



OPETUSALAN TYÖOLOBAROMETRI 2024

Sisällys

1. Johdanto	3
2. Työelämän nykytila	4
3. Yhteenveto tuloksista	6
4. Tutkimuksen toteutus	8
5. Tutkimuksen kattavuus, edustavuus ja vastanneiden perustiedot	8
6. Työhön käytetty aika	9
7. Työyhteisön toimivuus ja kehittämisaktiivisuus	10
8. Lähimmän esihenkilön ja johdon toiminta	14
9. Lähiesihenkilötyön merkitys	18
10. Työn kehittämis- ja vaikutusmahdollisuudet	21
11. Kuormitustekijät työssä	23
12. Työkyky	30
13. Työn ilo	31
14. Ehdotuksia tilanteen parantamiseksi	33
Kuviot ja taulukot	38



1. Johdanto

OPETUSALAN AMMATTIJÄRJESTÖ OAJ on vuodesta 2013 saakka tutkinut kasvatus-, koulutus- ja tutkimusalan ammattilaisten työhyvinvoinnin tilaa. Kyselyyn vastaavat järjestön jäsenet aina varhaiskasvatuksesta yliopistojen ja vapaan sivistystyön työntekijöihin, mukaan lukien esihenkilöt.

Vuoden 2024 barometrin tuloksia on selvitetty tilanteessa, jossa yhteiskunta on toipumassa koronapandemian jälkeiseen arkeen, lähialueen sodan ja luonnon monimuotoisuuden uhkien painaessa arjessa. Moni tehty tutkimus kuvaa työelämän muuttuneen nopeatempeisemmäksi ja sen ilmiöt muuttuvat ja muuttavat työelämää jatkuvasti nopealla tahdilla. Työelämän muutos ja yhteiskunnan polarisoituminen myös lisäävät opetusalan ammattilaisten huolia. Miten pysyä mukana muuttuvassa työelämässä? Tässä tutkimuksessa selvitetään tämän hetken ajankohtaista opetusalan ammattilaisten työelämän tilaa ja esitetään tilastojen valossa nousseisiin ilmiöihin ratkaisuja paremman ja kestävämmän työelämän puolesta. Tässä julkaisussa esitettjä toimenpide-ehdotuksia on osin johdettu OAJ:n työhyvinvointiohjelmasta¹.

Opetusalan ammattijärjestön jäsenet tekevät yhteiskunnassa keskeistä työtä. Opetusalan ammattilaisten työhyvinvoinnin tutkiminen auttaa työpaikkoja kohdentamaan johtamista ja yhteistoimintaa kestävään suuntaan.



¹ OAJ:n työhyvinvointiohjelma
https://www.oaj.fi/contentassets/23e4c8629e324118a526211cbe6f0cbd/oaj_tyohyvinvointiohjelma_a4-1.pdf

2. Työelämän nykytila

OPETUSALAN AMMATTILAISTEN kohdalla asiallinen kohtelu ja työssä jaksaminen ovat keskeisiä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. OAJ:n työhyvinvointiohjelma (2023) on nostanut esille työelämän laatuun vaikuttavia merkittävimpiä tekoja ja vastuita, joita työelämässä tällä hetkellä kohdataan. Lainsäädäntöä on pyrittävä kehittämään niin, että sillä turvataan kestävä työolosuhteet. Työpaikkojen työolosuhteiden tulee tukea työntekoa.

TYÖTERVEYSLAITOKSEN KUNTA 10²-tutkimus seuraa työelämän kehittymistä. Tutkimusten mukaan erityistä tukea tarvitaan työstä palautumiseen ja nuorten työntekijöiden jaksamisen tukemiseen. Tutkimuksen mukaan työhyvinvoinnin kehittämisellä voidaan parantaa niin työpaikan pito- kuin vetovoimaakin. Työpaikkojen hyvät käytänteet auttavat lisäämään palautumista työpäivän aikana. Johtamista tarkasteltaessa tutkimukset osoittavat, että lähiesihenkilötyön koetaan parantuneen kunta-alan työpaikoilla.³

HELMIKUUSSA 2024 julkaistiin Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi? -uusimmat tulokset⁴. Tutkimus esittelee työhyvinvoinnin ja työasenteiden kehittymistä suomalaisessa työssäkäyvässä väestössä. Tutkimus kertoo työhyvinvoinnin heikentyneen viimeisen puolen vuoden aikana, syynä ovat työn voimavarojen vähentyminen. Sairaana työskentelyn kerrotaan olevan aikaisempaa yleisempää. Vastaajien oma arvio työkyvystään on laskenut edelleen edellisiin mittauksiin verrattuna. Työn voimavaratekijöiden osalta näyttää olevan myös lievää laskua eivätkä työn kuormitustekijät näytä laskevan. Liiallinen työ määrä näyttäisi tutkimuksen mukaan olevan edelleen lievässä kasvussa. Nuorten aikuisten työkyky heikkenee edelleen. Johtajien keskuudessa työhyvinvointi heikkenee, ja keskeiseksi syyksi kuvataan liiallista työ määrää.

HELSINGIN YLIOPISTON tutkimusryhmä on tutkinut opetusalan ammattilaisten työuupumusta ja työn imua vuoden

2020 keväästä lähtien. Tutkimuksessa on mm. selvitetty miten työn imu ja työuupumus ovat yhteydessä vastaajien alanvaihtosuunnitelmiin. Tuloksista nousee esille, että opettajien työn imu on laskenut keväällä 2021 ja syksyllä 2021, mutta palautui keväällä 2022. Työuupumus lisääntyi syksyllä 2021 siten, että kolmannes vastaajista kertoi työuupumuksesta⁵. Tilanne parantui keväällä 2022. Jatkotutkimusten perusteella työuupumus on vähentynyt vuonna 2023, mutta työn imu on laskenut mittaussajan alimpaan arvoon vuonna 2023.⁶

TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ julkaisee työolobarometria⁷, joka mittaa kaikkien palkansaajien kokemaa työelämän laatua. Barometria on tehty vuodesta 1992 saakka joka vuosi. Vuoden 2022 mittauksessa nousi esille digitaalisten ja teknisten laitteiden käytön sekä etätöiden arkipäiväistyminen. Vastaajat myös kokevat heitä kannustettavan jatkuvaan oppimiseen. Osaamisen kehittämiseen panostaminen työssä vaihtelee eri aloilla paljon. Tutkimuksessa nousi esille henkisen työn kuormittavuus, jota raportoitiin erityisesti kuntien palkansaajien sekä toimihenkilöiden keskuudessa. Fyysisesti työtä raskaaksi kuvasivat keskimääräistä useammin sekä nuorimmat että vanhimmat palkansaajat. Työssä innostumisesta, energisyydestä ja työhön uppoutumisesta kertoi valtaosa vastaajista. Työssä yhteisöllisyyttä ja työn merkityksellisyyttä koki 85 % vastaajista.

Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrissa tarkasteltiin työuupumusta ja sen määriteltiin muodostuvan seuraavista tekijöistä: tila, jossa väsymys on kroonistunut, muodostuu henkistä etäntymistä työstä, tulee kognitiivisen toiminnan sekä tunteiden hallinnan häiriöitä. Naiset (8 %) kokevat työuupumusta miehiä (5 %) useammin. Korkeampi koulutustausta lisää työuupumuksen kokemista enemmän kuin matalampi koulutustausta. Ikäryhmien väliset erot työuupumuksen osalta ovat tutkimuksen mukaan pieniä.⁸

² Kunta 10 <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/kunta-ja-hyvinvointialan-henkiloston-seurantatutkimus-fps>

³ Työelämä paranee pitkäjänteisellä kehittämisellä <https://www.kt.fi/uutiset-ja-tiedotteet/2023/tutkimukset-tyoelama-paranee-pitkajanteisella-kehittamisella>

⁴ Miten Suomi voi? Työterveyslaitos <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>

⁵ Opettajien työn imu ja työuupumus koronapandemian aikana. Kasvatus Vol 53 Nro 5 (2022)

⁶ Opettajien työhyvinvointikysely valottaa opettajien työhyvinvoinnin kehitystä, Olli-Pekka Heinimäki, Sari Melkko, Janica Vinni-Laaksi & Lauri Hietajärvi OAJ blogi 09.02.2024 <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/blogiartikkelit/OAJ-blogi/2024/opettajien-tyohyvinvointikysely-valottaa-opettajien-tyohyvinvoinnin-kehitysta/>

⁷ Työolobarometri 2022, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2023:13 <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-786-1>

⁸ Työolobarometri mittaa palkansaajien kokemaa työuupumusta. Työterveyslaitos työelämä tieto <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-786-1>

KEVA TUTKI, miten Suomen julkisen alan organisaatioissa tuetaan henkilöstön työkykyä sekä työuria työkykyjohtamisen keinoin. Tulokset⁹ kertovat, että vain puolella vastaanesta organisaatioista on suunnitelmia työkyvyttömyyden kustannusten pienentämiseksi. Työkyvyttömyyden kustannuksia vuonna 2023 seurasi 90 % vastaajista ja työkyvyttömyyden taustalla olevat syyt tunnisti 93 % vastaajista. Suunnitelma työkyvyttömyyskustannusten vähentämiseksi puuttui 51 % vastaajilta. Huolestuttavaa on, että osatyökykyisille suunnatut mahdollisuudet uudelleensijoittamiseen kunnissa ovat vähentyneet vuoden 2018 arvosta 73 %, arvoihin 69 % (2021) ja 65 % (2023). Uuden tehtävän avautuessa kuntaorganisaatioissa 51 % (63 % vuonna 2021 ja 72 % vuonna 2018) selvitti, onko organisaatioissa osatyökykyisiä tai uudelleensijoitusprosessissa olevia. Valtiolla vastaavat luvut olivat 60 % (2018), 29 % (2021) ja 33 % (2023). Työkykyä tukevia prosesseja kunnissa oli käytössä yhtenäisesti 68 % vuonna 2023, kun luku vuonna 2021 oli 74 %, valtiolla 77 % vuonna 2023 ja 84 % vuonna 2021. Paluun tukea käytti kunnista 44 % vuonna 2023 (56 % vuonna 2021) ja tehostettua tukea 47 % (vuonna 2021 54 %¹). Tutkimuksen mukaan kuntien esihenkilöille 45 % (62 % vuonna 2021) oli resursoitu aikaa henkilöstöasioihin. Henkilöstöhallinnolle oli resursoitu aikaa esihenkilöiden työkykyjohtamisen tukemiseen 59 % kunnissa. Esihenkilöitä koulutettiin toimimaan työkyvyn tuen toimintamallin mukaisesti 56 % kunnissa.

TYÖTURVALLISUUSKESKUKSEN TYÖSUOJELUPANEELIN mukaan 59 % kyselyyn vastanneista työsuojeluvaltuutetuista kertoo, että omalla työpaikalla on tehty psykososiaalisten kuormitustekijöiden riskien arviointi. Työpaikkojen psykososiaalinen kuormitus johtuu työn jatkuvista keskeytyksistä, liiallisesta työmäärästä sekä kovasta työtahdista, liiallisesta tiedon määrästä sekä jatkuvasta tavoitettavuudesta. Keinoina psykososiaalisen kuormituksen hallitsemiseksi ovat avoin, luottamuksellinen ilmapiiri sekä hyvä vuorovaikutus työntekijän ja esihenkilön välillä.¹⁰

REHTORIBAROMETRIN TULOKSET syksyltä 2023 kertovat rehtoreiden työn imun romahtaneen aikaisempien vuosien mittaustuloksiin verrattuna. Työuupumus on rehtoreilla tasaantunut mittauksen mukaan, mutta edelleen kolmannes rehtoreista kertoo työn olevan uuvuttavaa. Barometri antaa myös suuntaa siihen, miten työhyvinvointia voidaan tukea. Mahdollisuus muokata omaa työtä lisää työhyvinvointia, samoin riittävät resurssit auttavat.¹¹

TYÖTURVALLISUUSLAKIIN (738/2002) tuli 1.6.2023 muutos, jolla tarkennettiin työnantajan velvollisuutta ottaa huomioon työntekijän jaksaminen sekä vähentää aikaista työelämästä poistumista.

Työturvallisuuslain muutoksilla tarkennetaan työnantajan työturvallisuusvelvoitteita. Lain tavoitteena on edistää 55 vuotta täyttäneiden työssä jaksamista ja vähentää varhaista työelämästä poistumista. Lakimuutoksilla pyritään ehkäisemään työkyvyttömyyttä ja parantamaan työntekijöiden mahdollisuuksia työskennellä pidempään työkykyisenä.¹²

OAJ:n strategiassa Suomi on yhdessä tehden parempi paikka opettaa, oppia ja tutkia. Työelämän muutosvoimat, kuten ikärakenteen muutos, julkisen talouden muutokset ja työelämän nopea muuttuminen nostavat keskiöön sen, millaisin työelämän keinoin näihin voidaan vastata. Muutosten hallintaan tarvitaan keinoja, joiden avulla kaikki voivat jaksaa työelämässä.

⁹ Työkykyjohtaminen ja työterveysyhteistyö julkisella alalla vuonna 2023 <https://www.keva.fi/globalassets/ uutishuone/uutisten-tiedostoliitteet/2023/tyokykyjohtaminen-ja-tyoterveysyhteistyö-julkisella-alalla-2023.pdf>

¹⁰ Työkykyjohtaminen ja työterveysyhteistyö julkisella alalla vuonna 2023. https://ttk.fi/2024/02/08/keskeytykset-ja-liian-suuri-tyon-maara-ovat-nousseet-entisestaan-kuormitustekijoina/#msdynmkt_tracking-context=e43201a1-2f52-4e62-a97a-e65824da2b13

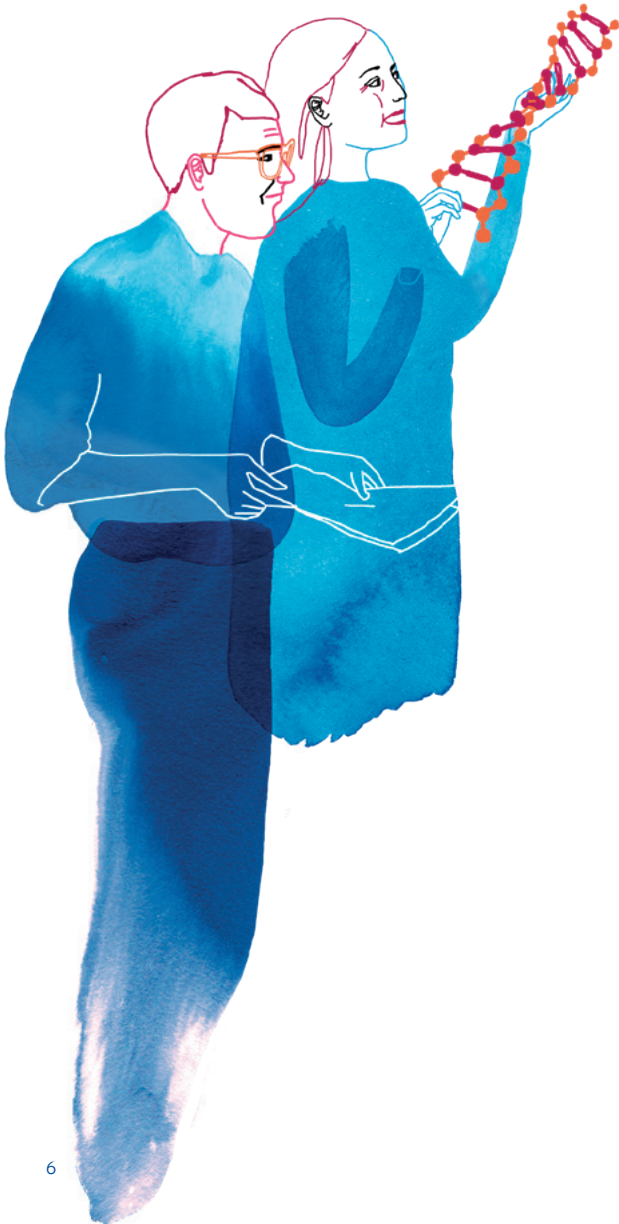
¹¹ Rehtoribarometrin tulokset vahvistavat: oppilaitosjohtajien koulutus saatava ajan tasalle <https://suomenrehtorit.fi/web/2023/09/22/rehtoribarometrin-tulokset-vahvistavat-oppilaitosjohtajien-koulutus-saatava-ajan-tasalle/>

¹² STM: Työnantajan turvallisuusvelvoitetta tarkennetaan <https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/tyonantajan-tyoturvallisuusvelvoitteita-tarkennetaan>

3. Yhteenveto tuloksista

Keskeisimmät löydökset

TUTKIMUS OSOITTI, että erinomaiseksi koettu lähiesihenkilötyö vaikuttaa suuresti työpaikan työntekijöiden työhyvinvointiin. Hyväksi koetun lähiesihenkilön työpaikoilla työyhteisön toimivuus ja kehittämisaktiivisuus, lähiesihenkilön toiminta, johdon toiminta, työn hallinta ja työn ilo ovat tilastollisesti erittäin merkittävästi parempia kuin muilla työpaikoilla. Lisäksi työn kuormitustekijät ovat vastaavasti merkittävästi pienempiä.



Työyhteisöjen yhteisöllisyys ei enää tue ja kannaa työyhteisöjen jäseniä samalla tavalla kuin ennen. Tämä näkyy työ-kavereiden toisiinsa kohdistuvan arvostuksen vähenemisenä. Opetus-, kasvatus ja tutkimusalalla käytetään työhön keskimäärin 40,8 h, kun suomalaisen palkansaajan keskimääräinen viikkotyötuntimäärä on 36,5 h.

Positiivista on, että opetus-, kasvatus ja tutkimusalan ammattilaiset voivat käyttää hyvin tietoaan ja taitojaan työssään ja työstään innostuneiden määrä on noussut.

Arvio omasta työkyvystä on puolestaan samalla tasolla suomalaisten työntekijöiden kanssa yleisesti.

Jäsenten kokema vakava ja toistuva epäasiallinen kohtelu, kiusaaminen sekä väkivallan kokemukset työssä ovat lähes yhtä korkealla tasolla kuin edellisessä mittauksessa.

Työyhteisön toimivuus ja kehittämisaktiivisuus

TYÖYHTEISÖN SISÄISEN tiedonkulun kerrotaan hivenen parantuneen, mutta huolestuttavaa on, että tiedonkulku on yhä haasteellista usealla työpaikalla.

Opetusalan työolobarometrin 2024 mukaan kahdella kolmasosalla vastaajien työpaikoista on sovittu yhteisistä pelisäännöistä.

Vastaajat kokevat töiden jakautuvan epätasapuolisesti. Lisäksi työpaikkojen yhteisöllisyyden koetaan vähentyneen. Tukea ja apua työyhteisön jäseniltä saadaan 6 prosenttiyksikköä vähemmän kuin edellisessä mittauksessa. Työyhteisön toimintaan yhdessä tehtävät parannusehdotukset ovat vähentyneet 7 prosenttiyksikköä. Työtoverien arvostus toisiaan kohtaan on hieman laskenut.

Lähimmän esihenkilön ja johdon toiminta

NOIN KAKSI KOLMASOSAA VASTAAJISTA kokee oman esihenkilön työn hyväksi.

Muutoksena edelliseen mittaukseen verrattuna oli vastaajien kokemus siitä, ettei heidän mielipiteitään kuulla heille tärkeissä asioissa. Suurinta lasku on esihenkilöiden

kohdalla, jossa muutos on 14 prosenttiyksikköä. Kokemus lähiesihenkilön tasapuolisesta kohtelusta on myös laskenut. Esihenkilöiltä saadun rakentavan palautteen kokemus on laskenut 4 prosenttiyksikköä. Johdon toiminnan osalta ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia edellisen kyselyn tuloksiin verrattuna.

Vain 37 % vastaajista kokee johdon arvostavan työtään.

Lähiesihenkilötyön merkitys

HYVÄKSI KOETULLA lähiesihenkilötyöllä voidaan vahvistaa työn hallinnan tunnetta. Vastaajista kolmannes on sellaisessa työpaikassa, jossa työntekijä kokee oman lähiesihenkilönsä hyväksi (keskiarvo vastanneista Likertin asteikolla 4-5). Kokemus hyvästä esihenkilötyöstä näkyy työpaikan toimivuudessa, työntekijöiden kokemassa arvostuksessa ja luottamuksessa sekä siinä, että työntekijä voi vaikuttaa oman työn määrään sekä työn kannalta tärkeisiin päätöksiin. Nämä kaikki lisäävät työn hallinnan tunnetta.

Työpaikalla hyväksytään kannustava ja rohkaiseva ilmapiiri, jolloin työn aiheuttaman stressin kokeminen vähenee. Samoin esihenkilötyön hyväksi kokevien työpaikkojen vastaajista merkittävästi suurempi osa arvioi jaksavansa työssään eläkeikään asti. Hyväksi koetun esihenkilön työpaikalla työstään innostuneita kertoo olevansa 80 % vastaajista (muut 58 %), työhön on mukava syventyä 80 % vastaajan mukaan (muut 60 %) sekä työhön ollaan tyytyväisiä 88 % vastaajien työpaikalla (muut 59 %).

Vakavan ja toistuvan epäasiallisen kohtelun kokeminen on vähäisempää hyväksi koetun esihenkilön työpaikalla. Näyttää siltä, että vakavasta ja toistuvasta epäasiallisesta kohtelusta johtuvat sairauspoissaolot ovat vähäisempiä ja tällainen toiminta saadaan todennäköisemmin ratkaistua.

Hyvässä lähiesihenkilötyössä työntekijöiden luottamus johtoa kohtaan on vahvempaa.

Työssä kehittämis- ja vaikutusmahdollisuudet

OPETUSALAN TYÖOLOBAROMETRIN mukaan lähes 90 % vastaajista voi käyttää hyvin omaa osaamistaan työssään.

Omaa työtä koskeviin päätöksiin ja omaan työmäärään kertoo puolestaan voivansa vaikuttaa vain noin 30 % vastaajista. Sukupuolittain tulokset eroavat, naisten vastaus-ten perustella vain 27 % vastaajista kertoo voivansa vaikuttaa työmääräänsä.

Kuormitustekijät työssä

KESKEISIKSI KUORMITUSTEKIJÖIKSI työssä opetusalan ammattilaisten kohdalla nousevat noin kahden kolmasosan liiallisen työmäärän kokeminen, työn keskeytykset sekä jatkuva kiire, kireät aikataulut ja toisarvoisten töiden aiheuttama kuormitus.

Työterveyslaitoksen tutkimuskoosteen tulosten mukaan joulukuun 2023 viikkotyötuntien keskiarvo palkansaajilla yleisesti oli 36,5 tuntia. Barometriin vastanneiden kokoaikaisten opetusalan ammattilaisten työhön käyttämä aika on 40,8 tuntia viikossa.

Esihenkilöiden työhön käyttämä aika on 42,9 tuntia (41,6 vuonna 2021), ja muilla 40,5 tuntia (41,1 vuonna 2021).

Vakavaa ja toistuvaa epäasiallista kohtelua ja häirintää vastaajista oli kokenut 21 %. Työpaikallaan tai työssään väkivaltaa kokeneita oli 10 %.

Stressiä työssään melko tai usein kokeneita on yhä 20%. Tilanne ei ole muuttunut edelliseen mittaukseen verrattuna.

Työkyky

OPETUS-, TUTKIMUS ja kasvatusalalla keskimääräinen työkykyarvio on 7,7. Se on sama kuin suomalaisessa työelämässä keskimäärin koettu oman työkyvyn keskiarvo. Nykyisellä työtahdilla eläkeikään saakka työtään arvioi jaksavansa tehdä 42 % vastaajista. Alle 30-vuotiaista nuorista eläkeikään saakka ei usko jaksavansa 51 % vastaajista.

Työn ilo

VASTAAJISTA KAKSI kolmasosaa on tyytyväisiä nykyiseen työhönsä. Työstä innostuneiden määrä on kasvanut 3 prosenttiyksikköä. Niiden vastaajien määrä, jotka kokevat työhönsä olevan mukavan syventyä on hiukan kasvanut. Naiset kokevat työn iloa ja imua tulosten mukaan enemmän kuin miehet.

4. Tutkimuksen toteutus

OPETUSALAN TYÖOLOBAROMETRI toteutettiin vuoden 2023 marras-joulukuussa, tutkimusviikkona oli viikko 46 (13.–19.11.2023). Kysely tehtiin kahdella tavalla. Ensin kysely oli Yliopistojen opetusalan liiton (YLL) jäsenkyselynä, joka lähetettiin sähköpostikyselynä yhdistyksen jokaiselle jäsenelle. YLL:n jäsenkyselyyn saatiin 177 vastausta, eli 12 prosenttia jäsenistöstä vastasi.

Toinen ryhmä oli loput OAJ:n jäsenliitoista ja Finlandsvenska Lärareförbundetin (myöhemmin FSL) jäsenistä, joista poimittiin satunnaisotos, jonka lukumääräksi tuli yhteensä 7 727. Satunnaisotos tehtiin arpomalla jokaiselle jäsenelle satunnaisluku, jonka perusteella jäsenet järjestettiin suuruusjärjestykseen. Otoksen lähtöpiste ja suunta arvottiin. Tämän jälkeen poimittiin jäsenliiton suhteellisen määrän kokoinen otos. Jäsenliittojen pienet ryhmät huomioitiin erillispoiminnalla. Tätä hieman painotettiin jäsenryhmien

aikaisempien vastaamisaktiivisuuksien perusteella. Otoksen vastausprosentti oli 16 (1 233 vastaajaa).

Satunnaisotokseen valitut olivat ns. perusjäseniä eikä heillä siis ollut luottamus- tai järjestötehtäviä (valtuutetut, työsuojeluvaltuutetut, luottamusmiehet tai yhdistysten puheenjohtajat). Vuoden 2023 tutkimukseen sisältyi ensimmäistä kertaa myös tutkimusosuus, jossa oli Helsingin yliopiston kasvatustieteellisen tutkimusryhmän kysymykset. Osa kysymyksistä käsittelee itsemyötätuntoa, jotka ovat osa tutkija Salli Pylvänäisen väitöskirjatyötä. Tutkimukseen saan hän käsittelee työhyvinvointia uudesta näkökulmasta. Vuoden 2024 Opetusalan työolobarometriin vastanneista 78 prosenttia ilmoitti halukkuutensa olla mukana tutkimuksen seuraavassa vaiheessa vuonna 2025.

Tutkimuksessa on käytetty sanaa esimies, mutta tuloksissa tämä sana on korvattu sanalla esihenkilö.

5. Tutkimuksen kattavuus, edustavuus ja vastanneiden perustiedot

TUTKIMUS KATTAA koko Suomen ja kaikki koulutus-, kasvatustutkimus- ja tutkimusalat sekä erikokoiset oppilaitokset ja päiväkodit. Tutkimuksen toteutustavan takia yliopistovastaajia on enemmän kuin vuonna 2021. Toinen huomionarvoinen asia on, että esihenkilövastaajia on 199. Viime barometrissä esihenkilöiltä saatiin vastauksia huomattavasti vähemmän.

Tutkimukseen vastanneiden työnantajajakauma oli seuraava: vastanneista kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa oli 72 % (81 % vuonna 2021), yksityisen sektorin palveluksessa oli 17 % (14 % vuonna 2021), valtion palveluksessa oli 7 % (4 % vuonna 2021) ja muita oli alle 1 % (1 % vuonna 2021). Yliopistot ja ammattikorkeakoulut tilastoitiin tuloksissa yksityiselle sektorille.

Vakinaisessa palvelussuhteessa oli 89 % vastaajista (86 % vuonna 2021). Osa-aikaista työtä teki 5 % (7 % vuonna 2021).

Naisia vastaajista oli 78 % (79 % vuonna 2021). Esihenkilövastaajia oli 14 % (6 % vuonna 2021), joista miehiä oli 31 % (29 % vuonna 2021).

Tulokset on raportoitu oppilaitosmuodoittain, kun vastaajia on ollut vähintään 40.

6. Työhön käytetty aika

OPETUSALAN AMMATTILAISTEN työaika vaihtelee riippuen noudatettavasta työ- ja virkaehtosopimuksesta. Työaika voi perustua vuosityötunteihin, viikkotyötunteihin, opetusvelvollisuuteen, kokonaistyöaikaan tai pidettyihin tunteihin.

Työterveyslaitoksen tutkimuskoosteen tulosten mukaan joulukuun 2023 viikkotyötuntien keskiarvo oli 36,5 tuntia.¹⁴ Barometriin vastanneiden kokoaikaisten opetusalan ammattilaisten työhön käyttämä aika on 40,8 tuntia viikossa.

Esihenkilöiden työhön käyttämä aika on 42,9 tuntia (41,6 vuonna 2021), muilla kuin esihenkilöillä 40,5 tuntia (41,1 vuonna 2021).



	varhaiskasvatus	peruskoulu	lukio	ammattilinen oppilaitos	ammattikor-keakoulu	yliopisto	kansanopisto tai kansalaisopisto	musiikkioppilaitos	2023	2021	2019	2017
opettaja	39,0	38,6	41,4	40,8	46,0	43,6	41,6	33,9	40,5	41,1	40,3	41,2
keskihajonta	3,0	5,6	8,9	5,2	8,7	8,1	7,0	4,4	7,1	6,5	8,1	8,8
esihenkilö	39,3	42,8	43,7		43,1	42,0	42,0	42,0	42,9	41,6	43,6	43,7
keskihajonta	1,8	6,0	6,3		3,4	6,7	6,7	6,7	6,3	4,5	7	7,4

Taulukko 1: Keskimääräinen kokoaikaisten vastaajien työaika viikon aikana vuonna 2023 ja yhteensä vuosina 2023, 2021 ja 2019

	alle 30 -vuotiaat	31–40 -vuotiaat	41–50 -vuotiaat	51–60 -vuotiaat	60-vuotiaat tai vanhemmat	2023	2021	2019	2017
keskiarvo	40,0	39,4	41,1	41,1	41,0	40,8	41,1	40,4	41,1
keskihajonta	8,3	5,6	7,3	6,8	7,8	7,0	6,5	8,1	8,8
lkm	60	172	374	509	133	1 249	1 115	839	839

Taulukko 2: Keskimääräinen kokoaikaisten vastaajien työaika ikäryhmittäin vuonna 2023 ja yhteensä vuosina 2023, 2021 ja 2019. Mukana kokoaikaiset esihenkilöt ja työntekijät.

¹⁴ Miten Suomi voi? Työterveyslaitos tutkimuskooste
<https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>

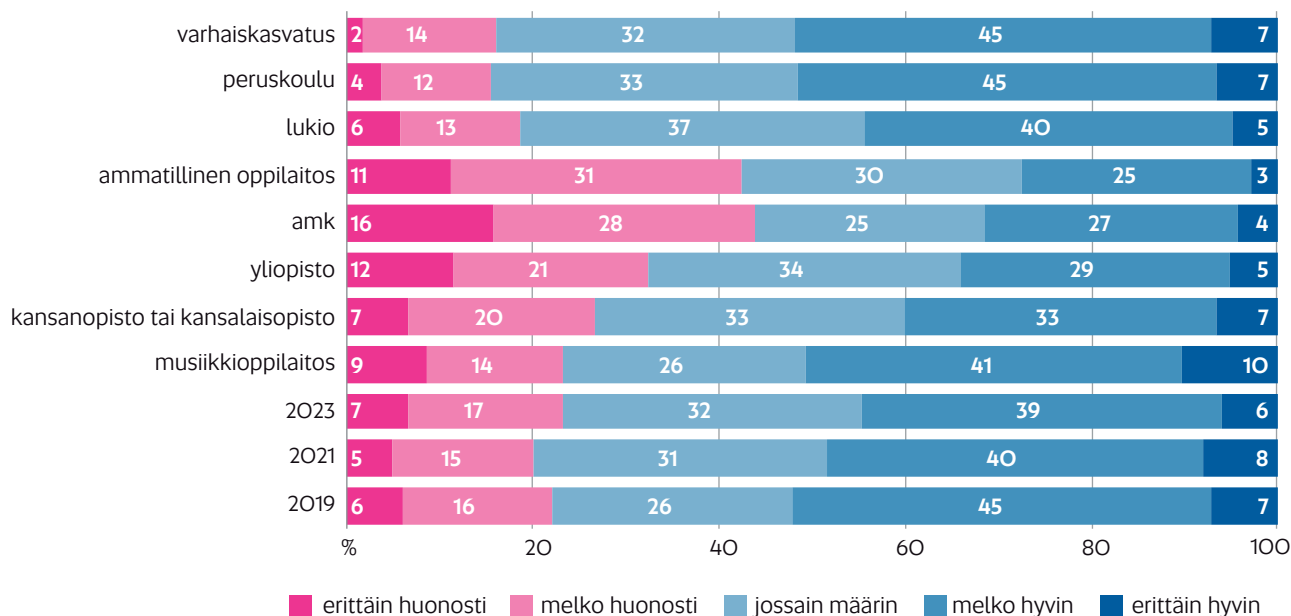
7. Työyhteisön toimivuus ja kehittämisaktiivisuus

TYÖYHTEISÖN TOIMIVUUTTA koskevilla kysymyksillä työpaikka tai työyhteisö määriteltiin seuraavasti: työpaikalla tai työyhteisöllä tarkoitetaan varhaiskasvatusta, peruskoulua, lukiota, ammatillisen oppilaitoksen tai ammattikorkeakoulun osastoa tai yksikköä, yliopiston laitosta tai yksikköä, jossa henkilö pääsääntöisesti työskentelee. Tutkimuksessa selvitettiin työyhteisön toimivuutta yhteisten käytänteiden, työpaikan ilmapiirin sekä työyhteisön kehittämisaktiivisuuden näkökulmasta.

Kaikista vastaajista 61 % (59 % vuonna 2021) koki, että työyhteisössä on sovittu yhteiset pelisäännöt melko tai erittäin hyvin. Varhaiskasvatuksessa 73 % ja perusopetuksessa 70 % kertoi yhteisten pelisääntöjen sopimisesta. Vähiten yhteisiä pelisääntöjä oli sovittuna ammatillisissa oppilaitoksissa,

ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa, kaikissa 42 %. Esihenkilöistä 91 % ilmoitti työyhteisöissään olevan sovittu yhteisistä pelisäännöistä melko tai erittäin hyvin.

Töiden tasapuolista jakautumista tarkasteltaessa vastaajista 45 % (48 % vuonna 2021) koki töiden jakautuneen oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti melko tai erittäin hyvin. Ammatillisissa oppilaitoksissa näin koki 28 % vastaajista (37 % vuonna 2021), ammattikorkeakouluissa 31 % (43 % vuonna 2021) ja yliopistoissa 34 % (40 % vuonna 2021). Varhaiskasvatuksessa 52 % (53 % vuonna 2021) ja perusopetuksessa 52 % (56 % vuonna 2021) koki tilanteen melko tai erittäin hyväksi. Esihenkilövastaajista 73 % (78 % vuonna 2021) ilmoitti, että työt työpaikalla jakautuvat oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti.

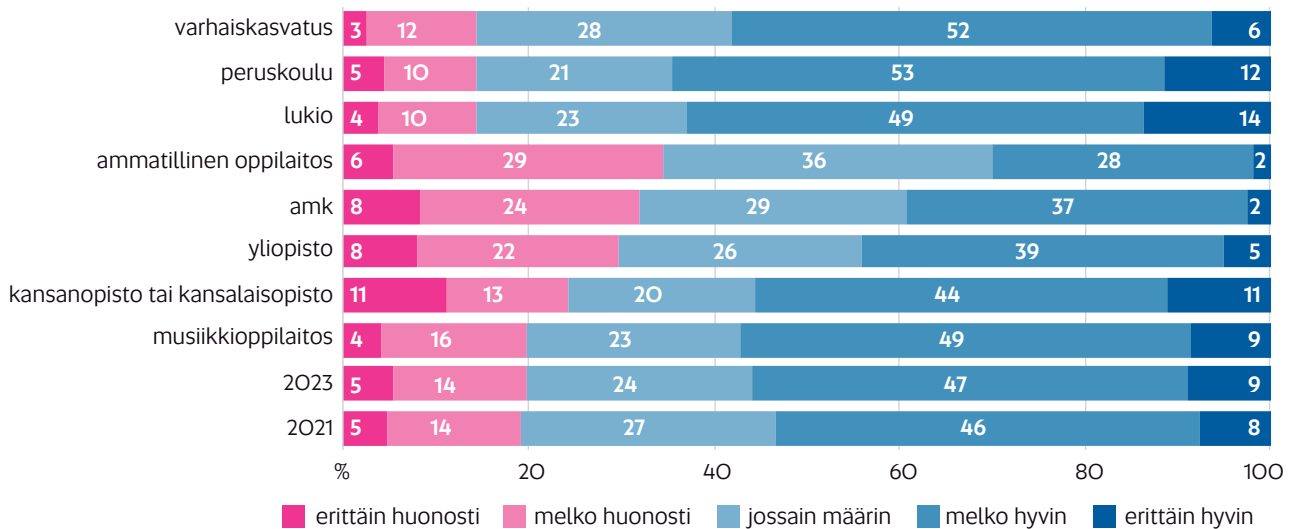


Kuvio 1: Töiden jakautuminen oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti opetusalan sektoreilla vuonna 2023 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2023 ja 2021

Ryhmätyöskentelyn koki työyhteisössään sujuvan kyse-
lyyn vastanneista melko tai erittäin hyvin 67 % (68 % vuonna
2021). Parhaiten ryhmätyöskentely kuvattiin sujuvan var-
haiskasvatuksessa 75 % (72 % vuonna 2021) ja perusope-
tuksessa 73 % (76 % vuonna 2021). Huonoin tilanne ryhmä-
työskentelyssä työyhteisöissä on ammattikouluissa, joissa
50 % (56 % vuonna 2021) vastaajista kertoi ryhmätyösken-
telyn sujuvan melko tai erittäin hyvin. Lähes yhtä huono
tilanne on ammattikorkeakouluissa 58 % (65 % vuonna
2021) ja yliopistoissa 56 % (61 % vuonna 2021). Esihenkilöistä
83 % (90 % vuonna 2021) kertoi työpaikallaan ryhmätyös-
kentelyn sujuvan melko tai erittäin hyvin.

Vastaajista 56 % (53 % vuonna 2021) koki tiedonkulun toi-
mivan työpaikan työyhteisön sisällä erittäin tai melko hyvin.

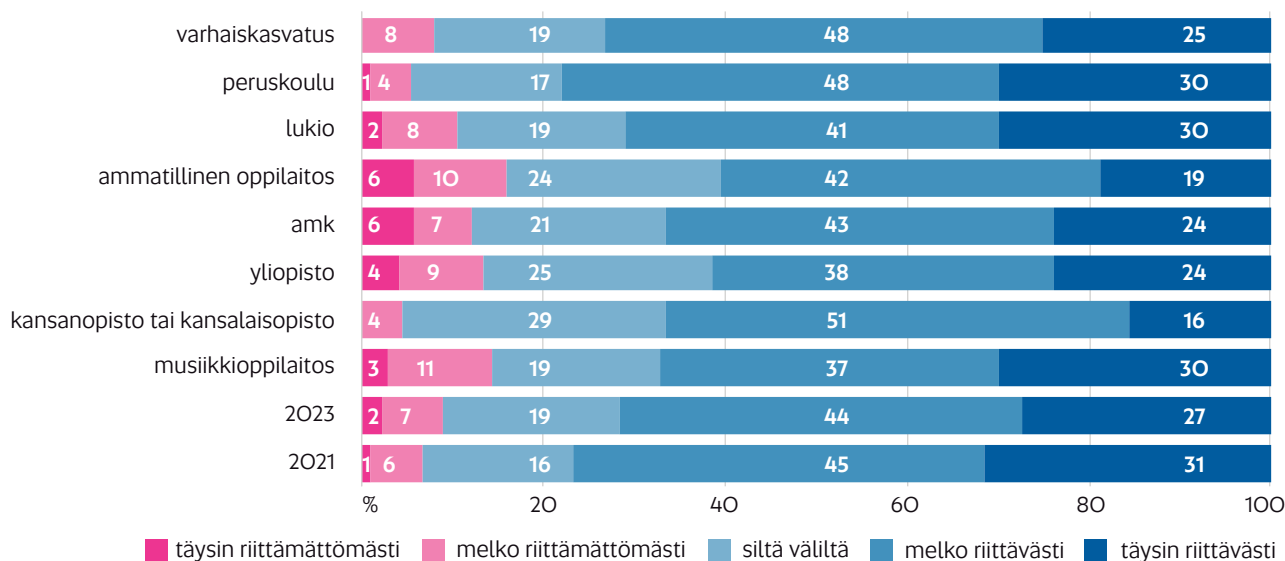
Tiedonkulun puutetta koettiin eniten ammattikorkea-
kouluissa 39 % (58 % vuonna 2021) sekä ammatillisissa oppi-
laitoksissa 30 % (38 % vuonna 2021), joissa vastaajat kertoi-
vat tiedonkulun toimivan työyhteisössä melko tai erittäin
hyvin. Peruskouluissa 65 % (62 % vuonna 2021) ja lukioissa
63 % (49 % vuonna 2021) ja varhaiskasvatuksessa 58 % (56
% vuonna 2021) tiedonkulku toimi parhaiten. Tiedonkulun
kertoi toimivan melko tai erittäin hyvin 84 % (84 % vuonna
2021) esihenkilövastaajista.



Kuvio 2: Tiedonkulun toimivuus työyhteisöissä eri sektoreilla vuonna 2023 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2023 ja 2021

OPETUSALAN TYÖOLOBAROMETRIN 2024 mukaan vastaajat kokevat työpaikkojensa ilmapiirin kannustavana ja uusia ideoita tukevana. Työpaikan ilmapiirin kertoi olevan kannustava ja uusia ideoita tukeva 64 % vastaajista (65 % vuonna 2021). Heikentymistä työpaikan ilmapiiriin kokemuksessa on ammatillisissa oppilaitoksissa, joissa ilmapiirin kannustavuuden kertoi olevan melko tai erittäin hyvä enää vain

45 % vastaajista, kun luku on ollut 55 % vuonna 2021. Paras tilanne vastausten perusteella on perusopetuksessa 69 % (72 % vuonna 2021) ja varhaiskasvatuksessa, joissa kummassakin 69 % (71 % vuonna 2021) vastaajista kertoo tilanteen olevan melko tai erittäin hyvä. Esihenkilöiden osalta työpaikan ilmapiiriin kertoi olevan kannustava ja uusia ideoita tukeva 79 % vastaajista (85 % vuonna 2021).



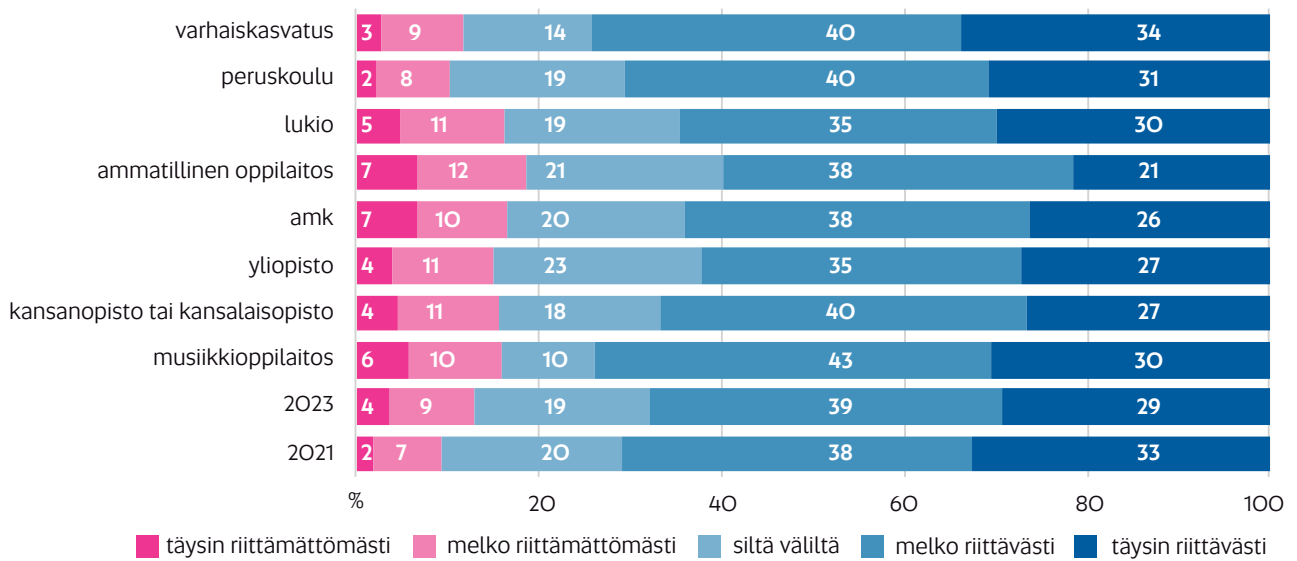
Kuvio 3: Tarvittaessa tukea ja apua työyhteisön jäseniltä saaneiden määrä sektoreittain vuonna 2023 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2023 ja 2021.

TUKEA JA APUA oman työyhteisön jäseniltä kertoo saavansa melko tai täysin riittävästi 71 % (77 % vuonna 2021) vastaajista. Erityisen hyvin apua ja tukea saadaan varhaiskasvatuksessa 73 % (74 % vuonna 2021), peruskouluissa 78 % (83 % vuonna 2021) ja lukioissa 71 % (77 % vuonna 2021), kun luku ammatillisten oppilaitosten osalta luku jää 61 % (71 % vuonna 2021) suuruiseksi.

Vastaajista 55 % (62 % vuonna 2021) kertoo työpaikalla tehdävän yhdessä parannuksia työpaikan toimintaan melko tai

täysin riittävästi, vastaava luku esihenkilöiden osalta on 82 % (86 % vuonna 2021).

Työpaikoilla työkaverit myös arvostavat toistensa työtä. Vastaajista 68 % (71 % vuonna 2021) kertoo omalla työpaikalla työkavereiden osoittavan arvostusta työkaverin työtään kohtaan melko tai täysin riittävästi. Esihenkilövastaukset eivät eronneet muiden työntekijöiden vastauksista tässä.



Kuvio 4: Osoittavatko työtoverisi arvostusta tekemääsi työtä kohtaan sektoreittain vuonna 2023 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2023 ja 2021.

8. Lähimmän esihenkilön ja johdon toiminta

JOHTAMINEN JA esihenkilötyö ovat keskeisiä työelämän kehittämisessä ja työhyvinvoinnin tukemisessa.

Esihenkilötyön laadulla ja johtamistavalla on merkittävä vaikutus työntekijöiden työhyvinvointiin. Esihenkilöillä on työhyvinvoinnin johtamisessa monta eri roolia, joista voidaan erottaa ainakin seuraavat: työhyvinvointia tukevien työolojen rakentaja, työhyvinvointia tukeva vuorovaikuttaja ja johtaja, työhyvinvointikulttuuria rakentava esimerkki, työhyvinvoinnin asiantuntija ja työhyvinvoinnin kehittäjä. Esihenkilö rakentaa käsitystä siitä, miten tärkeä asia työhyvinvointi työpaikalla on. Työhyvinvoinnin kehittäminen on työn kehittämistä yhdessä työntekijöiden kanssa sellaiseksi, että se tukee työhyvinvointia paremmin.¹⁵

Lähimmän esihenkilön toiminta

KEVAN TUTKIMUKSEN mukaan¹⁶ esihenkilöt toivovat henkilöstöjohdolta enemmän tukea työkyvyn johtamisessa toimintaohjein ja ohjeiden, koulutuksen, työajan sekä työkykyjohtamisen kokonaiskuvan tarjoamisen keinoin. Esi-

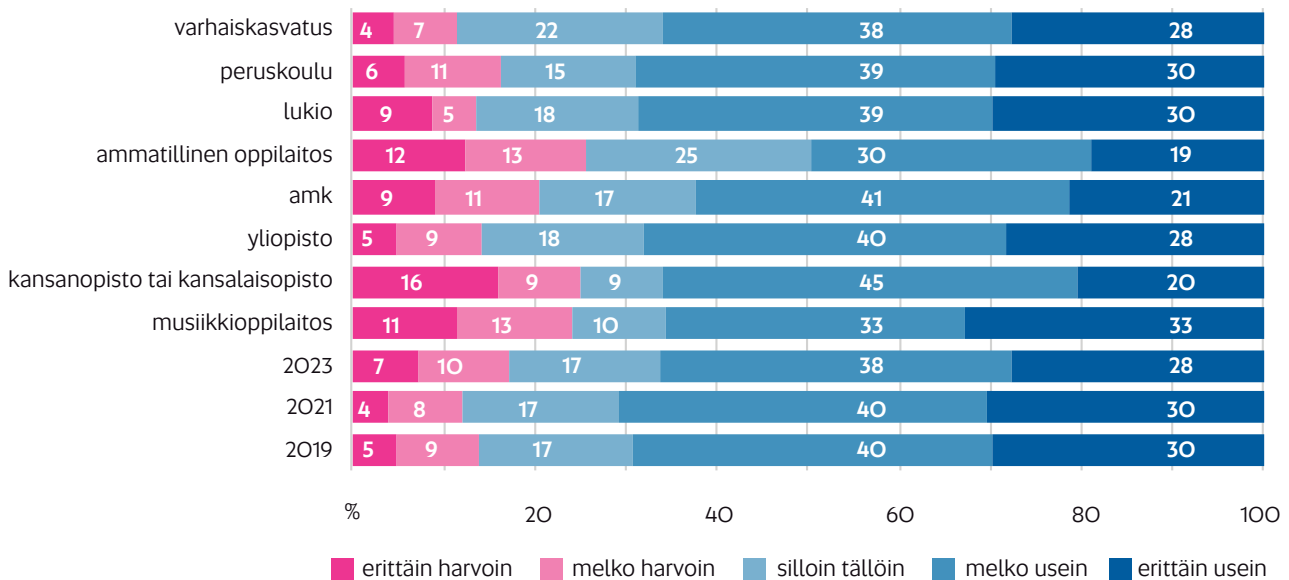
henkilöt myös kaipaavat tukea ja apua esihenkilötyöhönsä.

Vuosien 2019 ja 2021 Opetusalan työolobarometrin tulokset johtamisen osalta ovat olleet saman suuntaisia, mutta vuoden 2023 tulokset ovat hieman laskeneet.

Kysymyksessä huomioiko esihenkilösi työntekijöiden mielipiteet tärkeissä asioissa, vastaajista 61 % (67 % vuonna 2021) oli väitteen kanssa samaa mieltä melko tai erittäin usein. Esihenkilövastaajista 69 % (83 % vuonna 2021) kertoo esihenkilönsä huomioivan työntekijöiden mielipiteet tärkeissä asioissa melko tai erittäin usein.

Lähimmän esihenkilön koki kohtelevan työntekijöitä tasapuolisesti 66 % (70 % vuonna 2021) vastaajista. Esihenkilövastaajista 80 % (83 % vuonna 2021) kertoo esihenkilönsä kohtelevan kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti.

TUKEA JA apua esihenkilöltään tarvittaessa työtehtäviensä hoitamiseen saa melko tai täysin riittävästi 62 % (64 % vuonna 2021) kaikista vastaajista, paras tilanne on peruskouluissa 66 % (67 % vuonna 2021) ja musiikkioppilaitok-



Kuvio 5: Esihenkilö kohtelee kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti sektoreittain vuonna 2023 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2023, 2021 ja 2019.

¹⁵ Johtaminen ja työhyvinvointi. Tampereen yliopisto Verkkosivu <https://sites.tuni.fi/kehitytyhyvinvointia/johtaminen-tyohyvinvointi/>

¹⁶ Työkykyjohtaminen ja työterveysyhteistyö julkisella alalla vuonna 2023. Kevan tutkimuksia 3/2023 <https://www.keva.fi/globalassets/uutishuone/uutisten-tiedostoliitteet/2023/tyokykyjohtaminen-ja-tyoterveysyhteistyö-julkisella-alalla-2023.pdf>

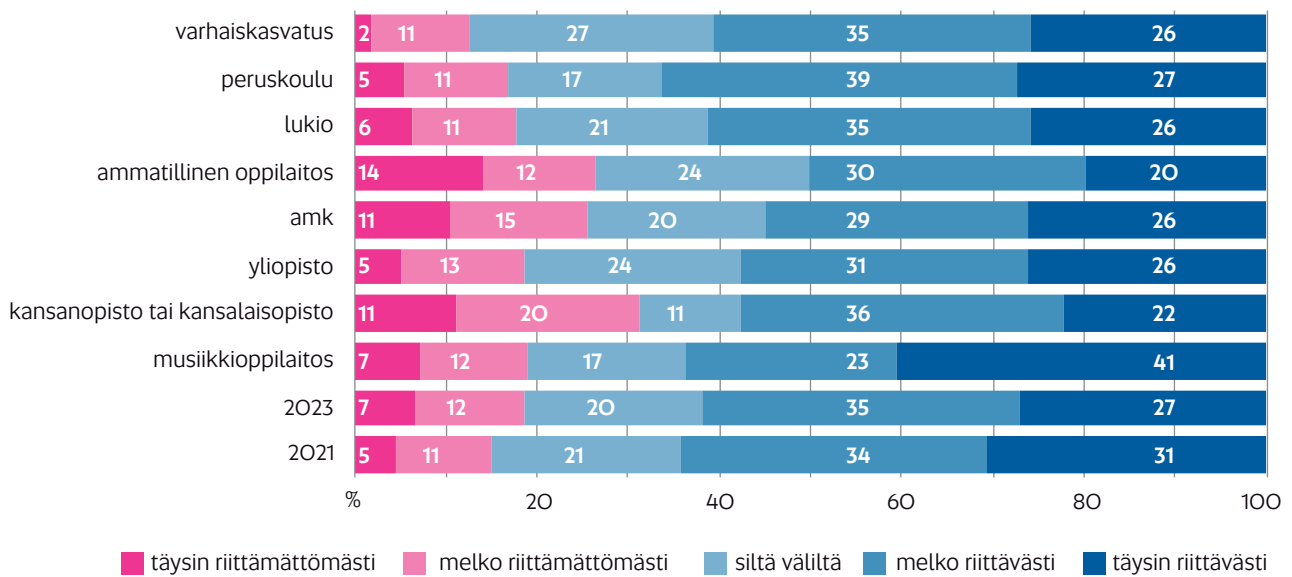
sisä 64 %. Melko tai täysin riittämättömästi apua ja tukea esihenkilöltään saa kansan- tai kansalaisopiston vastaajista 31 %, ammatillisten oppilaitosten vastaajista 26 % (18 % vuonna 2021) ja ammattikorkeakoulujen vastaajista 26 % (18 % vuonna 2021).

ESIHENKILÖ ANTAA RIITTÄVÄSTI TIETOA työhön liittyvissä asioissa melko tai täysin riittävästi 64 % (67 % vuonna 2021) vastaajien mielestä. Peruskoulujen 69 % (68 % vuonna 2021), lukioiden 67 % (74 % vuonna 2021) ja musiikkioppilaitosten 67 % vastaajat kertovat muita vastaajia paremmasta esihenkilötuesta, kun taas melko tai täysin riittämättömästi tietoa esihenkilöltä kertoo saavansa ammatillisten oppilaitosten vastaajista 25 % (17 % vuonna 2021) ja kansan- tai kansalaisopistojen vastaajista jopa 33 %.

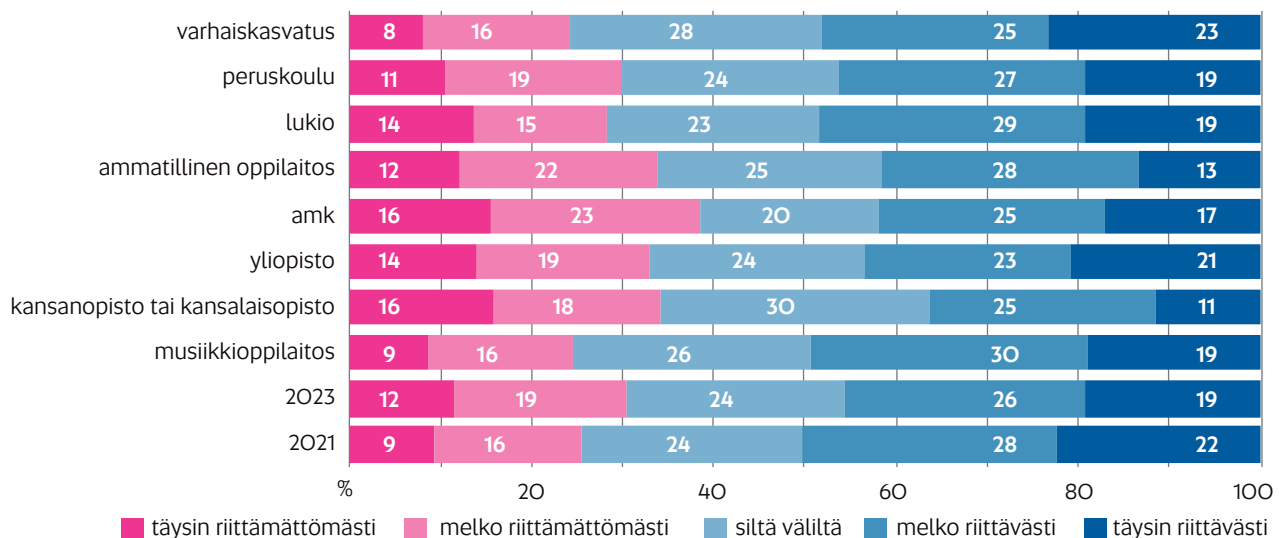
Esihenkilöistä melko tai täysin riittävästi lähiesihenkilöltään tietoa työhön liittyvistä asioista kertoo saavansa keskimäärin 72 % vastaajista (73 % vuonna 2021).

Vastaajista 45 % (50 % vuonna 2021) kertoo saavansa esihenkilöltä ”melko tai täysin riittävästi” selkeää ja rakentavaa palautetta siitä, miten on onnistunut työssään. Esihenkilöiden osalta vastaajista 59 % (58 %) kertoo melko tai täysin riittävästi palautteesta.

VASTAAJISTA 57 % (60 % vuonna 2021) kertoo esihenkilön kannustavan heitä kehittymään työssään melko tai täysin riittävästi. Esihenkilöiden vastaukset ovat saman suuntaisia



Kuvio 6: Saat tarvittaessa apua ja tukea esihenkilöltäsi työtehtäviesi hoitamiseen sektoreittain vuonna 2023 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2023 ja 2021.



Kuvio 7: Selkeää ja rakentavaa palautetta esihenkilöltäsi työssä onnistumisestasi sektoreittain vuonna 2023 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2023 ja 2021.

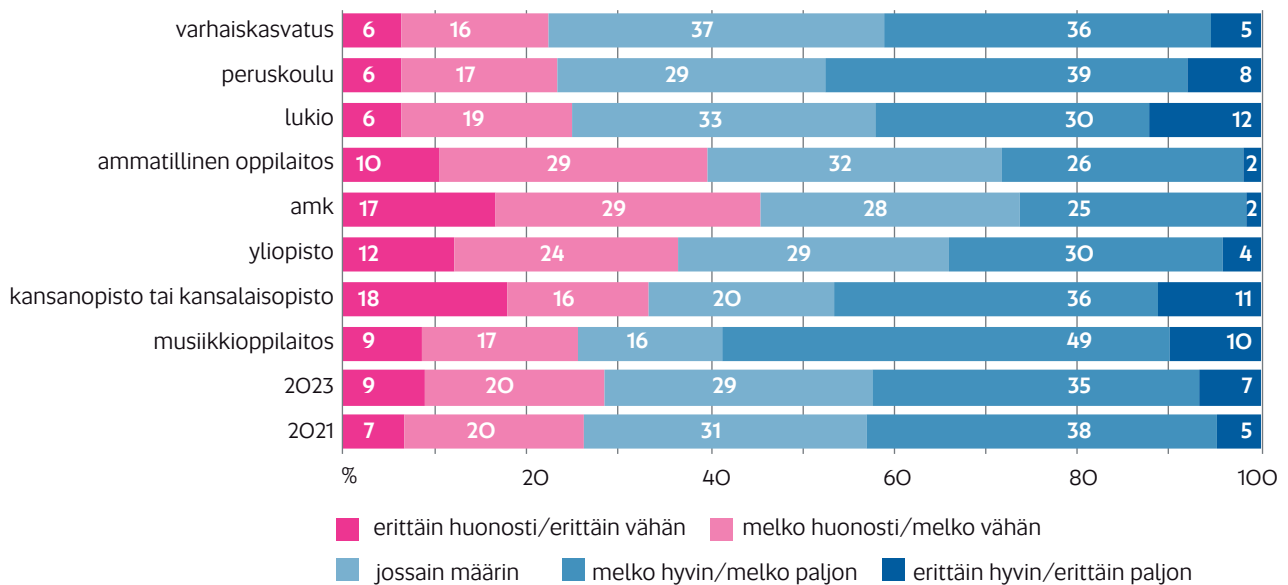
Johdon toiminta

JOHDON TOIMINTAA tarkasteltiin viiden eri kysymyksen muodossa.

Tiedon kulkua johdon ja henkilöstön välillä kuvasi melko tai erittäin hyväksi 42 % (43 % vuonna 2021) vastaajista, esihenkilövastaajista näin koki 67 % (63 % vuonna 2021). Parhaiten tiedon kulku johdon ja henkilöstön välillä toimii musiikkioppilaitoksissa 59 %, kansan- ja kansalaisopistoissa 47 %, peruskouluissa 47 % (48 % vuonna 2021). Tiedonkulku johdon ja henkilöstön välillä kulkee melko tai erittäin huonosti ammattikorkeakouluissa 46 % (28 % vuonna 2021), ammatillisissa oppilaitoksissa 39 % (20 % vuonna 2021) ja yliopistoissa 36 % (38 % vuonna 2021).

KYSYTTÄESSÄ KUINKA kiinnostunut johto on opetushenkilöstön mielipiteistä työhön liittyvissä asioissa, vastaajista 33 % (31 % vuonna 2021) kertoi johdon olevan melko tai erittäin paljon kiinnostunut työhön liittyvistä asioista. Eniten johdon kiinnostusta henkilöstön mielipiteisiin kokivat musiikkioppilaitoksissa työskentelevät 50 %, kansan- tai kansalaisopistoissa työskentelevät 42 % ja peruskouluissa työtään tekevät 39 % (41 % vuonna 2021).

Heikoin tilanne on ammattikorkeakouluissa, joissa 16 % (28 % vuonna 2021) sekä ammattikouluissa 16 % (19 % vuonna 2021) vastaajista oli sitä mieltä, että johto on melko tai erittäin paljon kiinnostunut henkilöstön mielipiteistä. Esihenkilövastaajista 58 % (52 % vuonna 2021) kertoo kokevansa johdon olevan kiinnostunut opetushenkilöstön mielipiteistä.

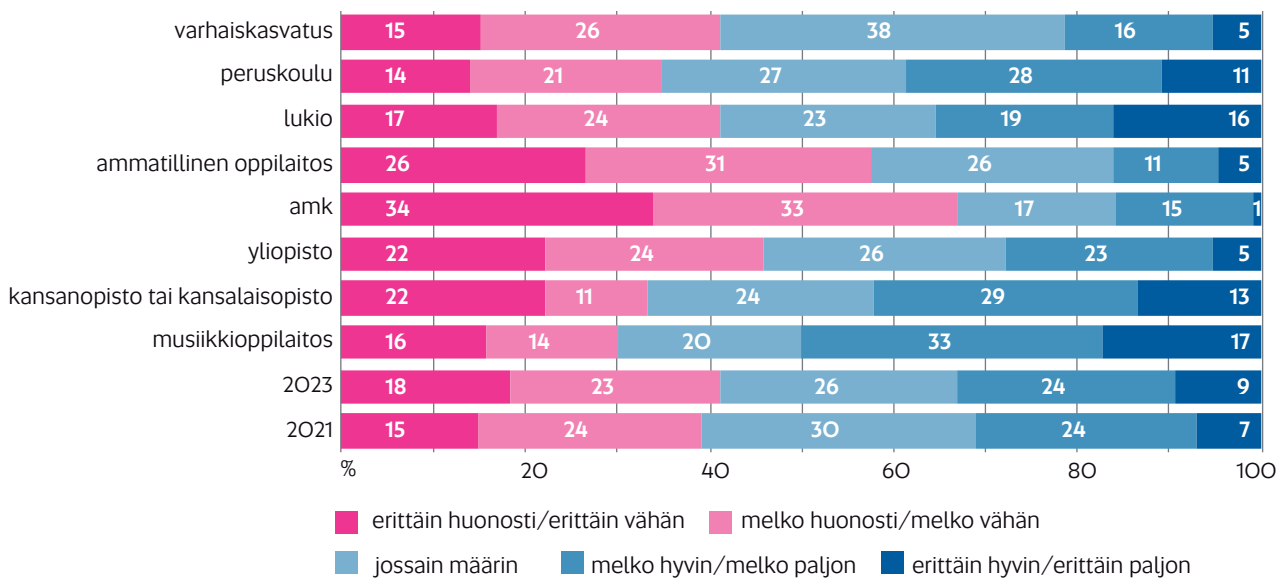


Kuvio 8: Tiedonkulku toimii johdon ja henkilöstön välillä sektoreittain vuonna 2023 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2023 ja 2021.

Osoittaako työpaikkasi johto arvostusta kaikkien työtä kohtaan -kysymykseen vastasi myöntävästi 37 % (37 % vuonna 2021) vastaajista. Musiikkioppilaitosten 53 %, kansan- ja kansalaisopistojen 49 % vastaajista kokivat eniten työpaikan johdon arvostavan työtään. Huonoin tilanne on ammattikorkeakoulussa 15 % (33 % vuonna 2021), ammatillisissa oppilaitoksessa 26 % (32 % vuonna 2021) ja yliopistoissa 32 % (36 % vuonna 2021). Esihenkilövastaajista 62 % (63 % vuonna 2021) kertoo työpaikan johdon osoittavan arvostusta kaikkien työtä kohtaan melko tai erittäin hyvin.

Vain 40 % (42 % vuonna 2021) kertoo luottavansa johdon päätöksentekoon melko tai erittäin paljon. Paras tilanne on kansan- ja kansalaisopistoissa (58 %) ja musiikkioppilaitoksissa (56 %). Heikoin tilanne on ammattikorkeakouluissa 21 % (37 % vuonna 2021). Esihenkilövastaajien kohdalla vastaava luku on 67 % (63 % vuonna 2021).

Omalla työpaikalla panostetaan työpaikan ja henkilöstön kehittämiseen melko tai erittäin paljon 40 % (43 % vuonna 2021) vastaajien mielestä. Esihenkilöistä näin kokee 67 % (64 % vuonna 2021).



Kuvio 9: Kuinka kiinnostunut johto on henkilöstön mielipiteistä työhön liittyissä asioissa sektoreittain vuonna 2023 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2023 ja 2021.

9. Lähiesihenkilötyön merkitys

Hyvän esihenkilötyön tuloksia

OPETUSLAN AMMATTILAISTEN työpaikat ovat asiantuntijaorganisaatioita, joissa työntekijöillä on iso autonomia omaan työhönsä.

Työyhteisön kokemus lähiesihenkilötyön toimivuudesta on keskeistä työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Optimitilanteessa työpaikoilla tiedonkulku toimii ja työt jakautuvat oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti. Työpaikka koetaan myös kannustavaksi ja uusia ideoita tukeväksi sekä ryhmätyöskentely sujuu, työhön myös tehdään yhteisesti parannuksia. Tätä tukee se, että työpaikan yhteisistä pelisäännöistä on sovittu. Työpaikalla saadaan työyhteisön jäseniltä apua ja tukea ja samalla koetaan myös arvostusta työtovereiden taholta.

Työntekoa tukevan lähiesihenkilötyön tunnuspiirteitä ovat työntekijöiden mielipiteiden huomiointi tärkeissä asioissa, henkilöstöä kohdellaan tasapuolisesti ja esihenkilöltä saa tarvittaessa apua, tukea ja kannustusta. Työnteon onnistumisesta saa riittävästi rakentavaa palautetta.

Toimivassa työpaikassa lähiesihenkilö välittää työpaikan johdon viestit ja näkemykset henkilöstölle, jolloin työntekijät kokevat johdon olevan kiinnostunut heidän työstään ja arvostavan heitä. Tällöin myös työntekijöiden luottamus johtoa kohtaan on vahvempaa. Kun työntekijät luottavat johtoon, johdon panostus työntekijöiden toimintaan ja henkilöstön kehittämiseen saa myös työntekijät sitoutumaan vahvemmin työpaikkaan.

TULOS: Vastauksista nousi esille, että työntekijän oman työn hallinnassa keskeistä on omien tietoja ja taitojen käyttö. Silloin työntekijä voi kehittyä työssä ja voi vaikuttaa oman työnsä määrään ja työn kannalta tärkeisiin päätöksiin. Nämä kaikki yhdessä vahvistavat työn hallinnan tunnetta.

Kun esihenkilötyö koetaan hyväksi, se vähentää työn ristiriitaisia odotuksia, liiallisen työmäärän kokemusta sekä kiireen tunnetta.

Lisäksi hyvä esihenkilötyö vähensi kokemusta turhista ja toisarvoisista töistä. Tällöin myöskään ei koeta, että työssä joudutaan toimimaan omien arvojen tai työlle asetettujen tavoitteiden vastaisesti.

Tällöin työpaikalla hyväksytään kannustava ja rohkaiseva ilmapiiri, jolloin työn aiheuttaman stressin kokeminen vähenee. Hyväksi koetun esihenkilön työyhteisössä stressiä melko tai erittäin usein kokevia on 27 % vastaajista, kun muissa työyhteisöissä vastaava luku on 47 %. Samoin esihenkilötyön hyväksi kokevien työpaikkojen vastaajista arvioi eläkeikään asti työssään jaksavan 50 % työntekijäistä, kun muualla vastaava luku on 30 %.

TULOS: Työn ilo ja imu ovat vahvempia työpaikoilla, joissa lähiesihenkilötyö koetaan hyväksi. Tällöin työstä ollaan innostuneita ja työhön on mukava syventyä. Lisäksi vastaajat ovat tyytyväisiä nykyiseen työhön. Tämä näkyy tuloksissa: hyväksi koetun esihenkilön työpaikalla työstään innostuneita kertoo olevan 80 % vastaajista (muut 58 %), työhön on mukava syventyä 80 % vastaajan mukaan (muut 60 %) sekä työhön ollaan tyytyväisiä 88 % vastaajien työpaikalla (muut 59 %).

TULOS: Vakavan ja toistuvan epäasiallisen kohtelun kokeminen on vähäisempää hyväksi koetun esihenkilön työpaikalla. Näyttää siltä, että vakavasta ja toistuvasta epäasiallisesta kohtelusta johtuvat sairauspoissaolot ovat vähäisempiä. Lisäksi epäasiallisen kohtelun tilanteet ratkeavat todennäköisemmin.

TULOS: esihenkilötyö tarvitsee riittävästi aikaa ja resursseja ja osaamista sekä hyvät yhteiset pelisäännöt ja vahva ja turvallinen ja avoin työyhteisö.

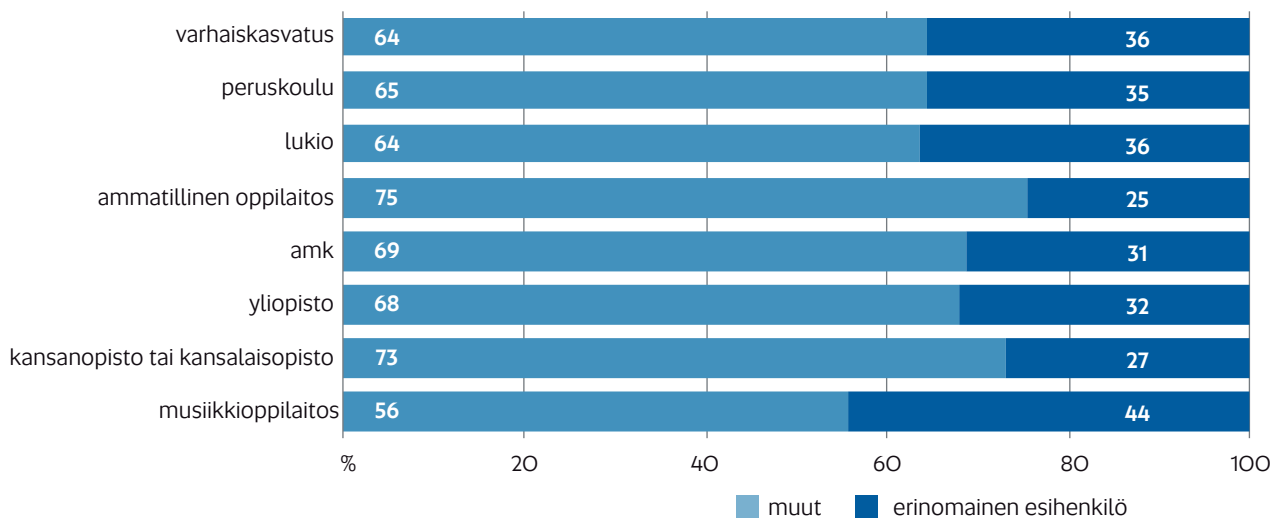
Näissä väittä missä on käytetty 5-portaista Likert -asteikkoa. Tulokset on laskettu kuuden väittämän keskiarvona. Mikäli tulos on 4–5, esihenkilötyö on koettu hyväksi.

Tarkasteltaessa työntekijöiden kokemuksia hyväksi koetusta esihenkilöstä sukupuolella, iällä, palvelussuhteen luonteella (määräaikaisuus/vakinaisuus), työ- tai virkasuhteen kokoaikaisuudella tai tutkimusviikon aikana tehdyllä työmäärällä, kunnan koolla tai oppilaitosmuodolla ei ole tilastollista merkitsevyyttä vastauksissa.

Hyväksi koettuja esihenkilöitä oli aineistoissa noin kolmannes vastaajien työpaikoista. Näissä tuloksissa ei ole huomioitu esihenkilöiden vastauksia. Myös esihenkilöiden osalta vastaukset olivat saman suuntaisia.

Erinomaiseksi koetun lähiesihenkilön merkitys		p arvo	erinomaiseksi koettu esihenkilö
1	Työyhteisön toimivuus ja kehittämisaktiivisuus: Onko työyhteisössasi sovittu yhteisistä pelisäännöistä?	0	Tilastollisesti erittäin merkitsevä
2	Työyhteisön toimivuus ja kehittämisaktiivisuus: Jakautuvatko työt oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti työyhteisössasi?	0	Tilastollisesti erittäin merkitsevä
3	Työyhteisön toimivuus ja kehittämisaktiivisuus: Miten ryhmätyöskentely sujuu työyhteisössasi?	0	Tilastollisesti erittäin merkitsevä
4	Työyhteisön toimivuus ja kehittämisaktiivisuus: Kuinka tiedonkulku toimii työyhteisösi sisällä?	0	Tilastollisesti erittäin merkitsevä
5	Työpaikkani ilmapiiri on kannustava ja uusia ideoita tukeva.	0	Tilastollisesti erittäin merkitsevä
6	Työyhteisön toimivuus ja kehittämisaktiivisuus: Saatko tarvittaessa tukea ja apua työyhteisösi jäseniltä?	0	Tilastollisesti erittäin merkitsevä
7	Työyhteisön toimivuus ja kehittämisaktiivisuus: Teettekö yhdessä parannuksia toimintaanne?	0	Tilastollisesti erittäin merkitsevä
8	Työyhteisön toimivuus ja kehittämisaktiivisuus: Osoittavatko työtoverisi arvostusta tekemääsi työtä kohtaan?	0	Tilastollisesti erittäin merkitsevä
9	Lähimmän esimiehen toiminta: Huomioiko esimiehesi työntekijöiden mielipiteet tärkeissä asioissa?	0	Tilastollisesti erittäin merkitsevä
10	Lähimmän esimiehen toiminta: Kohtelee ko esimiehesi kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti?	0	Tilastollisesti erittäin merkitsevä
11	Lähimmän esimiehen toiminta: Saatko tarvittaessa tukea ja apua esimieheltäsi työtehtäviesi hoitamiseen?	0	Tilastollisesti erittäin merkitsevä
12	Lähimmän esimiehen toiminta: Antaako esimiehesi riittävästi tietoa työhösi liittyvistä asioista?	0	Tilastollisesti erittäin merkitsevä
13	Lähimmän esimiehen toiminta: Saatko esimieheltäsi selkeää ja rakentavaa palautetta siitä, miten olet onnistunut työssäsi?	0	Tilastollisesti erittäin merkitsevä
14	Lähimmän esimiehen toiminta: Kannustaako esimiehesi sinua kehittymään työssäsi?	0	Tilastollisesti erittäin merkitsevä
15	Johdon toiminta: Kuinka tiedonkulku toimii johdon ja henkilöstön välillä?	0	Tilastollisesti erittäin merkitsevä
16	Johdon toiminta: Kuinka kiinnostunut johto on opetushenkilöstön mielipiteistä työhön liittyvissä asioissa?	0	Tilastollisesti erittäin merkitsevä
17	Johdon toiminta: Osoittaako työpaikkasi johto arvostusta kaikkien työtä kohtaan?	0	Tilastollisesti erittäin merkitsevä
18	Johdon toiminta: Missä määrin luotat johdon päätöksentekoon?	0	Tilastollisesti erittäin merkitsevä
19	Johdon toiminta: Panostetaanko työpaikkallasi toiminnan ja henkilöstön kehittämiseen?	0	Tilastollisesti erittäin merkitsevä
20	Työn hallinta: Kehittymis- ja vaikuttamismahdollisuudet: Voitko käyttää tietojasi ja taitojasi työssäsi?	0	Tilastollisesti erittäin merkitsevä
21	Työn hallinta: Kehittymis- ja vaikuttamismahdollisuudet: Kuinka paljon työsi tarjoaa mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kehittämiseen?	0	Tilastollisesti erittäin merkitsevä
22	Työn hallinta: Kehittymis- ja vaikuttamismahdollisuudet: Voitko vaikuttaa omaan työmäärääsi?	0	Tilastollisesti erittäin merkitsevä
23	Työn hallinta: Kehittymis- ja vaikuttamismahdollisuudet: Voitko vaikuttaa päätöksiin, jotka ovat tärkeitä työsi kannalta?	0	Tilastollisesti erittäin merkitsevä
24	Kuormitustekijät työssä: Kuinka usein sinulla on liikaa töitä?	0	Tilastollisesti erittäin merkitsevä
25	Kuormitustekijät työssä: Kuinka usein erilaiset keskeytykset vaikeuttavat työntekoasi?	0,3766	Tilastollisesti ei-merkitsevä
26	Kuormitustekijät työssä: Kuinka usein eri tahojen ristiriitaiset odotukset työstäsi vaikeuttavat työntekoasi?	0	Tilastollisesti erittäin merkitsevä
27	Työkuormitus: Jatkuva kiire ja kireä aikataulu	0	Tilastollisesti erittäin merkitsevä
28	Työkuormitus: Toisarvoiset työt vievät aikaa varsinaiselta työltäni	0	Tilastollisesti erittäin merkitsevä
29	Työkuormitus: Tilanteet, joissa joudut toimimaan arvojesi tai työlle asettamiesi tavoitteiden vastaisesti?	0	Tilastollisesti erittäin merkitsevä
30	Työstressi: Tunnetko nykyisin tällaista työn aiheuttamaa stressiä?	0	Tilastollisesti erittäin merkitsevä
31	Nykyisellä työtahdillani en usko jaksavani eläkeikään saakka	0	Tilastollisesti erittäin merkitsevä
32	Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi?	0	Tilastollisesti erittäin merkitsevä
33	Työn ilo: Kuinka usein olet innostunut työstäsi?	0	Tilastollisesti erittäin merkitsevä
34	Työn ilo: Kuinka usein sinusta on mukavaa syventyä työhösi?	0	Tilastollisesti erittäin merkitsevä

Taulukko 3: Erinomaiseksi koetun lähiesihenkilön merkitys



Kuvio 10: Erinomaiseksi koettujen lähiesihenkilöiden yleisyys sektoreittain

Mitä merkitsee erinomaiseksi arvioitu esihenkilö?

Hyvällä esihenkilöllä tässä tutkimuksessa tarkoitetaan lähiesihenkilötyötä, jossa

- ▶ huomioidaan työntekijöiden mielipiteitä tärkeissä asioissa
- ▶ varmistetaan työntekijöiden tasapuolinen kohtelu
- ▶ saadaan apua ja tukea
- ▶ annetaan riittävästi vastaajan työhön liittyvistä asioista
- ▶ työssä onnistumisesta annetaan selkeää ja rakentavaa palautetta
- ▶ autetaan kehittymään työssään

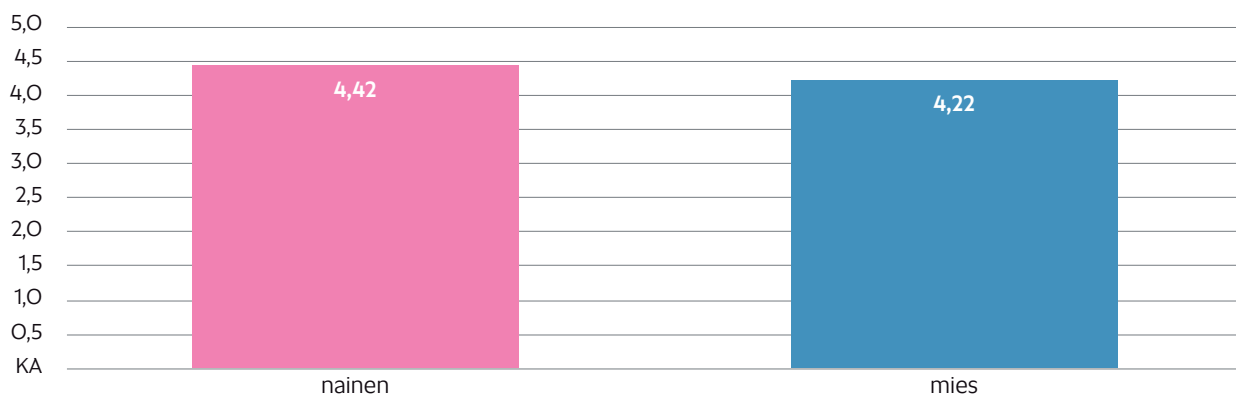


10. Työn kehittymis- ja vaikutusmahdollisuudet

Työelämä muuttuu koko ajan ja työssä kehittymismahdollisuudet ovat tärkeä osa kaikkien työntekijöiden työuraa. Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön puolestaan luovat työhyvinvointia.



TILANNE OPETUSALAN ammattilaisten työpaikoilla on hyvä kehittämis- ja vaikutusmahdollisuuksien näkökulmasta. 89 % (89 % vuonna 2021) vastaajista kertoo voivansa käyttää tietojaan ja taitojaan työssään melko tai erittäin hyvin. Naisista näin on vastannut 90 % ja miehistä 85 %¹⁷.



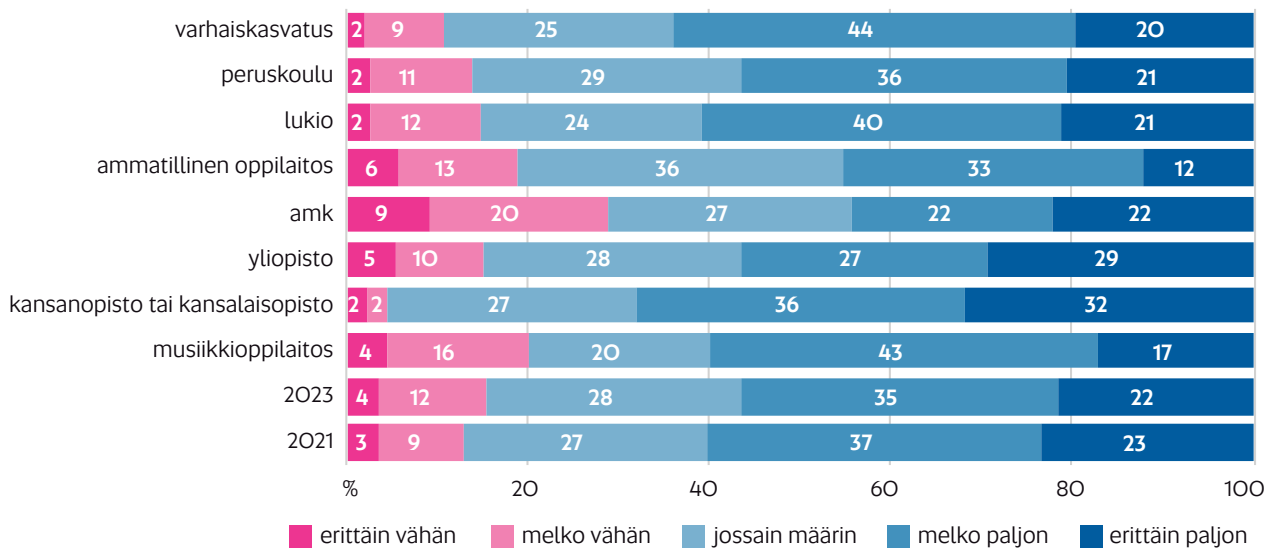
Kuvio 11: Tietojen ja taitojen käyttö työssä

¹⁷ tilastollisesti erittäin merkitsevä tulos

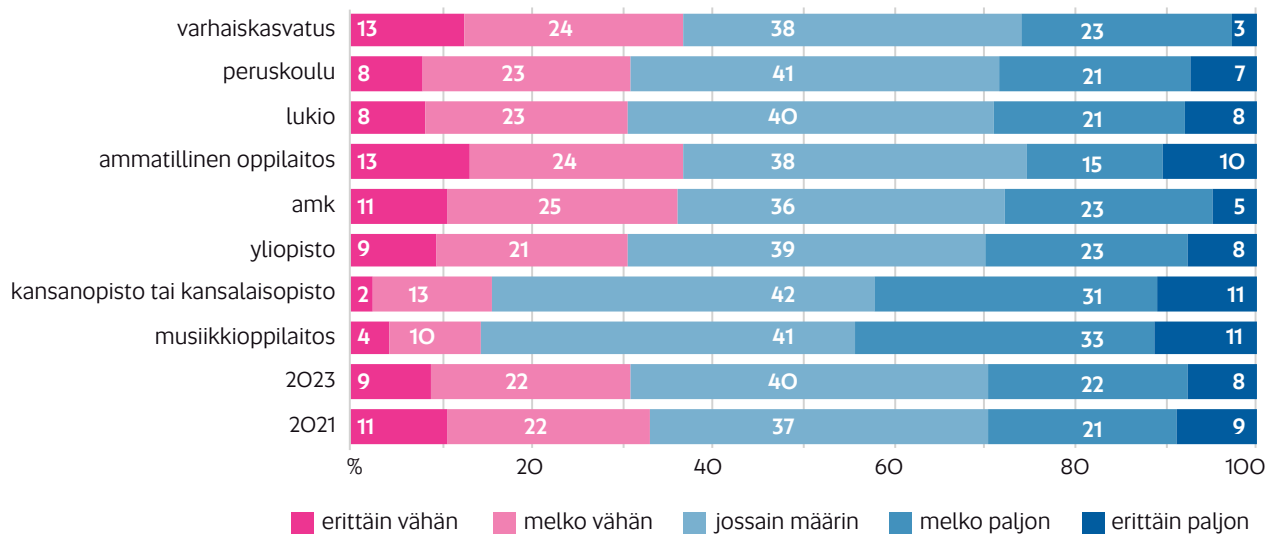
TYÖ TARJOAA mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kehittämiseen melko tai erittäin paljon 57 % vastaajista. Parhaaksi työssä kehittymismahdollisuutensa kuvaavat kansan- tai kansalaisopistoissa (68 %) ja varhaiskasvatuksessa (64 %) työskentelevät. Vähiten työ tarjosi mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kehittämiseen ammattikorkeakouluissa 44 % (55 % vuonna 2021). Esihenkilövastaajista peräti 80 % (76 % vuonna 2021) kuvaa omat kehittymismahdollisuudet hyviksi tai erittäin hyviksi.

KYSYMYKSEEN VOITKO vaikuttaa työmäärääsi melko tai erittäin paljon vastasi myönteisesti 30 % (30 % vuonna 2021) vastaajista. Esihenkilöt eivät vastausten perusteella ole voineet vaikuttaa työmääräänsä työntekijöitä enempää. Naisista omaan työmääräänsä voi vaikuttaa melko tai erittäin paljon 27 %, kun taas miehistä 40 %¹⁸

Oman työn kannalta tärkeisiin päätöksiin melko tai erittäin paljon kertoo voivansa¹⁹ vaikuttaa 34 % (34 % vuonna 2021) vastaajista. Esihenkilövastaajista 56 % (63 % vuonna 2021) kertoo voivansa vaikuttaa oman työnsä kannalta tärkeisiin päätöksiin.



Kuvio 12: Työ tarjoaa mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kehittämiseen sektoreittain vuonna 2023 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2023 ja 2021



Kuvio 13: Omaan työmäärään pystyy vaikuttamaan, sektoreittain vuonna 2023 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2023 ja 2021

¹⁸ tilastollisesti erittäin merkitsevä tulos

¹⁹ tilastollisesti erittäin merkitsevä tulos

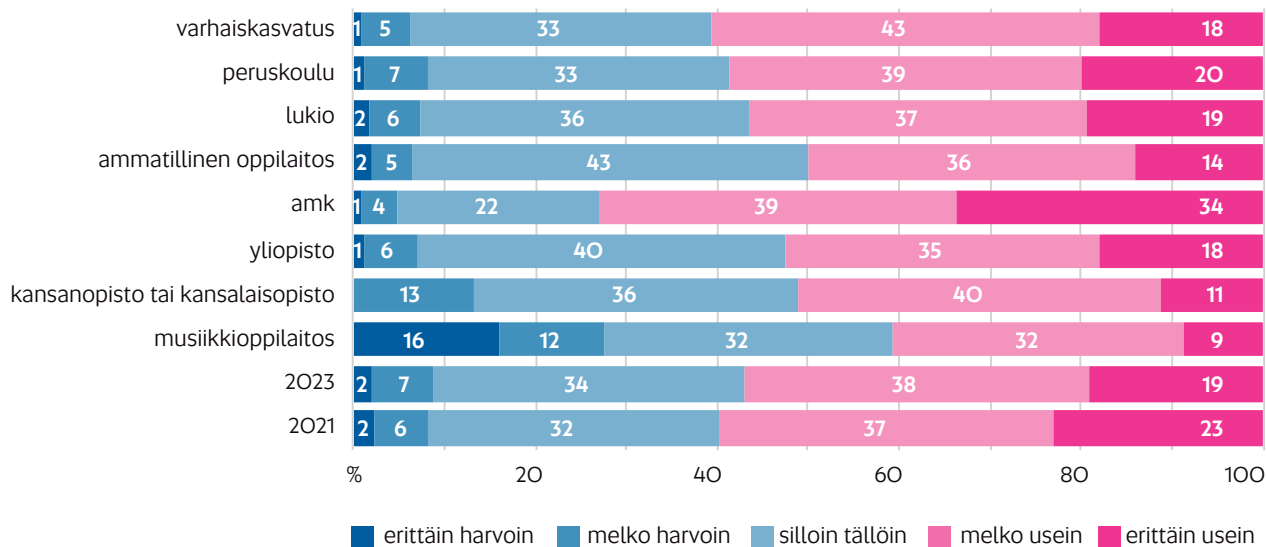
11. Kuormitustekijät työssä

Nykyisessä työelämässä työtä kuormittavat usein keskeytykset, turhat häiriöt sekä liiallinen tietotulva. Psykososiaalisella kuormituksella tarkoitetaan työn järjestelyihin, työn sosiaaliseen toimivuuteen sekä työn sisältöihin liittyviä kuormitustekijöitä.²⁰



LIIKAA TÖITÄ melko tai erittäin usein kokee 57 % vastaajista (60 % vuonna 2021). Huonoin tilanne työmäärän suhteen on ammattikorkeakouluissa 73 % (54 % vuonna 2021) ja varhaiskasvatuksessa 61 % (69 % vuonna 2021). Varhaiskasvatuksessa tilanne on parantunut edelliseen mittauskertaan verrattuna. Musiikkioppilaitoksissa liikaa työtä melko tai erit-

tän kokee 41 % vastaajista. Esihenkilöistä liikaa työtä melko tai erittäin usein kertoo olevan 71 % (67 % vuonna 2021) vastaajista. Naisista liikaa työtä erittäin tai melko usein kertoo olevan 59 % vastaajista, miehistä 50 %²¹ 41–60 -vuotiaista melko tai erittäin usein liikaa työtä kertoo olevan 60 % vastaajista.



Kuvio 14: Liikaa töitä ilmoittaneiden osuudet sektoreittain vuonna 2023 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2023 ja 2021

²⁰ Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät? Työsuojelu.fi <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>

²¹ Tilastollisesti erittäin merkitsevä

ERILAISET KESKEYTYKSET vaikeuttavat työntekoa melko tai erittäin usein 69 %:lla vastaajista (69 % vuonna 2021). Eniten työtä vaikeuttavia keskeytyksiä kerrotaan olevan varhaiskasvatuksessa 87 % (84 % vuonna 2021) sekä peruskouluissa 77 % (70 % vuonna 2021). Esihenkilöiden kokemista työnteon keskeytyksistä kertoo 90 % (86 % vuonna 2021) vastaajista.

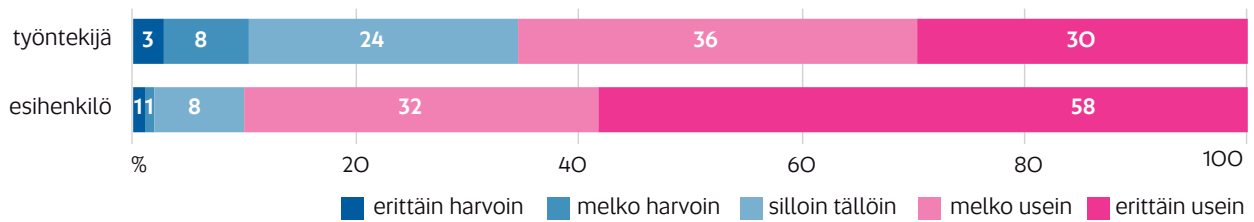
Hyväksikään koettu esihenkilö ei kuitenkaan pysty ratkaisemaan työssä tapahtuvia keskeytyksiä.

TULOS Työn keskeytysten vähentämiseen tulee lähteä hakemaan ratkaisuja työpaikoilla esimerkiksi yhteisten käytänteiden, pelisääntöjen ja toimintamallien kautta.

Eri tahojen ristiriitaisten odotusten kerrotaan vaikeuttavan melko tai erittäin paljon työtä 39 % (38 % vuonna 2021) vastaajien mielestä. Ammattikorkeakouluissa 50 % (48 %

vuonna 2021) ja varhaiskasvatuksessa 43 % (47 % vuonna 2021) sekä peruskouluissa 42 % (32 % vuonna 2021) koetaan eniten ristiriitaisia odotuksia. Esihenkilöistä 59 % (46 % vuonna 2021) kertoo ristiriitaisista odotuksista työtään kohtaan.

Jatkuva kiire ja kireät aikataulut kuormittavat vastaajia melko tai erittäin paljon 63 % (67 % vuonna 2021) opetus-, kasvatusta- ja tutkimusalalla. Ammattikorkeakouluissa 72 % (65 % vuonna 2021) sekä peruskouluissa 69 % (73 % vuonna 2021) vastaajista kertoo liiallisesta kiireestä ja kireistä aikatauluista. Esihenkilöiden vastaukset jatkuvan kiireen ja kireiden aikataulujen suhteen ovat samansuuntaisia kuin työntekijöiden. Naisista jatkuvaa kiirettä ja kireitä aikatauluja kokee 65 % vastaajista, miehistä 55 %.²²

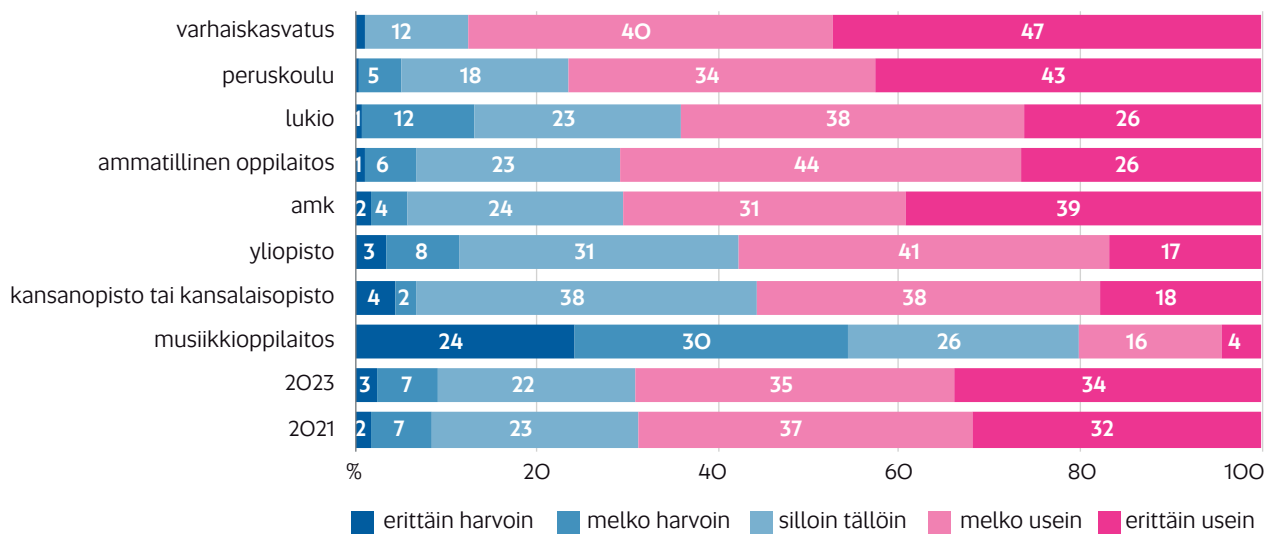


Kuvio 15: Kuinka usein erilaiset keskeytykset vaikeuttavat työntekoa esihenkilöiden ja työntekijöiden vastaukset vuonna 2023

²² Tilastollisesti erittäin merkitsevä

TOISARVOISTEN TÖIDEN KERTOO vievän aikaa varsinaiselta työnteolta melko tai erittäin usein 66 % (59 % vuonna 2021) vastaajista. Kuormittavin tilanne on varhaiskasvatuksessa 78 % (60 % vuonna 2021), perusopetuksessa 73 % (61 % vuonna 2021) kuten myös ammattikorkeakouluissa 73 % (63 % vuonna 2021) ja ammattikouluissa 72 % (60 % vuonna 2021). Esihenkilöt kertovat toisarvoisten töiden vievän aikaa työltään 65 % (60 % vuonna 2021) melko tai erittäin usein. 41–60 vuotiaista vastaajista näin kokee 68 %.

Vastaajan omien arvojen tai työlle asetettamiensa tavoitteiden vastaisesti toimiminen kuormittaa melko tai erittäin usein 26 % vastaajista. Eniten näin kokevat ammattikorkeakouluissa (38 %) sekä peruskouluissa (27 %) työtään tekevät vastaajat. Esihenkilöiden osalta 19 % vastaajista kertoo omien arvojen ja työlle asetettujen tavoitteiden kuormittavasta vaikutuksesta.



Kuvio 16: Kuinka usein erilaiset keskeytykset vaikeuttavat työntekoa sektoreittain vuonna 2023 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2023 ja 2021

Häirintä ja epäasiallinen kohtelu

Häirintä tarkoittaa toimintaa, jossa järjestelmällisesti, toistuvasti ja pitkäkestoisesti käyttäydytään painostavasti, loukkaavasti tai alistavasti. Epäasiallinen kohtelu puolestaan on lain sekä yleisen hyvän tavan tai työvelvollisuuksien vastaista käyttäytymistä tai toimintaa.²³



VAKAVAA JA TOISTUVAA epäasiallista kohtelua tai kiusaamista on kokenut viimeisten 12 kuukauden aikana 21 % (30 % vuonna 2021) vastaajista.

Oppilaiden ja opiskelijoiden taholta epäasiallista kohtelua koetaan eniten peruskouluissa, yliopistoissa ja lukiossa.

Huoltajien taholta epäasiallista kohtelua koetaan eniten peruskoulussa ja varhaiskasvatuksessa.

Yli puolet koetusta epäasiallisesta kohtelusta ja kiusaamisesta vastaajat kertovat tulleen työtovereiden taholta. Tarkastelussa peruskoulut erottuivat siten, että työtovereiden osuus ei ollut yhtä iso kuin muissa oppilaitoksissa.

	varhaiskasvatus	peruskoulu	lukio	ammattilinen oppilaitos	amk	yliopisto	musiikkioppilaitos	2023	2021	2019	2017
oppilaiden/opiskelijoiden taholta	8	23	9	12	9	9	3	15	13	8	6
huoltajien taholta	12	21	4	5	2	0	6	12	9	4	3
työtovereiden taholta	13	7	12	20	9	7	14	10	10	8	11
esihenkilön taholta	5	6	8	13	12	6	14	8	7	8	8
johdon taholta	2	5	6	11	8	4	17	6	4	5	4
muu taho	2	4	8	1	1	0	0	3	2	2	2
epäasiallista kohtelua/kiusaamista kokeneet yhteensä	19	26	20	23	14	12	19	21	30	25	22

Taulukko 4: Vakavan ja toistuvat epäasiallisen kohtelun ja kiusaamisen kokemukset viimeisen vuoden aikana oppilaitoksittain vuonna 2023 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2023 ja 2021

²³ Häirintä ja epäasiallinen kohtelu. Työturvallisuuskeskus <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoympariston-turvallisuus/hairinta-ja-epaasiallinen-kohtelu/>

ENITEN KOETTU vakavan ja toistuvan epäasiallisen kohtelun tai kiusaamisen muoto on väheksyvät ja pilkkaavat puheet sekä työnteon jatkuva perusteeton arvostelu ja vaikeuttaminen.

VAKAVAA TAI TOISTUVAA epäasiallista kohtelua kokeneista joka kuudes on joutunut sairauslomalle.

Epäasiallista kohtelua tai häirintää kokeneista 45 % teki ilmoituksen häirinnästä oman organisaationsa ohjeiden mukaisesti. Ilmoituksen tehneistä 39 % kertoo ilmoituksen johtaneen omassa organisaatiossaan toimenpiteisiin. Noin puolet vastaajista kertoo, että tehty ilmoitus on johtanut epäasiallisen kohtelun ja häirinnän loppumiseen.

	varhaiskasvatus	peruskoulu	lukio	ammattillinen oppilaitos	amk	yliopisto	musiikkioppilaitos	2023
oppilaiden/opiskelijoiden taholta	29	65	48	30	36	56	8	52
huoltajien taholta	44	58	21	17	0	0	17	41
työtovereiden taholta	50	21	50	61	53	63	58	36
esihenkilön taholta	22	19	40	39	56	50	64	30
johdon taholta	6	13	33	17	53	29	54	21
muu taho	10	14	43	8	20	0	0	16

Taulukko 5: Kenen taholta vakavaa ja epäasiallista kohtelua on koettu oppilaitoksittain vuonna 2023

	%
väheksyvät ja pilkkaavat puheet	58
työnteon jatkuva perusteeton arvostelu ja vaikeuttaminen	54
maineen tai aseman kyseenalaistaminen	36
ilkeät ja vihjailevat viestit	35
toistuva perusteeton puuttuminen työntekoon	22
epäasiallinen työnjohtovallan käyttäminen	21
muuta	16
pelottelu	14
toistuva uhkailu	13
työyhteisöstä eristäminen	12
työtehtävien laadun tai määrän perusteeton muuttaminen	12
nöyryyttävä käskyjen antaminen	10
sovittujen työehtojen muuttaminen laittomin perustein	6
seksuaalinen häirintä	4
Yht.	314
N	285

Taulukko 6: Millaista epäasiallinen kohtelu tai kiusaaminen on ollut*

* Vastaaja on voinut valita useamman vaihtoehdon.

Väkivalta

Työssä koettu väkivalta tai sen uhka ilmenee sanallisena tai aseellisena uhkailuna, huutamisena, tönimisenä ja liikkumisen estämisenä.²⁴

TYÖPAIKALLAAN TAI työssään väkivaltaa on kokenut 10 % (13 % vuonna 2021) vastaajista. Eniten väkivaltaa on koettu varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa.

Väkivaltaa koetaan lähes yksinomaan lasten ja oppilaiden taholta.

Jos vastaaja on joutunut työssään väkivallan kohteeksi, se on aiheuttanut sairauspoissaolon 5 % vastaajan kohdalla.

Ilmoituksen työssään kohtaamasta väkivallasta on tehnyt työpaikan ohjeiden mukaisesti 77 % väkivaltaa kokeneista. Esihenkilövastaajista jokainen väkivaltaa kokenut on tehnyt ilmoituksen työssään kokemastaan väkivallasta organisaation ohjeiden mukaisesti. Ilmoitus on johtanut toimenpiteisiin 28 % vastaajien osalta. Vain 6 % on ilmoittanut väkivallasta ilmoituksen poliisille. Esihenkilövastaajista 21 % on tehnyt kokemastaan väkivallasta ilmoituksen poliisille.



²³ Väkivalta. OAJ työelämäopas <https://www.oaj.fi/tyoelamaopas/turvallinen-tyoymparisto/vakivalta/>

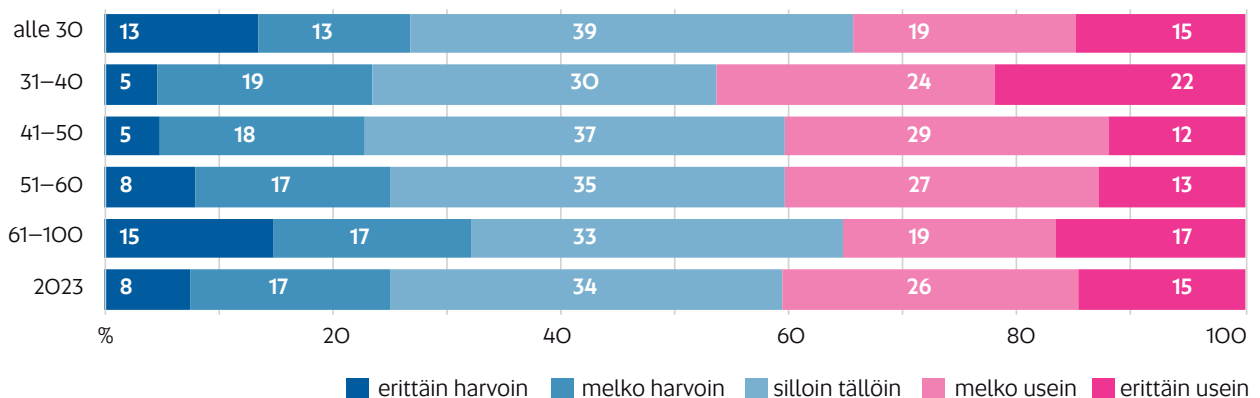
Stressi

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

TÄLLAISTA TYÖN aiheuttamaa stressiä kokee 41 % (42 % vuonna 2021) vastaajista. Esihenkilöistä 41 % (39 % vuonna 2021) kertoo kokevansa työn aiheuttamaa stressiä. 31–40 vuotiaista 46 % kokee työn aiheuttamaa stressiä melko tai erittäin usein, yli 61-vuotiaista vain 31 %.

	varhaiskasvatus	peruskoulu	lukio	ammattilinen oppilaitos	amk	yliopisto	kansanopisto tai kansalaisopisto	musiikkioppilaitos	2023	2021	2019	2017
erittäin harvoin	8	7	6	6	6	9	9	14	8	8	8	7
melko harvoin	14	18	19	24	10	16	20	19	17	16	16	14
silloin tällöin	40	33	35	32	31	36	40	29	34	34	37	36
melko usein	27	27	25	26	39	22	22	17	26	26	24	27
erittäin usein	11	15	16	12	14	17	9	20	15	16	15	15
N	112	626	124	106	122	173	45	69	1 397	1 265	1 023	1 111

Taulukko 7: Työstressi oppilaitoksittain vuonna 2023 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2023 ja 2021



Kuvio 17: Työstressi iän mukaan vuonna 2023 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2023 ja 2021

12. Työkyky



Pohjan työkyvylle muodostavat työn fyysiset, psyykkiset, kognitiiviset sekä sosiaaliset tekijät. Näiden lisäksi työkykyyn vaikuttavat yksilölliset ominaisuudet kuten ammattitaito ja työympäristöön sopeutuminen.

SUOMALAISESSA TYÖELÄMÄSSÄ työkykynsä erittäin hyväksi kokee 41 % Suomalaisten työntekijöiden työkyvyn keskiarvoksi joulukuussa 2023 on mitattu 7,7 (7,9 kesäkuussa 2023).²⁵

Opetusalan työolobarometrissä vastaajilta kysyttiin: minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyllesi, jos työkykysi olisi parhaimmillaan 10 pistettä ja 0 nolla tarkoittaa, ettet pysty lainkaan työhön?

Vastaajien työkyvyn keskiarvo on 7,7 (7,6 vuonna 2021). Esihenkilöiden työkyvyn työkykyarvio oli 8,0 (8,1 vuonna 2021)

ja työntekijöiden työkyvyn keskiarvo on 7,6 (7,6 vuonna 2021).

NYKYISELLÖ TYÖTAHDILLANI en usko jaksavani eläkeikään saakka -kysymyksen kanssa samaa mieltä oli kaikista vastaajista oli 42 %, naisista näin vastasi 45 % ja miehistä 31%.²⁶ Nuorista, alle 30-vuotiaista työntekijöistä näin kokee 51 % vastaajista.

	2023		2021		2019	
	ka	lkm	ka	lkm	ka	lkm
esihenkilö	8,0	194	8,1	71	8,1	112
työntekijä	7,6	1 189	7,6	1193	7,8	956
nainen	7,7	1 063	7,6	988	7,9	814
mies	7,7	295	7,6	253	7,8	233
-30	7,6	67	7,5	120	7,8	37
31-40	7,5	189	7,3	187	7,9	76
41-50	7,7	401	7,5	372	7,8	386
51-60	7,7	550	7,7	447	7,8	444
61-	7,8	153	8	124	7,9	110
vakinaisen	7,6	1 224	7,6	1092	7,8	913
määräaikainen	7,8	151	7,8	172	7,9	139
stressiä erittäin usein kokenut	5,7	202	5,9	196	6,4	156
vakavaa ja jatkuvaa epäasiallista kohtelua usein kokenut	7,1	282	7,1	378	7,3	192
erinomaiseksi koettu esihenkilö	8,1	471				

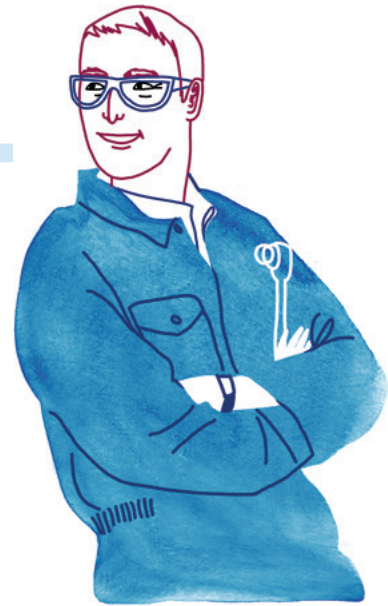
Taulukko 8: Arvio omasta työkyvystä vuonna 2023 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2023 ja 2021

²⁵ Miten Suomi voi? Työterveyslaitos tutkimuskooste <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>

²⁶ Tilastollisesti erittäin merkitsevä

13. Työn ilo

Työn ilosta puhutaan, kun työn tekeminen tekee tyytyväiseksi, työntekijä nauttii tekemästään työstä sekä kokee sen merkitykselliseksi ja kokee onnistumisen elämyksiä. Työn iloon liittyy innostava työympäristö, hyväksi koettu työyhteisö sekä mahdollisuus työssä kehittymiseen sekä uuden oppimiseen.



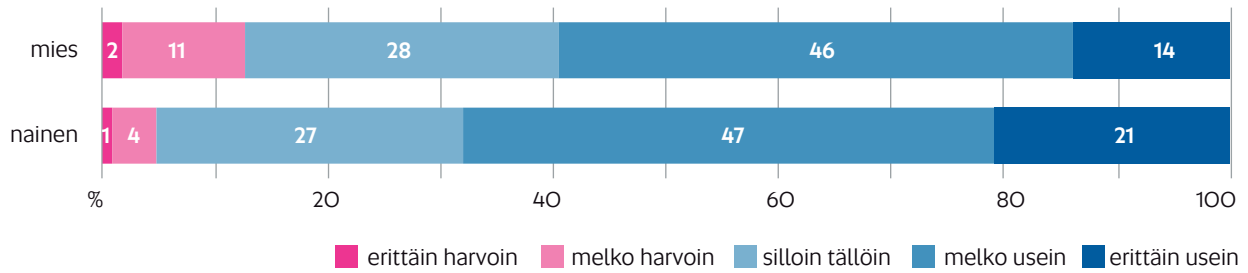
ERITTÄIN TAI MELKO TYYTYVÄISITÄ nykyiseen työhönsä kaikista vastaajista on 69 % (69 % vuonna 2021).

Työstään erittäin tai melko usein innostuneita on kaikista vastaajista 66 % (63 % vuonna 2021), naisista 68 % ja miehistä 60 % vastasi näin.

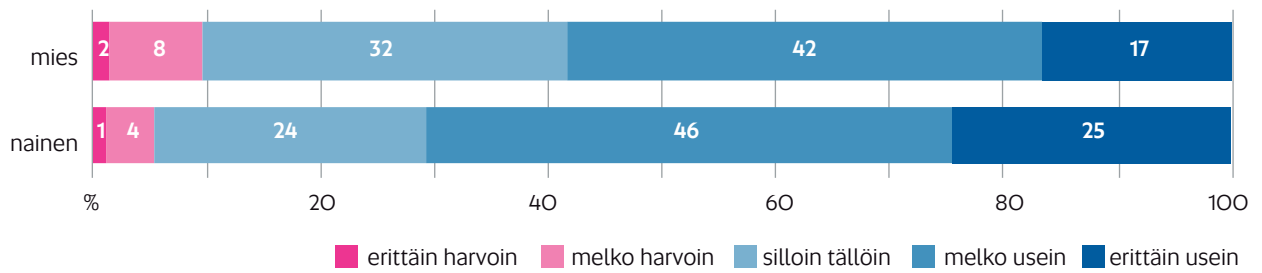
Kaikista vastaajista 67 % (66 % vuonna 2021) kertoo, että heistä on mukava syventyä työhönsä erittäin tai melko usein, naisista 71 % ja miehistä 58 % vastasi näin.²⁸

Tyytyväisyys työhön, työstä innostuminen sekä työhön syventyminen -kysymyksistä laskettu keskiarvo. Keskiarvolla 4–5 vastaajia verrataan alle arvon 4 vastanneisiin. Tulos osoittaa työn ilon vaikuttavan työssä jaksamiseen eläkekään asti positiivisesti.

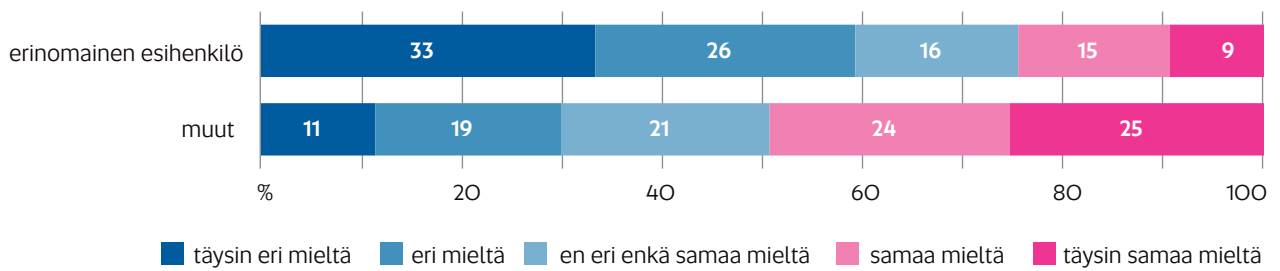
²⁸ Tilastollisesti erittäin merkitsevä



Kuvio 18: Sukupuolittain työstä innostuminen vuonna 2023



Kuvio 19: Sukupuolittain työhön syventyminen vuonna 2023



Kuvio 20: Erinomaisen esihenkilötyön merkitys työssä jaksamiseen vuonna 2023.

14. Ehdotuksia tilanteen parantamiseksi

Työyhteisön toimivuus

TOIMIVA TYÖYHTEISÖ on menestyvän organisaation keskeinen taustatekijä. Muuttuvassa työelämässä yhteen hiileen puhaltava työyhteisö on vahva.

Työyhteisön toimivuutta voidaan edistää seuraavin toimenpitein

- ▶ Tiedonkulun periaatteista sekä avoimesta kommunikatiosta sovitaan
- ▶ Tiimityöskentely luodaan vahvalle pohjalle, joka perustuu tukemiseen, tiedon jakamiseen sekä yhteisen päämäärän asettamiseen
- ▶ Työyhteisössä kohdellaan kaikkia tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti, jolloin saadaan turvallinen ja motivoitunut työpaikka
- ▶ Johtajuus perustuu kannustavuuteen, innostavuuteen sekä oikeudenmukaisuuteen
- ▶ Työpaikalla on selkeät tavoitteet sekä yhteiset arvot
- ▶ Työpaikoilla on ajantasainen ja toimiva työsuojelun toimintaohjelma, joka on kaikkien tiedossa

Työpaikkoja kannustetaan tukemaan työntekijöiden työsuojelusta esimerkiksi työsuojelun ja ikäystävällisyyden avulla. Näihin sisältyy mm. ikäohjelma, työntekijän henkilökohtaisen elämäntilanteen huomioiminen sekä työkyvyn tukeminen ja osaamisen päivittäminen. Työsuojelun toimet auttavat työntekijöitä suunnittelemaan ammatillisia tavoitteita sekä kehittymään urallaan eteenpäin.



Työn kuormitustekijät

TYÖKUORMITUS MUODOSTUU työn fyysisistä, psyykkisistä, sosiaalisista ja kognitiivisista tekijöistä. Työkuormitus on myönteistä niin pitkään, kun se on tasapainossa työntekijän voimavaroihin. Kun kuormitus muuttuu liian suureksi voimavaroihin nähden, muuttuu se haitalliseksi. Haitallinen kuormitus ilmenee niin fyysisinä kuin psyykkisinä reaktioina.

Koulutus-, kasvatus- ja tutkimusalalla työ koetaan innostavaksi, mutta niukkenevat resurssit, kasvava työmäärä sekä voimavarojen väheneminen lisäävät työn kuormittavuutta sekä työstä koettua stressiä. Työn kuormittavuuden keskeinen tekijä opetusalan ammattilaisten keskuudessa on liiallinen työn määrä. Työhön käytettävä aika on rajallista, mutta tehtävän työn määrä kasvaa.

Työajan seuraaminen, sen noudattaminen ja itsensä johtaminen ovat tärkeässä osassa työkyvyn ylläpitämisessä. Työn kuormitustekijät lisäävät työstressiä ja tällä on vaikutusta työkykyyn. Työkyvyllä tarkoitetaan voimavarojen ja työn yhteensopivuuden välistä tasapainoa.

Lainsäädännöllä luodaan perusta turvalliselle työn tekemiselle sekä käytännöt työpaikoille. Lainsäädäntö luo pohjan kestäväälle työelämälle.

- ▶ Työpaikan resurssit tulee kohdentaa oikein
- ▶ Haitalliseen kuormitukseen tulee puuttua ajoissa ratkaisukeskeisesti ja yksilön vahvuuksia tukien.
- ▶ Työmäärän kasvamiseen ja työn läikkymiseen vapaaajalle pitää reagoida. Työntekijän ja esihenkilön on sovitava sekä tehtävä tarpeelliset muutokset työhön tai työskentelytapoihin, jos näin käy.
- ▶ Viikkolevon tulee olla riittävä
- ▶ Koulutuksiin (myös opettajankoulutus) on saatava työsuojelu ja työturvallisuus keskeisiksi teemoiksi
- ▶ Työmäärän kasvuun on reagoitava ja sovitava yhdessä toimenpiteet asiassa esihenkilön kanssa.

- ▶ Työsuojelulainsäädäntöä uudistettaessa työntekijöiden tosiasiallisia mahdollisuuksia vaikuttaa työnteon turvallisuuteen ja terveellisyteen liittyvään päätöksentekoon sekä työhyvinvoinnin kehittämisen tulee parantaa
- ▶ Työturvallisuuslakia ja sen valvontaa on uudistettava siten, että lain noudattaminen on nykyistä velvoittavampaa
- ▶ Työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön toimintamahdollisuuksia työpaikalla on vahvistettava ja työsuojelun yhteistoiminnan tulee olla säännöllistä ja yhteistyössä työpaikan työyhteisön asioiden parantamiseen pyrkivää
- ▶ Työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden tunnistamisen ja arvioinnin pitää olla jatkuvaa. Sitä pitää tehdä järjestelmällisesti osana työn vaarojen tunnistamista ja riskien arviointia.

Väkivalta ja häirintä

TYÖPAIKAN TYÖHYVINVOINNISTA huolehtiminen on jokaisen asia eikä työpaikoilla kenenkään pidä joutua kokemaan väkivaltaa, häirintää tai epäasiallista kohtelua.

Väkivallan uhka on riski opetusalan ammattilaisten työpaikoilla. Työnantajan vastuulla on järjestää työskentely työpaikalla sellaiseksi, että uhka- ja vaaratilanteet ehkäistään mahdollisimman tehokkaasti. Työkalu tätä varten on säännöllinen ja jatkuva vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi.

Häirintä ja epäasiallinen kohtelu on tärkeää voida ennaltaehkäistä mahdollisimman tehokkaasti työpaikoilla. Työpaikoilla onkin kiinnitettävä huomiota työyhteisön toimivuuteen, vuoropuhelun edistämiseen sekä luottamuksen lisäämiseen.

Keskeisin työkalu uhka- ja väkivaltatilanteisiin on vaarojen ja riskien arviointi. Selvittämisen ja arvioinnin tulee olla jatkuvaa. Työnantajan vastuulla on järjestää työskentelyolosuhteet sellaisiksi, että uhka- ja vaaratilanteet pystytään ehkäisemään mahdollisimman hyvin.

- ▶ Vaarojen ja riskien arviointi on keskeinen työkalu niin väkivallan kuin häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tunnistamisessa sekä ratkaisemisessa. Arvioinnin jälkeen suunnitellaan ja toteutetaan toimenpiteet. Mikäli havaittuja riskejä ei voida poistaa, tulee etsiä vaihtoehtoja, joilla riskejä voidaan minimoida.
 - ▶ Työpaikoilla tulee olla ohjeet väkivaltatilanteissa ja epäasiallisen kohtelun tilanteissa toimimiseen. Ohjeita on päivitettävä säännöllisesti työsuojelun yhteistoiminnassa ja ohjeet tulee olla kaikkien tiedossa
 - ▶ Jos työssä on ilmeinen väkivallan uhka, on työolosuhteet järjestettävä siten että mahdolliset väkivaltatilanteet ennaltaehkäistään mahdollisimman hyvin etukäteen.
 - ▶ Työpaikalla, jossa on ilmeinen väkivallan uhka, on oltava riittävät turvajärjestelmät ja laitteet, niihin on saatava koulutusta
 - ▶ Työpaikoille laaditaan ohjeet, miten menetellään uhkatilanteissa ja uhkatilanteita harjoitellaan. Kiinnitetään huomiota myös jälkihoitoon.
- JOKAINEN VÄKIVALTATILANNE** on raportoitava työpaikan ilmoitusjärjestelmän kautta. Jokaisesta koetusta väkivaltatilanteesta on tehtävä ilmoitus poliisille.
- ▶ Epäasiallisen kohtelun tilanteet tulee selvittää heti sovitun menettelyn mukaan.
 - ▶ Työsuojelun toimintaohjelma tulee olla ajan tasalla, ja sitä on käytettävä työpaikan työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin kehittämiseen.
 - ▶ työpaikoilla tulee olla tehtynä ajantasaiset työpaikkaselvitykset
 - ▶ Esihenkilöiden koulutuksessa on myös huomioitava työsuojeluosaaminen

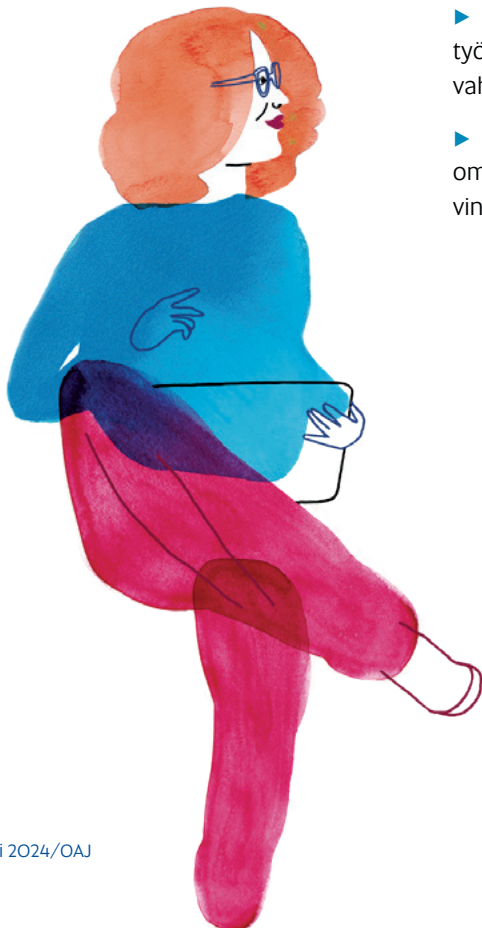
Vaikutusmahdollisuudet työssä

KESKEISINTÄ TYÖELÄMÄN tulevaisuuden kannalta on se, miten muutoksiin reagoidaan niin yksilö-, työyhteisö- kuin organisaatiotasolla. Työuran kehittäminen ja sen muutosmahdollisuudet uran alusta loppuun asti ovat osa kestäväää työelämää.

Kestävän työelämän keskeisiä keinoja ovat työsuojelulainsäädäntö, työsuojelun yhteistoiminta sekä välitön yhteistoiminta.

Työelämän keskeisiä kehittäjiä työpaikolla ovat työsuojeluvuoluntuutetut. Siksi heillä tulee olla riittävästi aikaa ja mahdollisuuksia kehittää työpaikkoja sekä niiden käytänteitä yhdessä työnantajan kanssa.

- ▶ Työpaikoilla tulee olla säännölliset kehityskeskustelut, joiden tarkoituksena on tosiasiallisesti löytää vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön sekä luoda yksilökohtaisia työuraasuunnitelmia
- ▶ Työaikaa seurataan yhdessä esihenkilön kanssa sekä mietitään ratkaisuja varhaisessa vaiheessa
- ▶ Työpaikkojen yhteistoiminta tulee olla toimivaa, jolloin työpaikoilla voidaan aidosti vaikuttaa tärkeisiin päätöksiin
- ▶ Huolehdittava oman osaamisen päivittämisestä



Esihenkilötyö ja johtamisen merkitys

JOHTAMISELLA ON merkittävä vaikutus työpaikan työhyvinvoinnille. Avoin, selkeä ja keskustelevalta johtamiskulttuuri luo työpaikoille selkeitä tavoitteita, kannustaa työntekijöitä kehittymään ja edistää sekä avointa että luottamuksellista ilmapiiriä. Johtamisen tehtävät sekä vastuut laajenevat sekä lisääntyvät koko ajan mm. yksikköjen kasvun sekä hallintopalvelujen karsimisen vuoksi.

Tunne oman työn arvostuksesta lisää työmotivaatiota ja tukee työssä jaksamista. Toimivassa työpaikassa lähiesihenkilö välittää työpaikan johdon viestit ja näkemykset henkilöstölle, jolloin työntekijät kokevat johdon olevan kiinnostunut heidän työstään ja arvostavan heitä. Tällöin myös työntekijöiden luottamus johtoa kohtaan on vahvempaa. Kun työntekijät luottavat johtoon, panostus työntekijöiden toiminnan ja henkilöstön kehittämiseen saa myös työntekijöiden vahvemman sitoutumisen työpaikkaan.

Jatkuvalta arvioinnilla tunnistetaan työpaikan uhkia ja arvioinnin jälkeen suunnitellaan ja toteutetaan toimenpiteet, joilla näitä voidaan ennaltaehkäistä.

- ▶ Johtamisen resursseja ja toimintaedellytyksiä tulee parantaa, jotta esihenkilöillä on tosiasialliset mahdollisuudet keskittyä työpaikan työkykyjohtamiseen
- ▶ Esihenkilöiden työkykyjohtamisosaamista on vahvistettava (ohjelma)
- ▶ Varhaisen tuen toimintamalli tulee olla esihenkilötyössä tuttu ja sitä tulee käyttää työntekijöiden työkyvyn vahvistamiseksi
- ▶ Esihenkilöiden on tärkeää pystyä huolehtimaan omasta työhyvinvoinnistaan turvatakseen oman työhyvinvointinsa sekä pystyä tukemaan työntekijöitä

Työkyky ja työtä kannattelevat tekijät

OPETUSALAN AMMATTILAISTEN työhyvinvointi koostuu henkilökohtaisesta hyvinvoinnista, toimivista työolosuhteista sekä pedagogisesta hyvinvoinnista. Pedagoginen hyvinvointi syntyy omasta osaamisesta sekä oppijan ja työyhteisön kohtaamisesta sekä heidän vuorovaikutustilanteestaan.

Työkyky koostuu työntekijän omista voimavaroista, osaamisesta, sosiaalisista taidoista, sekä työn yhteensopivuuden välisestä tasapainosta.

- ▶ Työpaikkojen tulee olla ikäystävällisiä, jolloin eri elämänvaiheet otetaan työpaikalla huomioon
- ▶ Mentorointi
- ▶ Oman työn kehittäminen

Kuntien elinvoimaa hyvästä työyhteisöstä

HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ ja terveet työyhteisöt ovat veto- ja pitovoimatekijöitä kunnalle

Hyvä ja työntekijöitään tukeva työyhteisö laskee työterveysmenoja ja auttaa tasapainottamaan kunnan menoja

Hyvä työyhteisö kehittää, sitoutuu ja sitouttaa. Innovaatioille on tilaa.

Hyvä työyhteisö tukee esimiestyötä, hyvä esimiestyö tukee työyhteisöä. Hyvään esimiestyöhön kuuluu myös aikaa johtamiselle ja järkevä määrä alaisia.



LIITE: Kysymykset Työterveyslaitos Parempi työyhteisö – ParTy-kysely Viiteaineisto Suomalainen työelämä 2016–2020 Työterveyslaitos	OAJ:n jäsenkysely 2023	OAJ:n jäsenkysely 2021	OAJ:n jäsenkysely 2019
Onko työyhteisössä sovittu yhteisistä pelisäännöistä?	3,6	3,6	3,6
Jakautuvatko työt oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti työyhteisössäsi?	3,2	3,3	3,3
Miten ryhmätyöskentely sujuu työyhteisössäsi?	3,7	3,7	3,7
Kuinka tiedonkulku toimii työyhteisösi sisällä?	3,4	3,4	3,4
Työpaikkani ilmapiiri on kannustava ja uusia ideoita tukeva	3,6	3,6	3,6
Saatko tarvittaessa tukea ja apua työyhteisösi jäseniltä?	3,9	4,0	4,0
Teettekö yhdessä parannuksia toimintaan?	3,5	3,7	3,7
Osoittavatko työtoverisi arvostusta tekemääsi työtä kohtaan?	3,8	3,9	3,9
Huomioiko esimiehesi työntekijöiden mielipiteet tärkeissä asioissa?	3,6	3,8	3,8
Kohtelee ko esimiehesi kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti?	3,7	3,8	3,8
Saatko tarvittaessa tukea ja apua esimieheltäsi työtehtäviesi hoitamiseen?	3,6	3,8	3,8
Antaako esimiehesi riittävästi tietoa työhösi liittyvistä asioista?	3,7	3,8	3,8
Saatko esimieheltäsi selkeää ja rakentavaa palautetta siitä, miten olet onnistunut työssäsi?	3,2	3,4	3,4
Kannustaako esimiehesi sinua kehittymään työssäsi?	3,5	3,6	3,7
Kuinka tiedonkulku toimii johdon ja henkilöstön välillä?	3,1	3,1	3,1
Kuinka kiinnostunut johto on opetushenkilöstön mielipiteistä työhön liittyvissä asioissa?	2,8	2,8	2,9
Osoittaako työpaikkasi johto arvostusta kaikkien työtä kohtaan?	2,9	3,0	3,0
Missä määrin luotat johdon päätöksentekoon?	3,1	3,1	3,1
Panostetaanko työpaikallasi toiminnan ja henkilöstön kehittämiseen?	3,2	3,2	3,3
Voitko käyttää tietojasi ja taitojasi työssäsi?	4,4	4,4	4,4
Kuinka paljon työsi tarjoaa mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kehittämiseen?	3,6	3,7	3,7
Voitko vaikuttaa omaan työmäärääsi?	3,0	2,9	3,0
Voitko vaikuttaa päätöksiin, jotka ovat tärkeitä työsi kannalta?	3,1	3,1	3,1
Kuinka usein sinulla on liikaa töitä?*	3,7	3,7	3,6
Kuinka usein erilaiset keskeytykset vaikeuttavat työntekoasi?*	3,9	3,9	3,8
Kuinka usein eri tahojen ristiriitaiset odotukset työstäsi vaikeuttavat työntekoasi?*	3,2	3,1	3,0
Jatkuva kiire ja kireä aikataulu	3,8	3,9	
Toisarvoiset työt vievät aikaa varsinaiselta työltäni	3,8	3,6	
Tilanteet, joissa joudut toimimaan arvojesi tai työlle asettamiesi tavoitteiden vastaisesti?	2,8		
Tunnetko nykyisin tällaista työn aiheuttamaa stressiä?*	3,2	3,3	3,2
Nykyisellä työtahdillani en usko jaksavani eläkeikään saakka	3,1		
Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi?	3,7	3,7	3,8
Kuinka usein olet innostunut työstäsi?	3,8	3,7	3,8
Kuinka usein sinusta on mukavaa syventyä työhösi?	3,8	3,8	3,9

Uusi: Helsingin yliopisto?

*kysymykset 56–57, suurempi luku huonompi tulos

huonommin; ero 0,2 tai suurempi suomalaisen työelämään

paremmin; ero 0,2 tai suurempi suomalaisen työelämään

Taulukko 9: 2024 OAJ:n jäsenkysely vertailu vuoden 2021 tuloksiin.

Kuviot ja taulukot

Kuviot

Kuvio 1:	Töiden jakautuminen oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti opetusalan sektoreilla vuonna 2023 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2023 ja 2021.	10
Kuvio 2:	Tiedonkulun toimivuus työyhteisöissä eri sektoreilla vuonna 2023 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2023 ja 2021.	11
Kuvio 3:	Tarvittaessa tukea ja apua työyhteisön jäseniltä saaneiden määrä sektoreittain vuonna 2023 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2023 ja 2021.	12
Kuvio 4:	Osoittavatko työoverisi arvostusta tekemääsi työtä kohtaan sektoreittain vuonna 2023 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2023 ja 2021.	13
Kuvio 5:	Esihenkilö kohtelee kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti sektoreittain vuonna 2023 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2023, 2021 ja 2019.	14
Kuvio 6:	Saat tarvittaessa apua ja tukea esihenkilöltäsi työtehtäviesi hoitamiseen sektoreittain vuonna 2023 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2023 ja 2021.	15
Kuvio 7:	Selkeää ja rakentavaa palautetta esihenkilöltäsi työssä onnistumisestasi sektoreittain vuonna 2023 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2023 ja 2021.	15
Kuvio 8:	Tiedonkulku toimii johdon ja henkilöstön välillä sektoreittain vuonna 2023 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2023 ja 2021.	16
Kuvio 9:	Kuinka kiinnostunut johto on henkilöstön mielipiteistä työhön liittyvissä asioissa sektoreittain vuonna 2023 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2023 ja 2021.	17
Kuvio 10:	Erinomaiseksi koettujen lähiesihenkilöiden yleisyys sektoreittain	20
Kuvio 11:	Tietojen ja taitojen käyttö työssä	21
Kuvio 12:	Työ tarjoaa mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kehittämiseen sektoreittain vuonna 2023 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2023 ja 2021.	22
Kuvio 13:	Omaan työmäärään pystyy vaikuttamaan, sektoreittain vuonna 2023 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2023 ja 2021.	22
Kuvio 14:	Liikaa töitä ilmoittaneiden osuudet sektoreittain vuonna 2023 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2023 ja 2021.	23
Kuvio 15:	Kuinka usein erilaiset keskeytykset vaikeuttavat työntekoa esihenkilöiden ja työntekijöiden vastaukset vuonna 2023	24
Kuvio 16:	Kuinka usein erilaiset keskeytykset vaikeuttavat työntekoa sektoreittain vuonna 2023 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2023 ja 2021.	25
Kuvio 17:	Työstressi iän mukaan vuonna 2023 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2023 ja 2021.	29
Kuvio 18:	Sukupuolittain työstä innostuminen vuonna 2023	32
Kuvio 19:	Sukupuolittain työhön syventyminen vuonna 2023.	32
Kuvio 20:	Erinomaisen esihenkilötyön merkitys työssä jaksamiseen vuonna 2023.	32

Taulukot

Taulukko 1:	Keskimääräinen kokoajaisten vastaajien työaika viikon aikana vuonna 2023 ja yhteensä vuosina 2023, 2021 ja 2019	9
Taulukko 2:	Keskimääräinen kokoajaisten vastaajien työaika ikäryhmittäin vuonna 2023 ja yhteensä vuosina 2023, 2021 ja 2019.	9
Taulukko 3:	Erinomaiseksi koetun lähiesihenkilön merkitys.	19
Taulukko 4:	Vakavan ja toistuvat epäasiallisen kohtelun ja kiusaamisen kokemukset viimeisen vuoden aikana oppilaitoksittain vuonna 2023 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2023 ja 2021	26
Taulukko 5:	Kenen taholta vakavaa ja epäasiallista kohtelua on koettu oppilaitoksittain vuonna 2023	27
Taulukko 6:	Millaista epäasiallinen kohtelu tai kiusaaminen on ollut	27
Taulukko 7:	Työstressi oppilaitoksittain vuonna 2023 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2023 ja 2021	29
Taulukko 8:	Arvio omasta työkyvystä vuonna 2023 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2023 ja 2021	30
Taulukko 9:	2024 OAJ:n jäsenkysely vertailu vuoden 2021 tuloksiin.. . . .	37





OAJ

SEURAA SOMESSA

Facebook/x/Instagram

@oajry

OPETUSALAN AMMATTIJÄRJESTÖ OAJ