, 2019, 2017

7. Työn määrä

TYÖN MÄÄRÄ oli kasvanut huolestuttavasti jo vuonna 2017 eroten selkeästi suomalaisen työelämän keskiarvosta. Vuoden 2021 tuloksissa 60 % vastaajista koki, että töitä on liikaa erittäin tai melko usein (52 % vuonna 2019). Vakinaisessa palvelussuhteessa olevat kokivat määrääkäsia useammin, että töitä on usein liikaa.

Varhaiskasvatuksessa (70 %) ja lukiossa (67%) työn määrän koettiin kasvaneen melko usein tai erittäin usein. Alle 30-vuotiaiden ja 31–40-vuotiaiden ikäryhmissä työmäärän liiallisiksi kokevia oli kaksi kolmesta.

Esihenkilövastaajista 67 % ilmoitti, että töitä on liikaa melko tai erittäin usein (67 % vuonna 2019).

Vastanneista vain 30 % (33 % vuonna 2019) koki, että voi itse vaikuttaa omaa työmääräänsä koskevaan päätöksentekoon.

Ammatillisissa oppilaitoksissa 29 % (26 % vuonna 2019) koki, että oman työn kannalta tärkeisiin päätöksiin voi vaikuttaa erittäin tai melko paljon.

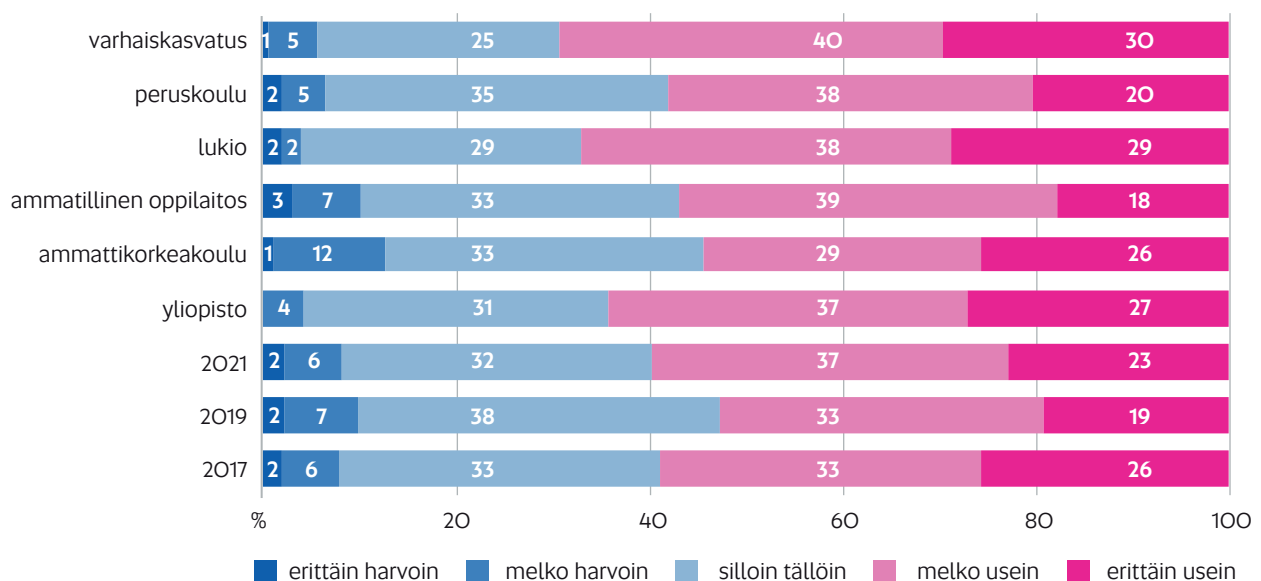
Opettajista 30 % ja esihenkilöistä 36 % koki, että heillä oli mahdollista vaikuttaa oman työnsä määrään joko erittäin

tai melko paljon. Vastaajista paras tilanne oli yliopistoissa työskentelevillä, heistä 36 % (49 % vuonna 2019) koki vaikuttamismahdollisuutensa työmääräänsä melko tai erittäin hyväksi. Huomioitavaa on, että yliopistoissa vaikutusmahdollisuus omaan työmäärään laski kuitenkin 12 prosenttiyksikköä vuodesta 2019.

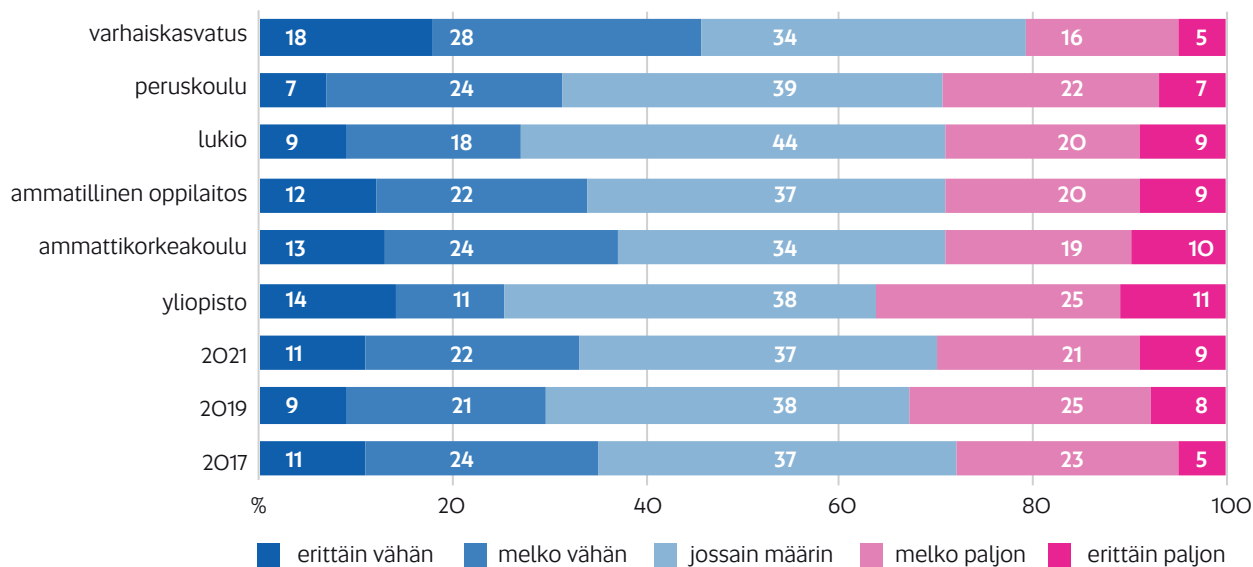
Heikoin tilanne vaikuttamismahdollisuuksissa omaan työmäärään oli varhaiskasvatuksessa (46 %), ammattikorkeakoulussa (37 %) ja ammatillisissa oppilaitoksissa (34 %). Vaikuttamismahdollisuudet omaan työmäärään vähenivät vuodesta 2019 keskimäärin 3 prosenttiyksikköä.

Töiden oikeudenmukaisessa ja tasapuolisessa jakautumisessa alle puolet (48 %) vastaajista koki sen melko tai erittäin hyväksi (52 % vuonna 2019). Töiden jakautuminen toteutui parhaiten varhaiskasvatuksessa (53 %) ja perusopetuksessa (55 %). Heikoiten ammatillisissa oppilaitoksissa (30 %).

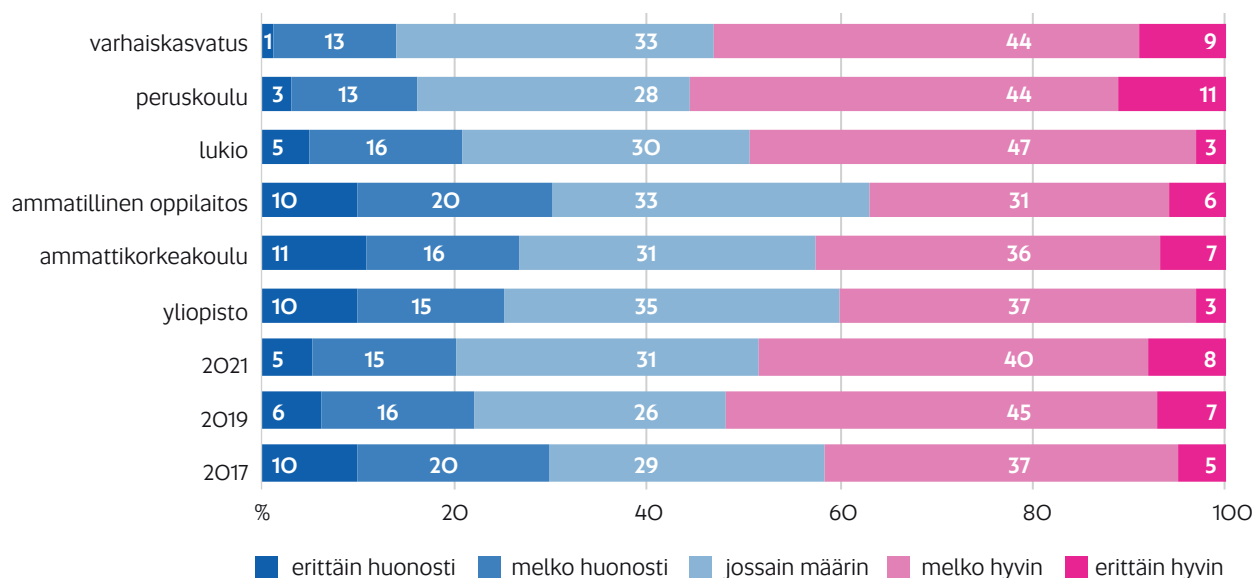
Arvioitavien oppilaiden ja opiskelijoiden lukumäärä (111,8) kasvoi hieman vuodesta 2019 (110,0).



Kuutio 2. Työn määrän kokeminen oppilaitoksittain vuonna 2021 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2021, 2019, 2017



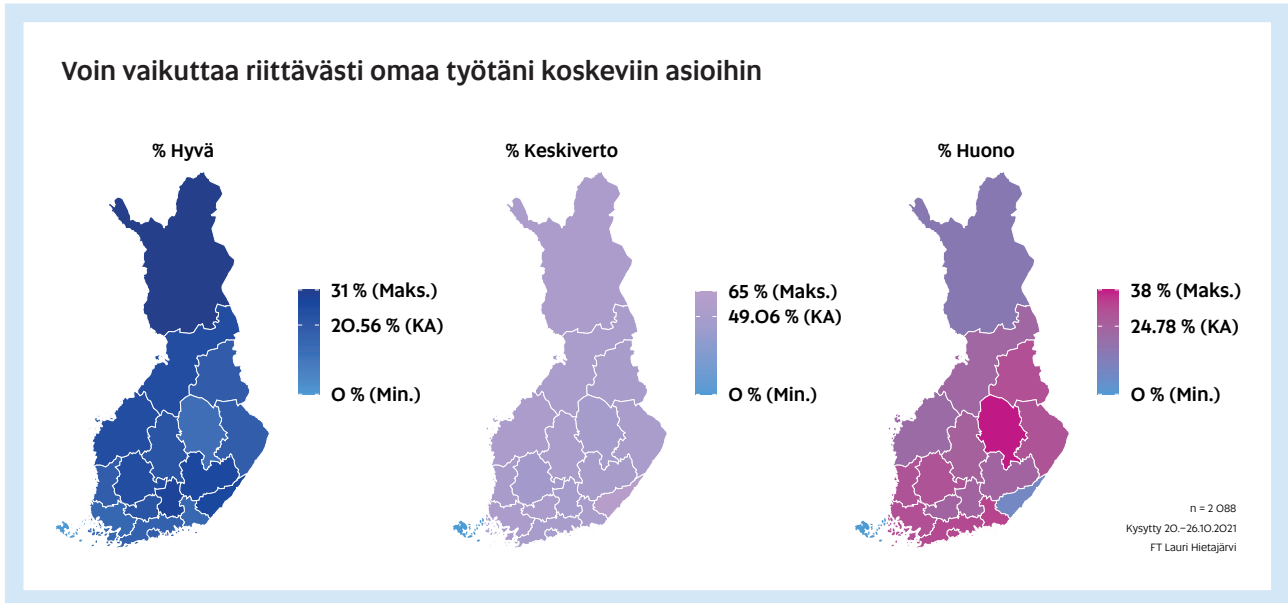
Kuvio 3. Omaan työmäärään vaikuttamismahdollisuudet opetusalan sektoreittain vuonna 2021 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2021, 2019, 2017



Kuvio 4. Töiden jakautuminen oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti opetusalan sektoreilla vuonna 2021 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2021, 2019, 2017

Vertailutietoa

Fiilismittarin kysymys⁷ lokakuu 2021 (n=2 088): Voin vaikuttaa riittävästi omaa työtäni koskeviin asioihin?



21% vastaajista oli sitä mieltä, että omaa työtä koskeviin asioihin voi vaikuttaa hyvin. Oma työtä ja ajankäyttöä voi suunnitella. Työaika voi rajata. Esihenkilö kuuntelee ja ottaa huomioon mahdollisuuksien mukaan työntekijän tai tiimin toiveita. Luottamus on keskeistä.



51% vastaajista oli sitä mieltä, että omaa työtä koskeviin asioihin voi vaikuttaa keskivertoisesti. Työn suunnitteluun on mahdollisuus, mutta työtä on liikaa ja sen vaatimukset ovat lisääntyneet. Työn rajaamisessa on ongelmia. Työmäärä jakautuu epätasaisesti. Työaika ei riitä kaikkien töiden tekoon.



28% vastaajista oli sitä mieltä, että omaa työtä koskeviin asioihin voi vaikuttaa huonosti. Työmäärä on liian suuri siihen käytettävään aikaan nähden. Opetustyön lisäksi on liikaa muuta työtä. Uusia töitä tulee tehtäväksi jatkuvasti lisää, mutta resurssit pysyvät ennallaan. Moni joutuu valitsemaan joko jatkuvan ylityön tai työtehtävien laiminlyönnin.

⁷ Opetusalan Ammattijärjestö OAJ käyttää Vibemetrics-palvelua opettajien ja esihenkilöiden työhyvinvoinnin kasvattamiseen. Palvelu antaa mahdollisuuden keskustella, ideoida, äänestää ja ehdottaa toimenpiteitä alan työhyvinvoinnin kasvattamiseksi. Palvelun käyttö tapahtuu anonymisti, ja ideat ovat kaikkien jäsenten hyödynnettävissä reaaliajassa. Tuloksia hyödynnetään edunvalvonnassa.

Opetusryhmien määrä lukukauden aikana eri kasvat- ja koulutusalan sektoreilla oli keskimäärin 7,3 opetusryhmää opettajaa kohden (6,9 vuonna 2019). Opetusryhmien määrä oli suurin lukioissa, 11,7 opetusryhmää opettajaa kohden (11,8 vuonna 2019).

Vastaajat kokivat, että he ovat työtehtävistä ja työn tavoitteista erittäin hyvin selvillä (93%).

Yliopiston opettajat kokivat, että he osaavat oman työnsä tavoitteet (94%), työyhteisön tehtävät ja tavoitteet (81%) ja organisaation tehtävät ja tavoitteet (56%).

Esihenkilötoiminnan hyväksi arvioineet vastaajat kertoivat tuntevansa tehtävät ja tavoitteet erinomaisesti.

Par-Ty-kysymykseen ”*Kuinka usein sinulla on liikaa työtä?*” vastattiin suomalaisessa työelämäntutkimuksessa 3,3 (asteikolla 1–erittäin harvoin, 2–melko harvoin, 3–silloin tällöin, 4–melko usein ja 5–erittäin usein). OAJ:n tutkimuksessa vastaus oli 3,7.

	2021	keski-hajonta	luku-määrä	2019	keski-hajonta	luku-määrä	2017	keski-hajonta	luku-määrä
varhaiskasvatus	21,4	22,4	150	29,7	49,9	103	14,1	14,2	98
peruskoulu	93,3	74	362	98	77,6	241	17,4	10,3	278
lukio	240,8	134,5	126	225,2	111,6	107	22,2	12,5	146
ammattillinen oppilaitos	105,6	158,4	220	93,2	121,2	100	16,1	12,2	114
ammatti-korkeakoulu	184,2	158	78	158	114,2	79	30,7	14,5	97
yliopisto	148,9	174,4	61	130,9	126	57	29,2	12,6	66
yhteensä	111,8	70	1 047	110	108,3	791	20,3	13,4	910

Taulukko 6. Keskimääräinen arvioitavien oppilaiden ja opiskelijoiden lukumäärä kokoaikaisilla opettajilla lukukauden aikana vuosina 2021, 2019, 2017

	2021	keski-hajonta	luku-määrä	2019	keski-hajonta	luku-määrä	2017	keski-hajonta	luku-määrä
varhaiskasvatus	1,9	2,7	143	2,4	3,4	99	2	3,3	78
peruskoulu	8,4	30,3	363	7,1	4,7	239	6,3	4,4	246
lukio	11,7	3,9	126	11,8	3,6	110	11,3	4,1	130
ammattillinen oppilaitos	6,6	8,1	216	6,3	7	100	6,8	5,7	111
ammatti-korkeakoulu	5,8	2,9	76	6,2	3,2	75	6,4	3,5	92
yliopisto	9,5	30,2	60	5,6	4,4	59	10,8	36,7	65
yhteensä	7,3	5	1 032	6,9	5,3	769	7,3	11,5	812

Taulukko 7. Opetusryhmien määrä kokoaikaisilla opettajilla lukukauden aikana vuosina 2021, 2019, 2017

8. Häirintä ja epäasiallinen kohtelu

HÄIRINTÄÄ ON työturvallisuuslain (738/2002) mukaan sel-lainen epäasiallinen kohtelu, josta voi olla vaaraa tai haittaa yksilön turvallisuudelle tai terveydelle. Häirintä on järjestelmällistä ja jatkuvaa kielteistä toimintaa tai käyttäytymistä. Häirintää ja epäasiallista kohtelua ovat esimerkiksi mustamaalaaminen, loukkaaminen, yhteisön ulkopuolelle jät-täminen, uhkailu, huutaminen, syrjintä terveydentilan, iän, poliittisen näkemyksen, sukupuolen, seksuaalisen suuntau-tumisen, etnisen taustan tai uskonnon mukaan sekä suku-puolinen häirintä ja ahdistelu.

Häirintä voi olla tahallista tai tosiasiallista henkilön loukkaa-mista tai sitä, että työpaikalle luodaan uhkaava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.⁸

Vastaajat kokivat, että eniten kiusaamista aiheuttavat oppi-laat ja opiskelijat, mutta myös työyhteisöjen sisällä tapah-tuu paljon epäasiallista kohtelua.

Vakavaa ja toistuvaa epäasiallista kohtelua tai kiusaamista oli kokenut keskimäärin 30% vastaajista (25% 2019), nai-sista 30% ja miehistä 27%. Vastaajan iällä ei ollut suurta vai-kutusta kiusaamiskokemukseen. Yli 61-vuotiaiden ikäluo-kassa kiusaamiskokemuksia oli 22 prosentilla vastaajista.

Peruskoulussa epäasiallista kohtelua oli kokenut 37%, var-haiskasvatuksessa 32%, ammatillisessa oppilaitoksessa 30%, ammattikorkeakoulussa 23%, yliopistossa 20% ja luki-ossa 19% vastaajista.

	varhais-kasvatus	perus-koulu	lukio	ammatillinen oppilaitos	ammatti-korkeakoulu	yliopisto	2021	2019	2017
oppilaiden/opiskeli-joiden taholta	11	21	9	12	5	3	13	8	6
huoltajien taholta	10	18	5	3	0	0	9	4	3
työtovereiden taholta	17	5	9	13	13	13	10	8	11
esihenkilön taholta	9	7	6	6	10	9	7	8	8
johdon taholta	3	3	3	6	7	4	4	5	4
muu taho	3	2	0	2	2	2	2	2	2
epäasiallista koh-telua/kiusaamista kokeneet yhteensä	32	37	19	30	23	20	30	25	22

Taulukko 8. Vakavat ja toistuvat epäasiallisen kohtelun ja kiusaamisen kokemukset viimeisen 12 kuukauden aikana oppilaitoksittain ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2021, 2019, 2017.

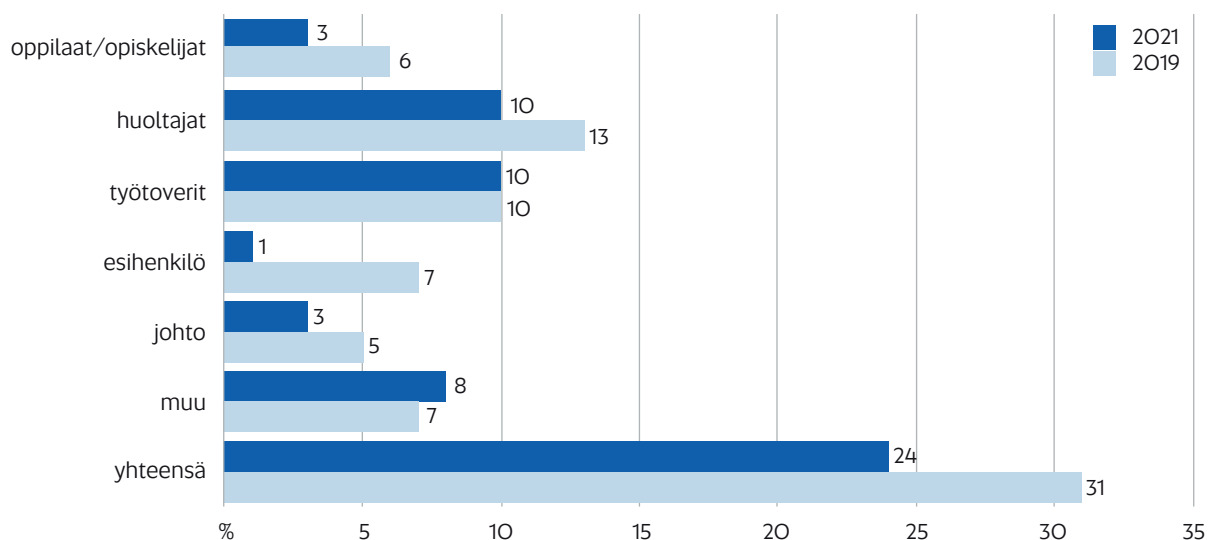
⁸ Työturvallisuuskeskus
https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/hairinta_ja_epaasiallinen_kohtelu#f2fc84d2

Epäasiallista kohtelua tai kiusaamista oppilaitoksittain oli koettu oppilaiden/opiskelijoiden (13%), työtovereiden (10%) ja huoltajien (9%) taholta. Esihenkilön taholta epäasiallista kohtelua oli kokenut 7% ja johdon taholta 4%.

Vakavaa ja toistuvaa epäasiallista kohtelua tai kiusaamista esihenkilöistä koki 24% (31% vuonna 2019).

Kokonaisuutena tarkastellen epäasiallisen kohtelun kokemukset esihenkilöillä laskivat 7 prosenttiyksikköä vuodesta 2019 vuoteen 2021.

Epäasiallinen kohtelu ja kiusaaminen oli vakavaa ja toistuvaa ja aiheutti sairauspoissaoloja useammalle kuin joka viidennelle vastaajalle vuonna 2021. Pitkiä yli kymmenen päivän poissaoloja oli näistä noin puolet.



Kuvio 5. Vakavan ja toistuvan epäasiallisen kohtelun ja kiusaamisen kokemukset viimeisen 12 kuukauden aikana esihenkilötehtävissä vuosina 2021 ja 2019

	2021	2019	2017
työpäiviä	81	79	91
alle 3 päivää	4	4	2
3–10 päivää	6	7	3
11–30 päivää	5	5	2
31–60 päivää	2	3	1
61–90 päivää	0	2	0
yli 90 päivää	1	0	0
yhteensä	100	100	100

Taulukko 9. Sairauspoissaolojen kesto vakavaa ja toistuvaa epäasiallista kohtelua ja kiusaamista kokeneilla viimeisen 12 kuukauden aikana vuosina 2021, 2019 ja 2017

Koulutus häirintä- ja konfliktitilanteiden kohtaamiseen ja niissä toimimiseen oli erittäin vähäistä. Vain 23% vastanneista kertoi saaneensa koulutusta viimeisen kahden vuoden aikana häirintä- ja konfliktitilanteiden kohtaamiseen ja niissä toimimiseen (27% vuonna 2019).

Epäasiallista kohtelua oli koettu eniten (62%) väheksyvinä ja pilkkaavina puheina, työnteon jatkuva perusteettomana

arvosteluna ja vaikeuttamisena (54%), maineen ja aseman kyseenalaistamisena (33%) ja ilkeinä sekä vihjailevina viesteinä (34%).

Esihenkilön työnantajan edustajan on puuttettava häirintään ja epäasialliseen kohteluun mahdollisimman nopeasti siitä tiedon saatuaan. Häiriötilanteita voidaan vähentää koulutuksen ja ammattimaisen käyttäytymisen avulla.

	varhaiskasvatus	peruskoulu	lukio	ammattillinen oppilaitos	ammattikorkeakoulu	yliopisto	2021	2019	2017
kyllä,%	17	26	10	32	20	23	23	27	23
en,%	83	74	90	68	80	77	77	73	77
yhteensä,%	100	100	100	100	100	100	100	100	100
lukumäärä	191	414	146	261	93	71	1262	1009	1107

Taulukko 10. Viimeisen kahden vuoden aikana saatu koulutus häirintä- sekä konfliktitilanteiden kohtaamiseen ja niissä toimimiseen oppilaitoksittain vuonna 2021 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2021, 2019, 2017

Tunnista epäasiallinen kohtelu:

- ▶ kohtuuton työmäärä ja aikataulu
- ▶ sovittujen työehtojen yksipuolinen muuttaminen perusteetta
- ▶ tiedonvälityksen ulkopuolelle jättäminen sekä kokouksiin ja palavereihin kutsumatta jättäminen
- ▶ osaamisen tason kannalta vaatimattomien tehtävien antaminen
- ▶ sosiaalinen eristäminen
- ▶ huutaminen ja haukkuminen
- ▶ loukkaavat kommentit, naurunalaiseksi saattaminen, nöyryyttäminen
- ▶ perättömien tietojen levittäminen ja mustamaalaaminen
- ▶ maineen tai aseman kyseenalaistaminen
- ▶ mielenterveyden kyseenalaistaminen
- ▶ arvostelu ja aiheeton syytösten esittäminen
- ▶ seksuaalinen häirintä





Kuvio 6. Millaista epäasiallinen kohtelu tai kiusaaminen on ollut

Työturvallisuuskeskuksen mukaan häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu sekä syrjinnän estäminen on koko työyhteisön, työnantajan ja työntekijöiden yhteinen asia. Työyhteisössä esiintyvät ongelmat ja häiriöt voivat johtua monesta syystä: työn määrän, laadun ja aikataulun ongelmista, tiedonkulun ja yhteistyön katkoksista, hävikistä, ylitöistä tai henkilö- ja osaamisresurssien puutteista. Myös kulttuurien yhteentörmäykset ja erilaiset käsitykset huumorista voivat aiheuttaa ihmissuhdeongelmia ja loukkaantumisia työyhteisössä. Ongelmat eivät saa henkilöityä. Häiriöt on selvitettävä aina työn näkökulmasta. Erimielisyystilanteissa esimiehen nopea puuttuminen asiaan on välttämätöntä, jotta ristiriita ei aiheuta toiminnalle häiriöitä tai yksilölle ongelmia.



9. Väkivalta

TYÖPAIKALLA TAI työssä väkivallan kohteeksi oli joutunut 13 prosenttia vastaajista. Kokemus kasvoi 3 prosenttiyksikköä vuodesta 2019. Varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa väkivallan määrä kasvoi edelleen. Lapset ja oppilaat aiheuttivat väkivallasta suurimman osan.

Väkivallan takia eri pituisia sairauspoissaoloja oli 8 prosentilla (9 % vuonna 2019) opettajista ja esihenkilöistä.

Vastanneista 68 % raportoi, että väkivaltatilanteissa toimimiseen on ohjeet ja menettelytavat (66 % vuonna 2019). Perehdytystä ohjeiden noudattamiseen oli saanut 44 % (43 % vuonna 2019).

Ammatillisissa oppilaitoksissa 73 %, varhaiskasvatuksessa ja ammattikorkeakoulussa 72 % sekä peruskoulussa 68 % vastaajista kertoi, että heillä on parhaiten käytössä menettelytavat ja ohjeet erilaisiin väkivaltatilanteisiin. Lukioissa vain 55 prosentilla ja yliopistoilla 52 prosentilla vastaajista on sovitut menettelytavat väkivallan uhkatilanteisiin.

Koulutusta väkivaltatilanteiden kohtaamiseen ja niissä toimimiseen oli saanut 23 % vastaajista (27 % vuonna 2019). Varhaiskasvatuksessa 23 %, perusopetuksessa 27 %, lukiossa 10 %, ammatillisissa oppilaitoksissa 35 %, ammattikorkeakouluissa 23 % ja yliopistoissa 8 % vastaajista oli saanut koulutusta väkivaltatilanteisiin.

	varhaiskasvatus	peruskoulu	lukio	ammatillinen oppilaitos	ammattikorkeakoulu	yliopisto	2021	2019	2017
työpaikalla/työssä väkivallan kokeneet yhteensä	39	17	1	4	4	0	13	10	9

Taulukko 11. Väkivallan kokeminen viimeisen 12 kuukauden aikana oppilaitoksittain vuonna 2021 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2021, 2019, 2017

	2021	2019	2017
ei sairauspoissaoloja	92	91	95
alle 3 päivää	3	6	3
3–10 päivää	2	2	1
11–30 päivää	1	0	0
31–60 päivää	1	1	0
61–90 päivää	0	0	1
yli 90 päivää	1	0	0
yhteensä	100	100	100

Taulukko 12. Sairauspoissaolojen kesto väkivaltaa viimeisen 12 kuukauden aikana kokeneilla vuosina 2021, 2019, 2017, %

Vastaajista 48 % (75 % vuonna 2019) oli sitä mieltä, että koulutus on auttanut hallitsemaan väkivaltatilanteita. Eniten hyötyä koulutuksesta koettiin peruskouluissa, joissa 53 % koulutusta saaneista koki, että koulutus on auttanut väkivaltatilanteiden hallitsemisessa.

Väkivaltailmoituksen esihenkilölle ja työsuojeluvaltuutelle oli tehnyt 53 % (35 % vuonna 2019). Hyväksyttävä ja tavoiteltava luku on 100 %, jotta väkivaltatapaukset tulevat ilmi ja niihin voidaan varautua ja suunnitella toimenpiteitä.

Palautekeskustelun esihenkilön kanssa tapahtuneesta väkivaltatilanteesta oli käynyt 53 % (43 % vuonna 2019). Kes-

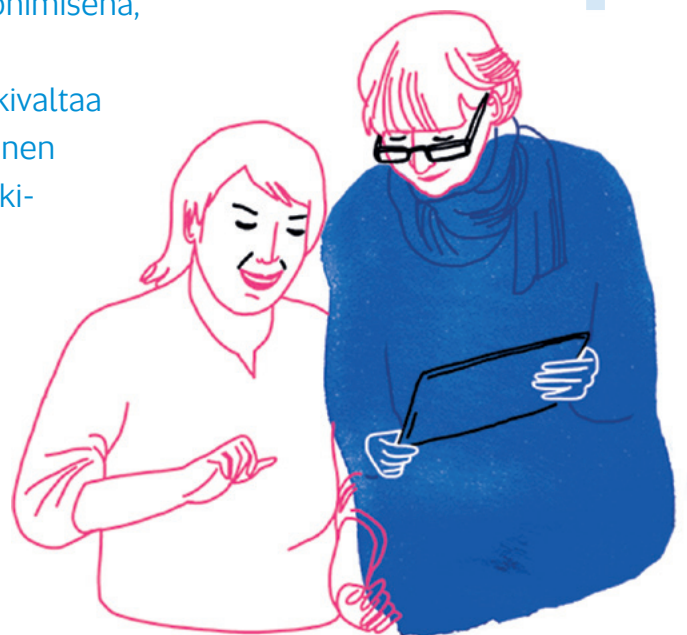
kustelu oli johtanut muutoksiin töiden tai opetuksen järjestelyissä noin joka neljännessä (26 %) tapauksessa (27 % vuonna 2019).

Toimintatapojen muutokseen keskustelu johti 71 prosentissa tapauksista (55 % vuonna 2019). Alle neljäsosa vastanneista oli sitä mieltä, että oppilas- ja opiskelijahuolto onnistui väkivaltaisen käytöksen hallinnassa niin, ettei väkivaltatilanne enää toistunut. Luku oli sama vuonna 2019.

Työpaikkaväkivallalla tarkoitetaan joutumista fyysisen väkivallan tai sen uhan kohteeksi työssä.

Se voi ilmetä uhkaavana käytöksenä, ahdisteluna ja pelotteluna tai fyysisenä väkivaltana, kuten tönimisenä, kiinnipitämisenä, lyömisenä, potkimisena tai ääritapauksessa aseenkäyttönä. Työpaikkaväkivaltaa voi olla työpaikalle tunkeutuminen (ulkopuolinen henkilö tulee työpaikalle ryöstön tai muun väkivaltaisen aikeen vuoksi), väkivalta työntekijän ja esimerkiksi oppilaan välillä tai väkivalta, jossa tekijä on työtoveri. Väkivallan uhka voi aiheuttaa myös haitallista työkuormitusta, vaikka työpaikalla ei olisi ollut väkivaltatilanteita. Työturvallisuuslaki edellyttää, että väkivalta työssä pyritään estämään ennakoon.

www.tyosuojelu.fi



10. Sisäilma

SISÄILMAONGELMIEN VUOKSI alle kolmen päivän sairauspoissaoloja oli 33 prosentilla vastaajista. Joka seitsemäs vastanneista oli poissa 11–60 päivän ajan. Vastaajista 10 % ei ollut työkyvyttömänä.

	2021 %
ei työkyvyttömyyttä	10
alle 3 päivää	33
3–10 päivää	41
11–30 päivää	12
31–60 päivää	3
61–90 päivää	1
yli 90 päivää	0
yhteensä	100

Taulukko 13. Sairauspoissaolojen kesto sisäilmaongelmien takia viimeisen 12 kuukauden aikana vuonna 2021

Sisäilma on sisätiloissa rakenteiden rajaamalla alueella oleva hengitysilmä.

Arkikielessä puhutaan sisäilmasta ja sisäilmaongelmista, kun tarkoitetaan myös rakennuksen sisäilmastoa. Sisäilmasto on sisäilman ja lämpöolosuhteiden muodostama kokonaisuus.

Suomen lainsäädäntö ohjaa ja velvoittaa työnantajia työpaikkojen sisäympäristöongelmien ehkäisemisessä ja ongelmien ratkaisemisessa. Työnantajan tulee muun muassa huolehtia, että työolot eivät aiheuta haittaa tai vaaraa työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle.

Työntekijä on velvollinen ilmoittamaan esimiehelleen (tai muulle henkilölle annettujen ohjeiden mukaan) havaitsemistaan haitoista ja puutteista sisäympäristöön liittyen. Tilojen käyttäjät tekevät päivittäin havaintoja työympäristöstään. On tärkeää, että heidät on perehdytetty sisäilmastoon liittyviin toimintatapoihin, kuten haittailmoitusmenettelyyn. Näin mahdollisiin sisäilmasto-ongelmiin voidaan puuttua ripeästi. Työntekijöillä on edustus sisäilmaryhmässä vähintään työsuojeluvaltuutetun roolissa.⁹



⁹ Työterveyslaitos: Ohje työpaikkojen sisäilmasto-ongelmien selvittämiseen 2017 <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131872/Ohje%20ty%C3%B6paikoille%20sis%C3%A4ilmasto-ongelmien%20selvitt%C3%A4miseen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

11. Työkyky

VASTAAJIA PYYDETTIIN arvioimaan nykyistä työkykyään asteikolla 0–10. Arviolla on suuri ennustearvo työkyvyttömyyseläköitymisessä. Vastaajien työkyvyn keskiarvo oli 7,6 (7,9 vuonna 2019). Esihenkilöiden työkykyarvio oli parempi kuin opettajien, keskiarvo oli 8,1.

Työstressiä erittäin paljon kokeneiden työkykyarvio oli 5,9 ja selvästi matalampi kuin muiden. Myös vakavaa ja toistuvaa epäasiallista kohtelua ja kiusaamista kokeneiden työkykyarvio oli muita matalampi (7,1).

Esihenkilön toimintaan tyytyväiset arvioivat työkykynsä muita korkeammaksi (8,1). Esihenkilöiden toimintaan tyytymättömien arviot (7,3) olivat muita heikompia. Tulos on tilastollisesti erittäin merkitsevä ja kuvaa esihenkilötyön vaikutusta ja merkitystä työhyvinvointiin.

Edelliseen tutkimukseen (7,9 vuonna 2019) verrattuna kehityskeskustelu ei merkittävästi näytä vaikuttavan työkykyarvioon (7,6). Vastaajista heillä, jotka eivät olleet käyneet kehityskeskustelua, luku oli 7,5.

	2021 indeksiluku	luku- määrä	2019 indeksiluku	luku- määrä
esihenkilö	8,1	71	8,1	112
ei	7,6	1 193	7,8	956
nainen	7,6	988	7,9	814
mies	7,6	253	7,8	233
–30	7,5	120	7,8	37
31–40	7,3	187	7,9	76
41–50	7,5	372	7,8	386
51–60	7,7	447	7,8	444
61–	8	124	7,9	110
vakinainen	7,6	1 092	7,8	913
määräaikainen	7,8	172	7,9	139
stressiä erittäin usein kokenut	5,9	196	6,4	156
vakavaa ja jatkuvaa epäasiallista kohtelua kokenut	7,1	378	7,3	192
ei kehityskeskustelua	7,5	312	7,7	295
kyllä, kehityskeskustelu kerran vuodessa	7,6	832	7,9	672
kyllä, vähintään kaksi kertaa kehityskeskustelu vuodessa	7,6	120	8	96

Taulukko 14. Työkykyarviot vuosina 2021, 2019, indeksiluku (raja-arvo 1–10)

12. Työstressi

TYÖSTRESSIN MÄÄRÄ oli vastaajien keskuudessa selvästi korkeampi (3,3) kuin suomalaisessa työelämässä (2,9) keskimäärin.

Vastaajista 42 % (39 % vuonna 2019) koki erittäin tai melko usein työn aiheuttamaa stressiä. Työstressiä harvoin ja melko harvoin kokeneiden määrä oli 24 % (24 % vuonna 2019). Vastaajista 44 % (37 % vuonna 2019) koki itsensä erittäin tai melko usein poikkeuksellisen väsyneeksi. Vuodesta 2019 vuoteen 2021 poikkeuksellisen väsymisen kokemus kasvoi 7 prosenttiyksikköä

Eniten stressiä koettiin varhaiskasvatuksessa ja yliopistossa (47%). Stressikokemuksia oli lukiossa melko tai erittäin usein 46 prosentilla vastaajista.

Työstressin määrä kasvoi edelleen erittäin huolestuttavasti erityisesti nuoremmista ikäryhmissä. 30-vuotiasta tai tätä nuoremmista työstressiä koki 46% vastaajista, ikäryhmissä 31–40-vuotiaat ja 41–50-vuotiaat työstressiä koki 44 % vastaajista.

	varhaiskasvatus	peruskoulu	lukio	ammattillinen oppilaitos	ammattikorkeakoulu	yliopisto	2021	2019	2017
erittäin harvoin	8	8	5	10	7	8	8	8	7
melko harvoin	10	12	18	18	26	13	16	16	14
silloin tällöin	35	38	31	31	27	32	34	37	36
melko usein	27	28	30	27	16	29	26	24	27
erittäin usein	20	14	16	13	23	18	16	15	15
yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	192	411	147	261	95	72	1 265	1 023	1 111

Taulukko 15. Työstressi oppilaitoksittain ja koulutus- ja kasvatusalalla vuonna 2021 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2021, 2019, 2017, %

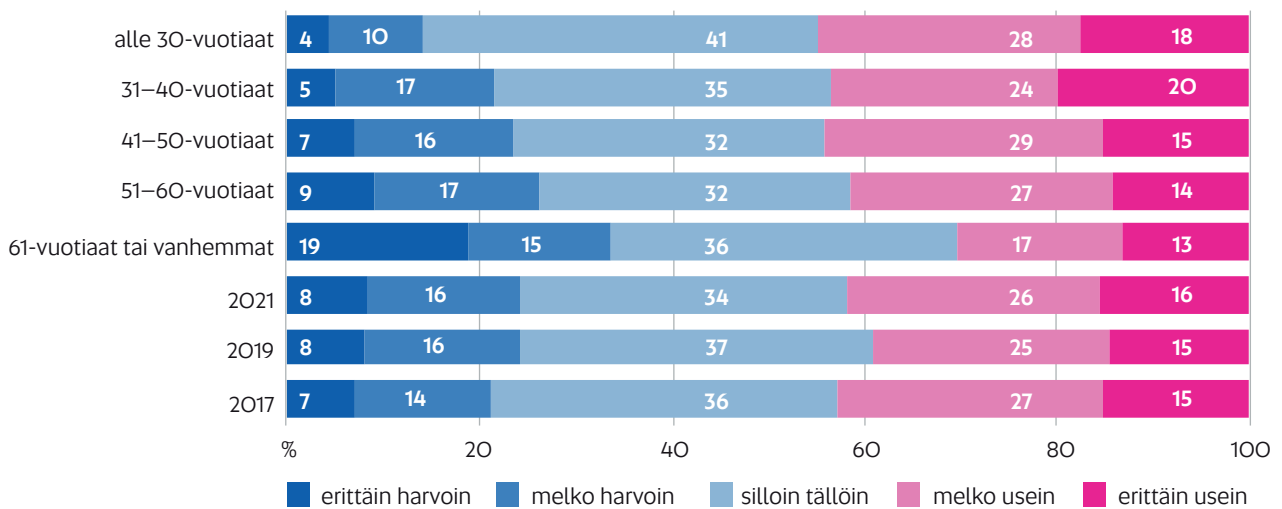
Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi, ahdistuneeksi tai hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä.



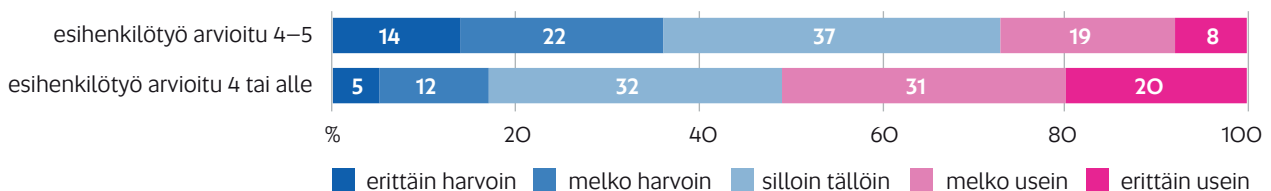
Naiset (44 %) kokivat miehiä (33%) enemmän työstressiä. Esihenkilötyön erinomaiseksi kokevilla (27%), kun esihenkilötyö arvioitiin yli 4/5, työstressin kokeminen oli tilastollisesti erittäin merkitsevästi vähäisempää.

Esihenkilötyön merkitys tunnustetaan erittäin tärkeäksi. Hyvällä esihenkilötyöllä on vaikutusta muun muassa työhyvinvointiin, työn tuloksellisuuteen sekä kokemukseen tasa-arvoisuudesta.

Työturvallisuuskeskuksen mukaan esimiehen tehtävänä on edistää hyvää työilmapiiriä, työntekijän työssä suoriutumista ja ammatillista kehitystä. Esimies vastaa yksikkönsä toiminnasta asetettujen tavoitteiden ja tehtävien mukaisesti. Onnistuakseen tehtävässään esimies tarvitsee tukea sekä omalta esimieheltään että alaisiltaan. Hyvä esimiestyö rakentuu keskeisen työolainsäädännön sekä työehtosopimuksen hallintaan. Peruselementit tehtävässä ovat vastuullisuus ja luottamus.



Kuvio 7. Työstressi ikäryhmittäin vuonna 2021 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2021, 2019, 2017



Kuvio 8. Esihenkilötyön vaikutus työstressin kokemiseen vuonna 2021

13. Johtaminen ja esihenkilötyö

VUODEN 2021 barometrin mukaan johtamisen ja esihenkilötyön tulokset olivat samalla tasolla kuin vuonna 2019. Vastausten mukaan esihenkilöiden toiminta koettiin kuitenkin hieman heikommaksi kuin suomalaisessa työelämässä keskimäärin (liitteen kysymykset 49, 50, 53).

Varhaiskasvatuksessa koettiin, että työntekijöiden mielipiteitä huomioidaan tärkeissä asioissa muita vastaajaryhmiä

heikoimmin (60% melko tai erittäin usein vs. opetuslalla 66%). Tasapuolinen kohtelu koettiin heikoimmaksi ammatillisissa oppilaitoksissa (62% melko tai erittäin usein vs. opetuslalla 70%). Ammatillisissa oppilaitoksissa riittävästi tietoa esihenkilöiltään sai 57% vastaajista (vs. opetuslalla 66%).

Selkeää ja rakentavaa palautetta vastaajat kokivat saavansa hiukan vähemmän kuin työelämässä keskimäärin.

	varhaiskasvatus	peruskoulu	lukio	ammatillinen oppilaitos	ammattikorkeakoulu	yliopisto	2021	2019	2017
erittäin harvoin	2	4	4	7	4	4	4	5	9
melko harvoin	8	8	7	9	5	7	8	9	9
silloin tällöin	21	15	16	22	19	19	17	17	18
melko usein	42	39	44	37	40	31	40	40	38
erittäin usein	27	34	29	25	32	39	30	30	27
yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	192	416	147	264	95	70	1 270	1 009	1 099

Taulukko 16. Oppilaitoksittain lähiesihenkilön työntekijöiden tasapuolinen kohtelu vuonna 2021 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2021, 2019, 2017, %

Hyväksi koetulla esihenkilötyöllä on merkittävä yhteys:

- ▶ työtyytyväisyyteen (kuvio 8)
- ▶ työstä innostumiseen ja työniloon (kuvio 9 työtyytyväisyys)
- ▶ työn hallintaan ja mahdollisuuteen syventyä työhön (kuvio 10 innostuminen)
- ▶ kokemukseen siitä, että voi vaikuttaa omaa työtään koskeviin tärkeisiin päätöksiin (kuvio 11 syventyminen)
- ▶ omaan työmäärään
- ▶ työryhmien toimivuuteen, kehittämisaktiivisuuteen ja ryhmien väliseen yhteistyöhön (taulukko 19)

Yliopistoissa melko tai täysin riittävästi selkeää ja rakentavaa palautetta sai 44 % vastaajista ja opetuslalla keskimäärin joka toinen.

Suomalaisessa työelämässä (2016–2020) vastaajista 75 % kertoi käyneensä esihenkilönsä kanssa viimeisen 12 kuukauden aikana kehityskeskustelun kerran tai kahdesti. Myös

OAJ:n barometrivastausten mukaan kehityskeskusteluja kävi 75 % vastaajista (72 % vuonna 2019).

Opettajista 23 % ja esihenkilöistä 35 % koki kehityskeskustelujen olevan hyödyllisiä heidän työnsä kannalta.

Kehityskeskusteluja käytiin vähiten varhaiskasvatuksessa, jossa 31 % vastaajista ei ollut käynyt niitä viimeisen 12 kuukauden aikana.

	2021 %	2019 %	2017 %
Huomioiko esihenkilösi työntekijöiden mielipiteet tärkeissä asioissa?	67	66	63
Kohteleeiko esihenkilösi kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti?	70	70	64
Saatko tarvittaessa tukea ja apua esihenkilöltäsi työtehtäviesi hoitamiseen?	64	67	61
Antaako esihenkilösi riittävästi tietoa työhösi liittyvistä asioista?	67	66	59
Saatko esihenkilöltäsi selkeää ja rakentavaa palautetta siitä, miten olet onnistunut työssäsi?	50	50	45
Kannustaako esihenkilösi sinua kehittymään työssäsi?	60	61	57

Taulukko 17. Lähiesihenkilöltä saatu tuki (melko tai erittäin usein vastanneiden osuudet) vuosina 2021, 2019, 2017

Hyvin toteutettu kehityskeskustelu on työn kehittämisen väline, jonka avulla suunnitellaan työntekijän työn tavoitteita, keskustellaan työn sisällöstä, työmäärästä, työn tekemisestä sekä työssä jaksamisesta. Keskustelun tulee olla vuorovaikutteista ja jatkua käydyistä keskustelusta luontevasti jokapäiväiseen työhön.



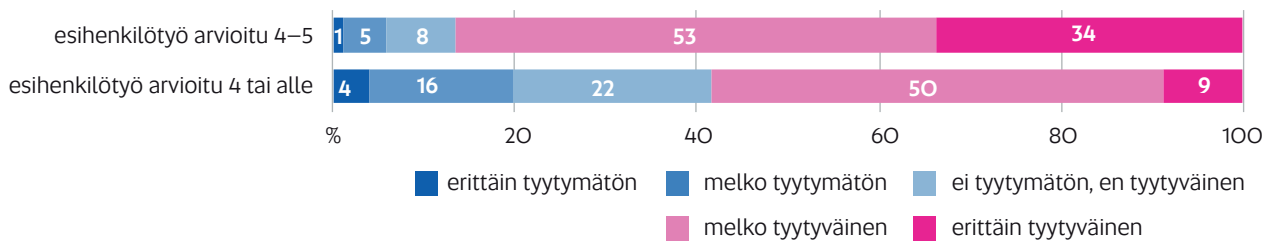
Asteikko on viisiportainen Likert-asteikko, jonka paras arvona on viisi. Yllä olevasta kuudesta väitteestä on laskettu keskiarvo. Esihenkilötyön erinomaisesti kokevilla esihenkilötyö arvioitiin yli 4/5.

Johtamisella ja esihenkilötyöllä on merkittävä vaikutus hyvinvointiin. Esihenkilötyöllä on merkittävä yhteys työstressiin ja poikkeuksellisen väsymykseen. Esihenkilötyön vaikutusta työhyvinvointiin kuvaa kuvio 8, jossa vastaajista 87% oli melko tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä, kun hyväksi esimieheksi määritellään keskiarvot 4–5. Vastaavasti alle

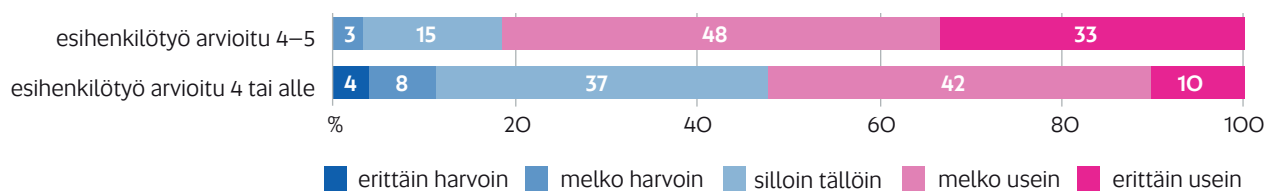
luvun 4 arvioinneissa vastaajista 59% koki esihenkilötyön merkityksen työhyvinvointiin.

Vastaajista 43% (41% vuonna 2019) ja esihenkilöistä 63% (65% vuonna 2019) oli sitä mieltä, että tiedonkulku johdon ja henkilöstön välillä toimii erittäin tai melko hyvin.

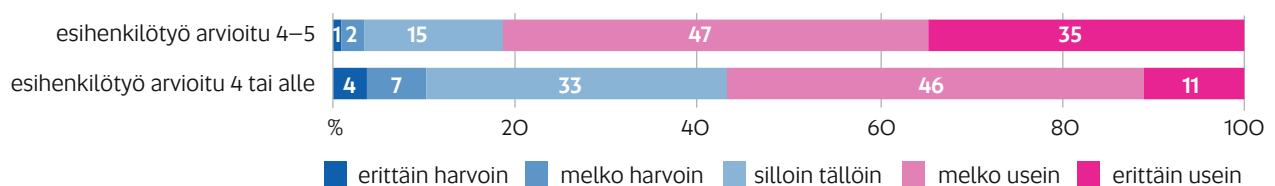
Parhaiten tiedonkulku toimii peruskouluissa (48%) ja varhaiskasvatuksessa (45%). Heikoimmin tieto kulkee yliopistoissa, joissa 31% vastaajista piti tiedonkulkua melko hyvin tai erittäin hyvin toimivana.



Kuvio 9. Esihenkilötoiminnan vaikutus tyytyväisyyteen vuonna 2021



Kuvio 10. Esihenkilötoiminnan vaikutus työstä innostumiseen vuonna 2021



Kuvio 11. Esihenkilötoiminnan vaikutus työhön syventymiseen vuonna 2021

Vastanneista 42 % (41 % vuonna 2019) luotti erittäin tai melko paljon johdon päätöksentekoon. Esihenkilöiden luottamus johtoon oli selvästi korkeampi eli 63 % (63 % vuonna 2019). Parhaiten luotettiin peruskouluissa (48 %) ja melko tai erittäin vähän yliopistoissa (38 %).

Kolmasosa vastanneista oli sitä mieltä, että johto oli erittäin tai melko paljon kiinnostunut henkilöstön mielipiteistä työhön liittyvissä asioissa. Parhaiten johdon kiinnostuksen henkilöstön mielipiteisiin kokivat vastaajat peruskouluissa (41 %) ja heikoiten ammattikorkeakouluissa, joissa lähes

puolet vastaajista (47 %) oli sitä mieltä, että johto on vähän tai erittäin vähän kiinnostunut henkilöstön mielipiteistä.

Opettajista 42 % (43 % vuonna 2019) koki, että työpaikalla panostetaan toiminnan ja henkilöstön kehittämiseen erittäin tai melko paljon. Esihenkilöistä sen sijaan 64 % (63 % vuonna 2019) oli sitä mieltä, että toimintaan ja henkilöstön kehittämiseen panostetaan erittäin tai melko paljon.

Peruskouluissa 44 % ja yliopistoissa 42 % koki, että henkilöstön kehittämiseen panostetaan melko tai erittäin paljon.

	varhaiskasvatus	peruskoulu	lukio	ammattillinen oppilaitos	ammattikorkeakoulu	yliopisto	2021	2019	2017
erittäin huonosti	7	7	7	8	4	10	7	7	10
melko huonosti	19	17	23	20	24	28	20	20	20
jossain määrin	30	29	33	35	27	31	31	32	32
melko hyvin	41	41	32	34	39	30	38	36	33
erittäin hyvin	4	7	5	3	5	1	5	5	5
yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100
lukumäärä	192	415	148	262	95	71	1 270	1 014	1 106

Taulukko 18. Tiedonkulun toimiminen johdon ja henkilöstön välillä oppilaitoksittain vuonna 2021 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2021, 2019, 2017, %

	varhaiskasvatus	peruskoulu	lukio	ammattillinen oppilaitos	ammattikorkeakoulu	yliopisto	2021	2019	2017
erittäin huonosti	7	7	7	8	4	10	7	7	10
melko huonosti	19	17	23	20	24	28	20	20	20
jossain määrin	30	29	33	35	27	31	31	32	32
melko hyvin	41	41	32	34	39	30	38	36	33
erittäin hyvin	4	7	5	3	5	1	5	5	5
yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100
lukumäärä	192	415	148	262	95	71	1 270	1 014	1 106

Taulukko 19. Toiminnan ja henkilöstön kehittämiseen panostaminen oppilaitoksittain vuonna 2021 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2021, 2019, 2017, %

14. Työtyytyväisyys

TYÖNILO OLI vähentynyt huolestuttavasti jo edellisen opetusalan barometrin mittauskerroista. Vastanneista 69 % oli nykyiseen työhönsä tyytyväisiä erittäin tai melko usein (73 % vuonna 2019). Vastaajista 66 % koki, että työhön on mukava syventyä erittäin tai melko usein (70 % vuonna 2019). Vastaajista 63 % oli erittäin tai melko usein työstään innostunut (68 % vuonna 2019). Vuodesta 2019 vuoteen 2021 työn ilon kokemus laski 4 prosenttiyksikköä, mukavuus syventyä työhön 4 prosenttiyksikköä sekä innostumisen kokemus 5 prosenttiyksikköä.

Työhönsä tyytyväisimpiä olivat esihenkilöt (86%) ja lukioissa (72%) sekä yliopistoissa (72%) työskentelevät. Tyytymättömmimpiä olivat varhaiskasvatuksessa työskentelevät.

Naiset (65%) olivat innostuneempia työstään kuin miehet (58%). Lukioissa ja yliopistoissa työskentelevät olivat kaikkein innostuneimpia työstään ja kokivat, että työhön on mukava syventyä.

Vastanneista 88 % (90 % vuonna 2019) koki, että työssä voi käyttää tietojaan ja taitojaan erittäin tai melko paljon. Sukupuolten välillä ei ollut suurta eroa (naiset 90 %, miehet 85 %).

Lukioissa työskentelevien tulos poikkeaa muista oppilaitoksista, sillä 96 % työntekijöistä koki voivansa käyttää tietojaan ja taitojaan työssään erittäin tai melko paljon.

Noin kaksi kolmasosaa eli 60 % (61 % vuonna 2019) oli edelleen sitä mieltä, että työ tarjoaa erittäin tai melko paljon mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kehittymiseen. Varhaiskasvatuksessa näin kokevia oli 52 %. Ammattikorkeakouluissa 18 % ja ammatillisissa oppilaitoksissa 16 % vastaajista oli sitä mieltä, ettei työ tarjoa mahdollisuuksia kehittymiseen.

	varhaiskasvat	peruskoulu	lukio	ammattillinen oppilaitos	ammattikorkeakoulu	yliopisto	2021	2019	2017
erittäin tyytymätön	3	3	3	3	2	4	3	2	3
melko tyytymätön	16	10	11	12	13	11	12	9	10
en tyytymätön, en tyytyväinen	18	18	14	16	18	13	16	16	16
melko tyytyväinen	48	51	52	51	46	54	51	53	53
erittäin tyytyväinen	15	17	20	18	21	18	18	20	18
yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100
lukumäärä	194	414	147	259	95	72	1 268	1 026	1 110

Taulukko 20. Työtyytyväisyys oppilaitoksittain vuonna 2021 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2021, 2019, 2017, %

15. Työyhteisö

TYÖYHTEISÖN TOIMIVUUTTA koskeissa kysymyksissä määriteltiin työpaikka tai työyhteisö seuraavasti. Työpaikalla tai työyhteisöllä tarkoitetaan varhaiskasvatusta, peruskoulua, lukiota, ammatillisen oppilaitoksen tai ammattikorkeakoulun osastoa tai yksikköä, yliopiston laitosta tai yksikköä, jossa henkilö pääasiallisesti työskentelee.

Kaikista vastaajista 48 % (52 % vuonna 2019) koki, että työt jakautuvat oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti melko tai erittäin hyvin. Ammatillisissa oppilaitoksissa näin koki 37 %. Varhaiskasvatuksessa 53 % ja perusopetuksessa 56 % koki tilanteen melko tai erittäin hyväksi. Esihenkilöistä 78 % oli sitä mieltä, että töiden jakautuminen oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti onnistuu hyvin.

Runsas kaksi kolmesta eli 68 % (68 % vuonna 2019) koki ryhmätyöskentelyn sujuvan työyhteisössä erittäin tai melko hyvin. Parhaaksi ryhmätyöskentely arvioitiin perusopetuksessa (76 %) ja varhaiskasvatuksessa (72 %). Heikoimmaksi ammatillisissa oppilaitoksissa (56 %). Esihenkilöistä 90 % oli sitä mieltä, että ryhmätyöskentely sujuu omassa yksikössä erittäin tai melko hyvin.

Vastaajista 76 % (77 % vuonna 2019) koki saavansa täysin tai melko riittävästi tukea ja apua työyhteisössään. Yliopistoissa tuen saaminen on selkeästi heikkoa (65 %).

Yli puolet eli 59 % (58 % vuonna 2019) koki, että työyhteisössä on sovittu yhteisistä pelisäännöistä erittäin tai melko hyvin. Parhaiten säännöistä on sovittu peruskouluissa (67 %), joissa noin kaksi kolmasosaa ilmoitti, että pelisäännöistä on sovittu. Heikoin tilanne on ammatillisissa oppilaitoksissa (48 %), joissa vajaa puolet oli tätä mieltä.

Vastaajista 65 % (63 % vuonna 2019) oli sitä mieltä, että työpaikan ilmapiiri on kannustava ja uusia ideoita tukeva. Työpaikkojen ilmapiiri on heikentynyt ammatillisissa oppilaitoksissa, joissa 55 % oli sitä mieltä, että työpaikan ilmapiiri on kannustava ja uusia ideoita tukeva.

Vastaajista 53 % (58 % vuonna 2019) koki, että tiedonkulku toimii työpaikan sisällä erittäin tai melko hyvin. Tiedonkulun puutteissa erottuvat selvimmin yliopistot (43 %) ja

ammatilliset oppilaitokset, joissa vain 38 % vastaajista koki, että tiedonkulku yhteisön sisällä toimii erittäin tai melko hyvin. Peruskouluissa 62 %, varhaiskasvatuksessa 56 % ja lukioissa 49 % vastaajista koki, että tiedonkulku toimii erittäin tai melko hyvin.

Kouluissa, päiväkodeissa ja oppilaitoksissa henkilöstön keskinäinen arvostus on yhtä hyvää kuin suomalaisessa työelämässä keskimäärin. Vastanneista 71 % (71 % vuonna 2019) koki, että työtoverit osoittavat täysin tai melko riittävästi arvostusta heidän työtään kohtaan.

Eri ammattiryhmien välinen yhteistyö toimii keskimäärin paremmin kuin suomalaisessa työelämässä. Noin puolet eli 47 % (48 % vuonna 2019) oli sitä mieltä, että eri ammattiryhmien välinen tiedonkulku toimii erittäin tai melko hyvin. Samaa mieltä (41 %) olivat lukion, ammatillisten oppilaitosten ja ammattikorkeakoulun vastaajat. Parhaiten tiedonkulku toimii varhaiskasvatuksessa, mutta sielläkin vain 60 % arvioi sen toimivan erittäin tai melko hyvin. Perusopetuksessa joka toinen oli edelleen tätä mieltä.

Eri tahojen ristiriitaiset odotukset vaikeuttavat yhä useammin töiden tekemistä. Vastaajista 39 % (30 % vuonna 2019) koki, että töiden tekemistä vaikeuttavia odotuksia on erittäin usein tai melko usein. Ammattikorkeakoulussa näin koki lähes joka toinen (48 %) ja varhaiskasvatuksessa 47 %.

Työn keskeytyksiä on kasvat-, koulutus- ja tutkimusalalla enemmän kuin työelämässä keskimäärin. Työ keskeytyi erittäin tai melko usein 71 prosentilla (64 % vuonna 2019) vastaajista. Eniten keskeytyksiä koetaan esihenkilötyössä (86 %) (86 % vuonna 2019) ja varhaiskasvatuksessa (84 %) (84 % vuonna 2019). Tilanne on parhain yliopistoissa: 14 % vastaajista koki keskeytyksiä melko tai erittäin harvoin.

Par-Ty-tutkimuksessa väitteeseen ”Eri ammattiryhmien välinen tiedonkulku toimii hyvin” vastattiin suomalaisessa työelämässä 3,0, vastaavasti OAJ:n tutkimuksessa kokemus tiedonkulusta ammattiryhmien välillä oli 3,3 (1 – täysin eri mieltä, 2 – melko eri mieltä, 3 – ei samaa muttei eriäkään mieltä, 4 – lähes samaa mieltä ja 5 – täysin samaa mieltä).

16. Työterveyshuolto

TYÖTERVEYSHUOLTO TOIMII erittäin tai melko hyvin, kertoi 44 % vastaajista (50 % 2019). Ammattikorkeakouluissa työterveyshuolto toimii selvästi parhaiten, sillä vastaajista jopa 68 % oli sitä mieltä (62 % vuonna 2019). Esihenkilöt kokivat, että työterveyshuolto toimii hyvin tai melko hyvin (56%). Esihenkilöiden vastausten mukaan työpaikkaselvitys on tehty useimmissa työpaikoissa (63 %) (67 % vuonna 2019). Vain 24 % (26 % vuonna 2019) vastaajista kertoi, että työ-

terveyshuolto on selvittänyt työn kuormittavuutta viimeisen kahden vuoden aikana. Jos työn kuormittavuutta oli selvitetty, myös parannuksia kuormittavuuden vähentämiseksi oli tehty lähes joka toisessa (46 %) (44 % vuonna 2019) tapauksessa.

Vastanneista 74 % (76 %) tietää työpaikkansa työsuojeluvastuutetun.

	varhaiskasvatus	peruskoulu	lukio	ammattillinen oppilaitos	ammattikorkeakoulu	yliopisto	2021	2019	2017
kyllä	25	20	13	29	29	18	24	26	23
ei	75	80	87	71	71	82	76	74	77
yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100	100
lukumäärä	194	411	147	260	93	71	1 261	1 016	1 099

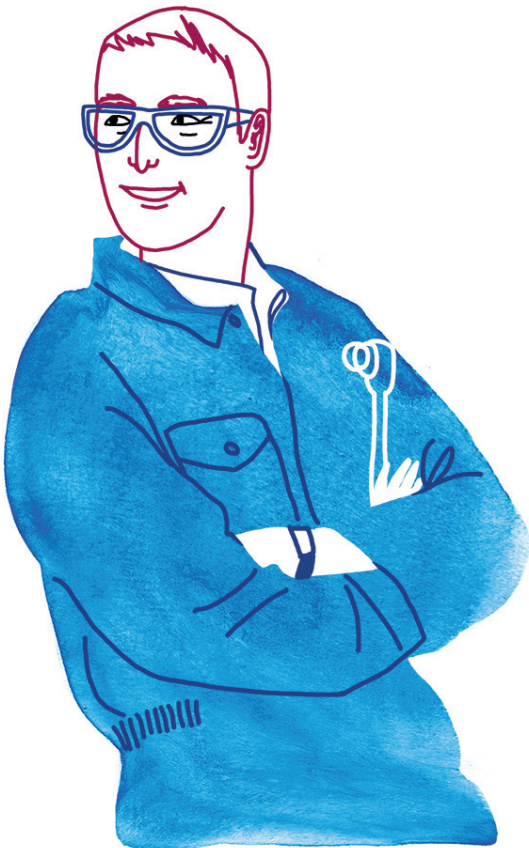
Taulukko 21. Työterveyshuollon tekemä työn kuormittavuuden selvitys vuonna 2021 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2021, 2019, 2017, %



17. Ehdotuksia tilanteen parantamiseksi

Työaika sekä työn määrä

- ▶ Opetusalan ammattilaisten työn kuormittavuus kehitty edelleen huonompaan suuntaan. Työhön käytettävä aika on rajallista, mutta työn määrä kasvaa. Itsensä johtamista, työajan seurantaa ja sen noudattamista on kehitettävä työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi.
- ▶ Työn haitalliseen kuormitukseen on puututtava ratkaisuja etsien ja niitä aktiivisesti käyttäen.
- ▶ Työmäärän kasvuun ja työn läikkymiseen vapaa-ajalle on reagoitava. Työntekijän ja esihenkilön on sovittava sekä tehtävä tarvittavat muutokset työhön tai työskentelyn tapoihin.
- ▶ Opetusalan ammattilaisten (mukaan lukien esihenkilöiden) on kiinnitettävä huomiota viikkolevon toteutumiseen, jolloin työtä ei tehdä seitsemänä päivänä viikossa. Palautumiselle on jäätävä aikaa.
- ▶ Koulutuksiin (mukaan lukien opettajakoulutus) on saatava työsuojelu ja työturvallisuus aiempaa keskeisemmäksi teemaksi.



Häirintä ja epäasiallinen kohtelu

Ennaltaehkäisy on parasta puuttumista. Huomiota tulee kiinnittää myös häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisyyn, pitää huolta työyhteisön toimivuudesta, edistää vuoropuhelua ja luottamusta. Joskus, ja jopa usein, työpaikalla esiintyvät, hoitamattomat muut kuormitustekijät (työn järjestelyihin ja sisältöihin sekä johtamiseen liittyvät ongelmat) näkyvät ristiriitoina ja epäasiallisena käyttäytymisenä. Silloin pelkästään oireiden eli häirinnän hoitaminen ei auta, vaan pitää puuttua juurisyihin.

- ▶ Häirintä ja epäasiallinen kohtelu heikentävät koko työyhteisöä. Kokemus on aina työntekijän terveydelle haitallista.
- ▶ Työpaikoilla on lisättävä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tunnistamiseen ja sen vähentämiseen suuntautunutta koulutusta.
- ▶ Työpaikalla on oltava ajantasaiset menettelyohjeet häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tilanteisiin.
- ▶ Tilanteet on selvitettävä sovitun menettelyn mukaan, ja menettely on perehdytettävä ja koulutettava henkilöstölle.
- ▶ Jos työntekijä kokee olevansa työpaikalla häirinnän, epäasiallisen kohtelun tai kiusaamisen kohteena, täytyy tilanteet kuvata sekä kerätä mahdolliset dokumentit. Luotettavilta työkavereilta voi myös kysyä, onko heillä sama havainto tilanteesta.
- ▶ Esihenkilön puoleen on käännyttävä. Jos kiusaaja on lähiesihenkilö, täytyy kääntyä hänen esihenkilönsä, työterveyshuollon, työsuojeluvaltuutetun tai luottamusmiehen puoleen.
- ▶ Huonon käytöksen ja epäasiallisen kohtelun eroa on selkeytettävä. Puuttuminen on esihenkilön arjen työtä.
- ▶ Työntekijän havaitessa toisen ihmisen kiusaamista työpaikalla, hänen täytyy puhua esihenkilölle.
- ▶ Jos työnantaja ei ryhdy toimenpiteisiin, kun hän saa tiedon kiusaamisesta, työntekijä voi tehdä asiasta työsuojeluilmoituksen työnantajalle. Työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa työntekijälle, millaisiin toimenpiteisiin hänen ilmoituksensa on johtanut.
- ▶ Jos työnantaja ei kuitenkaan ryhdy toimenpiteisiin, asiasta voi tehdä valvontapyynnön työsuojeluviranomaiselle.

Väkivalta

- ▶ Työpaikkaväkivallalla tarkoitetaan tilanteita, joissa työntekijää loukataan sanallisesti, uhataan tai pahoinpidellään työhön liittyvissä asioissa ja joissa suoraan tai epäsuorasti vaarannetaan työntekijän turvallisuus, terveys tai hyvinvointi. Väkivallan uhan mahdollisuus saattaa aiheuttaa turvattomuuden tunnetta ja haitallista psyykkistä kuormitusta.
- ▶ Työpaikalla on tehtävä vaarojen arviointi ja arvioitava sekä tunnistettava väkivaltilanteet (riskikartoitus).
- ▶ Työnantajan on laadittava konkreettiset menettelytapaohjeet, jotka sisältävät ennaltaehkäisyyn tähtäävät toimenpiteet sekä ohjeet väkivaltilanteen kohtaamisen hallitsemiseksi.
- ▶ Työssä, johon liittyy ilmeinen väkivallan uhka, työ ja työolosuhteet on järjestettävä siten, että väkivallan uhka ja väkivaltilanteet ehkäistään mahdollisuuksien mukaan ennalta.
- ▶ Väkivalta ja sen uhka edellyttävät työpaikalla ennakoivia toimenpiteitä, riittäviä turvajärjestelyjä sekä menettelytapoja uhkatilanteiden jälkihoitoon.
- ▶ Työpaikalla on oltava muun muassa väkivallan torjumiseen tai rajoittamiseen tarvittavat asianmukaiset turvallisuusjärjestelyt ja/tai -laitteet sekä mahdollisuus avun hälyttämiseen.
- ▶ Turvallisuus- ja hälytyslaitteiden toimivuus on määräajoin tarkistettava.
- ▶ Työterveyshuoltolain mukaan työnantajan järjestettäväksi säädettyyn työterveyshuoltoon kuuluu työn sekä työolosuhteiden terveellisyyden ja turvallisuuden selvittäminen. Arviointi tapahtuu toistuvasti työpaikkakäynnin ja muita työterveyshuollon menetelmiä käyttäen. Myös tapaturma- ja väkivaltavaaratilanteet on arvioitava.
- ▶ Jokaisesta väkivaltilanteesta on raportoitava (raportointijärjestelmä).

Sisäilma

TERVEYSHAITTOJA AIHEUTTAVIEN olosuhteiden ennaltaehkäisy on tärkeää. Myös oikein toimiva ilmanvaihto ja tuuletus sekä siivous ovat ensimmäisten tarkastettavien asioiden listalla.

- ▶ Ilmoita ongelmasta toiminnasta vastuussa olevalle lähiesihenkilölle. Hän on velvollinen ryhtymään toimenpiteisiin, kun saa tiedon.
- ▶ Ole yhteydessä työsuojeluvaltuutettuun, saat lisätietoja toimintatavoista.
- ▶ Käy työterveyshuollossa. Työterveys määrittelee terveysriskin.
- ▶ Moniammatillinen yhteistyö sisäilmatyöryhmässä: johto- ja esimiehet, työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu, työterveyshuolto, sisäilmatutkijat, kiinteistön edustaja, tilakeskuksen edustaja ja kiinteistöhuollon edustajat sekä asiantuntijat rakennuksen ja sisäilmasto-olosuhteiden arviointiin.

Työkyky ja työstressi

TYÖKYKY ON ihmisen voimavarojen ja työn yhteensopivuuden välistä tasapainoa. Työkyvyn perustana on ihmisen fyysinen ja psyykkinen toimintakyky. Työkykyyn vaikuttavat myös osaaminen, arvot, asenteet ja motivaatio sekä työ, työlolot ja työyhteisön johtaminen. Työkykyyn vaikuttavat myös toimintaympäristö, lähiyhteisö sekä perhe (Työkyvyn talo -malli, Ilmarinen 2006).

Psykososiaalinen työympäristö käsittää työn johtamisen ja organisoimisen, yhteistyön, viestinnän, vuorovaikutuksen ja yksilöllisen käyttäytymisen työyhteisössä. Stressiä syntyy, kun yksilön suorituskyky on ristiriidassa työn vaatimusten kanssa – ja toisaalta yksilön odotukset ovat ristiriidassa työn tarjoamien mahdollisuuksien kanssa (Työturvallisuuskeskus).

- ▶ Työsuojelun yhteistoiminta on työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistyötä, jotta työpaikalla on terveellistä ja turvallista tehdä työtä. Yhteistoimintaa on tehtävä säännöllisesti työyhteisöä parantavilla toimenpiteillä.
- ▶ Määräaikaisesta hankerahoituksesta on siirryttävä pitkäkestoisiin, parlamentaarisiin ja yli hallituskausien kestäviin ohjelmiin, jotka muuttavat toimintaa ja parantavat sen laatua. Lyhyillä hankkeilla ei saa kuormittaa tarpeettomasti kasvatuksen ja koulutuksen järjestäjiä, esihenkilöitä eikä työyhteisöjä.

- ▶ Työsuhteet on solmittava työsopimuslain mukaan, jolloin määräaikaiselle työsuhteelle on oltava lain mukaan hyväksyttävä peruste.¹⁰
- ▶ Virkasuhteet on solmittava lain, kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijan mukaan, jolloin määräaikaiselle virkasuhteelle on oltava lain mukaan hyväksyttävä peruste.
- ▶ Kehityskeskustelujen laatuun ja vaikuttavuuteen on kiinnitettävä huomiota.
- ▶ Työn arvostukseen on kiinnitettävä edelleen huomiota.
- ▶ ”Työkykyjohtamisella voidaan hallinta kustannuksia” Työterveysyhteistyö ja työkykyjohtamisen julkisen alan organisaatioissa – Kevan tutkimus 14.1.2022.

Johtaminen ja esihenkilötyö

YLIMMÄLLÄ JOHDOLLA ja johtamisella on merkittävä rooli työhyvinvoinnin kehittämisessä. Työhyvinvoinnin edistäminen ja organisaation kehittämistoiminta vaativat sitoutumista, tilanteen arviointia, suunnittelua, päätöksiä, toimeenpanoa ja seuranta. Esimiesten työ määritetään vastuiden, tehtävien ja roolien kautta. Näiden selkeä määrittäminen kohdentaa johtamista organisaation kannalta tärkeisiin asioihin. Vastuut liittyvät sekä asioiden että ihmisten johtamiseen. Esimiesten vastuulla on rakentaa työnteon puitteet sellaisiksi, että työn sujumisesta, onnistumisista ja kipukohdista keskustellaan työpaikalla (Työturvallisuuskeskus).

- ▶ Työhyvinvoinnin johtamisen on sisällyttävä organisaation strategiaan, johtamiseen ja esihenkilöiden työhön.
- ▶ Työelämän lainsäädännön tuntemus on osa johtamista ja esihenkilötyötä.
- ▶ Esihenkilöiden työkykyjohtamisosaamista on vahvistettava.
- ▶ Esihenkilöiden on huolehdittava omasta työhyvinvoinnistaan, jotta he kykenevät työskentelemään tehtävässään ja tukemaan työntekijöitä.

Työtyytyväisyys ja työyhteisö

TYÖTYTYVÄISYYS RAKENTUU useasta elementistä. Yksi tapa arvioida työtyytyväisyyttä on tarkastella sitä työhyvinvoinnin osina, joista työtyytyväisyys syntyy: psykofyysiset perustarpeet, turvallisuuden tarve, liittymisen tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Työtyytyväisyyteen sisältyvät lisäksi muun muassa motivaatio, flow, resilienssi ja työn ilo. Työtyytyväisyyteen vaikuttaa kokemus työn merkityksellisyydestä.

- ▶ Työyhteisöjen rakenteiden toimivuuteen on kiinnitettävä huomioita (työkuormitus, turvallisuus, työyhteisön toiminta, työn arvostus, oman työn hallinta ja vaikutusmahdollisuudet).
- ▶ Ajantasainen, toimiva ja viestitty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.
- ▶ Ajantasainen, toimiva ja viestitty työsuojelun toimintaohjelma.

Työterveys

TYÖNANTAJAN ON lain mukaan järjestettävä työntekijöille työterveyshuolto, jonka tavoitteina on edistää työntekijöiden terveyttä ja työkykyä työuran eri vaiheissa, ehkäistä työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia sekä edistää työn terveellisyttä ja turvallisuutta ja tukea työyhteisön toimintaa.

Työterveyshuolto perustuu työpaikan tarpeeseen ja suunnitelmalliseen yhteistyöhön työpaikan ja työterveyshuollon kesken (Työturvallisuuskeskus).

- ▶ Työpaikkaselvitykset on suunniteltava, toteutettava sekä jatkuvasti kehitettävä työpaikan tarpeita vastaavaksi.
- ▶ Työkykyyn ja työssä jaksamiseen on kiinnitettävä ennakoivasti huomiota. Sen ohella on tehtävä aktiivisia toimenpiteitä työkyvyn ylläpitämisessä.
- ▶ Työnantajien ja työterveyshuollon yhteistyötä on jatkuvasti kehitettävä.

¹⁰ Virkasuhteisiin ja työsuhteisiin sovelletaan eri lainsäädäntöä. Virkasuhde perustuu lakiin kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta (304/2003) ja työsuhde työsopimuslakiin (55/2001). Keskeisin ero virka- ja työsuhteen välillä on palvelussuhteen oikeudellinen luonne. Virkasuhde on julkisoikeudellinen palvelussuhde, jota koskevat päätökset ovat kuntalain mukaisia valituskelpoisia hallintopäätöksiä. Työsuhde on yksityisoikeudellinen sopimussuhde, jonka lainmukaisuutta ja tulkintaa koskevat erimielisyydet käsitellään kanteella käräjäoikeudessa.

LIITE: 2021 suomalainen työelämä/OAJ:n jäsenkysely	Suomalainen työelämän 2016–2020	OAJ:n jäsenkysely 2021	OAJ:n jäsenkysely 2019
41. Onko työyhteisössäsi sovittu yhteisistä pelisäännöistä?	3,7	3,6	3,6
41. Jakautuvatko työt oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti työyhteisössäsi?	3,5	3,3	3,3
41. Miten ryhmätyöskentely sujuu työyhteisössäsi?	3,9	3,7	3,7
41. Kuinka tiedonkulku toimii työyhteisösi sisällä?	3,6	3,4	3,4
42. Työpaikkani ilmapiiri on kannustava ja uusia ideoita tukeva.	3,7	3,6	3,6
43. Saatko tarvittaessa tukea ja apua työyhteisösi jäseniltä?	4,1	4,0	4,0
43. Teettekö yhdessä parannuksia toimintaanne?	3,6	3,7	3,7
43. Osoittavatko työtoverisi arvostusta tekemääsi työtä kohtaan?	3,9	3,9	3,9
44. Eri ammattiryhmien välinen tiedonkulku toimii hyvin.	3,0	3,3	3,3
44. Työnjako ja vastualueet ovat selkeitä eri ammattiryhmien välillä.	3,4	3,4	3,5
44. Eri ammattiryhmien työntekijät tukevat ja auttavat toisiaan liittyvissä asioissa.	3,4	3,6	3,5
44. Eri ammattiryhmien työntekijät osoittavat arvostavansa toistensa työtä.	3,4	3,6	3,6
49. Huomioiko esimiehesi työntekijöiden mielipiteet tärkeissä asioissa?	3,9	3,8	3,8
49. Kohteleeeko esimiehesi kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti?	3,9	3,8	3,8
50. Saatko tarvittaessa tukea ja apua esimieheltäsi työtehtäviesi hoitamiseen?	4,0	3,8	3,8
50. Antaako esimiehesi riittävästi tietoa työhösi liittyvistä asioista?	3,9	3,8	3,8
50. Saatko esimieheltäsi selkeää ja rakentavaa palautetta siitä, miten olet onnistunut työssäsi?	3,6	3,4	3,4
50. Kannustaako esimiehesi sinua kehittymään työssäsi?	3,8	3,6	3,7
51. Oletko käynyt kehityskeskusteluja esimiehesi kanssa viimeisen 12 kk aikana?			
ei kehityskeskustelua	25	25	28
kerran kehityskeskustelu	60	66	63
vähintään kaksi kertaa kehityskeskustelu vuodessa	15	9	9
52. Onko kehityskeskusteluista ollut hyötyä työsi kannalta?	3,0	2,8	2,8
53. Kuinka tiedonkulku toimii johdon ja henkilöstön välillä?	3,1	3,1	3,1
53. Kuinka kiinnostunut johto on opetushenkilöstön mielipiteistä työhön liittyvissä asioissa?	2,9	2,8	2,9
53. Osoittaako työpaikkasi johto arvostusta kaikkien työtä kohtaan?	3,1	3,0	3,0
53. Missä määrin luotat johdon päätöksentekoon?	3,3	3,1	3,1
53. Panostetaanko työpaikkasi toiminnan ja henkilöstön kehittämiseen?	3,3	3,2	3,3
54. Kuinka hyvin olet selvillä oman työsi tehtävistä ja tavoitteista?	4,4	4,4	4,5
54. Kuinka hyvin olet selvillä oman työyhteisösi tehtävistä ja tavoitteista?	4,2	4,2	4,2
54. Kuinka hyvin olet selvillä koko organisaation tehtävistä ja tavoitteista?	3,6	3,8	3,8
55. Voitko käyttää tietojasi ja taitojasi työssäsi?	4,2	4,4	4,4
55. Kuinka paljon työsi tarjoaa mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kehittämiseen?	3,6	3,7	3,7
55. Voitko vaikuttaa omaan työmäärääsi?	3,1	2,9	3,0
55. Voitko vaikuttaa päätöksiin, jotka ovat tärkeitä työsi kannalta?	3,2	3,1	3,1
56. Kuinka usein sinulla on liikaa töitä?	3,3	3,7	3,6
56. Kuinka usein erilaiset keskeytykset vaikeuttavat työntekoasi?	3,6	3,9	3,8
56. Kuinka usein eri tahojen ristiriitaiset odotukset työstäsi vaikeuttavat työntekoasi?	2,9	3,1	3,0
57. Tunnetko nykyisin tällaista työn aiheuttamaa stressiä?	2,9	3,3	3,2
67. Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi?	3,9	3,7	3,8
68. Kuinka usein olet innostunut työstäsi?	3,8	3,7	3,8
68. Kuinka usein sinusta on mukavaa syventyä työhösi?	3,9	3,8	3,9

OAJ seuraa työolobarometrin lisäksi jäsenten työhyvinvointia viikoittain vaihtuvien työhyvinvointia koskevien kysymysten avulla. Kysely toteutetaan Vibemetrics-palvelun Fiilismittarilla, vastaajia on yli 2 000 viikossa. Kyselyä on tehty vuodesta 2019 alkaen.

Tunnen hukkuvani työmäärään

(Fiilismittari kyselyjakso 8.9.2021–14.9.2021, n= 2 579)

Kysyimme, hukkuvatko vastaajat työmääräänsä. Vastaajista 44 % koki hukkuvansa työmääräänsä. Perustyon lisäksi on paljon oheistöitä, jotka vievät aikaa opetustyöltä. Tukea tarvitsevien oppilaiden määrä on kasvanut, resurssija on liian vähän, ryhmät ovat liian suuria tai suunnitteluun ei jää aikaa. Esille nousi uusien vaatimusten loputon lista. Vastaajat kertoivat, että päivät venyvät pitkiksi, taukoja ei ehdi pitää ja työt jatkuvat viikonloppuisin. Tämä johtaa uupumuksen ja riittämättömyyden tunteeseen. He, joilla asiat ovat kunnossa, kertoivat työn rajaamisen auttavan. Kun työmäärään ja tehtäviin voi itse vaikuttaa, palautumiseen jää aikaa.

Vastaajista 36 % tunsu ehkä hukkuvansa työmääräänsä. Kokemus vaihteli työmäärän jakautuessa epätasaisesti. Työtehtäviä joudutaan priorisoimaan ja tehtäviä rajaamaan. Työ on pirstaleista. Vastaajat eivät onnistu aikapaineen takia tekemään työtänsä niin hyvin kuin haluaisivat, ja osa on joutunut opettelemaan tyytymistä vähempään.

Vastaajista 19 % koki, että työtä on paljon, mutta se on hallittavissa ja myös suunnitteluun jää aikaa. Työn rajaaminen auttaa ja kokemus siitä, että työmäärään ja tehtäviin voi itse vaikuttaa.



Esihenkilöni tukee työni tavoitteiden saavuttamisessa

(Fiilismittari kyselyjakso 13.–19.10.2021, n= 2 255)

Esihenkilöt tukevat työn tavoitteiden saavuttamisessa paremmin kuin kahtena edellisellä vuonna. Parhaimmillaan esihenkilötyö näyttäytyy säännöllisinä keskusteluina, läsnäolona ja kiinnostuksena alaisten työtehtäviin. Vastaajilta nousi huoli, että esihenkilöillä on liikaa työtä.

Vastaajista 41 % oli sitä mieltä, että esihenkilö tukee työn tavoitteiden saavuttamista hyvin. Vastaajat pitivät tärkeänä säännöllisiä keskusteluja, esihenkilön läsnäoloa ja kiinnostusta omaa työtä koskeviin asioihin. Esihenkilö kuuntelee ja antaa palautetta, asettaa tavoitteita sekä arvostaa uusia ideoita. Luottamus, avoimuus ja kannustus ovat oleellisia asioita.

Vastaajista 42 % oli sitä mieltä, että esihenkilö tukee työn tavoitteiden saavuttamista keskivertoisesti. Esihenkilö on kiireinen ja hankalasti tavoitettavissa. Oli tunnetta siitä, ettei tulla kuulluksi. Johtaminen on toisinaan ailahtelevaista tai epäjohdonmukaista. Osa vastaajista koki, ettei esihenkilö ole aidosti kiinnostunut työntekijöidensä asioista.

Vastaajista 17 % oli sitä mieltä, että esihenkilö tukee työn tavoitteiden saavuttamista huonosti. Esihenkilöillä on liikaa työtä, he eivät ole paikalla tai heillä ei ole aikaa työn tukemiseen. Vaatimuksia tulee koko ajan lisää. Kerrottiin, ettei esihenkilöllä ole riittävää ymmärrystä arjen asioista tai hänellä on puutteelliset vuorovaikutustaidot.

Ilmanlaatu on hyvä

(Fiilismittari kyselyjakso 17.–23.11.2021, n= 2 140)

Ilmanlaatu oli parantunut kolmen vuoden aikana merkittävästi. Vastaajista 42 % kertoi, että työskentelytilat ovat kunnossa ja ilmastointi on toimiva.

Vastaajista 42 % oli sitä mieltä, että ilmanlaatu on hyvä. Ongelmia sisäilman suhteen ei ollut havaittu. Ilmastointi toimii. Osa työskentelee uudessa rakennuksessa tai remontoituissa tiloissa. Toiset ovat väistötiloissa tai kotona etätöissä. Osalla on taustalla oireilua sisäilman vuoksi, mutta uusien tilojen myötä he kokivat vointinsa parantuneen.

Vastaajista 41 % oli sitä mieltä, että ilmanlaatu on keskivertoista. Ilmastointi toimii heikosti. Siivous on puutteellista, huonepölyä on liikaa. Osassa tiloissa ihmiset oireilevat. Tuuletusmahdollisuuksia ei välttämättä ole. On väsymystä ja maskin käyttö vaikeuttaa tilannetta. Toiset kokivat ilman liian kylmäksi tai kuivaksi. Viemäreistä tulee pahaa hajua.

Vastaajista 16 % oli sitä mieltä, että ilmanlaatu on huono. Sisäilmaongelmista oireillaan. On tunkkaista ja homeen hajua. Ilmanvaihto on riittämätöntä. Ilmanvaihdon korjaustoimenpiteisiin ei aina ryhdytä. Uusissakaan rakennuksissa ilmastointi ei aina toimi. Moni toivoi, että saisi työskennellä uudessa tai perusteellisesti remontoitussa rakennuksessa.

Kuviot ja taulukot

Kuviot

Kuvio 1.	Vastanneiden ikäryhmät opetusalan sektoreilla vuonna 2021 ja yhteensä vuosina 2021–2017	11
Kuvio 2.	Työn määrän kokeminen oppilaitoksittain vuonna 2021 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2021, 2019, 2017	14
Kuvio 3.	Omaan työmäärään vaikuttamismahdollisuudet opetusalan sektoreittain vuonna 2021 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2021, 2019, 2017	15
Kuvio 4.	Töiden jakautuminen oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti opetusalan sektoreilla vuonna 2021 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2021, 2019, 2017	15
Kuvio 5.	Vakavan ja toistuvan epäasiallisen kohtelun ja kiusaamisen kokemukset viimeisen 12 kuukauden aikana esihenkilötehtävissä vuosina 2021 ja 2019	19
Kuvio 6.	Millaista epäasiallinen kohtelu tai kiusaaminen on ollut	21
Kuvio 7.	Työstressi ikäryhmittäin vuonna 2021 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2021, 2019, 2017	27
Kuvio 8.	Esihenkilötyön vaikutus työstressin kokemiseen vuonna 2021	27
Kuvio 9.	Esihenkilötoiminnan vaikutus työtyytyväisyyteen vuonna 2021.	30
Kuvio 10.	Esihenkilötoiminnan vaikutus työstä innostumiseen vuonna 2021.	30
Kuvio 11.	Esihenkilötoiminnan vaikutus työhön syventymiseen vuonna 2021	30

Taulukot

Taulukko 1.	Vastanneiden oppilaitos vuosina 2021, 2019, 2017.	9
Taulukko 2.	Vastanneiden ammattinimike vuosina 2021, 2019, 2017.	10
Taulukko 3.	Keskimääräinen kokoaikaisien työaika viikon aikana vuonna 2021 ja yhteensä vuosina 2021, 2019, 2017	12
Taulukko 4.	Lapsi- tai opiskelijaryhmien oppituntien ulkopuolinen työ kokoaikaisilla opettajilla viikon aikana vuosina 2021, 2019, 2017	13
Taulukko 5.	Kokoaikaisien opettajien työaika ikäryhmittäin vuonna 2021 ja yhteensä vuosina 2021, 2019, 2017	13
Taulukko 6.	Keskimääräinen arvioitavien oppilaiden ja opiskelijoiden lukumäärä kokoaikaisilla opettajilla lukukauden aikana vuosina 2021, 2019, 2017	17
Taulukko 7.	Opetusryhmien määrä kokoaikaisilla opettajilla lukukauden aikana vuosina 2021, 2019, 2017	17
Taulukko 8.	Vakavat ja toistuvat epäasiallisen kohtelun ja kiusaamisen kokemukset viimeisen 12 kuukauden aikana oppilaitoksittain ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2021, 2019, 2017.	18
Taulukko 9.	Sairauspoissaolojen kesto vakavaa ja toistuvaa epäasiallista kohtelua ja kiusaamista kokeneilla viimeisen 12 kuukauden aikana vuosina 2021, 2019 ja 2017.	19
Taulukko 10.	Viimeisen kahden vuoden aikana saatu koulutus häirintä- sekä konfliktitilanteiden kohtaamiseen ja niissä toimimiseen oppilaitoksittain vuonna 2021 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2021, 2019, 2017.	20
Taulukko 11.	Väkivallan kokeminen viimeisen 12 kuukauden aikana oppilaitoksittain vuonna 2021 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2021, 2019, 2017	22
Taulukko 12.	Sairauspoissaolojen kesto väkivaltaa viimeisen 12 kuukauden aikana kokeneilla vuosina 2021, 2019, 2017,%	22
Taulukko 13.	Sairauspoissaolojen kesto sisäilmaongelmien takia viimeisen 12 kuukauden aikana vuonna 2021	24
Taulukko 14.	Työkykyarviot vuosina 2021, 2019, indeksiluku (raja-arvo 1–10)	25
Taulukko 15.	Työstressi oppilaitoksittain ja koulutus- ja kasvatusalalla vuonna 2021 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2021, 2019, 2017,%	26
Taulukko 16.	Oppilaitoksittain lähiesihenkilön työntekijöiden tasapuolinen kohtelu vuonna 2021 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2021, 2019, 2017,%	28
Taulukko 17.	Lähiesihenkilöltä saatu tuki (melko tai erittäin usein vastanneiden osuudet) vuosina 2021, 2019, 2017	29
Taulukko 18.	Tiedonkulun toimiminen johdon ja henkilöstön välillä oppilaitoksittain vuonna 2021 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2021, 2019, 2017,%	31
Taulukko 19.	Toiminnan ja henkilöstön kehittämiseen panostaminen oppilaitoksittain vuonna 2021 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2021, 2019, 2017,%	31
Taulukko 20.	Työtyytyväisyys oppilaitoksittain vuonna 2021 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2021, 2019, 2017,%	32
Taulukko 21.	Työterveyshuollon tekemä työn kuormittavuuden selvitys vuonna 2021 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2021, 2019, 2017,%	34
LIITE:	Party kysely (kysymykset 41–68) Suomalainen työelämä 2016–2020/OAJ:n jäsenkysely 2021	38



OAJ

SEURAA SOMESSA

Facebook/Twitter/Instagram

@oajry

OPETUSALAN AMMATTIJÄRJESTÖ OAJ