



OPETUSALAN TYÖOLOBAROMETRI

2026

Sisällys

Johdanto	3	Työn hallinta	43
Työelämän nykytila	4	Työ itsessään tuottaa iloa	46
Vuoden 2026 työolobarometrin toteutus	6	Alanvaihtoaikheet vaihtelevat	49
Kyselyn kattavuus, edustavuus ja vastaajien perustiedot	6	Alan esihenkilöt ovat muita tyytyväisempiä työoloihinsa	50
Yhteenvedo tuloksista	8	Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa	53
Kasvatus-, opetus- ja tutkimusalan työn kuormittavuus on edelleen korkealla tasolla	9	Työhyvinvointi perusopetuksessa	54
Epäasiallinen kohtelu ja häirintä on uhka työkyvylle	17	Työhyvinvointi lukiossa	55
Kasvatus- ja opetusalan ammattilaiset kohtaavat yhä enemmän väkivaltaa työssään	19	Työhyvinvointi ammatillisessa koulutuksessa	55
Työstressi on korkealla tasolla	22	Työhyvinvointi ammattikorkeakoulussa	56
Työkyky koetaan kohtalaiseksi	24	Työhyvinvointi yliopistossa	56
Ylimmän johdon toiminta on kehittynyt oikeaan suuntaan	26	Mitkä tekijät lisäävät opetusalan ammattilaisten työhyvinvointia?	57
Kolme neljästä on tyytyväinen lähiesihenkilöönsä	30	Vastaajien keinot oman työhyvinvointinsa lisäämiseksi	58
Työyhteisön hyvinvointi mahdollistaa opetusalan ammattilaisten työhyvinvoinnin	36	Johtopäätökset	59
		Toimenpide-ehdotukset	61
		Lopuksi	62
		Kuviot ja taulukot	63

Johdanto

OPETUSALAN AMMATTIJÄRJESTÖ OAJ on vuodesta 2013 saakka selvittänyt kasvatus-, koulutus- ja tutkimusalan ammattilaisten työhyvinvointia, työoloja ja työturvallisuutta. Työolobarometri toistetaan kahden vuoden välein. Kyselyyn vastaavat järjestön jäsenet aina varhaiskasvatuksesta yliopistojen ja vapaan sivistystyön työntekijöihin, mukaan lukien esihenkilöt.

OAJ:n strategian mukaan jäsenten työhyvinvoinnin ja työllisyyden sekä työelämän laadun edistäminen on järjestön keskeinen tehtävä. Onnistumista on arvioitu myös OAJ:n työolobarometrin tulosten perusteella. Tässä julkaisussa esitellään 12 vuoden seurantajakson uusimmat tulokset.

Kasvatus, koulutus ja tutkimus eivät tapahdu erillisessä kuplassa, vaan kaikki yhteiskunnalliset kehityssuunnat vaikuttavat sekä välittömästi että pitkällä viiveellä alan ammattilaisten ja esihenkilöiden työssä jaksamiseen ja jatkamiseen. Sosiaalityrvoan tehtyjen leikkausten ja esimerkiksi opiskeluhoitopalveluista vastuussa olevien hyvinvointialueiden vaikeuksien vaikutukset kertaantuvat. Nämä lisäävät muun muassa syrjäytymistä, mielenterveysongelmia, lapsiperheköyhyyttä sekä lasten ja nuorten yhä lisääntyvää pahoinvointia. Kaikki mikä lisää epävarmuutta yhteiskunnassa, lisää myös turvattomuutta päiväkodeissa, kouluissa ja oppilaitoksissa.

Alan ammattilaisten työn kuormittavuus on haasteista huolimatta laskenut hieman, vaikka onkin edelleen korkealla tasolla ja opettajiin kohdistuva väkivalta on lisääntynyt. Moni asia on kuitenkin kehittynyt myönteiseen suuntaan. Työssä on paljon voimavaroja, jotka ovat vahvistuneet entisestään. Vahva ammattitaito, työyhteisön tuki, työn merkityksellisyys ja hyvä lähijohtaminen mahdollistavat kasvatus-, opetus- ja tutkimusalan ammattilaisten onnistumisen haastavissakin olosuhteissa.



Työelämän nykytila

AINA VUODESTA 1992 alkaen vuosittain toteutettavassa Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrissa¹ seurataan työelämän laatua ja siinä tapahtuvia muutoksia. TEM:n vuoden 2025 työolobarometriin vastasi 2 160 palkansaajaa, ja sen tulokset ovat raportin mukaan yleistettävissä koskemaan koko palkansaajaväestöä Suomessa. Vastauksissa korostuvat muun muassa yleinen kiire ja osaamisvaatimusten kasvu työelämässä sekä vuosina 2023–2025 lisääntynyt epävarmuus työmarkkinoilla. Haitallisen stressin kokemus on työelämässä yleistä, TEM:n työolobarometrin vastaajista tästä kertoi 19 %. Kiireestä ja tiukoista aikatauluista kertoi 29 % vastaajista, ja myös keskeytykset työssä ovat yleisiä. Peräti 62 % TEM:n työolobarometrin vastaajista koki työnsä henkisesti raskaaksi, ja 12 %:lla oli korkea työuupumuksen riski. Runsas neljä palkansaajaa viidestä koki kuitenkin, että työpaikalla välitetään tietoja avoimesti, työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti, työpaikalla pystytään ratkaisemaan ristiriitoja ja työpaikalla on luottamuksellinen ilmapiiri.

TYÖTERVEYSLAITOKSEN Miten Suomi voi? -tutkimuksessa^{2,3} oli vuoden 2025 lopussa 2 143 vastaajaa (samat vastaajat kuin kesällä 2025). Uusimpien tulosten mukaan suomalaisten työuupumusoireilu on lisääntynyt ja työkyky on heikentynyt lievästi: noin 9 % vastaajista kärsii todennäköisesti työuupumuksesta ja 16 %:lla on kohonnut riski. Yleisintä työuupumusoireilu on 30–45-vuotiailla. Työn kuormitustekijät, kuten ristiriitaiset odotukset, ovat kasvaneet, voimavaretekijät heikentyneet, tulevaisuusodotukset ovat muuttuneet kielteisempään suuntaan ja työuupumusoireilu on lisääntynyt. Johtajien työssä näkyy enemmän kuormitusta ja vähemmän tukea kuin muilla. Työssä koetaan pätevyyttä, mutta mahdollisuudet oppia työssä, työn ja omien arvojen yhteensopivuus sekä toivo oman työn tulevaisuuden suhteen ovat lievästi laskeneet. Työn voimavarat ovat edelleen hyvällä tasolla, mutta trendi on laskeva. Oikeudenmukainen kohtelu ja kuulluksi tuleminen työpaikalla ovat vähentyneet hieman, vaikka 79 % vastaajista edelleen kokee kohtelun työpaikalla olevan reilua. Sekä TEM:n työ-

olobarometrissa että Miten Suomi voi? -tutkimustuloksissa todetaan, että odotukset oman työn tulevaisuudesta ovat muuttuneet kielteisemmiksi. Jopa 40 % työikäisistä suomalaisista oli huolissaan siitä, miltä oma työ näyttää tulevaisuudessa ja vain 16 % uskoi työnsä muuttuvan parempaan suuntaan tulevaisuudessa.

KEVAN JOKA toinen vuosi toteutettavaan Julkisen alan työhyvinvointitutkimukseen⁴ haastateltiin vuoden 2024 toteutuksessa 3 501 julkisen alan palkansaajaa, joista kunta-alalla työskenteleviä oli 1 003. Tulosten mukaan työhyvinvointi on kehittynyt viime vuosien aikana myönteisesti julkisella alalla. Työ koetaan merkitykselliseksi ja se tuottaa innostusta ja iloa, mutta aiempaa harvempi kokee työnsä jatkuvuuden turvatuksi (kunta-alalla 78 % ja valtiolla 76 %).

Työnsä arvioi henkisesti raskaaksi yli 60 % työntekijöistä kunnan sivistyksen ja varhaiskasvatuksen ammattialoilla. Julkisen alan nuorten, eli alle 30-vuotiaiden, työntekijöiden henkinen työkyky ei ole palautunut vuotta 2022 edeltävälle tasolle. Lähes viidennes nuorista (23 %) arvioi työkykynsä heikoksi. Vajaat kolme neljästä työntekijästä arvioi henkisen työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi. Kunta-alan nuorista näin kokee kuitenkin aiempaa harvempi (65 %).

Varhaiskasvatuksessa voimavarat arvioitiin keskimääräistä heikommiksi: lähes viidennes raportoi, ettei ole voimavaroja kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssään. Henkinen työkyky koetaan keskimääräistä heikommaksi varhaiskasvatuksen ammattialalla, jolla 18 % arvioi henkisen työkykynsä heikoksi. Varhaiskasvatuksen tulos on säilynyt samanlaisena kuin vuonna 2022.

Nuoret kokevat muita ikäryhmiä useammin työssään myös väkivaltaa tai sen uhkaa. Neljännes nuorista raportoi kokeensa useita kertoja väkivaltaa tai sen uhkaa työssä.

Valtaosa vastaajista (91 %) kertoi saavansa työtovereilta tarvittaessa tukea tai apua työhönsä. Kaikilla julkisen alan sektoreilla aiempaa suurempi osa vastasi olevansa tyyty-

¹ TEM:n työolobarometri 2025 <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/server/api/core/bitstreams/ba5a8cc8-2e14-4556-be21-2b7df3335250/content>

² Työterveyslaitos: Työhyvinvointi on heikentynyt samalla, kun huoli oman työn tulevaisuudesta kuormittaa <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/tyohyvinvointi-on-heikentynyt-samalla-kun-huoli-oman-tyon-tulevaisuudesta-kuormittaa>

³ Työterveyslaitos: Työhyvinvoinnin ja erilaisten työasenteiden kehitys ajasta ennen pandemiaa loppuvuoteen 2025 - ja työhyvinvointia edistävät tekijät <https://www.ttl.fi/sites/default/files/2026-03/miten-suomi-voi-tuloskooste-maaliskuu-2026.pdf>

⁴ Kevan Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2024 <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/kevan-tutkimus-julkisen-alan-tyohyvinvointi-vuonna-2024.pdf>

väinen esihenkilön johtamistapaan. Julkisen alan työntekijät, jotka kokivat esihenkilön toiminnan oikeudenmukaiseksi tai saavansa tukea ja apua esihenkilöltä, kertovat useammin innostuksesta ja työn ilosta työssään, kokevat palautuvansa paremmin työn aiheuttamasta rasituksesta sekä arvioivat voimavaranansa kohdata muutoksia paremmiksi. Sen sijaan työntekijät, jotka kokivat esihenkilön tuen tai oikeudenmukaisen toiminnan vähäiseksi, arvioivat työn ilon, työstä palautumisen ja omat voimavarat heikommiksi.

KEVAN OPETUSTOIMEN toimialakatsaus⁵ tarkastelee opetustoimen henkilöstön työkykyä ja työoloja kunta-alalla. Opettajien keski-ikä oli vuoden 2024 lopussa 47,6 vuotta. Työhyvinvointi on kehittynyt myönteisesti koronapandemian jälkeisenä aikana. Lähes kaikki opetuksen toimialan ammattilaiset kokevat työnsä merkitykselliseksi, ja työyhteisöjen ilmapiiri sekä esihenkilötyö ovat parantuneet. Sairauspoissaolojen kustannukset ovat vähentyneet, ja opettajien työkyvyttömyysriski on pieni moniin muihin toimialoihin verrattuna. Henkinen kuormitus opetusalan tehtävissä on yleistä ja kohdistuu erityisesti nuorimpiin työntekijöihin. Mielenterveyden häiriöiden osuus työkyvyttömyyseläkkeiden taustatekijöistä on suurempi ammatillisissa oppilaitoksissa kuin muilla koulutusasteilla. Opetusalalla on hyvät mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön. Tulevaisuuden haasteita ovat oppimisen tuen uudistukset, resurssipaineet ja nuorten työntekijöiden hyvinvointi.

HELSINGIN YLIOPISTON seurantalutkimuksen⁶ mukaan opettajien työhyvinvointi on parantunut. Kahdesti vuodessa OAJ:n jäsenille tehtävä kyselytutkimus aloitettiin koronakeväänä 2020. Syksyn 2025 tulosten mukaan⁷ opettajien kokemat työuupumusoireet lisääntyivät vuosina 2020–2021 mutta ovat vähentyneet keväästä 2025 alkaen.



⁵ Kevan tutkimuksia 4/2025 Opetuksen toimialan henkilöstön työkyky ja sen johtaminen <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/opetuksen-toimialan-henkiloston-tyokyky-ja-sen-johtaminen-2025.pdf>

⁶ EDUCA Flagship: Opettajien työhyvinvointi on parantunut <https://educaflagship.fi/api/fi/ajankohtaista/opettajien-tyohyvinvointi-parantunut>

⁷ Hietajärvi L. & Heinimäki O-P. 2025: The Teachers' Occupational Wellbeing Study: Time Series (Autumn 2025) <https://zenodo.org/records/18431419/files/Time%20Series%202020%E2%80%932025.pdf?download=1>

Vuoden 2026 työolobarometrin toteutus

TYÖOLOBAROMETRIKYSELY TOTEUTETTIIN marraskuussa 2025. Kysely lähetettiin Opetusalan Ammattijärjestö OAJ:n jäsenille, jotka eivät toimi ammattiliiton luottamushenkilöinä (kuten järjestön valtuutettuna, luottamusedustajana/luottamusmiehenä, yhdistyksen puheenjohtajana tai työsuojeluvaltuutettuna).

Työolobarometri koostuu OAJ:n omista kysymyksistä, joista osa vaihtuu vuosittain, sekä Työterveyslaitoksen Parempi työyhteisö ParTy-kyselystä. Edelliset työolobarometrit toteutettiin marraskuussa 2013, 2015, 2017, 2019, 2021 ja 2023.

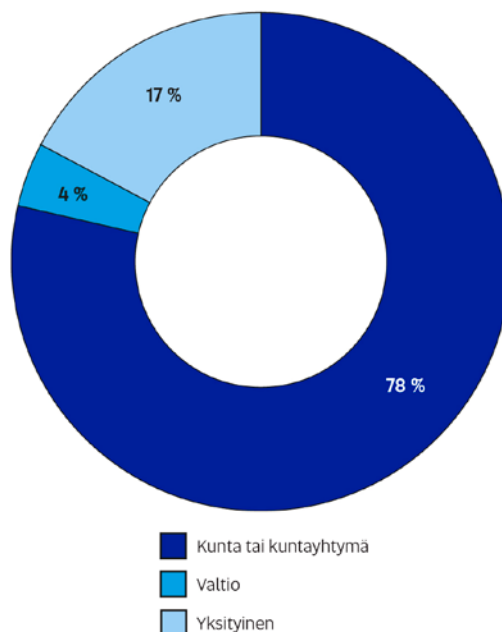


Kyselyn kattavuus, edustavuus ja vastaajien perustiedot

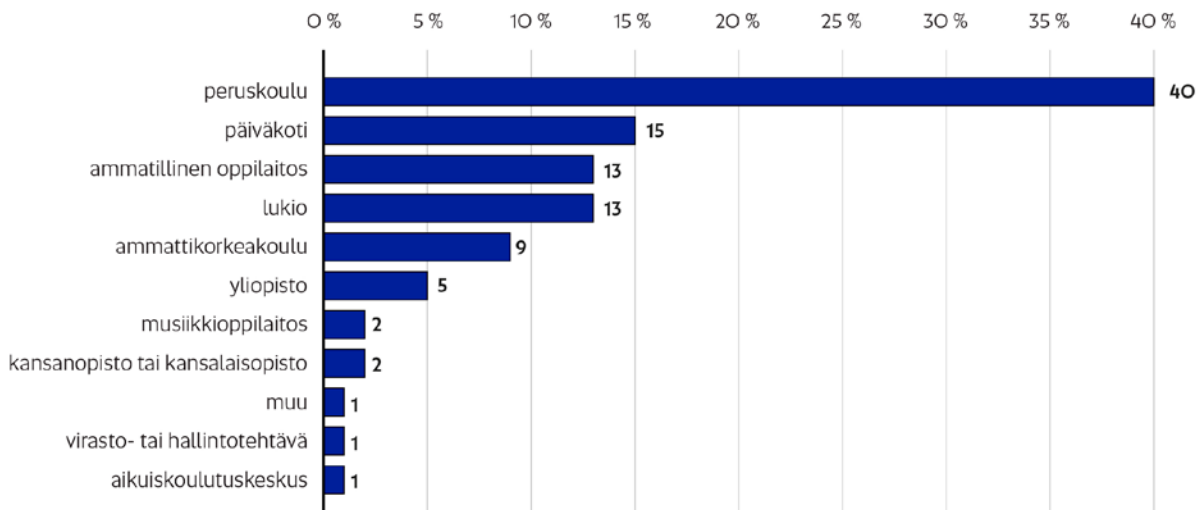
KYSELYSSÄ OLI kattavasti vastaajia, vastausprosentti oli 19,2 ja vastauksia yhteensä 1 667. Edellisen työolobarometrin vastaajille annettiin mahdollisuus vastata myös tähän, ja heistä 395 vastasi myös vuoden 2026 työolobarometriin. Vastaajia oli ympäri Suomen kaikilta koulutus-, kasvatus- ja tutkimusaloilta sekä erikokoisista oppilaitoksista ja päiväkodeista.

Kyselyyn vastanneista kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa oli 78 %, yksityisen työnantajien työntekijöitä 17 % sekä valtion palveluksessa 4 %. Yliopistot ja ammattikorkeakoulut tilastoitiin tuloksissa yksityiselle sektorille.

Tuloksia on raportoitu sektoreittain, kun vastaajien määrä on ollut vähintään 50.



Kuvio 1: Tutkimukseen vastanneiden työnantajajakauma vastaa järjestön jäsenjakaumaa.



Kuvio 2: Vastaajajakauma sektoreittain (%) 2025.

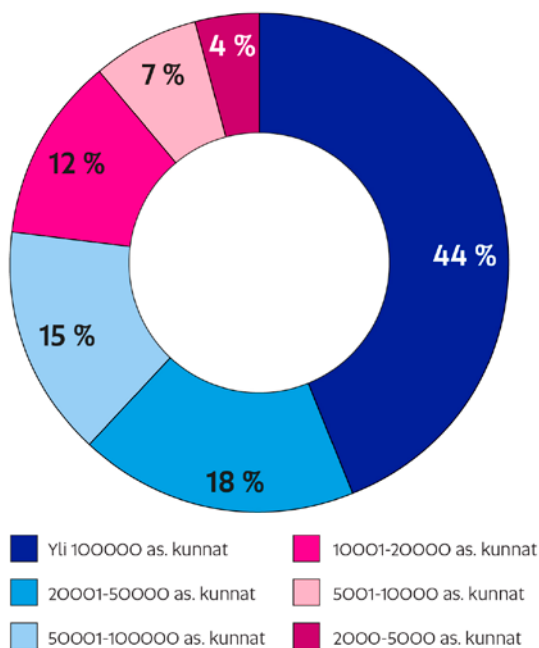
Vastaajista noin 44 % työskentelee yli 100 000 asukkaan kunnassa, noin 15 % 50 001–100 000 asukkaan kunnassa, noin 18 % 20 001–50 000 asukkaan kunnassa, noin 12 % 10 001–20 000 asukkaan kunnassa, noin 7 % 5 001–10 000 asukkaan kunnassa, noin 4 % 2 000–5 000 asukkaan kunnassa ja noin 1 % alle 2 000 asukkaan kunnassa.

Vakinaisessa palvelussuhteessa oli 93 % vastaajista. Osa-aikaista työtä teki vain 6 %. Esihenkilötehtävissä toimivia vastaajia oli 13 %. Vastaajista 5 %:lla oli esihenkilöinä toimivia johdettavia.

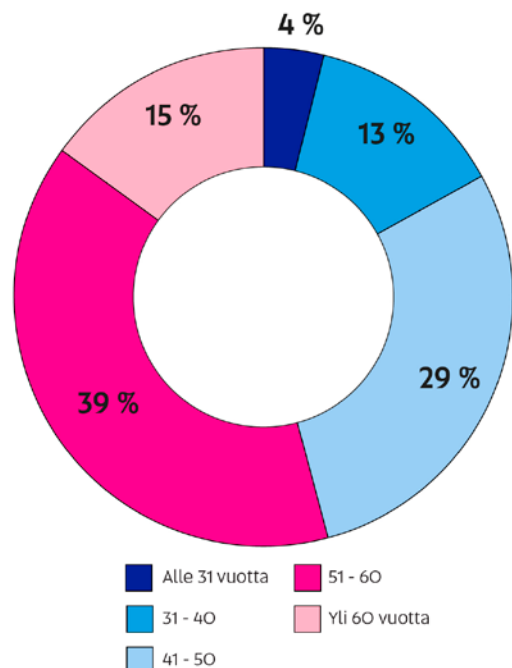
Vastaajia oli kaikista ikäluokista ja keskimääräinen ikä oli 50,4 vuotta. Alle 31-vuotiaita oli 4 %, 31–40-vuotiaita 13 %, 41–50-vuotiaita 29 %, 51–60-vuotiaita 39 % ja yli 61-vuotiaita 15 %.

Esihenkilövastaajien keskimääräinen ikä oli 53 vuotta ja muiden vastaajien 50 vuotta. Naisia oli vastaajista 80 % ja miehiä 20 %.

Työkokemusta nykyisessä työssä vastaajilla oli keskimäärin 15 vuotta; kasvatus-, opetus-, ja tutkimusalalla lähes 17 vuotta sekä työelämässä yhteensä lähes 24 vuotta.



Kuvio 3: Vastaajien kunnan koko.



Kuvio 4: Vastaajien ikäjakauma.

Yhteenveto tuloksista

KASVATUS-, OPETUS- ja tutkimusalan työolosuhteissa on tapahtunut myönteistä kehitystä monella osa-alueella ja työssä on paljon työhyvinvointia tuottavia voimavaroja. Työyhteisö, oma ammatillinen osaaminen ja työ itsessään tuottavat ja vahvistavat työhyvinvointia. Näitä on tärkeää vaalia ja vahvistaa edelleen.

Työolobarometrin vastaajat ovat pääsääntöisesti tyytyväisiä lähiesihenkilönsä toimintaan. Myös luottamus työpaikkojen ylimpään johtoon on lisääntynyt.

Työolosuhteissa on lisäksi terveyttä ja työkykyä vaarantavia työn vaara-, haitta- ja -kuormitustekijöitä. Toimintaympäristön muutokset, lisääntyvä epävarmuus työelämässä sekä opetushenkilöstön ammattitaitoon ja työhön kohdistuvat, yhä kasvavat vaatimukset haastavat työkykyä ja työssä jaksamista. Koettu työkyky on vahvistunut hieman, vaikka se ei vielä yllä samalle tasolle kuin 12 vuotta sitten.

Kasvatus-, opetus- ja tutkimusalan ammattilaisten työn kuormittavuus on laskenut hieman. Tilanne on kehittynyt oikeaan suuntaan, mutta työkuormitus on edelleen korkealla tasolla. Opetusalan ammattilaiset tekevät työviiikon aikana enemmän työtä kuin palkansaajat keskimäärin.

Liian moni opettaja ja esihenkilö kokee edelleen epäasiallista kohtelua ja kiusaamista työssään. Huolestuttavinta on kuitenkin väkivallan lisääntyminen alalla, jolla sitä ei pitäisi esiintyä lainkaan. Siksi OAJ onkin esittänyt omaa, kansallista työsuojeluohjelmaa kasvatus- ja opetusosalalle.

Kasvatus-, opetus- ja tutkimusalan ammattilaiset eivät ole heterogeeninen ryhmä, eikä heidän työhyvinvointinsa näyttyädy samanlaisena kautta linjan, vaan työtehtävien, toimintaympäristöjen ja ikäryhmien tulosten välillä on eroja.



Kasvatus-, opetus- ja tutkimusalan työn kuormittavuus on edelleen korkealla tasolla

YLI PUOLET työolobarometrin vastaajista kertoo työn sujumista hankaloittavasta ja työhyvinvointia heikentävästä tilanteesta. Kahdessa vuodessa on tapahtunut pieniä muutoksia parempaan suuntaan. Näiden eteen on myös ponnisteltu järjestön, erityisesti paikallisten työsuojeluvaltuutettujen ja luottamusedustajien sekä luottamusmiesten toimesta.

Kasvatus-, opetus- ja tutkimusalan ammattilaiset tekevät enemmän työtä kuin palkansaajat keskimäärin

TUTKIMUSVIIKOLLA VASTAAJAT käyttivät aikaa työn hoitamiseen keskimäärin 40,33 tuntia. Kokonaisluku on aavistuksen verran pienempi kuin edellisellä mittauskerralla (40,8 tuntia), mutta opetusalan ammattilaiset tekevät yhä edelleen enemmän työtä kuin palkansaajat keskimäärin.

Esimerkiksi Eurostatin säännöllistä viikkotyöaika mittaa-

vista tilastoista vuodelta 2025 suomalaisen palkansaajan keskimääräinen viikkotyöaika on 36 tuntia. Työterveyslaitoksen vuoden 2024 Työn Suomi -tutkimuksen mukaan työtä tehtiin 38,6 tuntia viikossa vuonna 2024⁸. OECD:n tilastojen mukaan Suomessa tehtiin työtä keskimäärin 1509 tuntia vuonna 2024.

Kasvatus-, opetus- ja tutkimusalan ammattilaisten työajat vaihtelevat sekä tehtävänimikkeen mukaan eri oppilaitoksissa että eri työ- ja virkaehtosopimusten mukaan. Vuoden 2026 Työolobarometrin vastaajien työaika perustuu opetusvelvollisuuteen (47 %), kokonaistyöaikaan (9 %, muun muassa rehtorit), vuosityötunteihin (24 %), viikkotyötunteihin, yleistyöaikaan (14 %, muun muassa varhaiskasvatuksen opettajat ja päiväkotien johtajat), 38 tuntia ja 45 minuuttia (aikuiskoulutuskeskukset) tai pidettyihin tunteihin⁹. Koulutusastekohtaisesti nähdään pieniä, pääsääntöisesti työaikamuodosta johtuvia eroja käytetyn työajan määrässä.

	varhaiskasvatus	peruskoulu	lukio	ammattilinen oppilaitos	ammatti- korkeakoulu	yliopisto	2025	2023	2021
opettaja	39,8	39,1	41,6	40,2	44,0	42,1	40,1	40,5	41,1
keskihajonta	3,6	5,6	6,0	4,4	6,9	7,0	5,7	7,1	6,5
esihenkilö	40,7	41,9	41,8				41,5	42,9	41,6
keskihajonta	3,3	5,7	6,3				5,0	6,3	4,5

Taulukko 1: Kokoaikaisten vastaajien keskimääräinen työaika viikon aikana sektoreittain vuonna 2025 ja yhteensä vuosina 2025, 2023 ja 2021.

	alle 31 -vuotiaat	31–40 -vuotiaat	41–50 -vuotiaat	51–60 -vuotiaat	60-vuotiaat tai vanhemmat	2025	2023	2021
keskiarvo	38,5	38,8	40,4	40,9	40,6	40,3	40,8	41,1
keskihajonta	4,7	4,4	5,9	6,1	4,6	5,6	7,0	6,5
lkm	51	178	416	554	200	1399	1 249	1 115

Taulukko 2: Kokoaikaisten vastaajien keskimääräinen työaika ikäryhmittäin vuonna 2025 ja yhteensä vuosina 2025, 2023 ja 2021. Mukana kokoaikaiset esihenkilöt ja työntekijät.

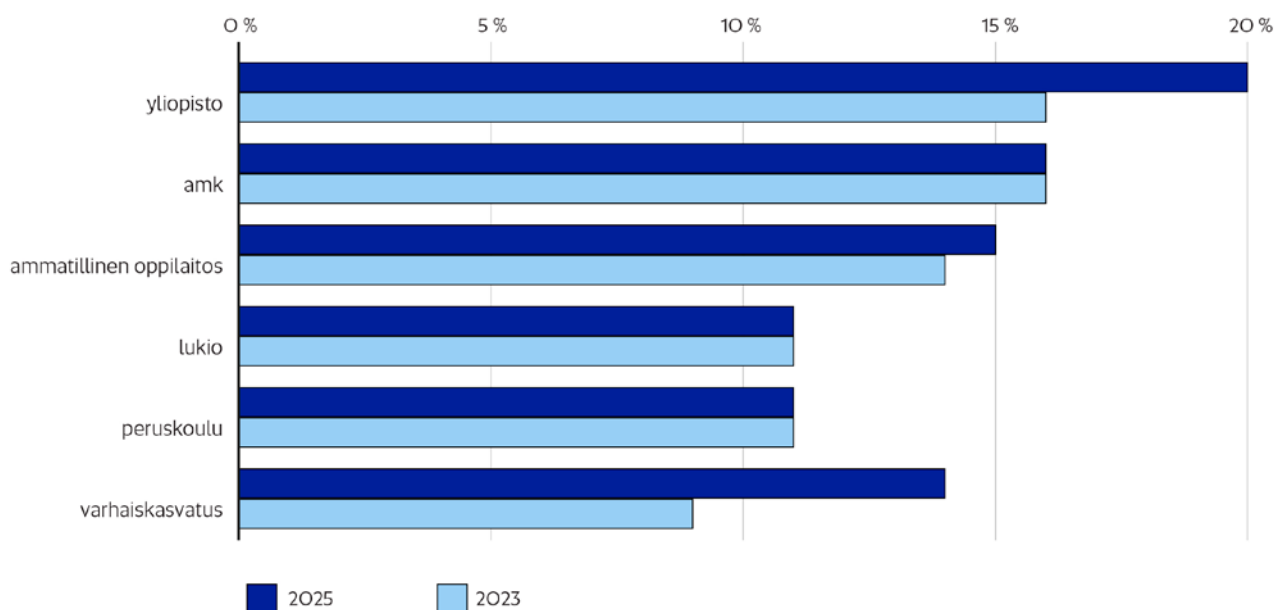
⁸ Työn Suomi: Työolot, työkyky ja työhyvinvointi Terve Suomi -tutkimuksessa <https://www.julkari.fi/items/2f3a0ad1-7edc-4e72-b814-115d92865c29>

⁹ OAJ:n Työelämäopas: Työaika <https://www.oaj.fi/tyoelamaopas/tyoaiika/>

Mihin kasvatus- ja opetus-ammattilaisten työaika menee?

VASTAAJIA PYYDETTIIN arvioimaan, miten työaika jakautui tutkimusviikon 46 aikana (tuloksessa mukana vain kokoaikaiset opettajat, ei esihenkilöitä). Muuhun kuin välittömästi opetukseen ja ohjaukseen sekä siihen liittyvien suunnittelu- ja jälkitöiden lisäksi työaika menee muuhun, mm. tutkimus- ja kehitystyöhön. Muun työn osuus on jopa viidesosa eli yhden työpäivän verran viikossa.

Yli 40-vuotiaat vastaajat tekivät hieman pidemmän työviiikon kuin alle 40-vuotiaat. Opetus- ja ohjaustyöhön sekä suunnittelu- ja arviointityöhön käytetyssä työajassa ei ollut suuria eroja ikäryhmien välillä. Sen sijaan tutkimus- ja kehitystyöhön sekä muuhun työhön käytettiin iän lisääntyessä suhteessa enemmän työaika.



Kuvio 5. Kokoaikaisten opettajien työajan käyttö muuhun työhön osuuksittain sektoreittain (%) 2025 ja 2023.

	2025				2023			
	Opetus ja ohjaus	Opetukseen ja ohjaustyöhön liittyvä suunnittelu- ja jälkityö	Tutkimus- ja kehitystyö	Muu työ	Opetus ja ohjaus	Opetukseen ja ohjaustyöhön liittyvä suunnittelu- ja jälkityö	Tutkimus- ja kehitystyö	Muu työ
varhaiskasvatus	71 %	12 %	3 %	14 %	73 %	14 %	3 %	9 %
peruskoulu	63 %	23 %	3 %	11 %	63 %	23 %	2 %	11 %
lukio	51 %	34 %	4 %	11 %	52 %	32 %	5 %	11 %
ammattillinen oppilaitos	55 %	24 %	6 %	15 %	58 %	24 %	4 %	14 %
amk	37 %	28 %	19 %	16 %	36 %	32 %	16 %	16 %
yliopisto	26 %	32 %	22 %	20 %	30 %	36 %	18 %	16 %

Taulukko 3. Opetukseen ja ohjaukseen sekä opetuksen suunnitteluun ja jälkityöhön käytetty aika vuosina 2023 ja 2025 sektoreittain.

TYÖAJAN SUUNNITTELU JA SEURANTA

JOISSAIN KASVATUS-, opetus- ja tutkimusalan työaikajärjestelmissä edellytetään virka- tai työehtosopimuksen perusteella työajan seuranta, mutta ei kaikissa. OAJ kannustaa kuitenkin kaikkia alan ammattilaisia työajan suunnitteluun ja seurantaan, tavoitteena saada käytettävissä oleva työaikaressurssi

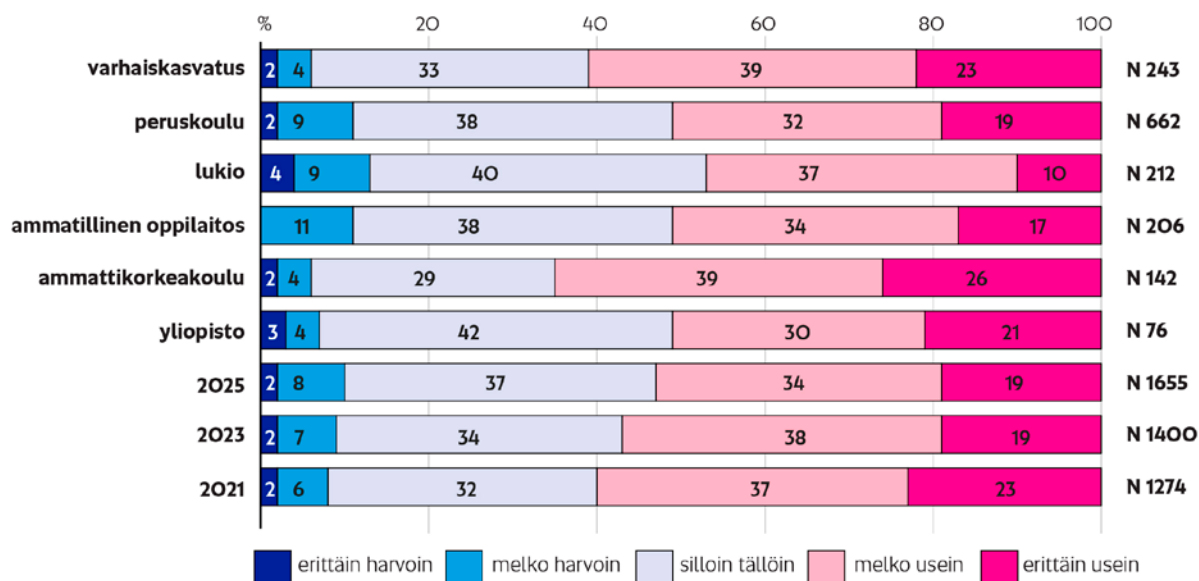
riittämään niihin tehtäviin, joiden tekeminen on olennaista lukuvuoden tai työkauden aikana. OAJ:n jäsenten käytössä olevan sovelluksen avulla¹⁰ on mahdollista hahmottaa, mihin eri tehtäviin työaika menee. Näin on helpompaa myös arvioida, mihin rajallista työaikaa kannattaa käyttää ja kuinka paljon.

Sekä työntekijän hyvinvointi että opetuksen laatu vaarantuvat, kun töitä ja kiirettä on jatkuvasti liikaa

TEM:N TYÖOLOBAROMETRIN vastaajista 29 % kertoi kiireestä ja kireistä aikatauluista. Opetusalan tehtävissä on enemmän kiirettä kuin työelämässä keskimäärin.

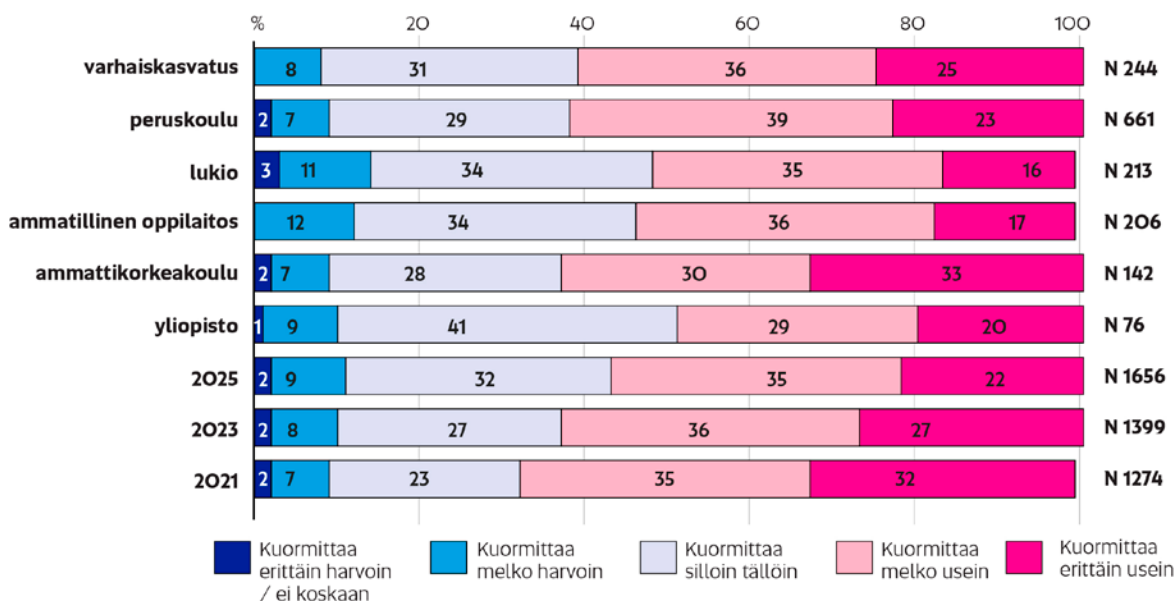
Yli puolet (53 %) vastasi, että töitä on liikaa melko tai erittäin usein.

täin usein. Vuonna 2024 vastaava luku oli 57 %, eli kehitys on oikeasuuntainen. Miespuoliset vastaajat arvioivat tilannetta selkeästi myönteisemmäksi (42 %) kuin naispuoliset vastaajat (55 %). Vain 10 % vastaajista ilmoitti, että töitä olisi liikaa vain harvoin. 51–60-vuotiaat arvioivat tilanteen vielä muita raskaammaksi (57 %) ja 61 vuotta täyttäneet vastaajat arvioivat työmäärän kuormittavan selkeästi harvemmin (43 %). Muuten ikäryhmien välillä ei ollut merkittäviä eroja.



Kuvio 6: Liikaa töitä ilmoittaneiden osuudet sektoreittain vuonna 2025 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021.

¹⁰ Vipu-työkalu <https://www.oaj.fi/jasenelle/jasen-palvelut/tyoajan-seuranta-vipu-sovelluksella/>



Kuvio 7. Jatkuvasta kiireestä ja kireistä aikatauluista ilmoittaneiden osuudet sektoreittain vuonna 2025 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021.

Yli puolet (57 %) vastasi, että jatkuva kiire ja kireät aikataulut kuormittavat melko tai erittäin usein. Miespuoliset vastaajat arvioivat tilannetta selkeästi myönteisemmin (50 %) kuin naispuoliset vastaajat (59 %). Vain kymmenesosa (11 %) kokee, että kiire kuormittaa vain harvoin tai ei lainkaan. Alle 31-vuotiaat arvioivat tilanteen huonommaksi (63 %), muuten ikäryhmien välillä ei ollut eroja.

Vuonna 2021 jopa 67 % vastaajista kertoi jatkuvan kiireen aiheuttamasta kuormituksesta. Vuonna 2024 vastaava luku oli 63 %, eli kehitys on oikeansuuntainen, vaikka tilanne ei vielä ole riittävän hyvä.

On tärkeää, että alan työpaikoilla tunnistetaan mitkä toimenpiteet ovat myötävaikuttaneet myönteiseen kehitykseen, jotta se jatkuu suotuisaan suuntaan.

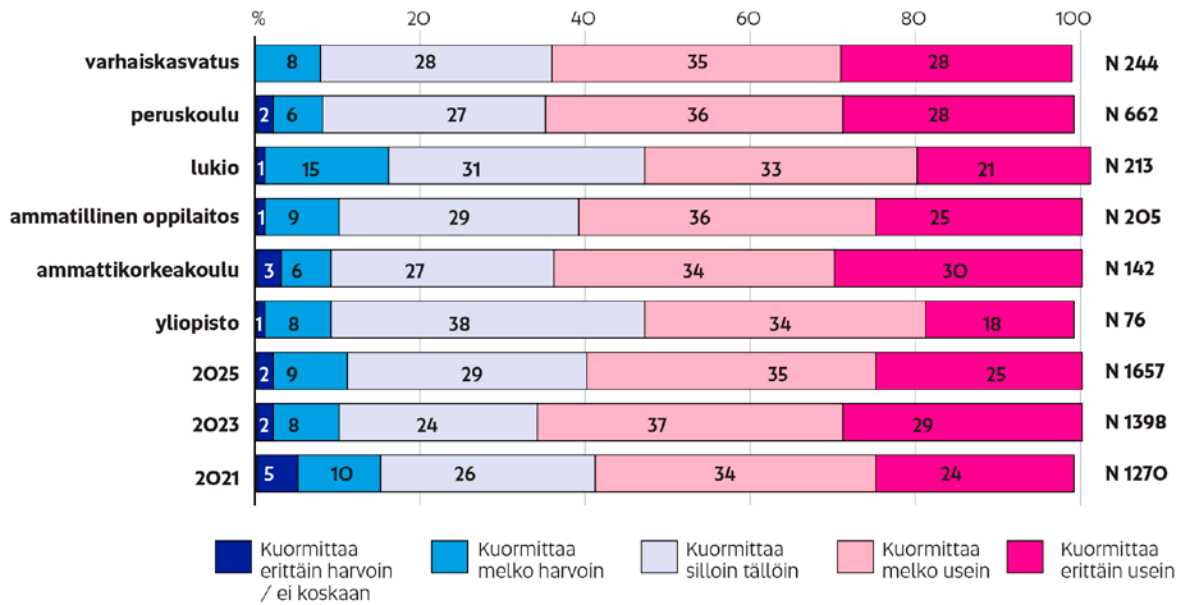
Toisarvoisten töiden tekeminen vie edelleen aikaa varsinaiselta työltä

PERÄTI KOLME viidestä (60 %) vastasi, että toisarvoisten töiden tekeminen vie aikaa varsinaiselta työltä melko tai erittäin usein ja joka kymmenes (11 %) kertoi, että näin käy vain harvoin. Alle 31-vuotiaat arvioivat tilannetta vielä huonommaksi (67 %), muuten ikäryhmien välillä ei ole eroja. Vaatimus toisarvoisten töiden tekemiseen lisää osaltaan myös työn määrää ja pidentää työaikaa.

JOHTOPÄÄTÖKSET

TYÖHYVINVOINNIN JA työnteon mielekkyyden sekä työmotivaation kannalta on tärkeää, että opetusalan ammattilaiset saavat keskittyä valitsemansa alan ja ammatin ydintyöhön. Tämä on keskeistä myös laadukkaan ja tuloksellisen kasvatuksen ja opetuksen turvaamiseksi. On hyvää työnantajapolitiikkaa ja taloudellisesti vastuullista, että kukin ammattiryhmä tekee sitä työtä, johon hänet on palkattu. Työnantajilla on siis kaikki syyt huolehtia siitä, ettei muiden ammattiryhmien ja yhteiskunnan muiden alojen vastuulla olevat tehtävät enää valu opettajien ja esihenkilöiden hoidettavaksi.

OAJ ON tehnyt pitkäjänteistä työtä sen eteen, että kasvatus-, opetus- ja tutkimusalan ammattilaiset voisivat keskittyä oman työnsä kannalta olennaisiin tehtäviin. Uusimpien työolobarometritulosten perusteella voimme päätellä järjestön toimenpiteiden myötävaikuttaneen siihen, että jäsenet ovat voineet keskittyä aiempaa enemmän ydintyöhönsä. Myös työhön käytetty aika on kehittynyt hie-man kohtuullisempaan suuntaan, vaikkakaan ei vielä riittävästi.



Kuvio 8. Toisarvoisten töiden tekemisestä ilmoittaneiden osuudet sektoreittain vuonna 2025 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021.

OAJ oli mukana Työterveyslaitoksen tutkimushankkeessa¹¹, jonka tulosten mukaan työn määrään pystytään vaikuttamaan työtä olennaistamalla. Työn olennaistaminen on työn ytimen kirkastamista sen varmistamiseksi, että olennaiselle on varmasti aikaa. Tämä voi tarkoittaa muun muassa oman työnkuvan kannalta keskeisten ja työnkuvaan sopimattomien työtehtävien paikantamista ja työnkuvasta mahdollisesti puuttuvien työtehtävien huomaamista. Hankkeen yhteydessä tuotettu Olennaista – 5 askelta sujuvampaan työhön -oppaan¹² tavoitteena on lisätä ymmärrystä siitä, mitkä ovat ne keskeiset tekijät, jotka työhön tulisi mahtua työn tarkoituksen ja sen tavoitteiden näkökulmasta. Samalla syntyy ymmärrys, mistä voidaan luopua tai mihin voidaan käyttää vähemmän aikaa. Opas tarjoaa yksilölle ja työyhteisöille viiden askeleen olennaistamispolun, jonka seurauksena työ on sujuvampaa ja vähemmän kuormittavaa.



¹¹ Ylipursuavasta olennaiseen-hanke <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/ylipursuavasta-olennaiseen>

¹² Olennaista – 5 askelta sujuvampaan työhön-oppimateriaali <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/olennaista-5-askelta-sujuvampaan-tyohon>

Erilaiset keskeytykset vaikeuttavat työntekoa

YLI KAKSI kolmasosaa (69 %) vastasi, että erilaiset keskeytykset vaikeuttavat työntekoa melko tai erittäin usein.

Miespuoliset vastaajat arvioivat tilannetta selkeästi myönteisemmin (60 %) kuin naispuoliset vastaajat (70 %). Vain 10 % vastasi, että keskeytyksistä on haittaa melko tai erittäin harvoin. Keskeytykset ja yllättävät tilanteet ovat yleisiä työelämässä myös TEM:n työolobarometrin mukaan.

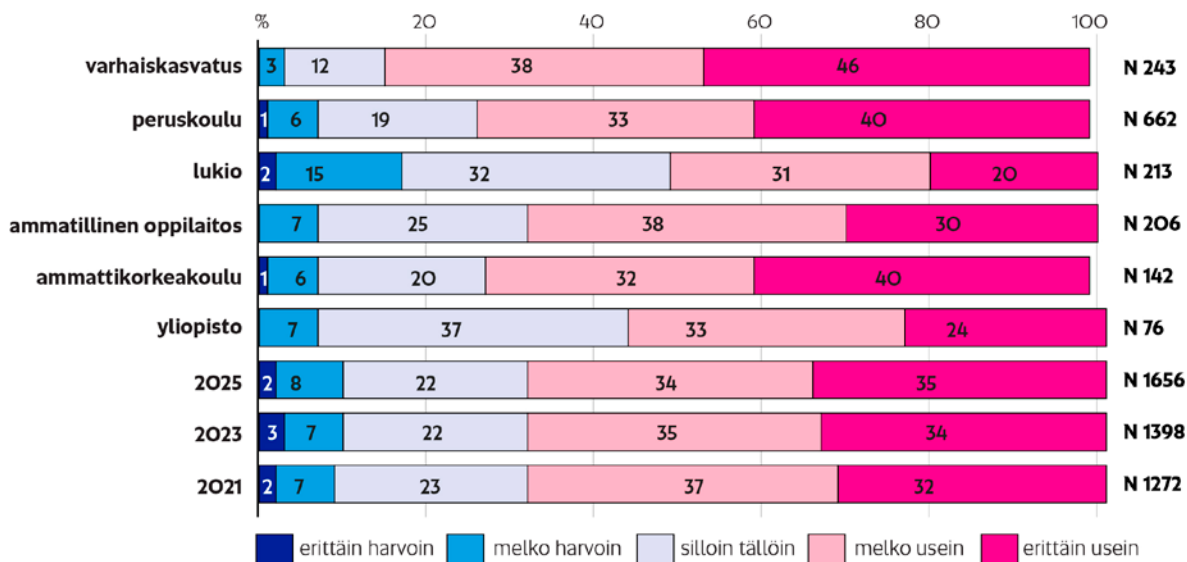
JOHTOPÄÄTÖKSET

OPETUSTYÖN LUONTEEN vuoksi kaikkia keskeytyksiä ei pystytä työpäivän aikana poistamaan, vaan keskeytykset ovat osa työtä. Jatkuvat ja toistuvat keskeytykset työssä aiheuttavat kuitenkin merkittävää kognitiivista kuormaa, joka vaikeuttaa työhön keskittymistä, heikentää työn laatua sekä altistaa virheille työssä ja voi olla myös terveydelle haitallista.

TUTKIMUSTEN MUKAAN huomion palauttaminen keskeytyksen jälkeen vie keskimäärin 23 minuuttia vaikka keskeytys itsessään olisi kestoltaan lyhyt. Tällä on merkittävä vaikutus paitsi työntekijän aivojen hyvinvointiin myös työn tuottavuuteen ja tuloksellisuuteen. Tarpeettomat, työn sujumista häiritsevät ja kognitiivista

ylikuormitusta aiheuttavat keskeytykset on pyrittävä vähentämään siten, että niistä koituu mahdollisimman vähän haittaa, ensisijaisesti kognitiivisen sekä organisatorisen ergonomian keinoin. Työterveyslaitoksen julkaisusta löytyy ratkaisuehdotuksia keskeytyvään työhön¹³.

OAJ:N TYÖELÄMÄOPPAASTA löytyy vinkkejä jokaisen käyttöön kognitiivisen ergonomian parantamiseen opetustyössä¹⁴. Organisatorisen ergonomian edistäminen on puolestaan työpaikan johdon käsissä päättäessä järjestelmistä, prosesseista, työjärjestelyistä, sekä työn ja henkilöstön yhteistyön kehittämisestä¹⁵.



Kuvio 9. Kuinka usein erilaiset keskeytykset vaikeuttavat työntekoa sektoreittain vuonna 2025 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021.

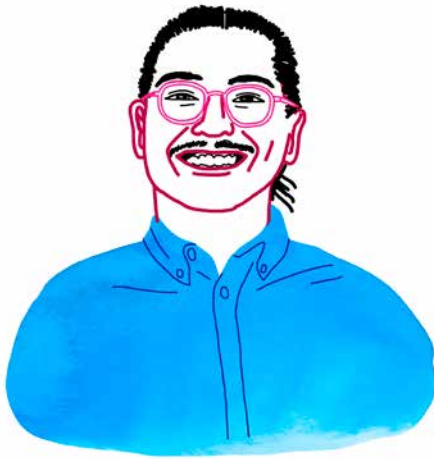
¹³ Kalliomäki-Levanto T., Ukkonen, A. ja Kalakoski V. 2016. Ratkaisuehdotuksia keskeytyvään työhön: Keskeyttävien työolomuutosten ennakoitintalli tietointensiivisen työskentelyn parantamiseksi <https://www.julkari.fi/server/api/core/bitstreams/b40e94c0-0c65-4049-b7d7-1375c3ff8087/content>

¹⁴ Työkaluja opettajan työhyvinvointiin <https://www.oaj.fi/tyoelamaopas/tyohyvinvointi/tyokaluja-opettajan-hyvinvointiin/>

¹⁵ Suomen ergonomiayhdistys <https://ergonomiayhdistys.fi/ergonomia/mita-ergonomia-on/>

Työhön kohdistuvat ristiriitaiset odotukset kuormittavat erityisesti nuoria opettajia

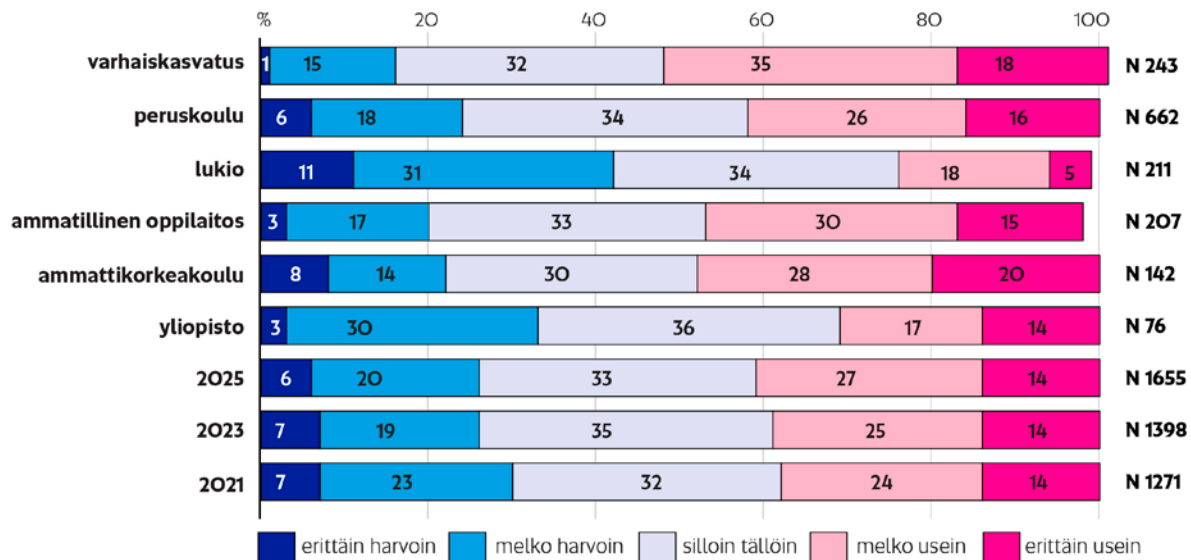
NOIN KAKSI viidestä (41 %) kokee, että eri tahojen ristiriitaiset odotukset vaikeuttavat työntekoa melko tai erittäin usein. Alle 31-vuotiaat arvioivat tilannetta vielä huonommaksi (47 %), muuten ikäryhmien välillä ei ole merkittäviä eroja. Kyse on kasvavasta ongelmasta: vuonna 2021 vastaava luku oli 38 % ja vuonna 2024 39 %. Neljännes vastaajista (26 %) kertoi, että ristiriitaiset odotukset ei ole merkittävä ongelma.



JOHTOPÄÄTÖKSET

KASVATUS- JA opetustyöhön kohdistuu monenlaisia vaatimuksia ja odotuksia niin yhteiskunnan, työnantajien, lasten/oppilaiden/opiskelijoiden kuin huoltajienkin suunnalta. Kaikki odotukset ja toiveet eivät ole realistisia tai kohtuullisia. Kasvatus-, opetus- ja tutkimusalan ammattilaiset vaativat hyvin paljon myös itseltään. Jos ristiriitaiset odotukset vaikeuttavat työntekoa jatkuvasti eikä mistään jousteta tai tingitä, on uupumisvaara todellinen.

KASVATUKSELTA JA koulutukselta odotetaan nykyään myös sellaisten yhteiskunnallisten ongelmien ja epäkohtien korjaamista, jotka eivät ole syntyneet päiväkodissa tai koulussa, eikä siellä ole myöskään keinoja vaikuttaa niihin.

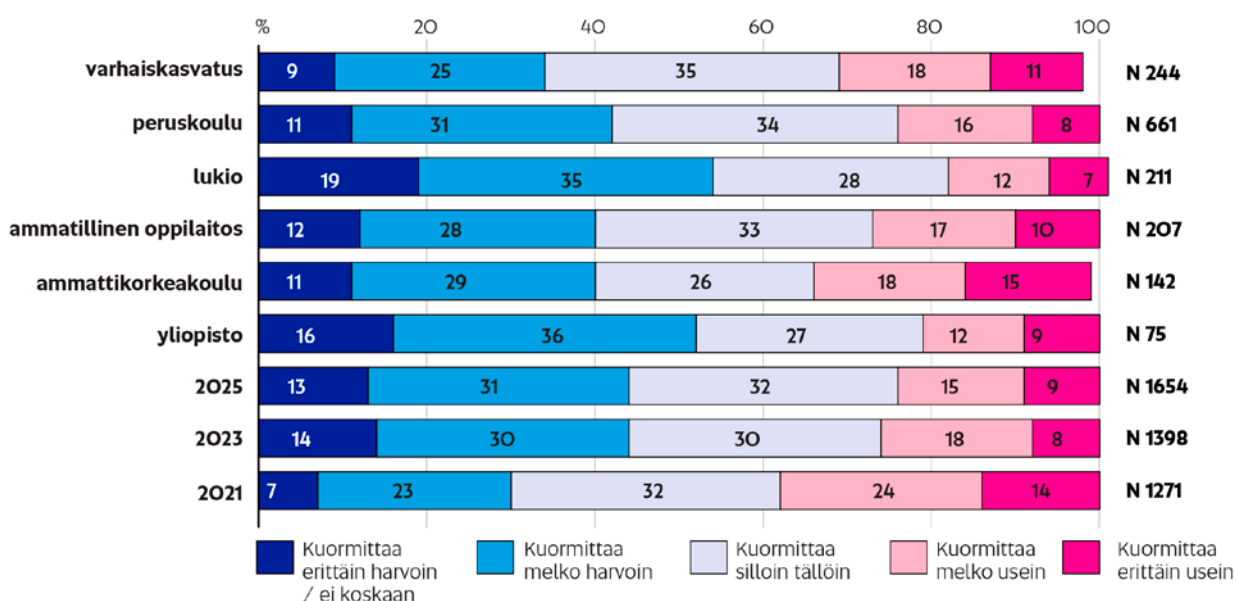


Kuvio 10. Työhön kohdistuvista ristiriitaisista odotuksista ilmoittaneiden osuudet sektoreittain vuonna 2025 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021.

Välillä on tilanteita, joissa joudutaan toimimaan arvojen tai tavoitteiden vastaisesti

NOIN NELJÄSOSA vastaajista (24 %) joutuu toimimaan arvonsa tai työlle asettamiensa tavoitteiden vastaisesti melko tai erittäin usein. Tulos on suurin piirtein sama kuin vuonna 2024 (26 %). Alle 31-vuotiaat arvioivat tilannetta hieman huonommaksi (27 %) ja 61 vuotta täyttäneet hieman paremmaksi (20 %). Vastaajista vajaa puolet (44 %) joutuu tällaiseen tilanteeseen melko tai erittäin harvoin.

Tilanteet, jotka pakottavat toimimaan arvojen vastaisesti työssä, aiheuttavat työntekijälle eettistä kuormitusta. Eettinen kuormitus on yhteydessä muun muassa voimakkaampaan työuupumukseen¹⁶. Kasvatus- ja opetusalan työpaikoilla on tärkeää tunnistaa eettiseen työkuormitukseen liittyviä haittoja niiden ennaltaehkäisemiseksi ja vähentämiseksi. OAJ on ollut mukana Työterveyslaitoksen hankkeessa¹⁷, jossa on tuotettu opas eettisen kuormituksen hallintaan opetustyössä¹⁸ työpaikkojen hyödynnettäväksi.



Kuvio 11. Tilanteet, joissa joutuu toimimaan arvojen tai tavoitteiden vastaisesti sektoreittain vuonna 2025 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021.

¹⁶ Työturvallisuuskeskuksen Eettinen kuormitus työssä-julkaisu <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/03/Eettinen-kuormitus-tyossa.pdf>

¹⁷ Opettajien eettinen kuormitus haltuun! – OPEKU <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/opettajien-eettinen-kuormitus-haltuun-opeku>

¹⁸ Opas eettisen kuormituksen hallintaan opetustyössä <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/opas-eettisen-kuormituksen-hallintaan-opetustyossa>

Epäasiallinen kohtelu ja häirintä on uhka työkyvyille

JOKA VIIDES (20 %) työolobarometrin vastaajista on vuoden aikana kokenut vakavaa ja toistuvaa epäasiallista kohtelua tai kiusaamista. Alle 31-vuotiaista 30 % oli kokenut epäasiallista kohtelusta ja 61-vuotta täyttäneistä 16 %.

Tilanne on korjaantumassa korona-ajan jälkeen (30 % vuonna 2021), jolloin vuorovaikutusongelmat ja muut työyhteisöhäiriöt lisääntyivät työpaikoilla. Silti myös 20 % on lii-
kaa, koska vakava ja toistuva epäasiallinen kohtelu vaarantaa työhyvinvoinnin ja voi viedä työkyvyn jopa pitkäksi aikaa.

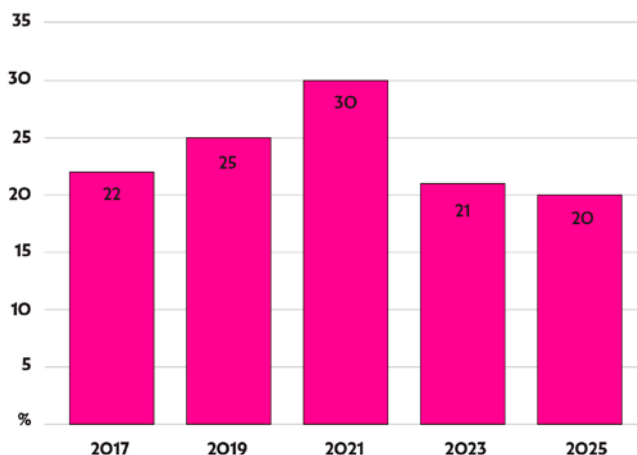
Tuloksista käy ilmi, että yksi ja sama henkilö on voinut olla epäasiallisen kohtelun tai kiusaamisen kohteena useamman eri tekijän taholta. Kasvatus- ja opetusalan ammattilaiset kokevat eniten epäasiallista kohtelua ja kiusaamista lasten, oppilaiden tai opiskelijoiden taholta, mutta työolobarometrin uusimpien tulosten mukaan tämä on vähentynyt vuodesta 2024.

NOLLATOLERANSSI KIUZAAMISELLE

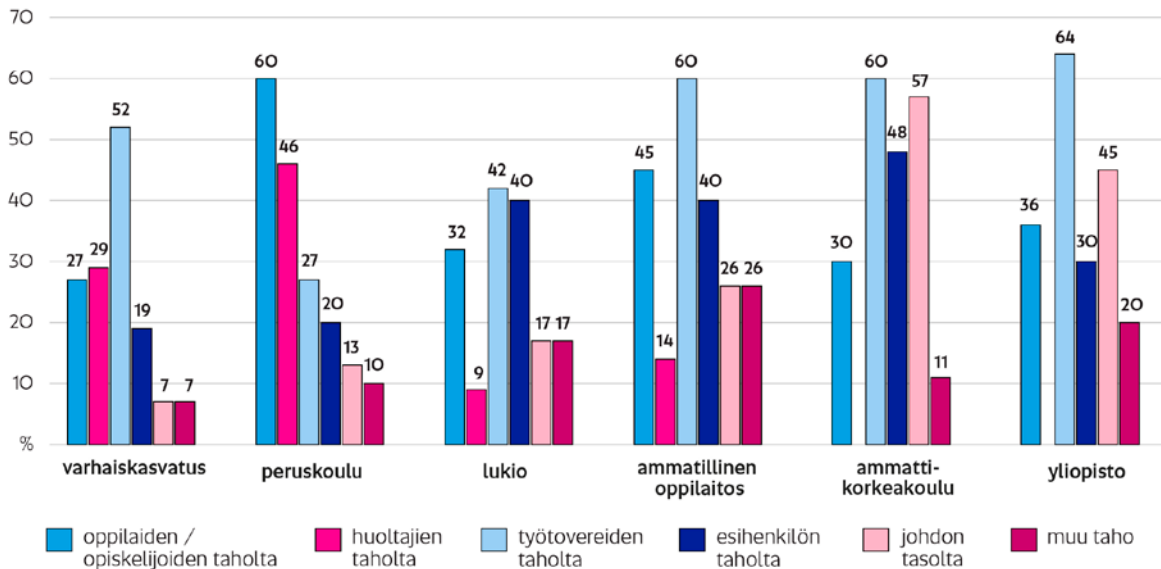
KIUZAAMINEN ON henkistä väkivaltaa, joka voi osaltaan madaltaa kynnystä kasvatus- ja opetustyössä yhä lisääntyvälle fyysiselle väkivallalle. Siksikin on välttämätöntä ilmaista ja ylläpitää nollatoleranssi myös kiusaamiselle ja epäasialliselle kohtelulle.



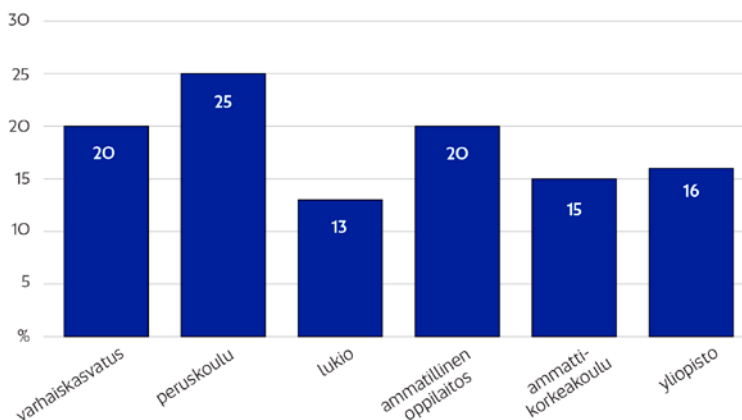
Kuvio 12. Epäasiallisen kohtelun ilmenemismuodot.



Kuvio 13. Vakavan ja toistuvan epäasiallisen kohtelun tai kiusaamisen esiintyvyys on kymmenen vuoden aikana vaihdellut.



Kuvio 14a. Kenen taholta vastaajat ovat kokeneet vakavaa ja toistuvaa epäasiallista kohtelua ja kiusaamista sektoreittain vuonna 2025.



Kuvio 14b. Keskimäärin vakavaa ja toistuvaa epäasiallista kohtelua ja kiusaamista kokeneiden osuus sektoreittain vuonna 2025.

Epäasiallista kohtelua esiintyy toiseksi eniten työkavereiden taholta ja tämä on lisääntynyt vuodesta 2024. Työterveyslaitos kuvaa työuupumuksen oireita kroonisena työväsämyksenä, kyynistymisenä, kognitiivisina häiriöinä ja tunteiden hallinnan häiriöinä¹⁹. Työsuojeluhallinnon mukaan epäkohdat työoloissa, kuten töiden huono organisointi, epäselvät vastuut, puutteellinen esihenkilötyö, toimimaton yhteistyö sekä liiallinen työmäärä ja aikapaine altistavat häirinnälle ja

epäasialliselle kohtelulle²⁰. Lisääntyvä epäasiallinen kohtelu työyhteisössä kuvastaa kasvatus- ja opetusalan työn kuormittavuutta. Työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden tunnistaminen ja poistaminen tai vähentäminen on ensisijainen ja vaikuttavin keino häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisyyn ja tämä on työturvallisuuslain mukaan työnantajan vastuulla.

¹⁹ Työterveyslaitos: Työhyvinvoinnin ja erilaisten työasenteiden kehitys ajasta ennen pandemiaa loppuvuoteen 2025 - ja työhyvinvointia edistävät tekijät <https://www.ttl.fi/sites/default/files/2026-03/miten-suomi-voi-tuloskooste-maaliskuu-2026.pdf>

²⁰ Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu: Epäasiallinen kohtelu <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu>

Valitettavan yleisiä ovat myös epäasiallisen kohtelun kokemukset esihenkilön tai työpaikan johdon taholta eikä tässä ole tapahtunut merkittävää muutosta vuoden 2024 jälkeen. Tilanne on erityisen haitallinen työntekijälle, kun kiusaajana on oma esihenkilö tai johdon edustaja, jolloin valtasuhde ja seuraamusten pelko (esimerkiksi palvelussuhteen päätyminen) nostaa kynnystä tilanteesta ilmoittamiseen.

Huoltajien taholta koettu epäasiallinen kohtelu on vähentynyt huomattavasti vuodesta 2024. Suuntaa on tärkeää vahvistaa huolehtimalla hyvästä vuoropuhelusta koulun ja kodin välillä sekä kaikkien hyvinvointia tukevista rajoista.

Vakava ja toistuva epäasiallinen kohtelu tai kiusaaminen heikentää työhyvinvointia ja voi myös vaarantaa työntekijän terveyden ja heikentää työkykyä. Vajaa viidennes (17 %) epäasiallista kohtelua tai kiusaamista kokeneista vastaajista oli joutunut sairauslomalle. On myös huomattava, että kasvatus- ja opetusalan ammattilaisten kynnys jäädä työstä pois on korkea. OAJ:n jäsenneuvontaan tulleiden yhteydenottojen perusteella epäasiallinen kohtelu tai häirintä on yleensä jatkunut kauan ennen kuin työterveyshuollossa todetaan työkyvyn heikentyneen.

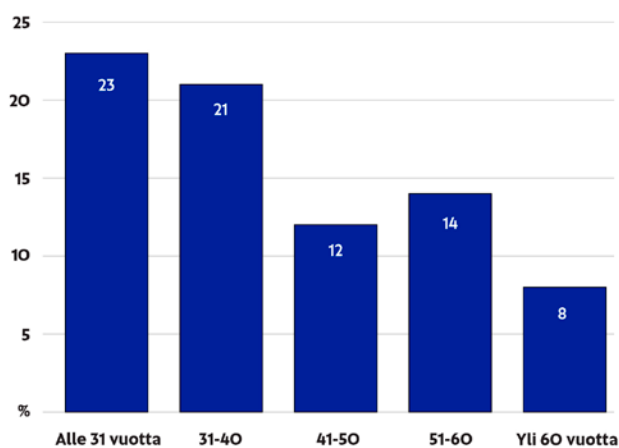


Kasvatus- ja opetusalan ammattilaiset kohtaavat yhä enemmän väkivaltaa työssään

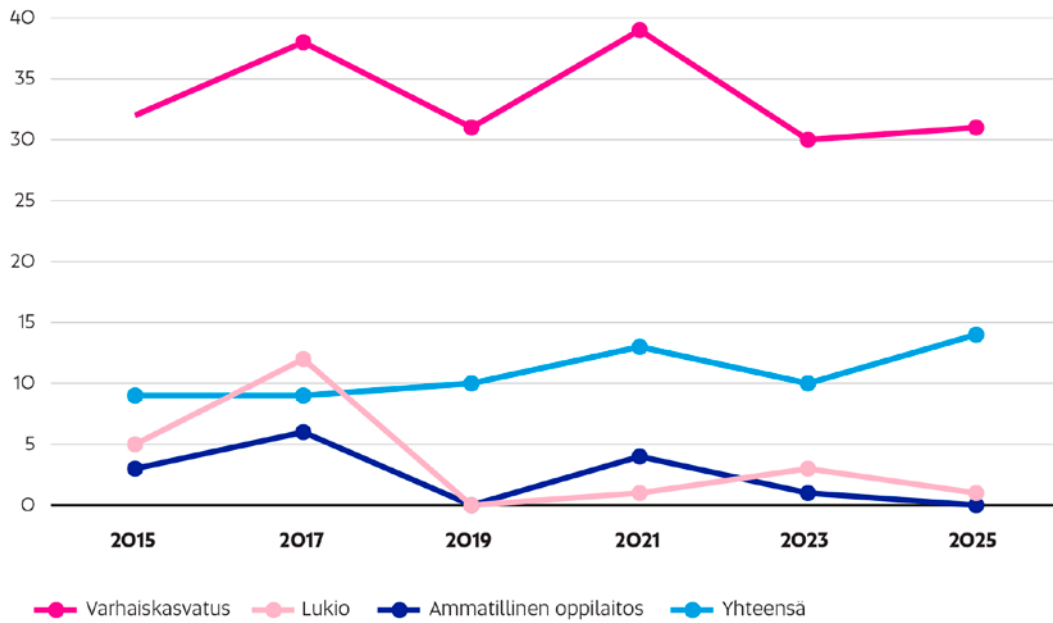
TYÖLOBAROMETRIN VASTAAJISTA 14 % on ollut väkivallan kohteena työssä tai työpaikalla viimeisten 12 kuukauden aikana (aikaisemmilla mittauskerroilla 10 %). Naispuoliset vastaajat kokivat selkeästi enemmän väkivaltaa (10 %) kuin miespuoliset (4 %). Alle 40-vuotiaat ovat kokeneet huomattavasti enemmän väkivaltaa vuoden aikana kuin 40 vuotta täyttäneet.

Koulutusasteiden välillä on eroja. Varhaiskasvatuksessa esiintyy eniten väkivaltaa, ja se on lisääntynyt kahden vuoden aikana eniten perusopetuksessa.

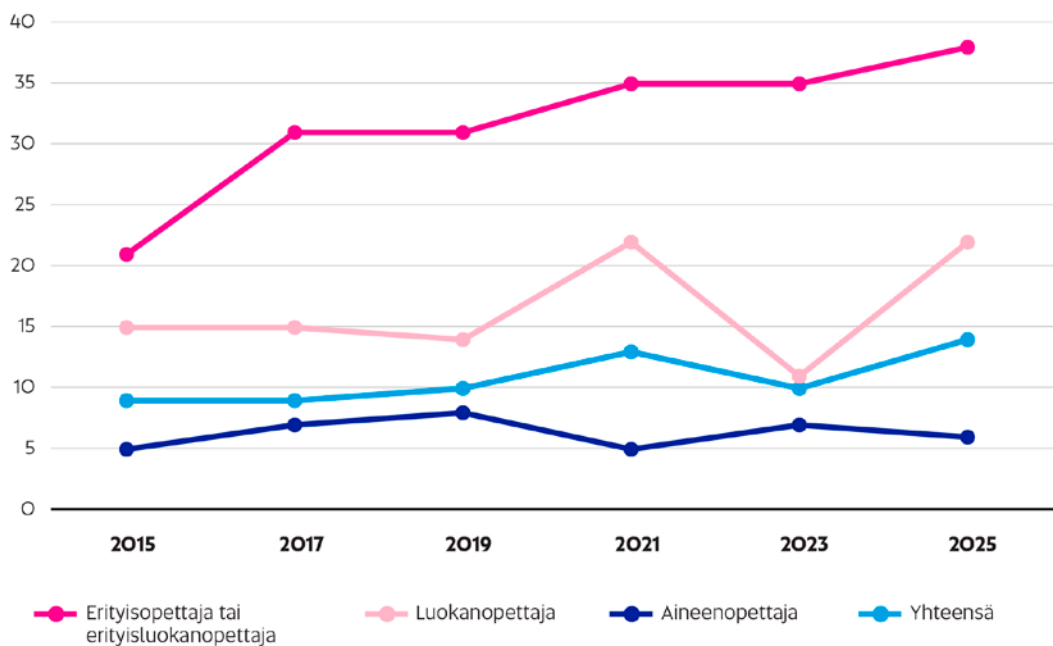
Myös opettajaryhmien välillä on eroja. Erityisopettajat ja erityisluokanopettajat kokevat kaikkien eniten väkivaltaa työssään.



Kuvio 15. Väkivaltaa kokeneet vastaajat ikäryhmittäin.



Kuvio 16. Työpaikalla tai työssä väkivallan kohteeksi joutuneet sektoreittain.



Kuvio 17. Perusopetuksen eri opettajaryhmien kokema väkivalta.

Väkivaltaa esiintyi lähes yksinomaan lasten tai oppilaiden taholta (99 %) ja se aiheutti sairauslomaa 6 %:ssa tapauksista (5 %:ssa vuonna 2024).

Vuonna 2024 OAJ:n työsuojeluvaltuutetuille toteutetussa kyselyssä kysyttiin väkivallan esiintyvyydestä ja ilmene-mismuodoista. Vastausten perusteella väkivalta on kolmen vuoden aikana lisääntynyt selkeästi.



Kuvio 18. OAJ-taustaisille työsuojeluvaltuutetuille vuonna 2024 tehdyn kyselyn mukaan kasvatus- ja opetusalan ammattilaiset kohtaavat työssään monia erilaisia väkivallan ilmenemismuotoja.

OAJ:n Työolobarometrin väkivaltaluvut ovat alhaisempia kuin muissa tutkimuksissa, selvityksissä ja tilastoissa.

Tapaturmavakuutuskeskuksen tilastojen mukaan kasvatus- ja opetusalan ammattilaisten työssä sattuneet työpaikka-tapaturmat, joissa vahingoittumista edeltävä poikkeama on ollut joko ”Väkivaltatilanne, järkyttävä tapahtuma, poikkeava läsnäolo” (vuosina 2015–2024 käytetty luokittelu) TAI ”Ihmisen aiheuttama väkivalta, hyökkäys, uhka” (vuodesta 2025 alkaen käytettävä luokittelu) ovat lisääntyneet merkittävästi kasvatus- ja opetusallalla.

- ▶ Peruskoulun alaluokkien opettajilla näiden luokkien työpaikkatapaturmat ovat vuosien 2015–2026 aikana lähes nelinkertaistuneet.
- ▶ Varhaiskasvatuksessa työskentelevillä opettajilla näiden luokkien työpaikkatapaturmat ovat vuosien 2015–2026 aikana lähes kymmenkertaistuneet.

▶ Erityisopettajilla näiden luokkien työpaikka-tapaturmat ovat vuosien 2015–2026 aikana yli kymmenkertaistuneet.

Kevan Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimuksen mukaan 28 % sivistysalan työntekijöistä on kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa vähintään kerran vuoden aikana ja 16 % on kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa toistuvasti.

Vuoden 2024 Kunta10-tutkimuksen mukaan lukion ja peruskoulun yläluokkien opettajista 44 %, peruskoulun alaluokkien ja varhaiskasvatuksen opettajista 68 % ja erityisopettajista 82 % on kokenut väkivaltaa tai sen uhkaa viimeisen vuoden aikana.

Työterveyslaitoksen Sosiaali- ja terveysministeriölle vuonna 2026 koostamassa kirjallisuuskatsauksessa²¹ todetaan myös, että väkivaltatilanteet ovat huomattavan yleisiä opetusallalla.

JOHTOPÄÄTÖKSET

YHÄ LISÄÄNTYVÄ väkivallan uhka lisää sekä työtapaturmia että alan ammattilaisten työn kuormitavuutta. Väkivallan uhka on työn kuormitustekijä, joka vaatii toimenpiteitä, vaikka mitään ei olisi vielä tapahtunut. Työkaverin joutuminen väkivallan tai sen uhan kohteeksi kuormittaa koko työyhteisöä. Pelko siitä, että jotain voi tapahtua sekä jatkuva valppaana ja varuillaan oleminen aiheuttavat pitkittyessään ter-

veydelle haittaa ja heikentävät työkykyä. Siksi jo väkivallan uhka vaatii työpaikalla toimenpiteitä.

VÄKIVALTA EI tarvitse sietää eikä siihen pidä tottua. OAJ:n työelämäoppaasta löytyy ohjeet²² väkivallan ja sen uhan käsittelyyn työpaikoilla, sekä jäsenille tarkoitetut tarkistuslistat opettajille ja esihenkilöille.

²¹ Työterveyslaitos: Opetus-, sosiaali- ja terveysalan työsuojelun erityispiirteistä ja työn vaarojen arvioinnista. Yhteenveto Sosiaali- ja terveysministeriölle 31.3.2026.

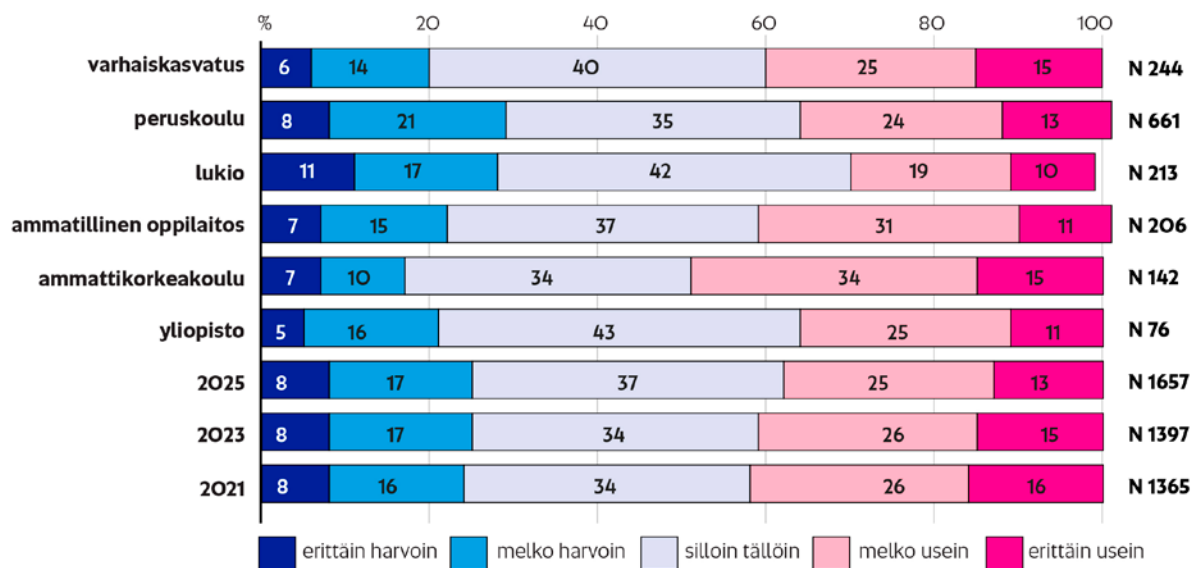
²² Väkivalta ja sen uhka työpaikalla <https://www.oaj.fi/tyoelamaopas/tyohyvinvointi/turvallinen-tyoymparisto/vakivalta/>

Työstressi on korkealla tasolla

STRESSILLÄ TARKOITETAAN tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi, ahdistuneeksi tai hänen on vaikea nukkua asioiden vaivassa jatkuvasti mieltä.

Vastaajista lähes kaksi viidestä (38 %) kokee tällaista työn aiheuttamaa stressiä melko tai erittäin usein. Yksi neljästä vastaajasta (25 %) kokee haitallista työn aiheuttamaa stressiä vain melko tai erittäin harvoin. Alle 41-vuotiaat ja 51–60-vuotiaat kokevat enemmän stressiä kuin muut vastaajat.

TEM:n työolobarometrin vastaajista 19 % kertoo kokevansa paljon haitallista stressiä²³. Kasvatus-, opetus- ja tutkimusalan työssä esiintyy siis enemmän haitallista stressiä kuin työelämässä keskimäärin.

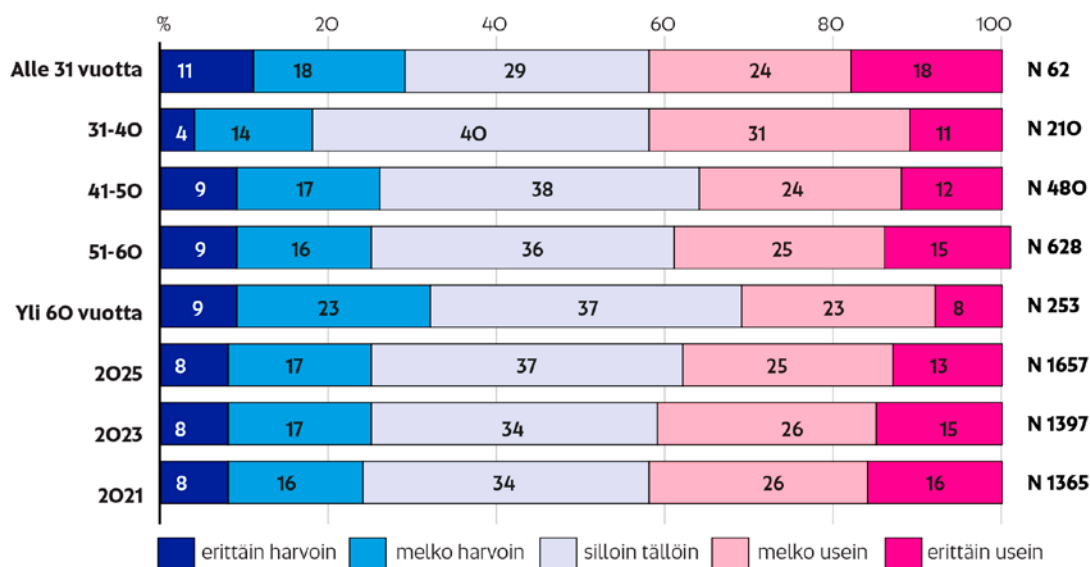


Kuvio 19. Työstressi sektoreittain vuonna 2025 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021.

²³ TEM:n työolobarometri 2025 <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/server/api/core/bitstreams/ba5a8cc8-2e14-4556-be21-2b7df3335250/content>

JOHTOPÄÄTÖKSET

SATUNNAISET KIIREJAKSOT ja stressipiikit eivät välttämättä vahingoita terveyttä. Haitallinen stressi aiheuttaa jatkuessaan monia fyysisiä ja psyykkisiä terveyshaittoja, joten siihen tulee puuttua työpaikalla ennen kuin työntekijöiden työkyky vaarantuu. Haitallisen työstressin ennaltaehkäisyn ensisijaiset keinot ovat työn haittojen ja vaarojen tunnistaminen, arviointi ja poistaminen sekä haitallisten kuormitustekijöiden välttäminen ja vähentäminen. Nämä ovat ensisijaisesti työnantajan vastuulla, ja työntekijän tehtävänä on ilmoittaa työnantajalle sekä työsuojeluvaltuutetulle havaitsemistaan ongelmista työssä ja työympäristössä²⁴.

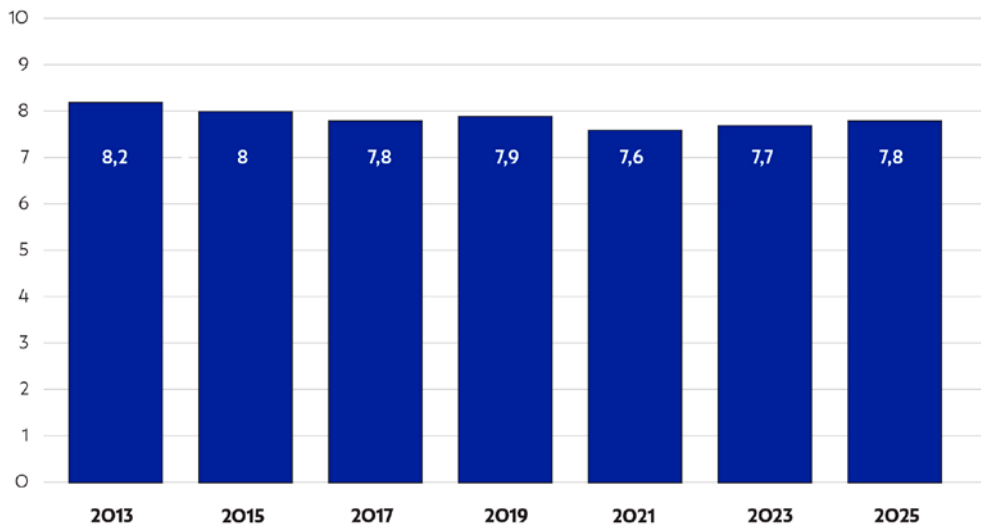


Kuvio 20. Työstressi iän mukaan vuonna 2025 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021.

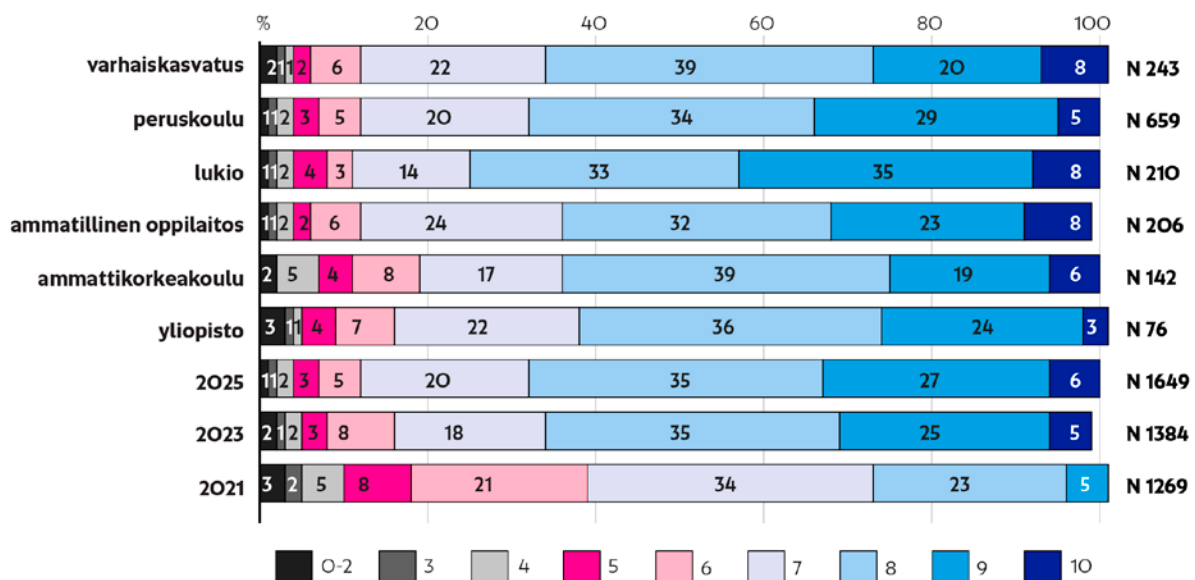
²⁴ Työturvallisuuslaki 2002/738 <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2002/738>

Työkyky koetaan kohtalaiseksi

TYÖOLOBAROMETRIN VASTAAJAT pitävät omaa työkykyään kohtalaisena (keskiarvo 7,9), mikä on parempi kuin kahdella edellisellä mittauskerralla. On hyvin huolestuttavaa, että alle 31-vuotiaat vastaajat arvioivat työkykynsä keskimäärin heikommaksi kuin 31-vuotta täyttäneet vastaajat.



Kuvio 21. Arvio omasta työkyvystä on huonompi kuin 12 vuotta sitten vaikka se onkin nyt toiveikkaampi kuin korona-aikana.



Kuvio 22. Arvio omasta työkyvystä sektoreittain vuonna 2025 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021.

OAJ:N JÄSENNEUVONTAAN tulleiden yhteydenottojen ja muiden havaintojen perusteella opettajilta edellytetään avoimesti tai rivien välistä työskentelyä myös sairaana. Helsingin yliopiston EDUCA Flagship-seurantatutkimuksen²⁵ mukaan sairaana työskentely on lisääntynyt runsaasti vuoden 2025 aikana. Syynä tähän on todennäköisesti sekä TEM:n työolobarometrissa, että Miten Suomi voi? -tutkimuk-

sisssa todettu lisääntyvä epävarmuus työelämässä. Sairaana työskentely ei ole velvollisuus, vaan opetusalan ammattilaisella on oikeus olla työstä poissa, jos ei ole työkykyinen. Sairaana työskentely muun muassa hidastaa toipumista, lisää jälkitautien riskiä, altistaa virheille työssä ja vuorovaikutuksessa sekä lisää työtapaturmien riskiä.

Nykyisellä tahdilla ei välttämättä jaksa eläkkeeseen saakka

MELKEIN KAKSI viidestä (38 %) vastaajasta ei usko jaksavansa nykyisellä työtahdilla eläkeikään saakka. Suurin piirtein yhtä moni (39 %) uskoo jaksavansa nykyisellä työtahdilla eläkeikään saakka. Reilu viidennes vastaajista (22 %) ei ota asiaan kantaa. Naispuoliset vastaajat arvioivat tilannettaan kielteisemmin (41 %) kuin miespuoliset vastaajat (28 %).

Erityisen hälyttävää on, että alle 31-vuotiaista jopa 52 % ja alle 50-vuotiaista noin 42 % ei usko jaksavansa nykyisellä

työtahdilla eläkeikään saakka. 50 vuotta täyttäneet suhtautuvat selkeästi luottavaisemmin omaan jaksamiseensa.

TEM:n työolobarometrin mukaan 12 %:lla palkansaajista on korkea työuupumuksen riski²⁶. Kasvatus-, opetus- ja tutkimusalan ammattilaisten oma arvio jaksamisestaan suhteessa nykyiseen työtahtiin on TEM:n lukuja synkempi. Alan työn määrä ja kuormittavuus vaatii siis pikaisia vaikuttavia toimenpiteitä.



²⁵ EDUCA Education for the Future. Heinimäki, O.-P., Niikkonen, I., Huttunen, I., Vinni-Laakso, J., Towns, M., & Hietajärvi, L. (2026). The Teachers' Occupational Wellbeing Study [Data set]. Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.18431419>

²⁶ TEM:n työolobarometri 2025 <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/server/api/core/bitstreams/ba5a8cc8-2e14-4556-be21-2b7df3335250/content>

Ylimmän johdon toiminta on kehittynyt oikeaan suuntaan

YLIMMÄLLÄ JOHDOLLA tarkoitetaan ylintä päätäntävaltaa käyttäviä työnantajan edustajia. He eivät yleensä toimi lähiesihenkilöinä vaan ovat kauempana työn arjesta organisaation rakenteessa. Ylin johto tekee päätökset strategiasta ja rahoituksesta. Näillä päätöksillä on ratkaiseva vaikutus kasvatus-, opetus- ja tutkimusalan ammattilaisten työhyvinvointiin.

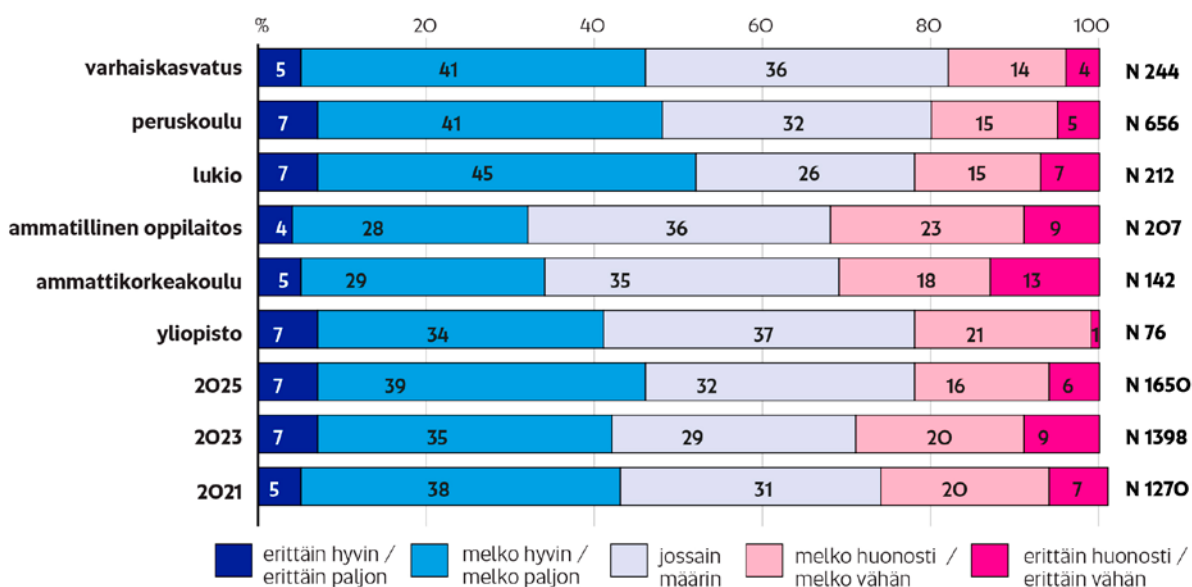
Ylimmän johdon toimintaa arvioidaan aiempaa hieman myönteisemmäksi, mutta yli puolet työolobarometrin vastaajista pitää sitä edelleen riittämättömänä, vaikka kehityksen suunta on oikea.

Tiedonkulun toimivuus

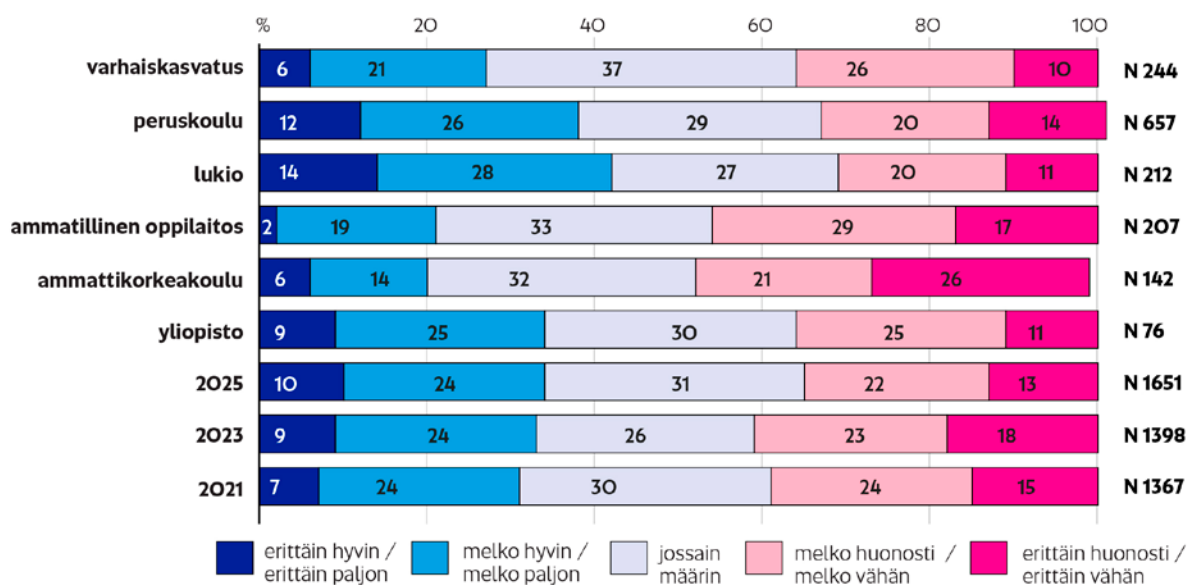
ALLE PUOLET (46 %) vastaajista on sitä mieltä, että tiedonkulku johdon ja henkilöstön välillä toimii melko tai erittäin hyvin. 61 vuotta täyttäneet suhtautuvat tähän kaikkein myönteisimmin (51 %), muuten ikäryhmien välillä ei ollut merkittäviä eroja. Noin neljännes (24 %) arvioi puolestaan tiedonkulun melko tai erittäin huonosti toimivaksi. Tämä on kymmenessä vuodessa paras tulos, mutta linjassa aikaisempien vuosien kanssa. Heikoin tulos saatiin vuonna 2017 (38 %).

JOHTOPÄÄTÖKSET

TOIMIMATON TIEDONKULKU nakertaa luottamusta ja psykologista turvallisuutta. Siksi työnantajien tulisi panostaa siihen, että asioista tiedotetaan riittävän paljon ja monikanavaisesti sekä mahdollisimman avoimesti ja hyvissä ajoin, ja huolehtia siitä, että hankaliinkin kysymyksiin saa vastauksia. Tällöin johdon tekemien päätösten hyväksyminen on helpompaa silloinkin, kun ne eivät ole mieluisia. Toimiva tiedonkulku varmistaa myös toiminnan laadun ja tuloksellisuuden.



Kuvio 23. Tiedonkulku toimii johdon ja henkilöstön välillä sektoreittain vuonna 2025 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021.



Kuvio 24. Johto on kiinnostunut opetushenkilöstön mielipiteistä sektoreittain vuonna 2025 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021.

Vuorovaikutus johdon ja opetushenkilöstön välillä

TYÖOLOBAROMETRIN VASTAAJISTA vain kolmannes (34 %) kokee, että johto on melko tai erittäin kiinnostunut opetushenkilöstön mielipiteistä työhön liittyvissä asioissa. Suurempi osuus vastaajista (35 %) kokee, että johtoa kiinnostaa melko tai erittäin vähän. Miespuoliset vastaajat arvioivat tilannetta selkeästi myönteisemmin (41 %) kuin naispuoliset vastaajat (32 %). Alle 31-vuotiaat arvioivat tilannetta kaikkein myönteisimmin (54 %).

JOHTOPÄÄTÖKSET

KOKEMUS PUUTTEELLISESTA tiedonkulusta on yhteydessä puutteelliseen vuoropuheluun. Tilanteissa, joissa koetaan, että johto ei ole kiinnostunut henkilöstön mielipiteistä, on usein myös huono vastausprosentti erilaisissa henkilöstökyselyissä. Tästä voi osaltaan syntyä kuva siitä, että henkilöstöä ei kiinnosta kertoa mielipiteitään. Tällaiset kiertteet ovat omiaan lisäämään epäluottamusta organisaatioissa. Organisaation sisäisen viestinnän tulisi olla enemmän kuin tiedottamista, mikä onnistuu vasta kun viestintä on vastavuoroista.



Arvostus työtä kohtaan

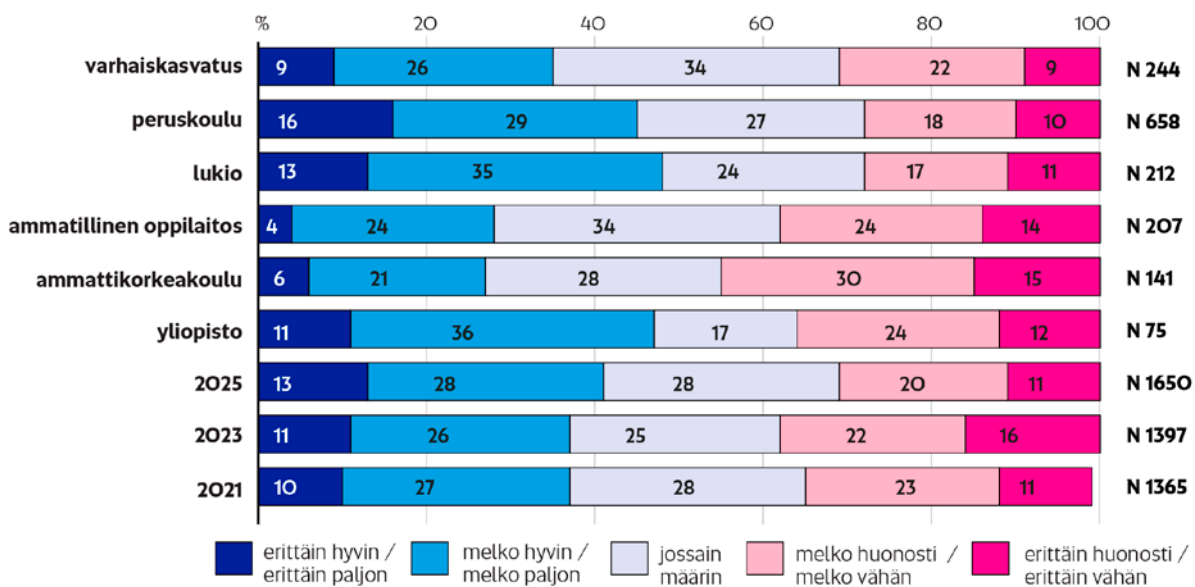
NOIN KAKSI viidestä vastaajasta (41 %) kokee, että johto osoittaa melko paljon tai paljon arvostusta kaikkien työtä kohtaan. Miespuoliset vastaajat arvioivat tilannetta selkeästi paremmaksi (48 %) kuin naispuoliset vastaajat (39 %). Alle 31-vuotiaat arvioivat asiaa kaikkein myönteisimmin (62 %). Vajaa kolmannes vastaajista (31 %) kokee, että johto arvostaa kaikkien työtä vain melko tai erittäin vähän.

Henkilöstön kiittäminen sanoin ja teoin on yhteydessä työhyvinvointiin²⁷. Johdon osoittama arvostus liittyy myös koettuun oikeudenmukaisuuteen ja tasapuolisuuteen.

Luottamus johdon päätöksentekoon

ALLE PUOLET vastaajista (44 %) luottaa melko tai erittäin paljon johdon päätöksentekoon. Alle 31-vuotiaista yli puolet (53 %) luottaa paljon johdon päätöksentekoon. Vajaa kolmannes (28 %) luottaa johtoon melko tai erittäin vähän. Tulos on hieman parempi kuin aikaisempina vuosina (40–42 %).

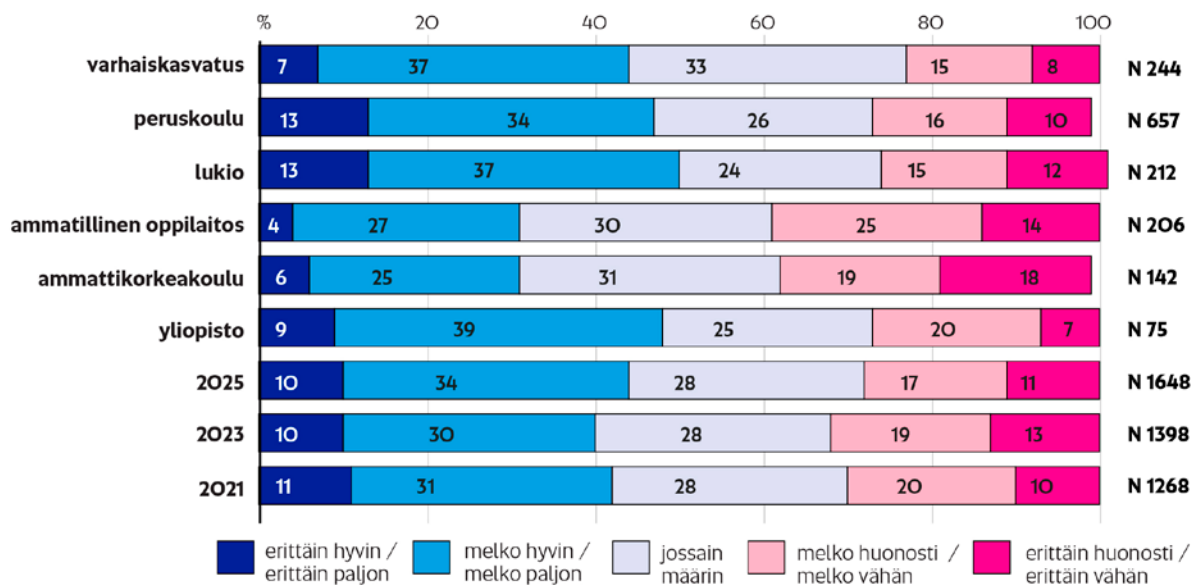
Heikko luottamus johdon päätöksentekoon on yhteydessä muihin työolobarometrissa tarkasteltaviin kysymyksiin, eli tiedonkulkuun, kiinnostukseen ja arvostukseen. Kasvatus-, opetus- ja tutkimusalan työpaikoilla kannattaa rakentaa luottamusta systemaattisesti, johdosta alkaen, sillä vahva luottamus lisää psykologista turvallisuutta ja työhyvinvointia sekä toiminnan laatua ja tuloksellisuutta²⁸.



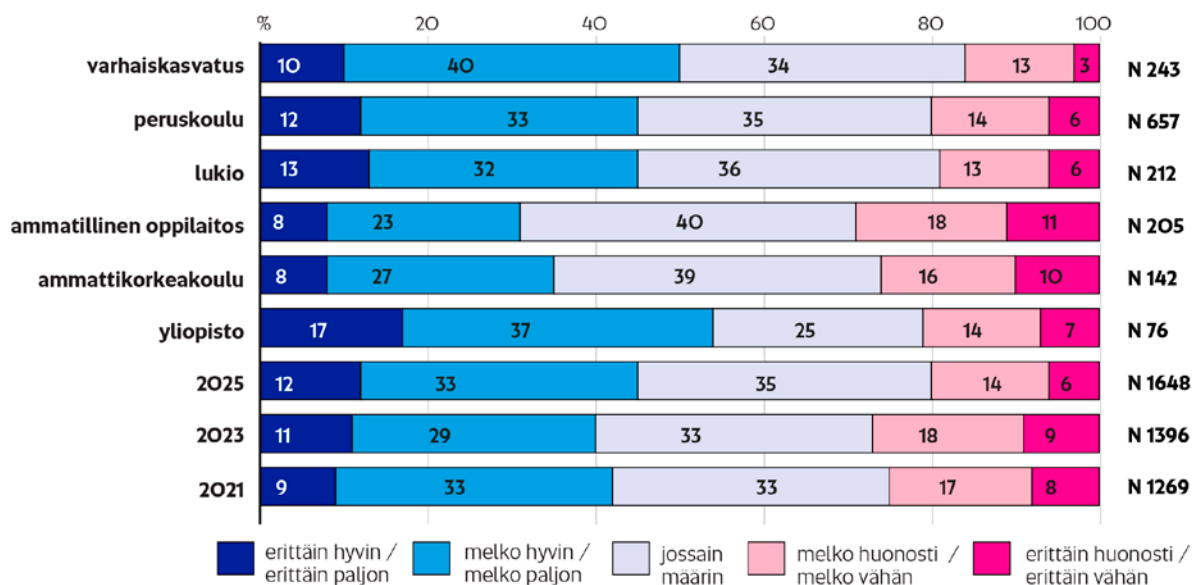
Kuvio 25. Johto osoittaa arvostusta kaikkien työtä kohtaan sektoreittain vuonna 2025 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021.

²⁷ Perhoniemi R. Työstä saatava kiitos - Ajallinen muutos ja yhteys palkansaajien työtyytyväisyyteen 2000-luvun Suomessa. Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning 13 (2) – 2015 <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/download/87068/45995/133339>

²⁸ Työturvallisuuskeskus: Luottamuksen rakentaminen työyhteisön vuorovaikutuksessa <https://ttk.fi/julkaisu/luottamuksen-rakentaminen-tyoyhteison-vuorovaikutuksessa/>



Kuvio 26. Luottamus johdon päätöksentekoon sektoreittain vuonna 2025 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021.



Kuvio 27. Johto panostaa henkilöstön ja toiminnan kehittämiseen sektoreittain vuonna 2025 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021.

Henkilöstön ja toiminnan kehittäminen

ALLE PUOLET vastaajista (45 %) kokee, että johto panostaa melko tai erittäin paljon henkilöstön ja toiminnan kehittämiseen. Yli 60-vuotiaat arvioivat tätä myönteisemmin (55 %), muuten ikäryhmien välillä ei ole eroja. Viidennes vastaajista (20 %) on sitä mieltä, että toiminnan ja henkilöstön kehittämiseen panostetaan vain melko tai erittäin vähän.

TEM:n työolobarometrin mukaan osaamisvaatimukset ovat lisääntyneet työelämässä. Siksi työnantajien kannattaa panostaa enemmän opetusalan ammattilaisten osaamisen kehittämiseen.

JOHTOPÄÄTÖKSET

KASVATUS- JA opetusalan organisaatioiden johtamiskulttuuria kannattaa kehittää rakentamalla luottamusta, osoittamalla arvostusta sekä sanoin että teoin, tiedottamalla avoimesti, kuuntelemalla henkilöstöä, lisäämällä vuoropuhelua sekä vastaamalla kysymyksiin

Kolme neljästä on tyytyväinen lähiesihenkilöönsä

NOIN KOLME vastaajaa neljästä on pääsääntöisesti tyytyväinen lähiesihenkilön toimintaan. Samaa oli havaittavissa edellisessä työolobarometrissa, ja tämä on nyt vahvistunut entisestään.

Kohtelu on pääsääntöisesti tasapuolista

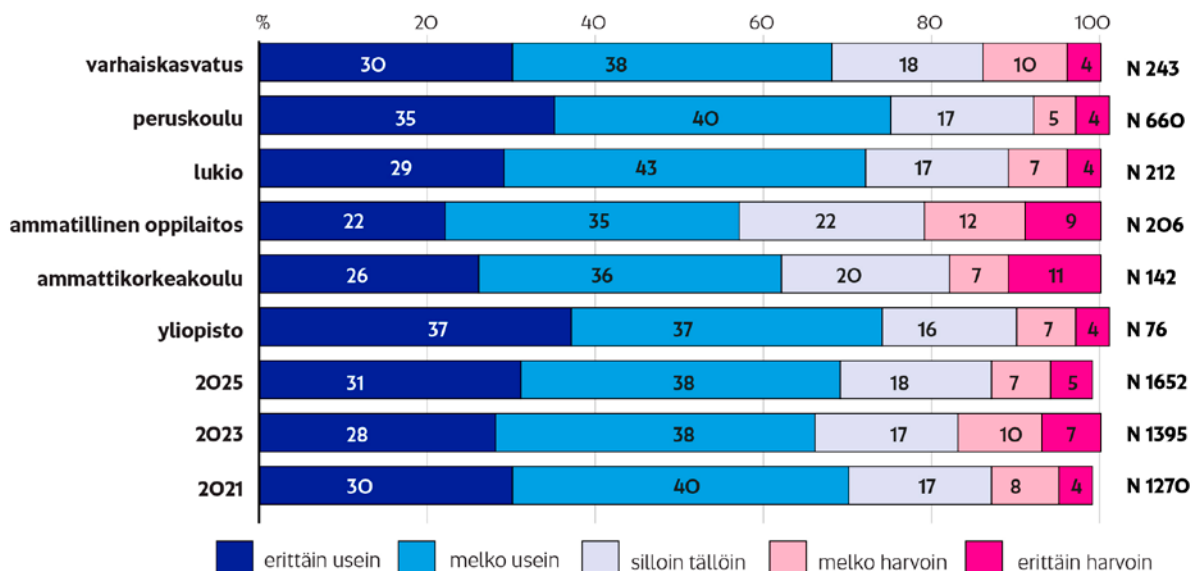
VAJAAT KOLME neljästä (69 %) oli sitä mieltä, että esihenkilö kohtelee kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti melko tai erittäin usein. Miespuoliset vastaajat arvioivat tilanteen hieman paremmaksi (75 %) kuin naispuoliset vastaajat (69 %). Alle 31-vuotiaista 81 % piti kohtelua tasapuolisena, muuten ikäryhmien välillä ei ole merkittäviä eroja. Vain reilu kymmenesosa (12 %) kertoi, että tasapuolista kohtelua esiintyy vain melko tai erittäin harvoin. Tulos on ollut suurin piirtein sama kuin edellisillä mittauskerroilla. Oikeudenmukaisen kohtelun on todettu suojaavan työntekijän terveyttä²⁹.

Tietoja saa riittävästi

VAJAAT KOLME neljästä (69 %) oli sitä mieltä, että esihenkilö antaa melko tai täysin riittävästi tietoa työhön liittyvistä asioista. Kymmenessä vuodessa on tapahtunut 10 prosentin nousu. Noin 13 % vastaajista saa edelleen liian vähän tietoa työhönsä liittyvistä asioista.

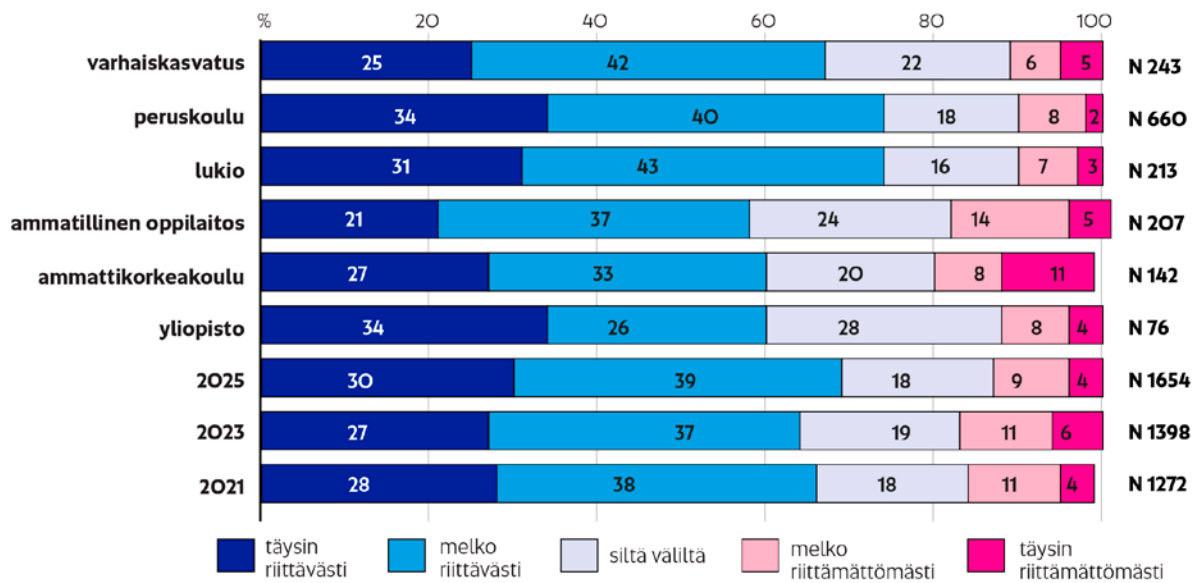
Johdettavien mielipiteitä huomioidaan

VASTAAJISTA 67 % kokee, että lähiesihenkilö huomioi työntekijöiden mielipiteet tärkeissä asioissa melko tai erittäin usein. 12 % kokee tämän riittämättömänä. Kymmenen vuoden aikana tilanne on pysynyt suurin piirtein samana.

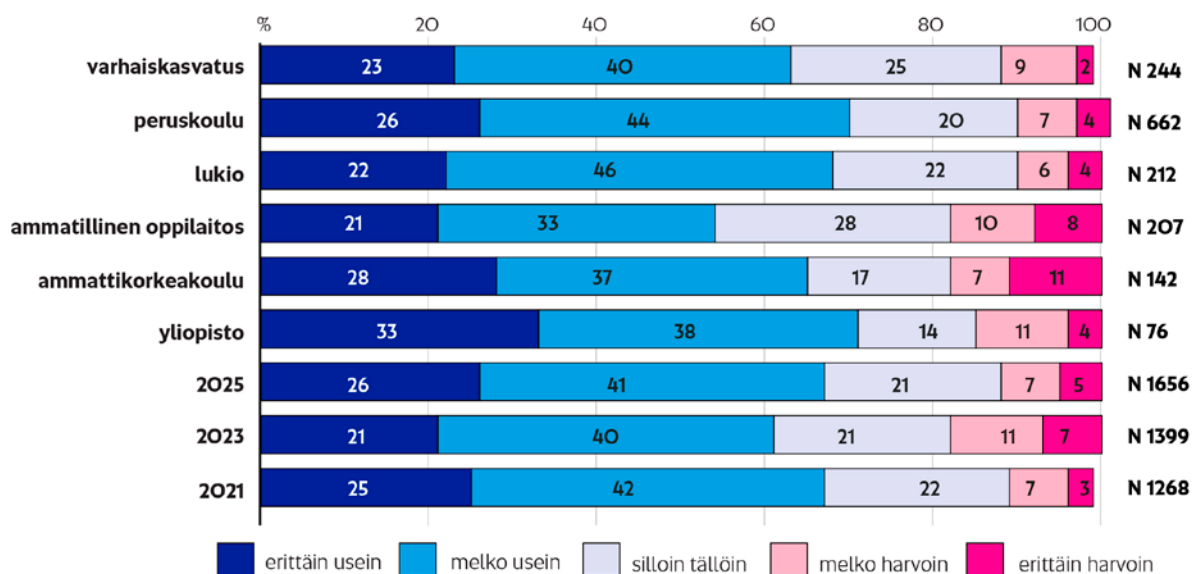


Kuvio 28. Esihenkilö kohtelee kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti sektoreittain vuonna 2025 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021.

²⁹ Duodecim-lehti: Oikeudenmukainen kohtelu suojaa työntekijän terveyttä <https://www.duodecimlehti.fi/duo97495>



Kuvio 29. Esihenkilö antaa riittävästi tietoa työhön liittyvistä asioista sektoreittain vuonna 2025 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021.



Kuvio 30. Esihenkilö huomioi työntekijöiden mielipiteet tärkeissä asioissa sektoreittain vuonna 2025 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021.

JOHTOPÄÄTÖKSET

HYVÄT ESIHENKILÖT tiedostavat, kuinka tärkeää kuuluksi tuleminen kokemus on työhyvinvoinnin, työturvallisuuden ja työhön sitoutumisen näkökulmasta³⁰. Tämä vaatii pysähtymistä ja läsnäoloa tärkeiden asioiden äärellä, mikä ei aina ole mahdollista kasvatus- ja opetusalan toimintaympäristöjen hektisessä arjessa,

joka vaatii lähiesihenkilöiltä paljon. OAJ on pitkään vaatinut, että esihenkilöiden suorien johdettavien määrää rajoitetaan sekä heidän oman hyvinvointinsa että heidän johdettavien ja oppilaidenkin hyvinvoinnin vuoksi.

³⁰ Mieli ry: Esihenkilön kuuntelun ja läsnäolon taidot työelämässä <https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/tietoa-mielenterveyden-vahvistamisesta/tyoelamanmielenterveys/mielenterveys-tyopaikalla/esihenkilön-kuuntelun-ja-lasnaolon-aidot-tyoelamassa/>



Esihenkilöltä saa tukea ja apua työtehtävien hoitamiseen

VASTAAJISTA 67 % on sitä mieltä, että lähiesihenkilöltä saa tarvittaessa melko tai täysin riittävästi tukea ja apua työtehtävien hoitamiseen. 13 % kokee tämän riittämättömänä.

JOHTOPÄÄTÖKSET

LUOTTAMUS SIIHEN, että esihenkilö tukee ja auttaa on olennaista työssä jaksamisen kannalta. Kaikkien esihenkilöiden tulisi saada perehdytystä, koulutusta ja tukea omien työsuojeluvastuidensa tunnistamiseksi ja toteuttamiseksi sekä työhyvinvoinnin johtamiseksi³¹.



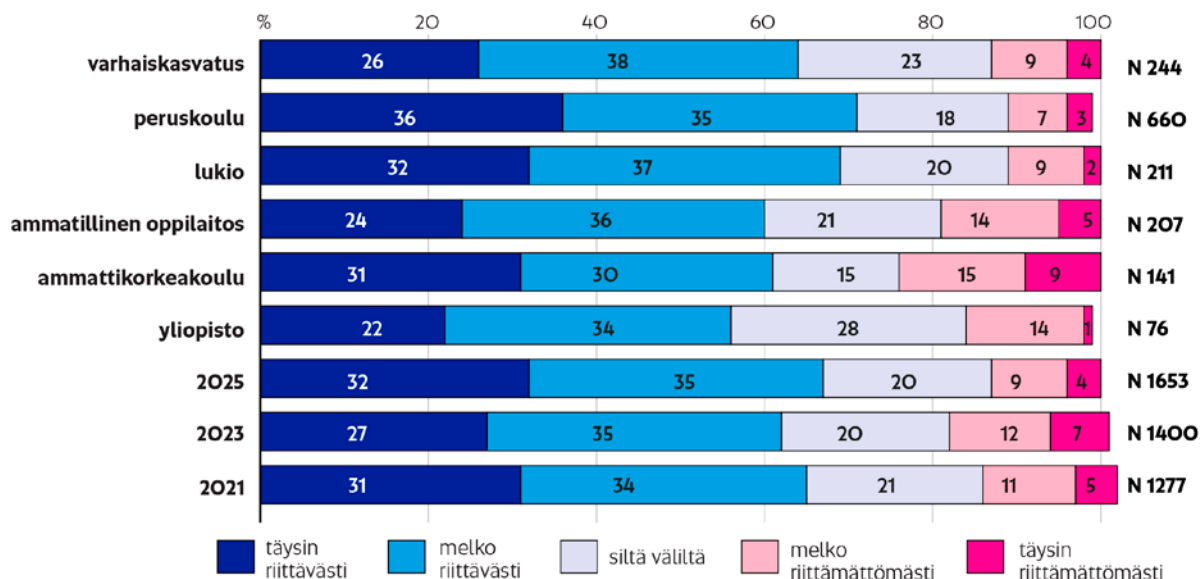
Esihenkilö kannustaa kehittymään työssä

KOLME VIIDESTÄ vastaajasta (60 %) kertoo saavansa esihenkilöltään melko tai täysin riittävästi kannustusta työssä kehittymiseen. Alle viidesosa (18 %) kokee saavansa liian vähän kannustusta. Alle 31-vuotiaat arvioivat tilanteen hieman kielteisemmin (55 %).

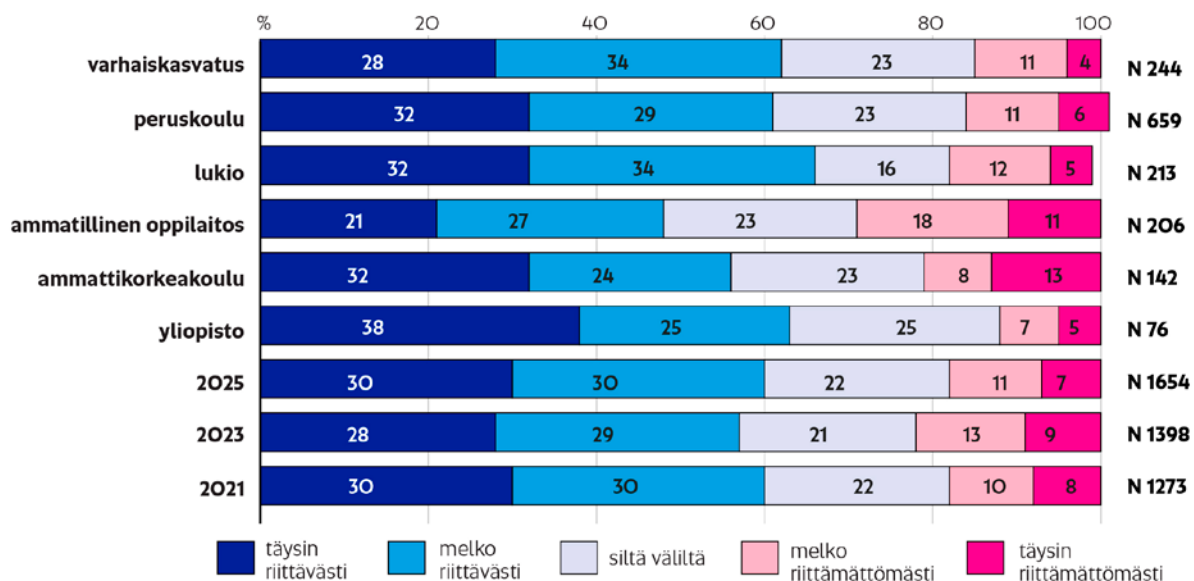
JOHTOPÄÄTÖKSET

MAHDOLLISUUDET KEHITYÄ työssä ovat yhteydessä motivaatioon ja työtyytyväisyyteen. Ajan tasalla oleva ammattitaito on tärkeä myös haitallisen työkuormituksen ennaltaehkäisyssä ja työkyvyn säilyttämisessä.

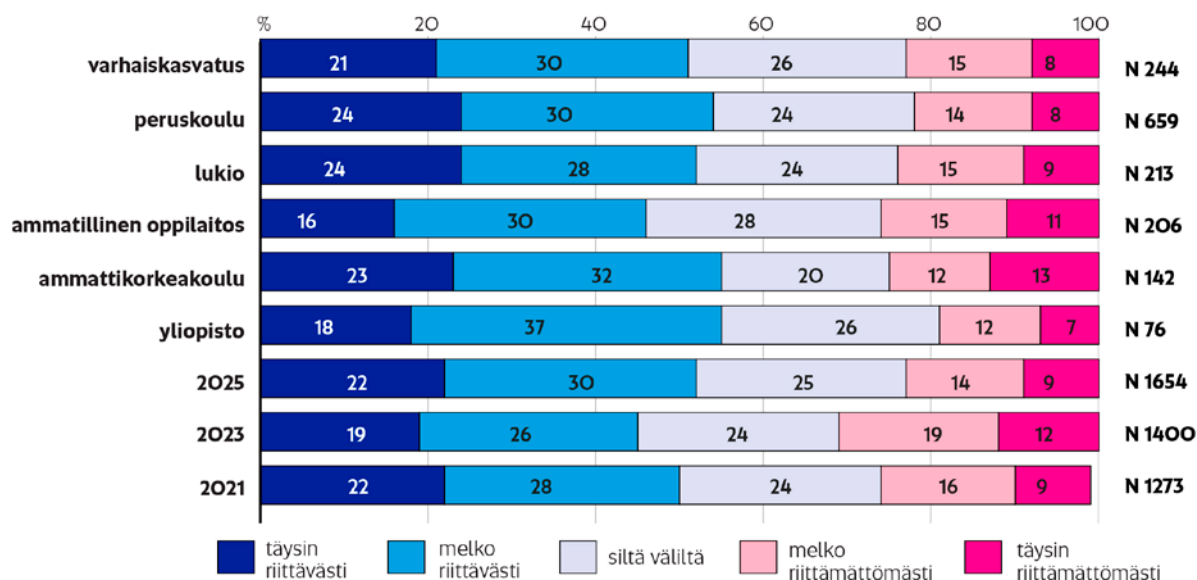
³¹ Laakso P. Miten selvitä kunnialla esihenkilön velvollisuuksista liittyen kuormituksen hallintaan? Näkökulmia työsuojeluun - blogi. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu <https://tyosuojelu.fi/-/miten-selvita-kunnialla-esihenkilön-velvollisuuksista-liittyen-kuormituksen-hallintaan>



Kuvio 31. Esihenkilöltä saa tarvittaessa riittävästi tukea ja apua työtehtävien hoitamiseen sektoreittain vuonna 2025 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021.



Kuvio 32. Esihenkilöltä saa kannustusta työssä kehittymiseen sektoreittain vuonna 2025 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021.



Kuvio 33. Esihenkilöltä saa palautetta siitä, miten on onnistunut työssä sektoreittain vuonna 2025 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021.

Palautetta työssä onnistumisesta pitäisi saada enemmän

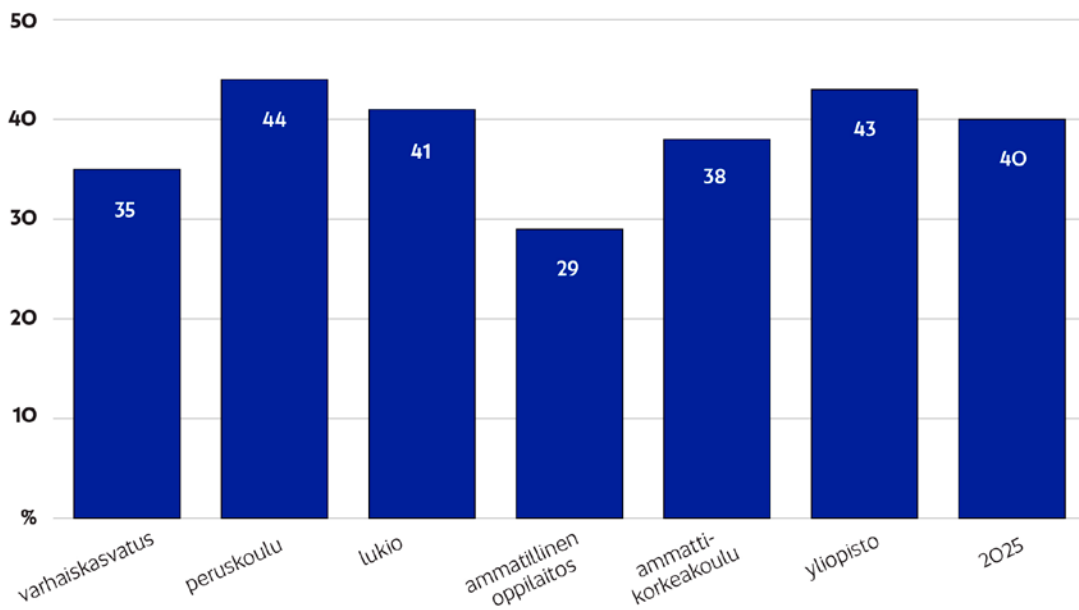
VAIN VÄHÄN yli puolet (52 %) vastaajista kertoo saavansa melko tai täysin riittävästi selkeää ja rakentavaa palautetta esihenkilöltään siitä, miten on onnistunut työssään. Alle 31-vuotiaat arvioivat tilanteen selkeästi kielteisemmin (36 %). Lähes neljäsosa (23 %) kokee puolestaan saavansa melko tai täysin riittämättömästi palautetta esihenkilöltään.

Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Jari Hakasen mukaan palaute on työelämän pienin suuri asia³² ja monella työpaikalla käyttämätön voimavara. Palaute on signaali siitä, että esihenkilö on läsnä ja kiinnostunut. Kannustava palaute vahvistaa työidentiteettiä

OAJ TUKEE HYVÄÄ JOHTAMISTA

OAJ TUKEE ja kouluttaa esihenkilöitä ja henkilöstöedustajia työhyvinvoinnin johtamisessa ja johtamisen kehittämisen kysymyksissä.

³² Jari Hakanen: Palaute on työelämän pienin suuri asia. Verkkolehti Työpiste 2017 <https://www.ttl.fi/tyopiste/palaute-on-tyoelaman-pienin-suuri-asia>



Kuvio 34. Lähiesihenkilön erinomaiseksi kokevien vastaajien osuudet.



Työyhteisön hyvinvointi mahdollistaa opetusalan ammattilaisten työhyvinvoinnin

TYÖKAVEREIDEN KESKINÄINEN tuki, arvostuksen osoittaminen ja työn kehittäminen yhdessä mahdollistaa onnistumisen haastavissakin olosuhteissa. Työyhteisö on voimavara, joka vahvistuu entisestään, kun panostetaan oikeudenmukaiseen töiden jakamiseen.

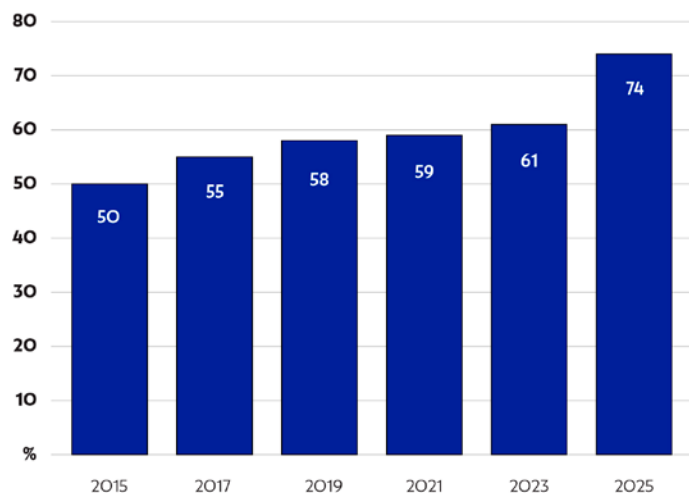
Yhteisistä toimintatavoista sovitaan yhä paremmin

JOPA KOLME neljästä (74 %) vastaajasta kertoi, että työyhteisössä on sovittu melko tai erittäin hyvin yhteisistä pelisäännöistä ja vain 7 % on sitä mieltä, että niistä on sovittu melko tai erittäin huonosti. Tämä asia on edistynyt kymmenen vuoden aikana tasaisesti kasvatus-, opetus- ja tutkimusalan työpaikoilla.

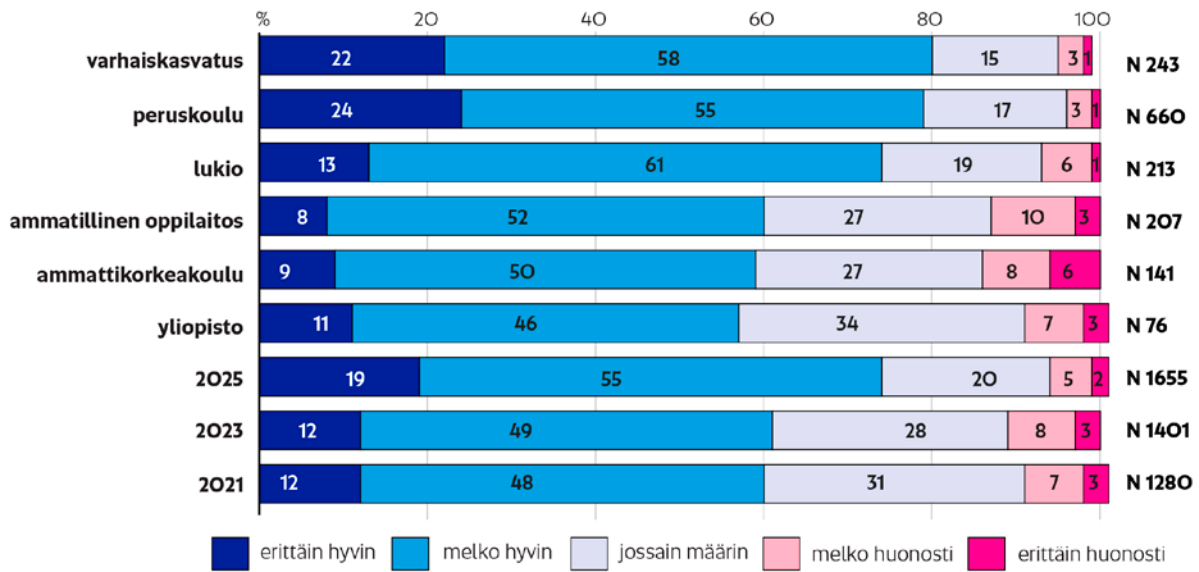
Yhteisistä toimintatavoista sopiminen edistää töiden ja keskinäisen vuorovaikutuksen sujumista sekä lisää yhteisöllisyyttä. Työyhteisön pelisäännöillä voidaan myös ennaltaehkäistä erilaisia työyhteisöhäiriöitä sekä epäasiallista kohtelua ja häirintää.

Yhteistyö sujuu työyhteisössä

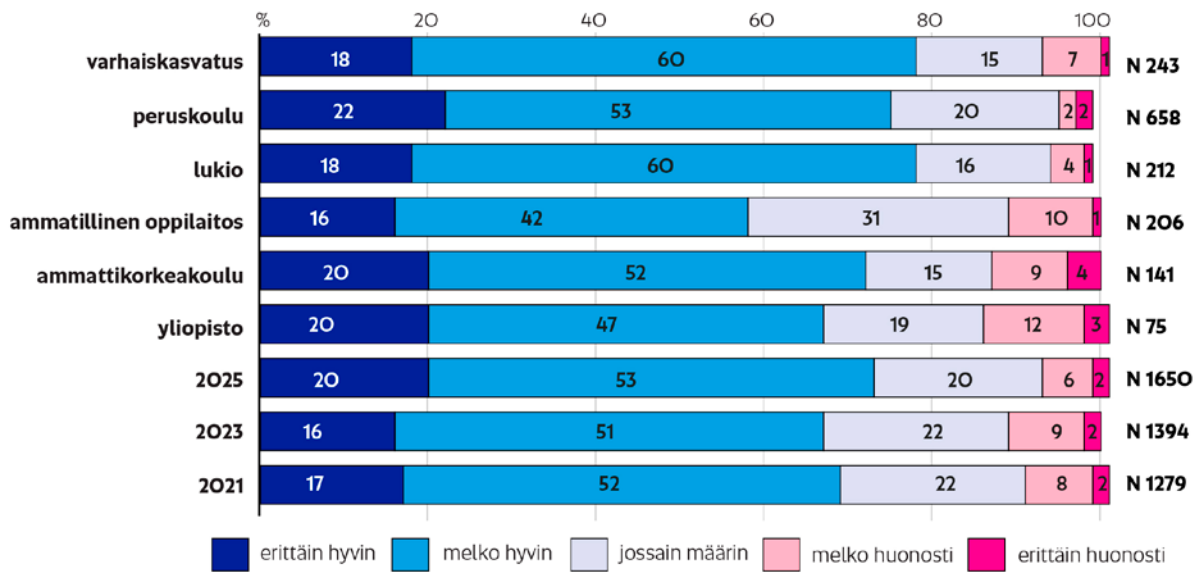
NOIN KOLME neljästä vastaajasta (73 %) oli sitä mieltä, että ryhmätyöskentely sujuu työyhteisössä melko tai erittäin hyvin. Vain 8 % vastasi, että ryhmätyöskentely sujuu melko tai erittäin huonosti. Tässä asiassa on tapahtunut huomattava myönteinen kehitys kahdeksan vuoden aikana.



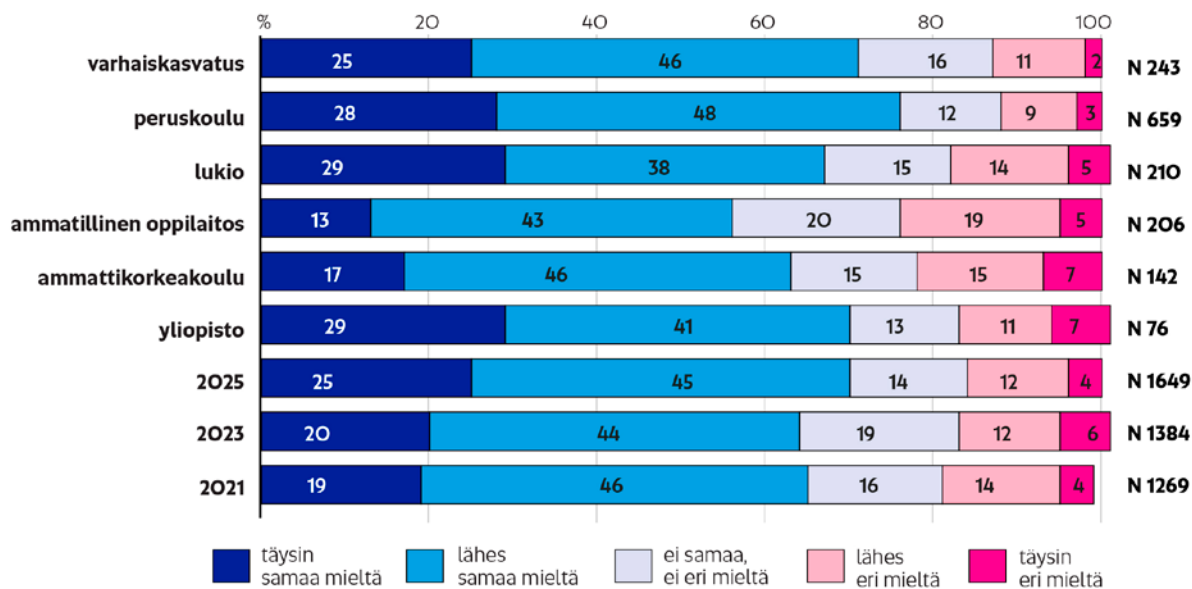
Kuvio 35. Työyhteisössä on sovittu yhteisistä pelisäännöistä yhä paremmin.



Kuvio 36. Työyhteisössä on sovittu yhteisistä pelisäännöistä sektoreittain vuonna 2025 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021.



Kuvio 37. Työyhteisössä ryhmätyöskentely sujuu sektoreittain vuonna 2025 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021.



Kuvio 38. Työpaikan ilmapiiri on kannustava ja uusia ideoita tukeva sektoreittain vuonna 2025 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021.



Työpaikan ilmapiiri on kannustava

VAJAAT KOLME neljästä (70 %) oli melko tai täysin samaa mieltä siitä, että työpaikan ilmapiiri on kannustava ja uusia ideoita tukeva. Joka kuudes (16 %) oli tästä melko tai täysin eri mieltä. Naispuoliset vastaajat arvioivat ilmapiiriä hieman myönteisemmin (72 %) kuin miespuoliset vastaajat (64 %). Alle 31-vuotiaat arvioivat tilanteen hieman kielteisemmin (64 %) kuin muut ikäryhmät.

Työkaveri tukee ja auttaa

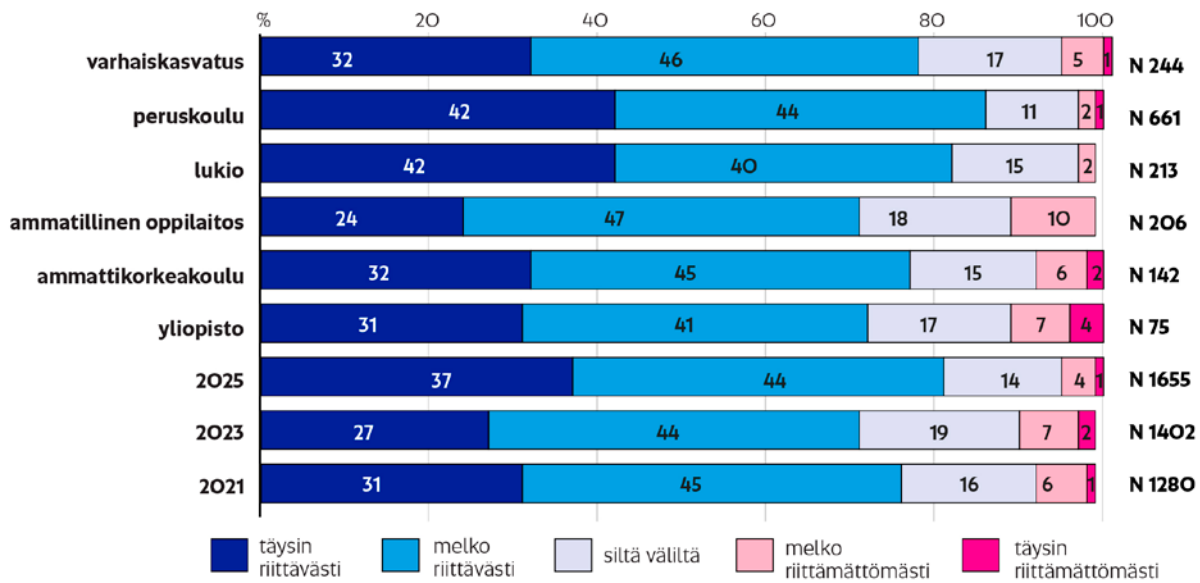
PERÄTI NELJÄ viidestä vastaajasta (81 %) oli sitä mieltä, että työyhteisön jäseniltä saa tarvittaessa melko tai täysin riittävästi tukea ja apua. Vain 5 % oli sitä mieltä, että työkavereilta saatava tuki ja apu oli melko tai täysin riittämätön. Alle 31-vuotiaat arvioivat tilanteen kielteisemmin (72 %).

Työkaverit arvostavat

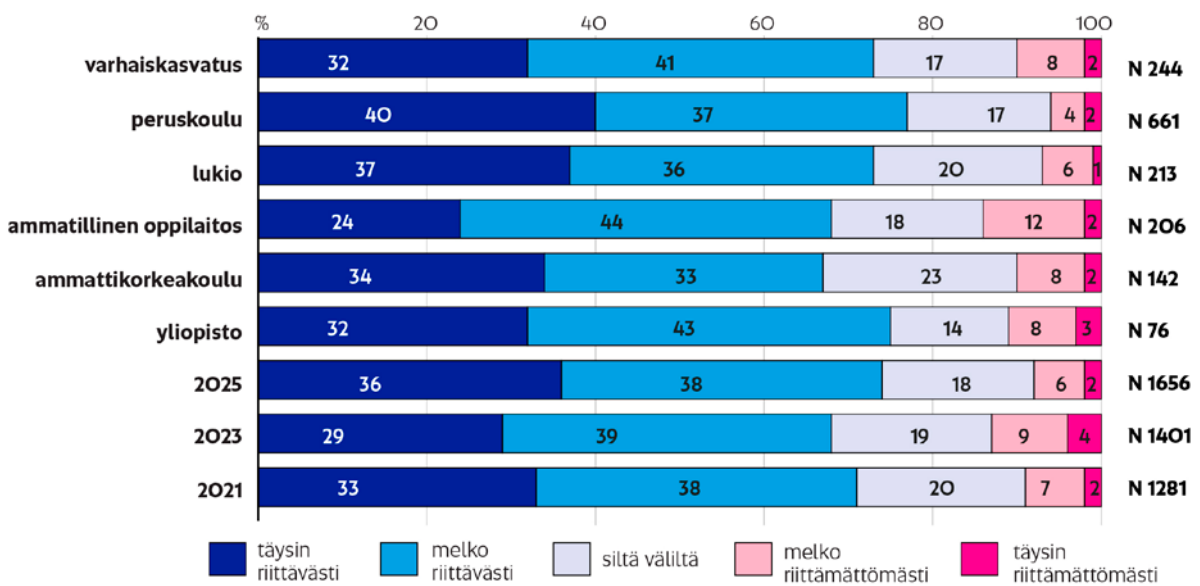
KOLME NELJÄSTÄ vastaajasta (74 %) oli sitä mieltä, että työtoverit osoittavat melko tai täysin riittävästi arvostusta heidän tekemää työtään kohtaan ja vain 8 % oli sitä mieltä, että työkavereilta saatu arvostus oli melko tai täysin riittämätön. Alle 31-vuotiaat arvioivat tilannetta huonommaksi (65 %).

Keskinäisen arvostuksen osoittamiseen kannattaa panostaa kaikkien hyvinvoinnin vuoksi³³.

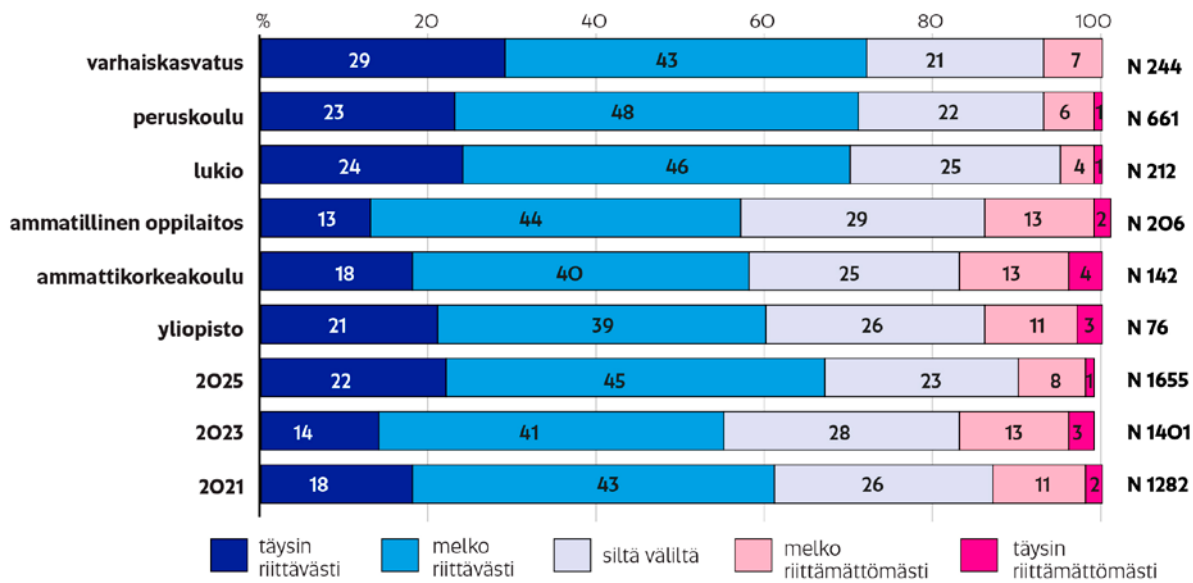
³³ Sarkkinen M. Arvostus tekee työkaverin näkyväksi. Verkkolehti Työpiste 2024 <https://www.ttl.fi/tyopiste/arvostus-tekee-tyokaverin-nakyvaksi>



Kuvio 39. Työyhteisön jäseniltä saa tukea ja apua sektoreittain vuonna 2025 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021.



Kuvio 40. Vastaajien kokemus työtovereiden osoittamasta arvostuksesta heidän työtään kohtaan sektoreittain ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021.



Kuvio 41. Parannuksia toimintaan tehdään yhdessä sektoreittain ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021.

Parannuksia tehdään yhdessä

KAKSI KOLMESTA (67 %) vastasi, että parannuksia toimintaan tehdään yhdessä melko tai täysin riittävästi (vuonna 2024 vastaava tulos oli 57 %), ja vajaa kymmenesosa (9 %) vastasi, että parannusten tekeminen yhdessä on melko tai täysin riittämätöntä. 41 vuotta täyttäneet arvioivat tilannetta hieman myönteisemmäksi (66–69 %) kuin alle 41-vuotiaat (63–65 %).

Toiminnan kehittäminen yhdessä edistää työpaikan psykologista turvallisuutta. Työturvallisuuskeskuksen julkaisemasta käsikirjasta löytyy konkreettisia keinoja yhdessä kehittämiseen työpaikalla³⁴.

Työyhteisön sisäisessä tiedonkulussa on vielä parantamisen varaa

NOIN KOLME viidestä vastaajasta (63 %) oli sitä mieltä, että tiedonkulku työyhteisön sisällä toimii melko tai erittäin hyvin. Alle 31-vuotiaat arvioivat tilannetta kaikkein kielteisimmin (53 %) ja yli 60 vuotta täyttäneet kaikkein myönteisimmin (71 %). Melkein yksi kuudesta (14 %) oli sitä mieltä, että tieto kulkee työyhteisössä melko tai erittäin huonosti.

Tilanne ei ole kehittynyt kahdessatoista vuodessa paremmaksi, mutta vuosina 2017 ja 2021 tulos on ollut selkeästi heikompi.

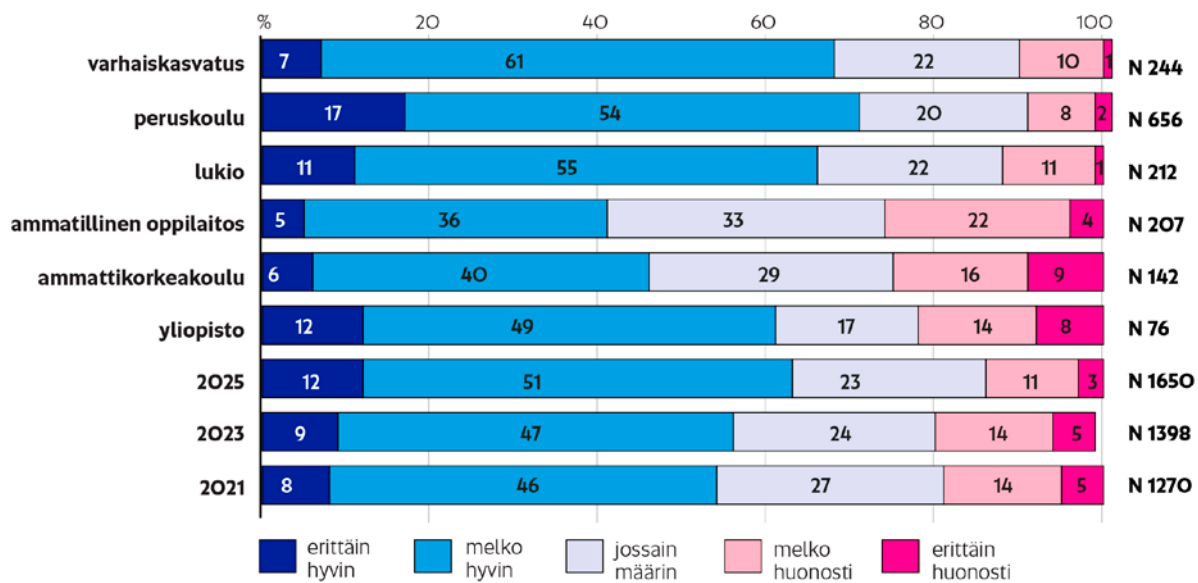
JOHTOPÄÄTÖKSET

TIEDONKULKU TYÖYHTEISÖN sisällä on iso kehittämiskohde, sillä liian vähäinen tai liiallinen tietomäärä, hallitsematon tietotulva samoin kuin puutteellisten tietojen varassa toimiminen voivat aiheuttaa terveydelle haitallista kuormitusta.

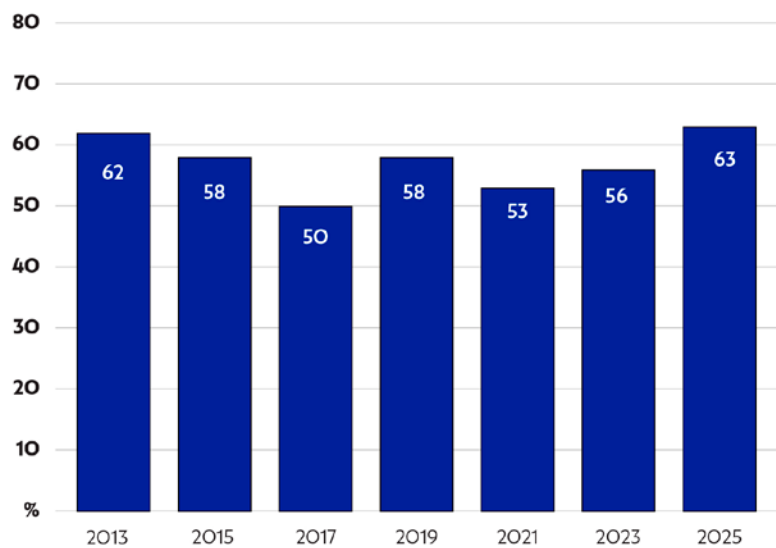
TYÖTURVALLISUUSKESKUS ON laatinut ohjeet työyhteisöviestinnän kehittämiseksi työsuojelunäkökulmasta³⁵.

³⁴ Työturvallisuuskeskus: Yhdessä tekemisen käsikirja <https://ttk.fi/julkaisu/yhdessa-tekemisen-kasikirja/>

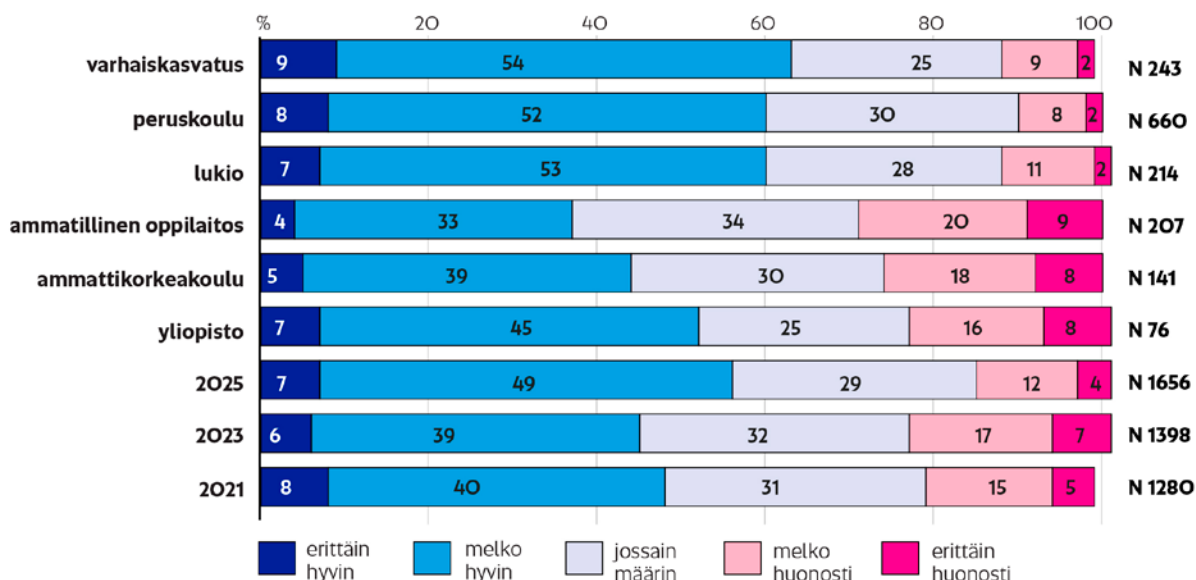
³⁵ Työturvallisuuskeskus: Yhteistoiminta ja vuorovaikutus työpaikan arjessa <https://ttk.fi/julkaisu/yhteistoiminta-ja-vuorovaikutus-tyopaikan-arjessa/>



Kuvio 42. Tiedonkulku työyhteisön sisällä sektoreittain ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021.



Kuvio 43. Vastaajien kokemus tiedonkulun toimivuudesta (hyvin tai erittäin hyvin) työyhteisössä vuosina 2013-2025.



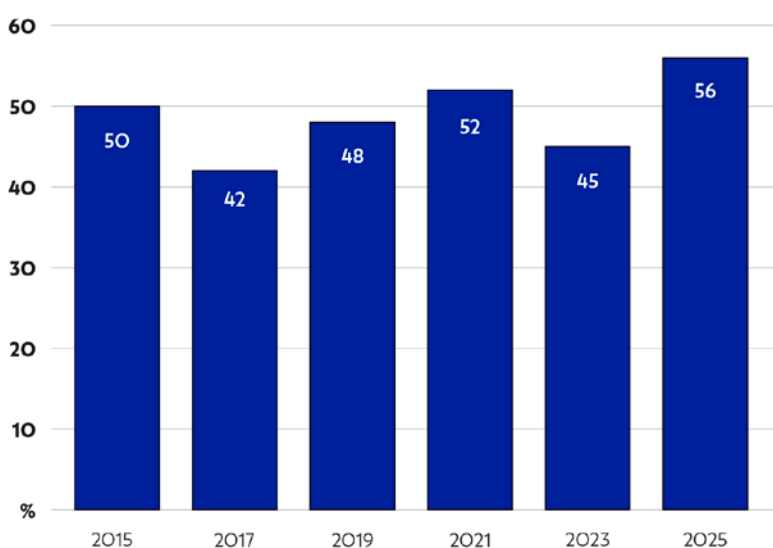
Kuvio 44. Töiden oikeudenmukainen ja tasapuolinen jakautuminen sektoreittain ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021.

Työt eivät vielä jakaudu riittävän oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti työyhteisössä

NOIN PUOLET (56 %) vastaajista kokee, että työt jakautuvat oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti työyhteisössä melko (49 %) tai erittäin (7 %) hyvin. 41 vuotta täyttäneet arvioivat tilanteen selkeästi myönteisemmin (55–66 %) kuin alle

41-vuotiaat vastaajat (48 %). Miespuoliset vastaajat kokivat työnjaon oikeudenmukaisemmaksi (61 %) kuin naispuoliset vastaajat (55 %). Joka kuudes (16 %) oli sitä mieltä, että tilanne on melko tai erittäin huono töiden oikeudenmukaisen ja tasapuolisen jakamisen suhteen.

Tilanne on pysynyt suurin piirtein muuttumattomana kymmenen vuoden ajan notkahtaen vielä huonommaksi vuosina 2017 ja 2023.



Kuvio 45. Vastaajat, jotka ovat samaa mieltä Työt jakautuvat oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti työyhteisössä -väittämän kanssa vuosina 2015–2025.

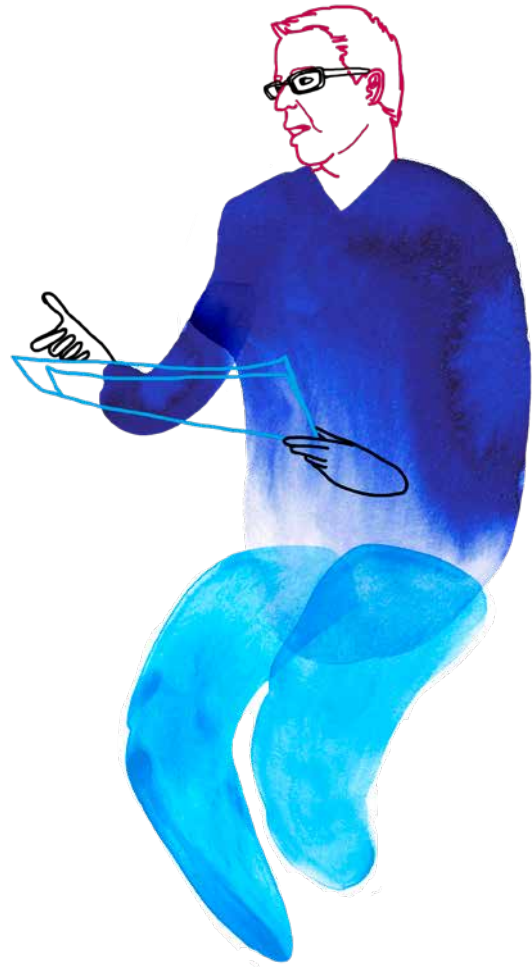
JOHTOPÄÄTÖKSET

EPÄOIKEUDENMUKAISUUDEN kokemukset aiheuttavat kuorimitusta ja kitkaa työyhteisössä. Oikeudenmukaisuutta on siis syytä edistää järjestelmällisesti ja yhteistyössä. Töiden jakaminen on harvoin vain työntekijöiden tai työyhteisön päätettävissä oleva asia, vaan asia vaatii toimenpiteitä myös työnantajilta.

Työn hallinta

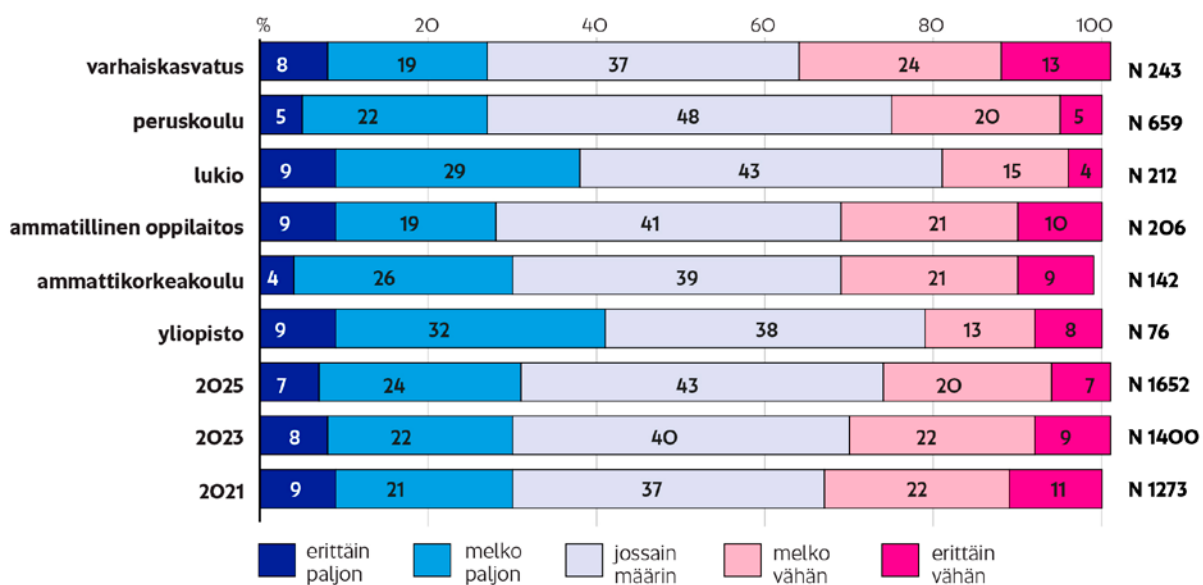
Mahdollisuudet vaikuttaa omaan työmäärään ovat vähäisiä

ALLE KOLMANNES vastaajista (27 %) pystyy vaikuttamaan omaan työmääräänsä vain erittäin tai melko vähän ja reilu kolmannes (31 %) pystyy vaikuttamaan omaan työmääräänsä melko tai erittäin paljon. Miespuoliset vastaajat arvioivat tilannetta selkeästi myönteisemmin (38 %) kuin naispuoliset vastaajat (29 %).

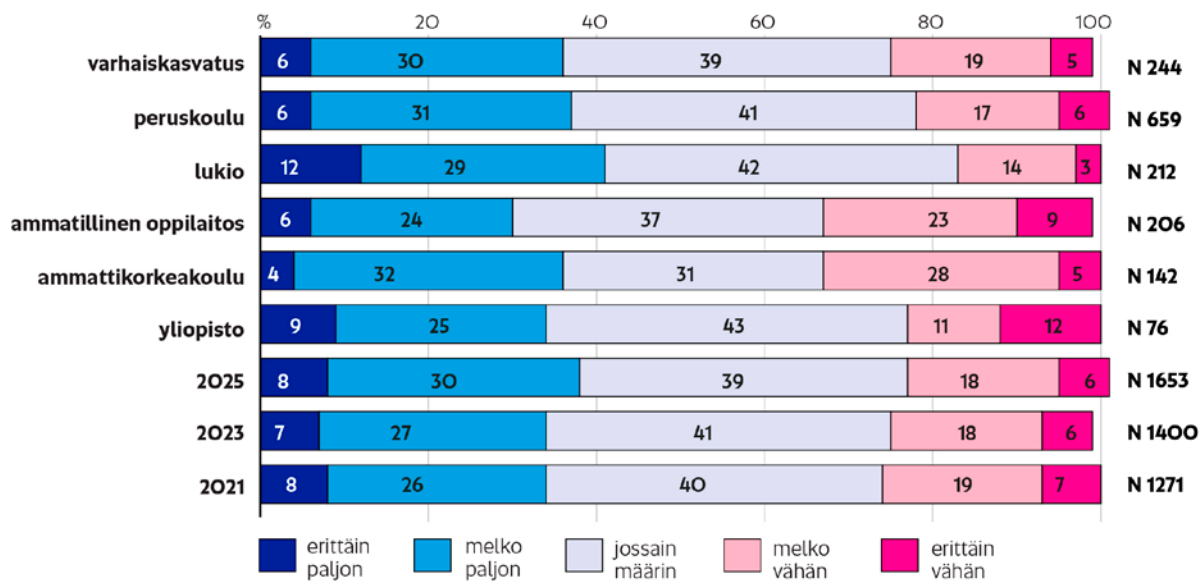


JOHTOPÄÄTÖKSET

TILANNE ON kestävä, jos työtä on jatkuvasti liikaa eikä työtehtäviä pystytä karsimaan tai vähentämään. OAJ:n jäsenistön suunnalta on kerrottu, että ratkaisuksi saatetaan kannustaa ”tekemään vähän huonommin”. Joskus työn tavoitteiden kohtuullistaminen on paikallaan, mutta kasvatus- ja opetusalan ammattilaisilla on vahva ammattietiikka, ja ohje tehdä huonommin koetaan haitallista työkuormitusta entisestään lisäävänä. Liiallisen työmäärän vähentäminen on yksinomaan työnantajan vastuulla oleva asia. Toimenpiteet, kuten esimerkiksi opettajaresurssin lisääminen tai ryhmäkokojen pienentäminen, kuuluvat työnantajan keinovalikoimaan.



Kuvio 46. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työmäärään sektoreittain ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021.



Kuvio 47. Mahdollisuus vaikuttaa omaa työtä koskevaan päätöksentekoon sektoreittain ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021.



Mahdollisuuksia vaikuttaa omaa työtä koskevaan päätöksentekoon tulee lisätä

ALLE KAKSI viidestä (38 %) kertoi voivansa vaikuttaa oman työnsä kannalta tärkeisiin päätöksiin melko tai erittäin paljon. Miespuoliset vastaajat arvioivat tilannetta selkeästi myönteisemmin (45 %) kuin naispuoliset vastaajat (36 %). Alle 31-vuotiaat arvioivat tilannetta hieman myönteisemmin (42 %) kuin muut. Neljäsosa (24 %) kertoi voivansa vaikuttaa päätöksiin vain melko tai erittäin vähän.

JOHTOPÄÄTÖKSET

HEIKOT VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET omaa työtä koskevaan päätöksentekoon voivat nakertaa luottamusta ja heikentää ammatillista toimijuutta. Tämä liittyy vahvasti vuoropuheluun johdon ja työntekijöiden välillä.

Vahva ammattitaito tulee käyttöön työssä

PERÄTI 90 % vastaajista voi käyttää tietojaan ja taitojaan työssä melko (36 %) tai erittäin (54 %) paljon. Ikäryhmien välillä ei ole eroja.

On tärkeää, että opettajien vahvaa osaamista ja sen hyödyntämistä pidetään yllä myös tulevaisuudessa. Yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset heijastuvat kasvatus-, opetus- ja tutkimusalan toimintaympäristöihin ja asettavat yhä enemmän vaatimuksia opetusalan ammattilaisten osaamiselle. Suomen Opettajaksi Opiskelevien Liitto SOOLin laatiman Tavoitteet opettajankoulutukselle -ohjelman³⁶ mukaan ”opettajankoulutuksen laadukas kehittäminen vaikuttaa laajasti koko yhteiskuntaan, sillä se rakentaa Suomen tulevaisuutta, vahvistaa kansallista kilpailukykyä ja edistää hyvinvointiyhteiskunnan kestävyyttä”.

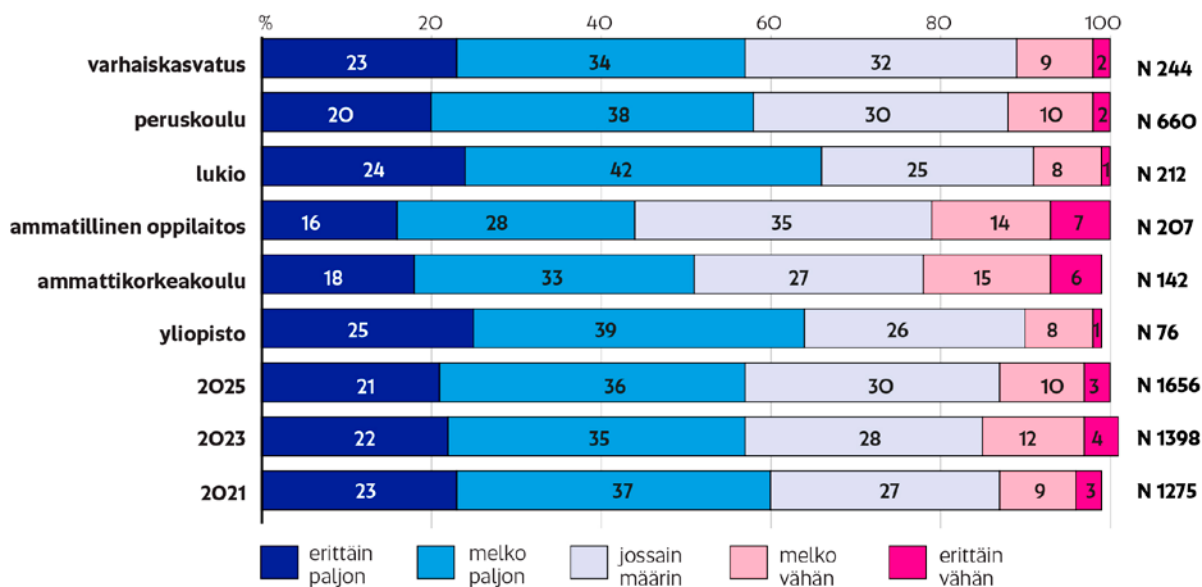
JOHTOPÄÄTÖKSET

AJAN TASALLA oleva ammattitaito sekä omien vahvuuksien tunnistaminen ja hyödyntäminen työssä ovat vahvassa yhteydessä työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen.

Työn tarjoamat mahdollisuudet henkilökohtaiseen kehittymiseen

LÄHES KOLME viidestä (57 %) vastaajista oli sitä mieltä, että työ tarjoaa melko tai erittäin paljon mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kehittymiseen ja 13 % oli sitä mieltä, että näitä mahdollisuuksia on vain melko tai erittäin vähän.

Työn tarjoamat mahdollisuudet oppia ja kehittyä ovat tärkeitä kasvatus- ja opetusalan ammattilaisille. Kehittyminen ja oppiminen liittyvät myös luovuuteen, mikä osaltaan vahvistaa työhyvinvointia³⁷.



Kuvio 48. Työn tarjoamat mahdollisuudet henkilökohtaiseen kehittymiseen sektoreittain ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021.

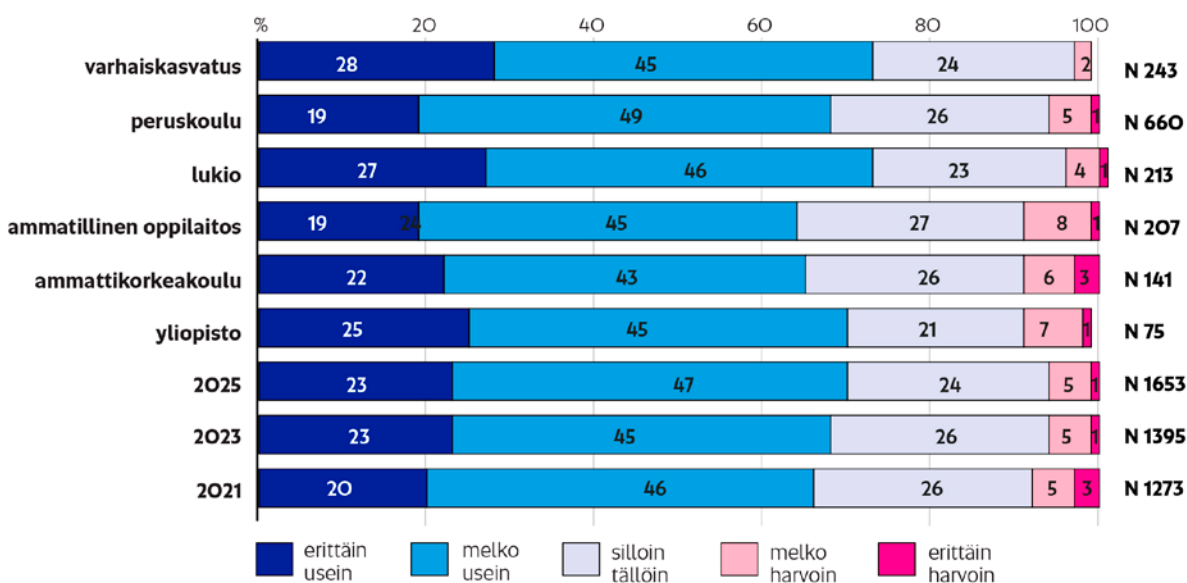
³⁶ SOOL ry: Tavoitteet opettajankoulutukselle <https://www.sool.fi/vaikuttaminen/tavoitteet/>

³⁷ Forsberg T. Viisi asiaa, jotka jokaisen tulisi tietää luovuudesta. Aalto-yliopiston uutinen 2026 <https://www.aalto.fi/fi/uutiset/viisi-asiaa-jotka-jokaisen-tulisi-tietaa-luovuudesta>

Työ itsessään tuottaa iloa

Työhön on mukava syventyä

VAJAAT KOLME neljästä (70 %) vastasi, että työhön on mukava syventyä melko tai erittäin usein. Ainoastaan 6 % oli sitä mieltä, että työhön syventyminen on mukavaa vain melko tai erittäin harvoin. Naispuoliset vastaajat pitivät enemmän työhön syventymisestä (73 %) kuin miespuoliset vastaajat (59 %). Alle 31-vuotiaat arvioivat asiaa muita ikäryhmiä myönteisemmin (74 %).



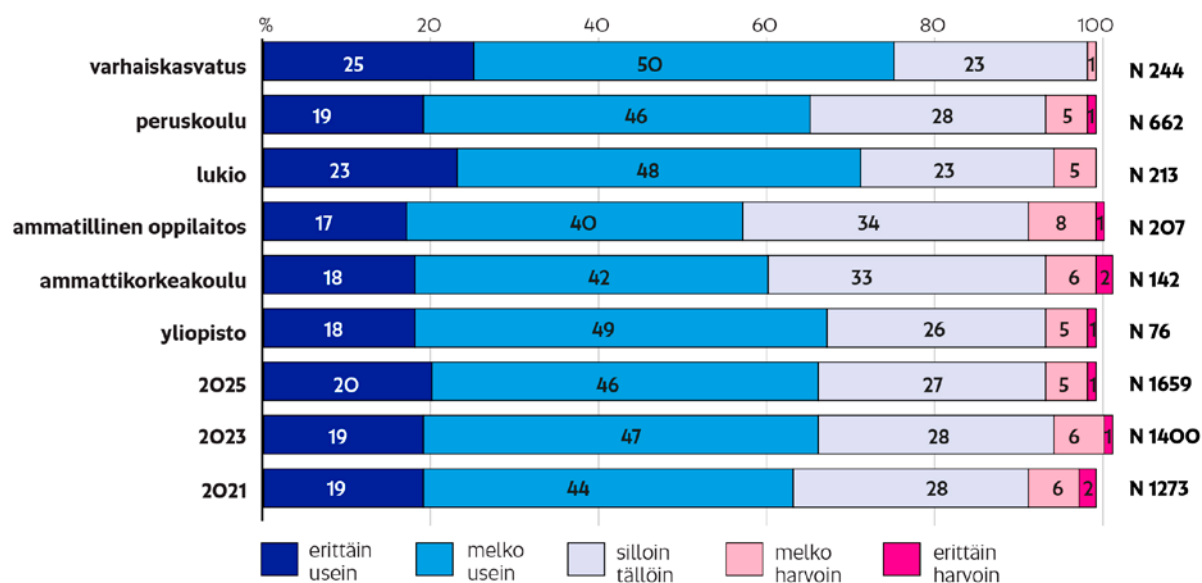
Kuvio 49. Työhön on mukava syventyä sektoreittain ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021.

Työ innostaa

KAKSI KOLMESTA vastaajasta (66 %) on innostunut työstään melko tai erittäin usein ja ainoastaan 6 % on innostunut vain melko tai erittäin harvoin. Vajaa kolmasosa (27 %) on innostunut silloin tällöin. Naispuoliset vastaajat (69 %) ovat miespuolisia vastaajia (57 %) innostuneempia työstään.

Työn imulla on myönteisiä vaikutuksia terveyteen, työn tekemiseen ja tuottavuuteen sekä asenteisiin omaa työ-

paikkaa kohtaan. Opetusalalla työskentelevistä 71 % kokee korkeaa työn imua³⁸. Työn imu voidaan nähdä sen seurauksena, että työn, työpaikan ja työyhteisön muut voimavarat ovat vahvat. Mahdollisuus kehittyä työssä, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, tavoitteiden selkeys, esihenkilön ja työyhteisön tuki, oikeudenmukaisuuden kokemus, arvostus, työpaikan ilmapiiri ja luottamus organisaatioon tukevat työn imua³⁹.



Kuvio 50. Innostus työstä sektoreittain ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021.

³⁸ Työn imua eniten ihmissuhdeammateissa ja hallinnollisessa johtamistyössä. Työterveyslaitoksen tiedote 22.3.2023 <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/tyon-imua-eniten-ihmissuhdeammateissa-ja-hallinnollisessa-johtamistyossa>

³⁹ Työterveyslaitos: Työn imu <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>

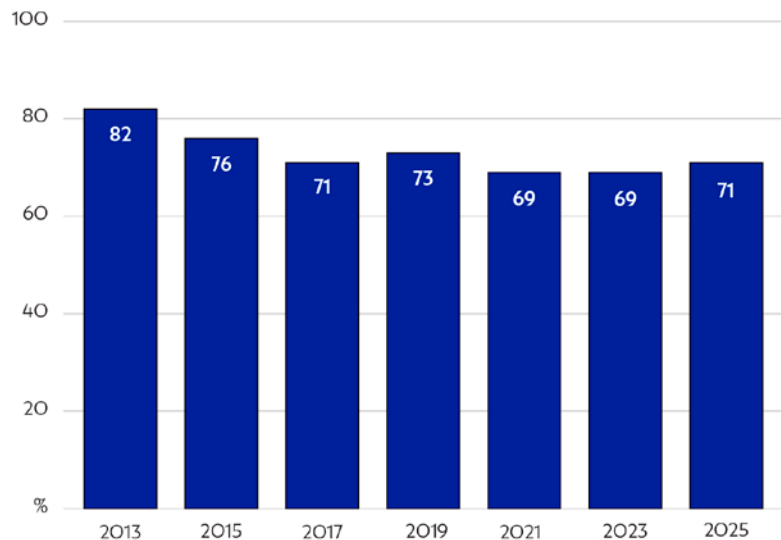
Työtyytyväisyys

VAJAAT KOLME neljästä vastaajasta (71 %) on melko tai erittäin tyytyväinen nykyiseen työhönsä. Tulos on hyvä, mutta trendi on laskeva ja vaatii toimenpiteitä: Kaksitoista vuotta sitten vastaava luku oli 82 %.

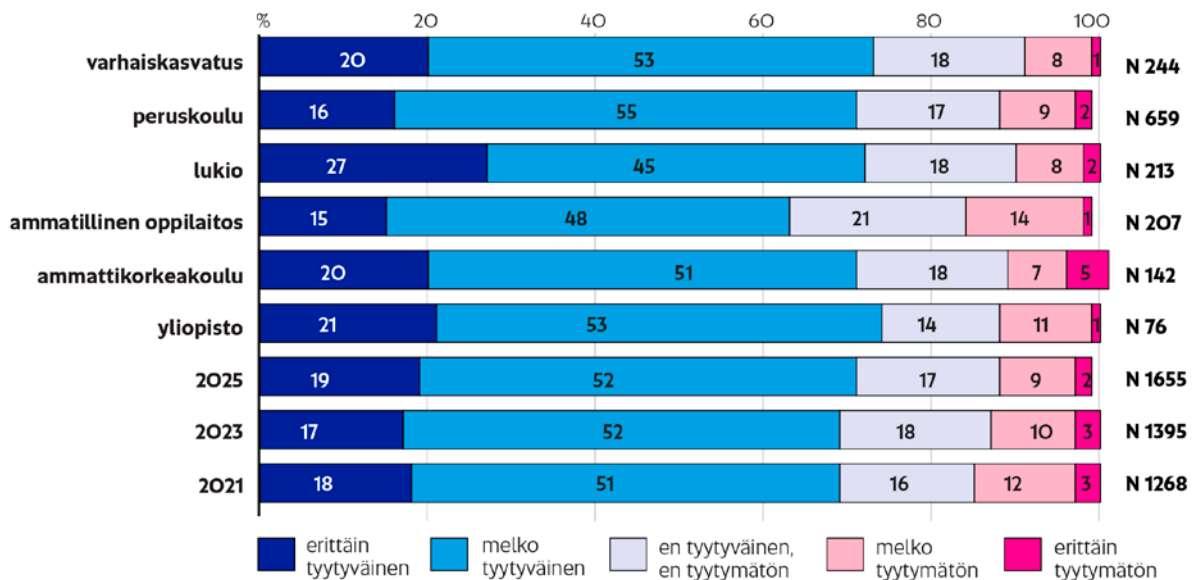
61 vuotta täyttäneet ovat kaikkein tyytyväisimpiä (74 %), muuten ikäryhmien välillä ei ole eroja. Noin joka kymme-

nes vastaaja (11 %) on melko tai erittäin tyytymätön työhönsä.

Opettajien kokema työtyytyväisyys on keskeinen alan veto- ja pitovoiman sekä oppimistulosten kannalta ja siihen voidaan parhaiten vaikuttaa edistämällä turvallisia ja terveellisiä työoloja⁴⁰.



Kuvio 51. Työhönsä melko tai erittäin tyytyväiset vuosina 2013–2026.



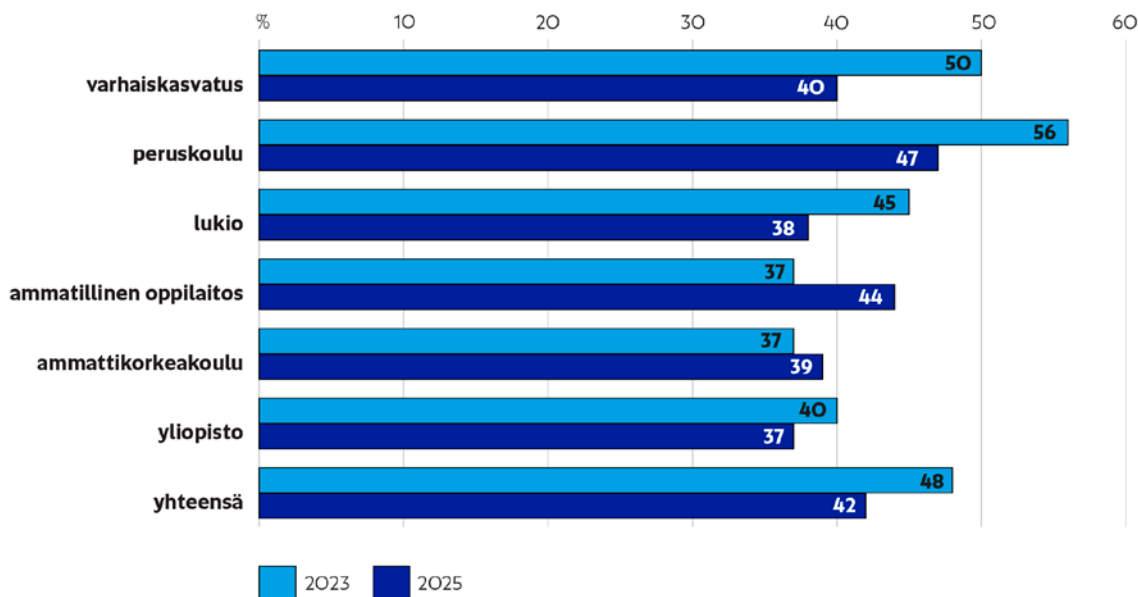
Kuvio 52. Tytytyväisyys työhön sektoreittain ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021.

⁴⁰ Education International 2025. Teacher Job Satisfaction. International evidence on the associations with teacher workload, school leadership, and student discipline <https://www.iea.nl/sites/default/files/2025-07/Compass-Brief-Teacher-Job-Satisfaction.pdf>

Alanvaihtoaikheet vaihtelevat

NOIN KAKSI viidestä vastaajasta (42 %) on harkinnut alan vaihtamista viimeisen vuoden aikana. Noin puolet alle 51-vuotiaista on harkinnut alanvaihtoa. Alanvaihtoaikheet vähenevät dramaattisesti 51 ikävuoden jälkeen.

Koulutusasteiden välillä on eroja:



Kuvio 53. Alanvaihtoa harkinneet vastaajat sektoreittain vuonna 2023 ja 2025.

JOHTOPÄÄTÖKSET

VUONNA 2023 lähes puolet (48 %) oli harkinnut alanvaihtoa. Uusimpaan tulokseen saattaa vaikuttaa lisääntyvä epävarmuus työmarkkinoilla ja lukuisat työelämälainsäädännön heikennykset kuten aikuisopintotuen lakkauttaminen. Muutokset työelämässä selittävät todennäköisesti myös koulutusasteiden välisiä eroja. Esimerkiksi ammatilliseen koulutukseen kohdistuvat rahoitusleikkaukset voivat johtaa siihen, että opettaja harkitsee paluuta aikaisempaan ammattiinsa.



Alan esihenkilöt ovat muita tyytyväisempiä työoloihinsa

TYÖKOKEMUSTA NYKYISESSÄ työssään esihenkilövastaa-jilla oli keskimäärin 11,5 vuotta, kasvatus-, opetus-, ja tutkimusalalla 22 vuotta sekä työelämässä yhteensä 28 vuotta.

Kasvatus-, opetus- ja tutkimusalan esihenkilöt tekevät viikon aikana jopa enemmän töitä kuin muut vastaajat. Esihenkilöitä kuormittaa erityisesti työn toistuvat keskeytykset, kiire ja toissijaiset työt. He kokevat saman verran häirintää ja epäasiallista kohtelua kuin muut vastaajat. Kokonaisuutena esihenkilöt ovat tyytyväisempiä kuin muut vastaajat ja arvioivat johdon toimintaa selkeästi myönteisemmin.

Kasvatus-, opetus- ja tutkimusalan esihenkilöt tekevät enemmän työtä kuin johdettavansa ja selvästi enemmän työtä kuin palkansaaajat keskimäärin

TUTKIMUSVIIKOLLA ESIHENKILÖVASTAAAJAT käyttivät aikaa työn hoitamiseen keskimäärin 41,5 tuntia. Kokonaisluku on pienempi kuin edellisellä mittauskerralla (noin 43 tuntia).

Esihenkilön hyvinvointi ja johtamisen laatu heikkenevät, kun töitä ja kiirettä on jatkuvasti liikaa

NOIN KOLME viidestä esihenkilöstä (64 %) vastasi, että töitä on liikaa melko tai erittäin usein. Vuonna 2024 tämä luku oli 71 %, mutta työmäärää ei voida pitää vielä kohtuullisena. Esihenkilöistä 6 % ilmoitti, että töitä olisi liikaa vain melko harvoin.

Noin kolme viidestä (62 %) esihenkilöstä kertoo, että jatkuva kiire ja kireät aikataulut kuormittavat melko tai erittäin usein. Vuonna 2024 vastaava luku oli 71 %, eli kehitys on oikeasuuntainen. Kymmenesosa (9 %) kokee, että kiire kuormittaa vain melko harvoin.

Toisarvoisten töiden tekeminen vie aikaa varsinaiselta työltä

NOIN KOLME viidestä esihenkilövastaajasta (59 %) kertoo, että toisarvoisten töiden tekeminen vie aikaa varsinaiselta työltä melko tai erittäin usein. Joka kymmenes (9 %) on sitä mieltä, että näin käy vain melko harvoin.

Vaatus toisarvoisten töiden tekemiseen lisää osaltaan työn määrää ja pidentää työaika.

Opetusalan esihenkilöiden oman ja heidän johdettaviensa työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että esihenkilöiden työmäärää rajataan ja työn tavoitteita kohtuullistetaan, jotta he voivat käyttää työaikansa olennaiseen.

Erilaiset keskeytykset vaikeuttavat myös esihenkilöiden työntekoa

TYÖOLOBAROMETRIN ESIHENKILÖVASTAAJISTA jopa yhdeksän kymmenestä (89 %) kertoo, että erilaiset keskeytykset vaikeuttavat työntekoa melko tai erittäin usein.

Esihenkilön työtä tulee pystyä järjestämään siten, että hän voi olla kiireettömästi läsnä johdettaviensa arjessa ja myös siten, että hän pystyy hoitamaan keskittymistä vaativia tehtäviä ilman tarpeettomia häiriöitä.

Esihenkilötyöhön kohdistuvat ristiriitaiset odotukset

YLI PUOLET esihenkilövastaajista (52 %) kokee, että eri tahojen ristiriitaiset odotukset vaikeuttavat työntekoa melko tai erittäin usein.

Kasvatus- ja opetustyön johtamiseen kohdistuu paljon vaatimuksia ja odotuksia. Esihenkilön työn tavoitteiden selkeyttäminen, rajaaminen ja kohtuullistaminen on välttämätöntä, ei pelkästään esihenkilön oman jaksamisen, vaan myös työhyvinvoinnin johtamisen näkökulmasta.

Tilanteita, joissa joudutaan toimimaan arvojen tai tavoitteiden vastaisesti, on vähän

NOIN JOKA kuudes esihenkilövastaaja (15 %) joutuu toimimaan arvojensa tai työlle asettamiensa tavoitteiden vastaisesti melko tai erittäin usein ja puolet (47 %) joutuu tällaiseen tilanteeseen melko tai erittäin harvoin.

Lähijohtajien työssä on paljon päätöksenteko- ja muita tilanteita, jotka voivat aiheuttaa eettistä kuormitusta. Siksi on tärkeää, että esihenkilöt saavat riittävästi tukea työnantajaltaan muun muassa haastavissa päätöksentekotilanteissa⁴¹.

⁴¹ Huhtala M., Lähteenkorva L. & Feldt T. Johtajien työn eettinen kuormittavuus ja sen yhteydet työhyvinvointiin. Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning 9 (2) – 2011 <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/download/87342/46266/134076>



Myös esihenkilöt kokevat epäasiallista kohtelua, häirintää ja väkivaltaa työssään

JOKA VIIDES (20 %) työolobarometrin esihenkilövastaajista on vuoden aikana kokenut vakavaa ja toistuvaa epäasiallista kohtelua tai kiusaamista. Vuonna 2024 vastaava luku oli 27 %, mutta myös 20 % on liikaa. Vakava ja toistuva epäasiallinen kohtelu vaarantaa myös esihenkilön työhyvinvoinnin sekä työkyvyn. Esihenkilövastaajista 5 % oli ollut sairauslomalla epäasiallisen kohtelun vuoksi.

Työolobarometrin esihenkilövastaajista 12 % oli ollut väkivallan kohteena työssä, kaikki lasten tai oppilaiden tai opiskelijoiden taholta.

Kolmannes esihenkilöistä kokee usein työn aiheuttamaa stressiä

ESIHENKILÖVASTAAAJISTA VAJAA kolmannes (31 %) kokee työn aiheuttamaa stressiä melko tai erittäin usein. Yksi neljästä esihenkilövastaajasta (25 %) kokee työn aiheuttamaa stressiä vain melko tai erittäin harvoin.

Alle kolmannes (31 %) esihenkilövastaajista ei usko jaksavansa nykyisellä työtahdilla eläkeikään saakka ja puolet (50 %) esihenkilöistä uskoo puolestaan jaksavansa nykyisellä työtahdilla eläkeikään saakka.

Esihenkilövastaajat arvioivat ylimmän johdon toimintaa myönteisemmin kuin muut vastaajat

NOIN KAKSI kolmesta (65 %) esihenkilövastaajista on sitä mieltä, että tiedonkulku johdon ja henkilöstön välillä toimii melko tai erittäin hyvin ja vain joka kymmenes on sitä mieltä, että tiedonkulku toimii melko tai erittäin huonosti. Puolet (51 %) kokee, että johto on melko tai erittäin kiinnostunut opetushenkilöstön mielipiteistä työhön liittyvissä asioissa. Joka kuudes (16 %) kokee, että johtoa kiinnostaa melko tai erittäin vähän. Reilu puolet (57 %) kokee, että johto osoittaa melko tai erittäin paljon arvostusta kaikkien työtä kohtaan. Joka kuudes (16 %) kokee puolestaan, että johto arvostaa kaikkien työtä vain melko tai erittäin vähän. Kaksi kolmesta (67 %) luottaa melko tai erittäin paljon johdon päätöksentekoon. Noin joka kymmenes (11 %) luottaa johtoon melko

tai erittäin vähän. Kaksi kolmesta (66 %) kokee, että johtopanostaa melko tai erittäin paljon henkilöstön ja toiminnan kehittämiseen. Vajaa kymmenesosa (8 %) on sitä mieltä, että toiminnan ja henkilöstön kehittämiseen panostetaan vain melko tai erittäin vähän.

Esihenkilövastaajat ovat pääsääntöisesti tyytyväisiä oman lähiesihenkilönsä toimintaan

LÄHES NELJÄ viidestä esihenkilöstä (77 %) on sitä mieltä, että heidän oma esihenkilönsä kohtelee kaikkia tasapuolisesti melko tai erittäin usein, ja vain 5 % kokee, että tasapuolista kohtelua esiintyy vain melko tai erittäin harvoin. Vajaat kolme neljästä (71 %) on sitä mieltä, että heidän esihenkilönsä antaa melko tai täysin riittävästi tietoa heidän työhönsä liittyvistä asioista. Noin 10 % saa liian vähän tietoa työhönsä liittyvistä asioista. Esihenkilövastaajista 73 % kokee, että heidän oma lähiesihenkilönsä huomioi alaisensa mielipiteet tärkeissä asioissa melko tai erittäin usein ja 8 % kokee tämän riittämättömänä. Kaksi kolmesta (67 %) saa tarvittaessa melko tai täysin riittävästi tukea ja apua omalta esihenkilöltään työtehtävien hoitamiseen ja 9 % kokee tuen riittämättömänä. Kolmasosa (65 %) kertoo saavansa omalta esihenkilöltään melko tai täysin riittävästi kannustusta työssä kehittymiseen ja reilu kymmenesosa (13 %) kokee saavansa liian vähän kannustusta. Vain reilu puolet (55 %) kertoo saavansa melko tai täysin riittävästi selkeää ja rakentavaa palautetta esihenkilöltään siitä, miten ovat onnistuneet työssään. Yksi viidestä (21 %) kokee puolestaan saavansa melko tai täysin riittämättömästi palautetta omalta esihenkilöltään.

Työyhteisön hyvinvointi mahdollistaa opetusalan esihenkilöiden työhyvinvoinnin

LÄHES KAIKKI (95 %) esihenkilöt kertovat, että yhteisistä pelisäännöistä on sovittu melko tai erittäin hyvin ja 5 % on sitä mieltä, että niistä on sovittu jossain määrin. Yhdeksän kymmenestä (89 %) on sitä mieltä, että ryhmätyöskentely sujuu työyhteisössä melko tai erittäin hyvin ja 10 % vastasi, että ryhmätyöskentely sujuu jossain määrin. Lähes yhdeksän kymmenestä (88 %) oli melko tai täysin samaa mieltä siitä, että työpaikan ilmapiiri on kannustava ja uusia ideoita tukeva. Melkein joka kymmenes (9 %) oli tästä melko tai täysin eri mieltä. Yli neljä viidestä (86 %) oli sitä mieltä, että työyhteisön jäseniltä saa tarvittaessa melko tai täysin riit-

tävästi tukea ja apua. Vain 3 % oli sitä mieltä, että työkavereilta saatava tuki ja apu oli melko riittämätön. Kolme neljästä (74 %) oli sitä mieltä, että työtoverit osoittavat melko tai täysin riittävästi arvostusta heidän tekemäänsä työtä kohtaan ja vain 8 % oli sitä mieltä, että työkavereilta saatu arvostus oli melko tai täysin riittämätön. Noin yhdeksän kymmenestä (89 %) vastasi, että parannuksia toimintaan tehdään yhdessä melko tai täysin riittävästi (vuonna 2024 vastaava tulos oli 57 %), ja kymmenesosa vastasi, että siltä väliltä. Yli yhdeksän kymmenestä (92 %) on sitä mieltä, että tiedonkulku työyhteisön sisällä toimii melko tai erittäin hyvin. Vajaa kymmenes (8 %) on sitä mieltä, että tieto kulkee työyhteisössä jossain määrin. Yli neljä viidestä (86 %) kokee, että työt jakautuvat oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti työyhteisössä melko tai erittäin hyvin ja vajaa kymmenesosa (13 %) on sitä mieltä, että työt jakautuvat jossain määrin oikeudenmukaisesti.

Esihenkilöt ovat tyytyväisiä vaikutus- ja kehittymismahdollisuuksiinsa

JOPA 95 % esihenkilövastaajista voi käyttää tietoaan ja taitojaan työssä melko (31 %) tai erittäin (64 %) paljon. Kolme neljästä (74 %) on sitä mieltä, että työ tarjoaa melko tai erittäin paljon mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kehittymiseen ja 23 % on sitä mieltä, että näitä mahdollisuuksia on jossain määrin.

Noin neljännes (26 %) pystyy vaikuttamaan omaan työmääräänsä vain erittäin tai melko vähän ja kolmannes (32 %) pystyy vaikuttamaan työmääräänsä melko tai erittäin paljon. Yli puolet (57 %) kertoi voivansa vaikuttaa oman työnsä kannalta tärkeisiin päätöksiin melko tai erittäin paljon. Kolmannes (34 %) kertoi voivansa vaikuttaa päätöksiin jossain määrin.

Esihenkilötyö tuottaa iloa

KOLME NELJÄSTÄ (77 %) esihenkilöstä vastasi, että työhön on mukava syventyä melko tai erittäin usein ja viidennes (21 %) oli sitä mieltä, että työhön syventyminen on mukavaa silloin tällöin. Noin kaksi kolmesta (72 %) on innostunut työstään melko tai erittäin usein ja reilu neljäsosa (27 %) on innostunut silloin tällöin. Neljä viidestä (82 %) on melko tai erittäin tyytyväinen nykyiseen työhönsä ja reilu kymmenesosa (13 %) ei ole tyytyväinen, muttei myöskään tyytymätön. Noin kaksi viidestä (39 %) esihenkilövastaajasta on harkinnut alan vaihtamista viimeisen vuoden aikana. Luku on lähes sama (41 %) kuin vuonna 2024.

Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa

VARHAISKASVATUKSESSA TYÖSKENTELEVIEN työhyvinvoinnissa näkyy sekä vahvuuksia että merkittäviä kuormitus-tekijöitä. Keskimääräinen työaika tutkimusviikolla oli lähes 40 tuntia.

Varhaiskasvatuksessa työskenteleviä vastaajia kuormittavat erityisesti liiallinen työmäärä (62 %), jatkuva kiire ja kireät aikataulut (61 %), keskeytykset työnteossa (84 %), toisarvoiset työtehtävät, jotka vievät aikaa ydintyöltä (63 %) sekä ristiriitaiset odotukset eri tahoilta (53 %). Lähes kolmannes joutuu toimimaan omien arvojensa tai työn tavoitteiden vastaisesti ainakin melko usein.

Joka viides oli kokenut vuoden aikana vakavaa ja toistuvaa epäasiallista kohtelua tai kiusaamista. Eniten epäasiallista kohtelua koettiin työkavereiden taholta. Väkivallan kohteena työssä oli ollut 31 % vastaajista, ja väkivalta tuli yksinomaan lasten taholta.

Työn aiheuttamaa stressiä kokee melko tai erittäin usein 40 % vastaajista. 42 % ei usko jaksavansa nykyisellä työtahdilla eläkeikään asti, kun taas vain 36 % uskoo jaksavansa.

Ylimmän johdon toiminnassa nähdään kehittämistarpeita

erityisesti tiedonkulussa johdon ja henkilöstön välillä, henkilöstön mielipiteiden huomioimisessa, arvostuksen osoittamisessa sekä luottamuksessa päätöksentekoon. Lähijohtamista arvioidaan selvästi myönteisemmin. Useimmat kokevat saavansa esihenkilöltään tietoa, tukea, kannustusta ja tasapuolista kohtelua. Kehittämiskohteena nousee rakentavan palautteen saaminen, jota vain noin puolet kokee saavansa riittävästi.

Työyhteisö on merkittävä voimavara: yhteisistä pelisäännöistä on sovittu, ryhmätyöskentely sujuu, ilmapiiri on kannustava, työkavereilta saa tukea ja arvostusta ja toimintaa kehitetään yhdessä.

Vaikutusmahdollisuudet omaan työmäärään ja päätöksiin ovat osalla rajalliset, mutta 91 % kokee voivansa käyttää taitojaan ja taitojaan työssään paljon ja yli puolet kokee, että työssä on mahdollista kehittyä.

Työ on ilon lähde: 73 % kokee työhön syventymisen mukavaksi, 75 % on innostunut työstään ja 73 % on tyytyväinen nykyiseen työhönsä.



Työhyvinvointi perusopetuksessa

PERUSOPETUKSESSA TYÖSKENTELEVIEN vastaajien työhyvinvoinnissa näkyy lievää paranemista vuoteen 2024 verrattuna. Yli puolet vastaajista kertoo, että töitä on liikaa melko tai erittäin usein. Myös jatkuva kiire, toisarvoiset työtehtävät, työn keskeytykset sekä ristiriitaiset odotukset kuormittavat monia, vaikka useissa mittareissa tilanne on hieman parantunut vuoteen 2024 verrattuna. Työstressi on yleistä, 37 % kokee työn aiheuttamaa stressiä melko tai erittäin usein ja 43 % epäilee jaksamistaan eläkeikään saakka nykyisellä työtahdilla. Joka neljäs on kokenut vakavaa ja toistuvaa epäasiallista kohtelua tai kiusaamista, ja 21 % on ollut väkivallan kohteena työssään.

Työyhteisön ilmapiiri, kollegoilta saatu tuki ja lähiesihenkilöiden toiminta arvioidaan pääosin myönteisesti.

Ylimmän johdon toiminnassa tiedonkulku, arvostuksen osoittaminen ja kiinnostus henkilöstön näkemyksiin saavat vain kohtalaisia arvioita. Lähijohtajien toimintaa arvioidaan selvästi myönteisemmin: enemmistö kokee saavansa tietoa, tukea ja tasapuolista kohtelua. Kehitettävää

on kuitenkin edelleen erityisesti palautteen antamisessa ja kannustuksessa.

Työyhteisön hyvinvointi näyttäytyy kokonaisuutena vahvuutena. Suurin osa kokee työpaikan ilmapiirin kannustavaksi, ryhmätyöskentelyn toimivaksi ja työtovereilta saadun tuen sekä arvostuksen hyväksi. Myös tiedonkulku ja yhteiset pelisäännöt ovat parantuneet. Työn hallinnan osalta vaikutusmahdollisuudet omaan työmäärään ja tärkeisiin päätöksiin jakautuvat epätasaisesti, mutta valtaosa kokee voivansa hyödyntää osaamistaan työssä hyvin.

Vaikka työ kuormittaa paljon, työssä on myös paljon myönteistä. Suuri osa vastaajista kertoo työnsä olevan innostavaa, siihen on mukava syventyä ja he ovat tyytyväisiä nykyiseen työöhnsä.



Työhyvinvointi lukiossa

KUTEN MUILLA koulutusasteilla, myös lukiossa työskentelevien työhyvinvoinnissa näkyy samanaikaisesti sekä myönteistä kehitystä että selviä kuormitustekijöitä.

Työmäärä on edelleen suuri ja vastaajat tekevät keskimäärin enemmän työtä kuin palkansaajat yleensä, mutta useissa kuormitustekijöissä suunta on parantunut vuoteen 2024 verrattuna. Liiallinen työmäärä, kiire, toisarvoiset tehtävät, keskeytykset sekä epäasiallinen kohtelu ovat vähentyneet.

Työyhteisöä ja esihenkilötyötä koskevat arviot ovat pääosin

myönteisiä. Erityisesti tasapuolinen kohtelu, tiedon saanti, esihenkilöltä saatava tuki, ryhmätyöskentely ja työtovereilta saatava apu korostuvat vahvuuksina.

Haasteita kuitenkin jää: lähes kolmannes kokee usein stressiä, 30 % ei usko jaksavansa nykyisellä työtahdilla eläkeikään asti ja 38 % on harkinnut alan vaihtoa. Kokonaisuutena työoloissa on tapahtunut parannusta, mutta työkuormituksen hallinta, palautuminen ja työuran kestävyys vaativat edelleen huomiota.

Työhyvinvointi ammatillisessa koulutuksessa

AMMATILLISEN KOULUTUKSEN opetushenkilöstön työhyvinvoinnissa näkyy, kuten muillakin koulutusasteilla, samanaikaisesti sekä myönteisiä että huolestuttavia piirteitä. Työmäärä on suuri: Vastaajat käyttivät tutkimusviikolla työn hoitamiseen keskimäärin noin 40 tuntia, ja yli puolet kokee liikaa työtä sekä jatkuvaa kiirettä melko tai erittäin usein. Myös toisarvoiset työtehtävät, keskeytykset ja ristiriitaiset odotukset aiheuttavat merkittävää työkuormitusta, vaikka joissakin mittareissa on tapahtunut hienoista parannusta edellisvuoteen verrattuna.

Haitallisen työkuormituksen lisäksi epäasiallinen kohtelu on iso ongelma. Viidesosa vastaajista on kokenut vuoden aikana vakavaa ja toistuvaa epäasiallista kohtelua tai kiusaamista. Työn aiheuttamaa stressiä kokee usein 43 prosenttia vastaajista, ja kolmannes ei usko jaksavansa nykyisellä työtahdilla eläkeikään asti.

Ylimmän johdon toiminnasta arviot jakautuvat melko tasaisesti myönteisiin ja kielteisiin erityisesti tiedonkulun ja luottamuksen osalta. Lähijohtajien toiminta arvioidaan paremmaksi: yli puolet kokee saavansa tietoa, tukea ja tasapuolista kohtelua melko tai erittäin usein. Kehittämiskohteina ovat erityisesti kannustus kehittymiseen työssä sekä selkeä ja rakentava palaute.

Enemmistö kokee, että työyhteisössä on sovittu yhteisistä pelisäännöistä, ryhmätyöskentely sujuu, ilmapiiri on kannustava ja työkavereilta saa tukea ja arvostusta. Myös toiminnan kehittäminen yhdessä on parantunut edellisvuodesta. Sen sijaan tiedonkulku työyhteisön sisällä ja työn oikeudenmukainen jakautuminen jakavat mielipiteitä.

Työn hallinnan näkökulmasta vaikutusmahdollisuudet omaan työmäärään ja päätöksiin ovat monilla rajalliset, mutta enemmistö kokee voivansa hyödyntää omaa osaamistaan työssään. Työ tarjoaa myös monille mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kehittymiseen.

Useimmat ovat ainakin melko tyytyväisiä työhönsä ja innostuneita siitä, mutta samaan aikaan lähes puolet on harkinnut alan vaihtamista viimeisen vuoden aikana. Työhyvinvoinnin parantaminen edellyttää erityisesti työkuormituksen vähentämistä, johtamisen kehittämistä ja epäasiallisen kohtelun ehkäisyä.



Työhyvinvointi ammattikorkeakoulussa

AMMATTIKORKEAKOULUJEN VASTAAJISTA noin kahdella kolmesta on liikaa töitä ja jatkuvaa kiirettä. Keskeytykset ja toisarvoisten töiden tekeminen vievät paljon aikaa varsinaiselta työltä. Työn aiheuttama stressi on yleistä, ja huomattava osa ei usko jaksavansa nykyisellä työtahdilla eläkeikään asti, vaikka useissa kuormitustekijöissä suunta on aiempaan verrattuna parempi.



Lähijohtamisessa ja työyhteisön toimivuudessa näkyy myönteisiä tuloksia. Esihenkilöiden toiminta arvioidaan aiempaa paremmaksi mielipiteiden huomioimisessa sekä tuen antamisessa ja kannustuksessa. Myös työyhteisöissä yhteiset pelisäännöt, ryhmätyöskentely, tuen saaminen ja arvostuksen kokemus ovat vahvistuneet. Sen sijaan ylimmän johdon toiminnassa nähdään edelleen selviä puutteita erityisesti tiedonkulussa, henkilöstön kuulemisessa, arvostuksen osoittamisessa ja luottamuksessa päätöksentekoon. Kokonaisuutena tulokset kertovat työstä, jossa kuormitus on edelleen korkealla, vaikka työyhteisöjen ja esihenkilötyön osalta kehitystä on tapahtunut oikeaan suuntaan.

Ammattikorkeakoulujen vastaajista noin kahdella kolmesta on liikaa töitä ja jatkuvaa kiirettä. Keskeytykset ja toisarvoisten töiden tekeminen vievät paljon aikaa varsinaiselta työltä. Työn aiheuttama stressi on yleistä, ja huomattava osa ei usko jaksavansa nykyisellä työtahdilla eläkeikään asti, vaikka useissa kuormitustekijöissä suunta on aiempaan verrattuna parempi.

Työhyvinvointi yliopistossa

YLIOPISTOJEN VASTAAJAT tekevät edelleen enemmän työtä kuin palkansaajat keskimäärin, vaikka tutkimusviikon keskimääräinen työaika on laskenut edellisestä mittauksesta. Työkuormitusta aiheuttavat erityisesti liiallinen työmäärä, kiire, toisarvoiset työtehtävät ja työn keskeytykset. Myös ristiriitaiset odotukset kuormittavat osaa vastaajista.

Huolestuttavaa on, että epäasiallinen kohtelu ja kiusaaminen ovat lisääntyneet edellisvuodesta. Lisäksi yli kolmasosa kokee työn aiheuttamaa stressiä usein, ja lähes kolmannes ei usko jaksavansa nykyisellä työtahdilla eläkeikään asti.

Osa vastaajista kokee johtamisen melko hyvänä tiedonkulun, arvostuksen ja päätöksenteon osalta, mutta merkittävä osa vastaajista suhtautuu näihin kriittisesti. Lähijohtajien toimintaa arvioidaan selvästi myönteisemmin kuin ylimmän johdon: enemmistö kokee saavansa tasapuolista kohtelua, tietoa, tukea, kannustusta ja palautetta.

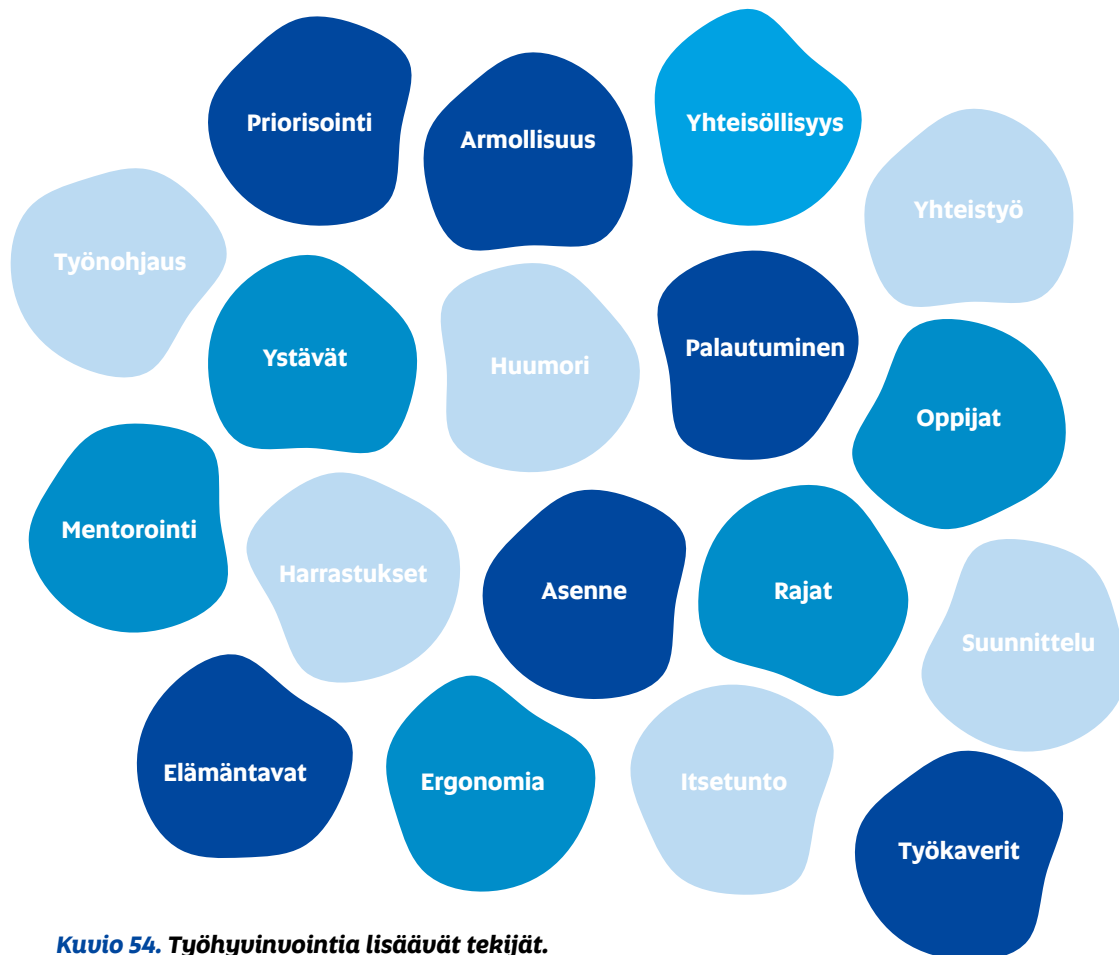
Työyhteisöissä on havaittavissa useita vahvuuksia. Yhteisistä pelisäännöistä sopiminen, ryhmätyöskentely, kannustava ilmapiiri, kollegoilta saatu tuki ja arvostus sekä oikeudenmukaisuus työnjaossa ovat parantuneet. Myös työn hallinnan osalta tilanne näyttää kohtuulliselta. Monet voivat vaikuttaa päätöksiin ja käyttää osaamistaan laajasti, ja työ tarjoaa mahdollisuuksia kehittymiseen.

Kokonaisuutena yliopistojen opetushenkilöstö kokee työssään paljon innostusta, työn iloa ja tyytyväisyyttä, mutta samaan aikaan työssä on edelleen huomattavaa kuormitusta ja jaksamiseen liittyviä riskejä. Alanvaihtoa on harminnut viimeisen vuoden aikana yli kolmannes vastaajista, mikä kertoo siitä, että työolojen kehittämiseksi on edelleen selvä tarve.

Mitkä tekijät lisäävät opetusalan ammattilaisten työhyvinvointia?

VUONNA 2025 kysyttiin ensimmäistä kertaa, mitkä tekijät lisäävät vastaajien työhyvinvointia.

Vastauksista voidaan päätellä, että henkilökohtaisen hyvinvoinnin vaikutuspiiriin kuuluvat asiat ovat hyvin tiedossa ja käytössä. Sen sijaan työnantajan vaikutuspiiriin ja vastuulle kuuluvat asiat ovat liian vähäisessä käytössä. Jatkossa on tärkeää edistää sitä, että työnantajan keinot, kuten organisatorisen ergonomian kehittäminen ja mentoroinnin tarjoaminen työajalla, saadaan laajasti käyttöön.



Kuvio 54. Työhyvinvointia lisäävät tekijät.

Vastaajien keinot oman työhyvinvointinsa lisäämiseksi

VUONNA 2025 kysyttiin myös ensimmäistä kertaa, mitä vastaajat voivat itse tehdä oman työhyvinvointinsa parantamiseksi:

- ▶ Työn ja vapaa-ajan rajaaminen/erottaminen mahdollistaa työstä palautumisen.
- ▶ Riittävästä unesta ja levosta huolehtiminen on ensisijaista.
- ▶ Tauot työpäivän aikana tukevat palautumista.
- ▶ Liikunta ja fyysisestä kunnosta huolehtiminen sekä terveellinen ravinto edistävät niin fyysistä terveyttä kuin mielen hyvinvointia.
- ▶ Sosiaalinen tuki ja keskustelu työkavereiden kanssa ovat tärkeitä voimavaroja työssä.
- ▶ Oman työn rajaaminen sekä työtehtävien priorisointi ja suunnittelu mahdollistavat olennaiseen keskittyminen.
- ▶ Jaksamista edistävät myönteinen ja armollinen suhtautuminen sekä riittävän hyvän (ei täydellisen) lopputuloksen tavoittelu, sekä sen hyväksyminen, että kaikkea ei pysty eikä tarvitsekaan tehdä.



Johtopäätökset

OAJ:N VUODEN 2026 työolobarometrin tulokset osoittavat, että työhyvinvointi kasvatus-, opetus- ja tutkimusalalla on parantunut hieman verrattuna aiempaan mittaukseen.

Pelkästään yhteiskunnan ja alan toimintaympäristöjen muutokset sekä esimerkiksi hyvinvointialueiden haasteet tuovat mukanaan myös opetusalan ammattilaisten työhön aivan uusia vaatimuksia, jotka osaltaan lisäävät työn kuormittavuutta.

Työssä voi esiintyä samaan aikaan sekä terveydelle haitallista kuormitusta että runsaasti hyvinvointia edistäviä voimavaretehtäjiä. Tämä korostuu myös Opetusalan työolobarometrin tuloksissa. Työkyvyn kannalta olennaista on, että haitallista työkuormitusta aiheuttavat työn sisältöön, työn järjestelyihin, työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen sekä työolosuhteisiin ja työn johtamiseen liittyvät tekijät tunnustetaan ja niitä hallitaan siten, että terveydelle haitallinen kuormitus voidaan ehkäistä ennalta. Yhtä tärkeää on tunnustaa ja vahvistaa työn voimavaretehtäjiä. Yksittäisen työntekijän tilannetta voidaan tarkastella yksin tai yhdessä esihenkilön kanssa esimerkiksi Työturvallisuuskeskuksen maksutonta Kuormitusvaaka-sovellusta hyödyntäen⁴².

Vuoden 2026 työolobarometrin vastaajajoukko koostuu melko kokeneista opettajista, joilla on pitkä perspektiivi omaan työelämäänsä sekä omassa työhyvinvoinnissa tapahtuneeseen kehitykseen. Resilienssi ja erilaiset selviytymiskeinot sekä työn hallintakeinot karttuvat kokemuksen myötä. Toisaalta ikääntyvän työntekijän fyysiset edellytykset työssä jaksamiseen ovat haavoittuvaisempia kuin nuoremmalla työntekijällä.

Kasvatus-, opetus- ja tutkimusalan työn voimavaroja ovat työyhteisö, työn sisältö, vahva ammattitaito, työn merkityksellisyys ja hyvä esihenkilö

TYÖKAVEREIDEN KESKINÄINEN tuki, arvostuksen osoittaminen ja työn kehittäminen yhdessä mahdollistavat kasvatus- ja opetustyön sekä johtamisen onnistumisen haastavissakin olosuhteissa. Hyvällä lähiesihenkilötyöllä ja luottamuksella

esihenkilöä kohtaan on myös erittäin suuri merkitys työhyvinvoinnin turvaamisessa. Vahva luottamus omaan ammattilliseen osaamiseen sekä työn sisältö itsessään tuottavat hyvinvointia ja ovat työolobarometrin tulosten perusteella keskeisiä työn voimavaroja kasvatus-, opetus- ja tutkimusalalla. Nämä ovat myös vahvistuneet edellisen työolobarometrin jälkeen. Näillä on terveyttä suojaava ja työhyvinvointia tukeva vaikutus ja niitä tulee vaalia sekä vahvistaa.

OAJ:n uusimmassa työolobarometrissa havaittu myönteinen kehityssuunta alan työolosuhteissa –esiintyvistä haasteista huolimatta – näyttää johtuvan nimenomaan siitä, että työn sosiaaliset voimavarat ovat vahvat vaativalle vuorovaikutustyötä tekevillä kasvatus-, opetus- ja tutkimusalan ammattilaisten työpaikoilla. Tämä voi liittyä myös ammattiin ja alanvalintaan: kasvatus- ja opetusalan ammattilaisella on tahtoa ja osaamista tehdä yhteistyötä, tunnistaa vahvuuksia, osoittaa arvostusta ja tukea muita.

Työterveyslaitos toteaa Miten Suomi voi? -tutkimuksen tuloksissa⁴³, että huolen ja epävarmuuden kielteisiä vaikutuksia voidaan torjua vahvistamalla työyhteisöjen voimavaroja. Tulosten julkistamisen yhteydessä todettiin myös, että reilu kohtelu, tuen tarjoaminen, kuulluksi tuleminen varmistaminen ja keskinäinen arvostus työpaikalla eivät ole yhteiskunnallisesta tilanteesta kiinni.

Työn voimavarat eivät kumoa kasvatus-, opetus- ja tutkimusalan ammattilaisten työssä esiintyviä vaaroja, haittoja ja kuormitustekijöitä

TYÖN KUORMITTAVUUS on edelleen korkealla tasolla ja alan ammattilaiset kohtaavat liikaa epäasiallista kohtelua sekä väkivaltaa työssään.

Työn kuormitustekijöiden osalta nähdään hienovaraisia myönteisiä muutoksia, mutta kokonaistilanne on edelleen haastava. Opetuksen järjestäjien tulisi panostaa työn kuormitustekijöiden sekä haitallisen kuormituksen tunnistamiseen, ennaltaehkäisyyn ja vähentämiseen, jotta työturvallisuuslain asettamat vaatimukset täyttyvät.

⁴² Työturvallisuuskeskuksen Kuormitusvaaka <https://kuormitusvaaka.ttk.fi/>

⁴³ Työhyvinvointi on heikentynyt samalla, kun huoli oman työn tulevaisuudesta kuormittaa. Työterveyslaitoksen tiedote 5.4.2026 <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/tyohyvinvointi-on-heikentynyt-samalla-kun-huoli-oman-tyon-tulevaisuudesta-kuormittaa>

Yli puolet vastaajista kertoo työn sujumista hankaloittavasta ja työhyvinvointia heikentävästä tilanteesta

MERKITTÄVIMMÄT TYÖN kuormitustekijät liittyvät työpaikkojen organisatorisen ja affektiivisen ergonomian puutteisiin, kuten liialliseen työmäärään, jatkuvaan kiireeseen, toistuviin keskeytyksiin, ongelmiin keskinäisessä työnjaossa, ongelmiin tiedonkulussa, puutteelliseen vuoropuheluun johdon ja henkilöstön välillä sekä puutteisiin kuulluksi ja arvostetuksi tulemisen kokemuksessa.

Kasvatus- ja opetustyö on pääsääntöisesti ryhmämuotoista. Keskeytysten hallinta on tärkeää myös lasten ja nuorten oppimisen ja hyvinvoinnin kannalta. Ylisuuret opetusryhmät, levottomuutta lisäävät opetustilaratkaisut sekä yleinen häly ja melu vaikeuttavat kaikkien keskittymistä ja lisäävät keskeytysten määrää. Opetustilaratkaisuihin ja ryhmäkoikiin tarvitaan kestäviä ratkaisuja opettajien ja oppijoiden jaksamisen vuoksi.

Työyhteisössä esiintyvä epäasiallinen kohtelu ja työssä esiintyvä väkivallan uhka aiheuttavat myös paljon haitallista kuormitusta, joka jatkuessaan voi vahingoittaa myös fyysistä terveyttä. Vastaajien huoli omasta jaksamisestaan eläkeikään saakka kuvastaa hyvin tätä tilannetta.

Tulosten mukaan työnantajien panostus alan ammattilaisten osaamiseen ja työn kehittämiseen on vähentynyt. Tämä on huolestuttavaa ja lyhytnäköistä, varsinkin kun osaamisvaatimukset ovat lisääntyneet. Ajan tasalla oleva ammatitaito on tärkeä, ei pelkästään työn tuloksellisuuden, vaan myös työkyvyn kannalta.

Nuorten opettajien työhyvinvointiin tulee kiinnittää enemmän huomiota

TYÖOLOBAROMETRIN TULOSTEN mukaan alle 31-vuotiaiden vastaajien tilanne on monilta osin haavoittuvaisempi kuin vanhempien vastaajien. Oulun yliopiston tuoreen tutkimuksen mukaan⁴⁴ opettajaksi opiskelevissa on jo havaittavissa pettymystä tulevan ammatin suhteen sekä uupumisen ja kyynistymisen merkkejä. Opettajakoulutusta on kehitettävä vastaamaan muuttuneen työelämän ja ympäröivän toimintaympäristön asettamia vaatimuksia ja mentorointi tulee ottaa käyttöön järjestelmällisesti.

Kasvatus- ja opetusalan ammattilaisten työssä lisääntyvä väkivallan uhka tulee ottaa vakavasti

TYÖTERVEYSLAITOKSEN STM:LLE tuottamassa kirjallisuuskatsauksessa⁴⁵ todetaan, että väkivalta- ja uhkatilanteiden lisääntyminen opetusallalla korostaa tarvetta tehokkaille työsuojelutoimille, joilla voidaan tukea henkilöstön turvallisuutta ja hyvinvointia.

Suomalaisen yhteiskunnan turvallisuus, vakaus, hyvinvointi ja menestys ovat riippuvaisia koulutuksesta. Yhä useamman kasvatus- ja opetusalan ammattilaisen joutuessa työssään väkivallan kohteeksi, vaarantuu sekä opettajan turvallisuus ja työkyky että koulutuksen tulevaisuus. Kaikilla koulutusasteilla esiintyvä haitallinen työkuormitus uhkaa osaltaan kasvatus- opetus- ja tutkimusalan veto- ja pitovoimaa.

Työsuojelulainsäädännön mukaan opetushenkilöstöllä on oikeus turvalliseen työympäristöön. Koulutusta koskevan lainsäädännön mukaan lapsella tai oppilaalla tai opiskelijalla on oikeus turvalliseen kasvatus-, oppimis- ja opiskeluympäristöön. Tarvitaan yhteisiä ja vaikuttavia keinoja väkivallan ja haitallisen kuormituksen ennaltaehkäisyyn, jotta kaikkien oikeudet turvallisiin olosuhteisiin voivat toteutua. Siksi OAJ onkin esittänyt omaa työsuojeluohjelmaa opetusallalle. Esitys on saanut myönteisen vastaanoton ja STM on aloittanut ohjelman valmistelun toukokuussa 2026.

⁴⁴ Riskinä uupuminen jo ennen töiden aloittamista – opettajiksi opiskelevien kyynistymisen alaan huolestuttaa tutkijoita | Oulun yliopisto <https://www.oulu.fi/fi/uutiset/riskina-uupuminen-jo-ennen-toiden-aloittamista-opettajiksi-opiskelevien-kyynistymisen-alaan>

⁴⁵ Työterveyslaitoksen kirjallisuuskatsaus Opetus-, sosiaali- ja terveysalan työsuojelun erityispiirteistä ja työn vaarojen arvioinnista

Toimenpide-ehdotukset

1. OPETUSALAN TYÖSUOJELUOHJELMAN toimeenpano⁴⁶.

Työsuojeluohjelman tavoitteena on ehkäistä väkivaltaa, väkivallan uhkaa ja haitallista kuormitusta ennakkoivasti. Samalla vahvistetaan työpaikkojen turvallisuuskulttuuria, henkilöstön osaamista ja esihenkilöiden mahdollisuuksia huolehtia työsuojeluvuoroista.

2. TYÖMÄÄRÄ JA KIIRE hallintaan. Kohtuulliset ja tarkoituksenmukaiset ryhmäkoot sekä sopivat opettajamitoitukset⁴⁷ ovat ennen kaikkea lasten ja opiskelijoiden etu, ja ne turvaavat myös opetushenkilöstön hyvinvoinnin, turvallisuuden ja työssä jaksamisen.

3. RIITTÄVÄT JA tarkoituksenmukaiset työterveyshuoltopalvelut, joissa aidosti tunnetaan ja huomioidaan alakohtaiset erityispiirteet, maksavat itsensä takaisin turvaamalla työuran eri vaiheissa olevien työntekijöiden työkykyä. Tällä vahvistetaan osaltaan alan veto- ja pito-voimaa sekä kasvatuksen ja opetuksen laatua ja tuloksellisuutta.

4. JOHTAMISEN EDELLYTYKSET kuntoon. Esihenkilötyön laatua ja johtamisjärjestelmän resursseja on vahvistettava määrittelemällä kohtuullinen yhden esihenkilön vastuulla oleva johdettavien määrä. Lisäksi kaikkien alan esihenkilöiden tulee saada riittävästi perehdytystä ja koulutusta omien työsuojeluvastuidensa sekä työhyvinvoinnin johtamisen turvaamiseksi.

5. TÄYDENNYSKOULUTUSVELVOITE⁴⁸ ja oikeus mentoointiin⁴⁹ säädetään lakiin. Mentorointi vahvistaa erityisesti vastavalmistuneiden opettajien työssä jaksamista. Täydennyskoulutus puolestaan turvaa ajan tasalla olevan ammattitaidon pitkällä tähtäimellä.

6. KASVATUS- JA OPETUSALAN ammattilaisten työssä esiintyvän väkivallan uhan ja haitallisen kuormituksen torjumiseksi tarvitaan lisäksi toimenpiteitä nuorten väkivaltarikollisuuden ennaltaehkäisyyn⁵⁰. Uhkaavaan, opetusta häiritsevään ja turvallisuutta vaarantavaan käytökseen tarvitaan vaikuttavat puuttumiskeinot. Tarvitaan selkeä menetelmä koulunkäytikyvyn arvioimiseksi. Lisäksi tarvitaan opiskeluhuollon vaikuttavuuden kehittämistä⁵¹. Oppimisen ja koulunkäynnin tuen tulee myös toteutua tavalla, joka turvaa oppijan oikeuksien toteutumista⁵².

7. FYYSISTÄ JA PSYKOLOGISTA turvallisuutta sekä häiriötöntä työskentelyä edistävien opetus- ja oppimisympäristöjen kehittäminen⁵³.

8. LAADUKKAAN OPETTAJAKOULUTUKSEN varmistaminen⁵⁴. Opettajakoulutuksen kehittäminen vastaamaan tulevaisuuden tarpeisiin⁵⁵ sekä ammattitaidon pitäminen ajan tasalla. Mahdollistamalla täydennys- ja jatko-opintoja joustavasti turvataan osaltaan myös opettajien työhyvinvointia ja työssä jaksamista.

9. PALVELUSSUHDETURVA ON työhyvinvointia. OAJ:n kanta on, että määräaikaisten työsuhteiden ja irtisanomisen helpottamista koskevat lakimuutokset on peruttava. Perusteettomat määräaikaaisuudet ja entistä kevyemmät irtisanomisperusteet ovat omiaan lisäämään epävarmuutta, mikä itsessään on kuormitustekijä. Mainitut muutokset voivat aiheuttaa myös sen, ettei työpaikan epäkohtiin uskalleta puuttua epäsuotuisten seuraamusten pelossa.

⁴⁶ Opetusalan työsuojeluohjelma <https://www.oaj.fi/tavoitteemme/tyosuojeluohjelma/>

⁴⁷ Ryhmäkoilla ja opettajamitoituksilla turvataan oppiminen <https://www.oaj.fi/tavoitteemme/ryhmakoot-ja-opettajamitoitus/>

⁴⁸ Täydennyskoulutuksesta oikeus ja velvollisuus <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/blogiartikkelit/asiantuntijoiden-blogit/2023/taydennyskoulutuksesta-oikeus-ja-velvollisuus/>

⁴⁹ OAJ:n ehdotus: Valtionrahoitusta uusien opettajien mentoointiin <https://www.opettaja.fi/tyossa/oajn-ehdotus-valtionrahoitusta-uusien-opettajien-mentorointiin/>

⁵⁰ Koulutuksella voi ehkäistä syrjäytymistä ja rikollisuutta <https://www.oaj.fi/tavoitteemme/nuoriso-ja-jengirikollisuus/>

⁵¹ Vahvistetaan jokaisen oikeutta turvallisuuteen ja hyvinvointiin oppilaitoksissa <https://www.oaj.fi/tavoitteemme/turvallisuus-ja-hyvinvointi/>

⁵² Oppimisen ja koulunkäynnin tuki on toteutettava lain edellyttämällä tavalla <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/asiantuntija-artikkelit/oppimisen-ja-koulunkaynnin-tuki-on-saatava-toteutumaan-perusopetuslain-edellyttamalla-tavalla/>

⁵³ Tutkittu juttu: Avoimet oppimisympäristöt eivät ole vain tilakysymys <https://www.opettaja.fi/ajassa/tutkittu-juttu-avoimet-oppimisymparistot-eivat-ole-vain-tilakysymys/>

⁵⁴ Kasvatuksen ja koulutuksen laatu turvataan panostamalla henkilöstön koulutukseen ja oppilaitosten johtamiseen <https://www.oaj.fi/tavoitteemme/osaavat-opettajat-ja-esihenkilot/>

⁵⁵ Opettajankoulutuksen pitää pysyä ajassa kiinni <https://www.oaj.fi/tavoitteemme/opettajankoulutuksen-kehittaminen/>

Lopuksi

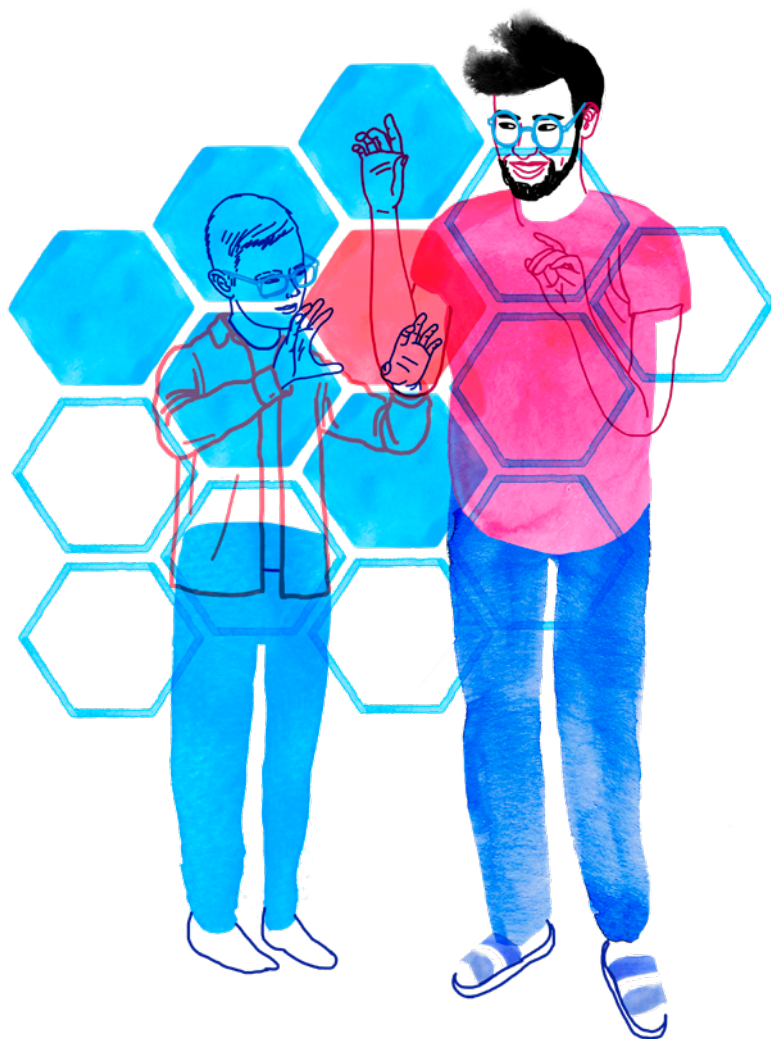
TYÖTERVEYSLAITOKSEN VUODEN 2025 Miten Suomi voi? -tutkimuksen edustettavuudesta mainitaan, että vastaajajoukot ovat voineet valikoitua esimerkiksi siten, että hyvinvoinnin haasteista kärsivät olisivat vastanneet kyselyyn muita harvemmin tai useammin⁵⁶.

OAJ:n työolobarometrin vastaajat ovat myös saattaneet valikoitua siten, että aiheesta kiinnostuneet, työoloihinsa hyvin tyytyväiset ja/tai hyvin tyytymättömät ovat vastanneet kyselyyn muita otannassa olevia enemmän tai vähemmän. Tämä on saattanut vaikuttaa myös tuloksiin.

Muiden tutkimustulosten, selvitysten ja havaintojen valossa vuoden 2026 työolobarometrin tuloksia voidaan pitää luotettavina. Monessa asiassa on tapahtunut myönteistä kehitystä, mikä viittaa siihen, että järjestön ja työpaikkojen henkilöstöedustajien sekä esihenkilöiden ponnistelut OAJ:n jäsenten työhyvinvoinnin edistämiseksi tuottavat tulosta.

Toisaalta tilanne on hauras, vaikka onkin menossa parempaan suuntaan. Erityisesti työnantajien on panostettava nykyistä paljon enemmän työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden parantamiseen. Järjestö jatkaa osaltaan ponnistelujaan jäsentensä ja koko alan hyvinvoinnin eteen.

Opetusalan ammattilaiset ovat keskeisessä roolissa yhteiskunnan hyvinvoinnin, kehityksen ja vakauden kannalta. Sillä on merkitystä, miten kasvatusta ja opetusalan ammattilaiset voivat työssään, koska samat olosuhteet ja tekijät vaikuttavat sekä välittömästi että pitkällä viiveellä oppimisympäristöjen turvallisuuteen sekä lasten ja nuorten hyvinvointiin, kehitykseen ja oppimiseen. Hyvinvoiva opettaja on oppilaan, työnantajan ja koko yhteiskunnan etu.



⁵⁶ Tuorein Miten Suomi voi?-kooste 5.3.2025, Työterveyslaitos <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>

Kuviot ja taulukot

Taulukot

Taulukko 1	Kokoaikaisten vastaajien keskimääräinen työaika viikon aikana sektoreittain vuonna 2025 ja yhteensä vuosina 2025, 2023 ja 2021	9
Taulukko 2	Kokoaikaisten vastaajien keskimääräinen työaika ikäryhmittäin vuonna 2025 ja yhteensä vuosina 2025, 2023 ja 2021. Mukana kokoaikaiset esihenkilöt ja työntekijät	9
Taulukko 3	Opetukseen ja ohjaukseen sekä opetuksen suunnitteluun ja jälkityöhön käytetty aika vuosina 2023 ja 2025 sektoreittain	10

Kuviot

Kuvio 1	Tutkimukseen vastanneiden työnantajajakauma.	6
Kuvio 2	Vastaajajakauma sektoreittain	7
Kuvio 3	Vastaajien kunnan koko	7
Kuvio 4	Vastaajien ikäjakauma	7
Kuvio 5	Kokoaikaisten opettajien työajan käyttö	10
Kuvio 6	Liikaa töitä ilmoittaneiden osuudet sektoreittain vuonna 2025 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021	11
Kuvio 7	Jatkuvasta kiireestä ja kireistä aikatauluista ilmoittaneiden osuudet sektoreittain vuonna 2025 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021	12
Kuvio 8	Toisarvoisten töiden tekemisestä ilmoittaneiden osuudet sektoreittain vuonna 2025 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021	13
Kuvio 9	Kuinka usein erilaiset keskeytykset vaikeuttavat työntekoa sektoreittain vuonna 2025 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021	14
Kuvio 10	Työhön kohdistuvista ristiriitaisista odotuksista ilmoittaneiden osuudet sektoreittain vuonna 2025 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021	15
Kuvio 11	Tilanteet, joissa joutuu toimimaan arvojen tai tavoitteiden vastaisesti sektoreittain vuonna 2025 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021	16
Kuvio 12	Epäasiallisen kohtelun ilmenemismuodot	17
Kuvio 13	Vakavan ja toistuvan epäasiallisen kohtelun tai kiusaamisen esiintyvyys on kymmenen vuoden aikana.	17
Kuvio 14a	Kenen taholta vastaajat ovat kokeneet vakavaa ja toistuvaa epäasiallista kohtelua ja kiusaamista sektoreittain vuonna 2025.. . . .	18
Kuvio 14b	Keskimäärin vakavaa ja toistuvaa epäasiallista kohtelua ja kiusaamista kokeneiden osuus sektoreittain vuonna 2025.. . . .	18
Kuvio 15	Väkivaltaa kokeneet vastaajat ikäryhmittäin	19
Kuvio 16	Työpaikalla tai työssä väkivallan kohteeksi joutuneet sektoreittain	20
Kuvio 17	Perusopetuksen eri opettajaryhmien kokema väkivalta	20
Kuvio 18	OAJ-taustaisille työsuojeluvaltuutetuille vuonna 2024 tehdyn kyselyn mukaan kasvatus- ja opetusalan ammattilaiset kohtaavat työssään monia erilaisia väkivallan ilmenemismuotoja	21
Kuvio 19	Työstressi sektoreittain vuonna 2025 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021	22
Kuvio 20	Työstressi iän mukaan vuonna 2025 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021	23
Kuvio 21	Arvio omasta työkyvystä	24
Kuvio 22	Arvio omasta työkyvystä sektoreittain vuonna 2025 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021	24
Kuvio 23	Tiedonkulku toimii johdon ja henkilöstön välillä sektoreittain vuonna 2025 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021.	26

Kuvio 24	Johto on kiinnostunut opetushenkilöstön mielipiteistä sektoreittain vuonna 2025 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021	27
Kuvio 25	Johto osoittaa arvostusta kaikkien työtä kohtaan sektoreittain vuonna 2025 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021.	28
Kuvio 26	Luottamus johdon päätöksentekoon sektoreittain vuonna 2025 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021	29
Kuvio 27	Johto panostaa henkilöstön ja toiminnan kehittämiseen sektoreittain vuonna 2025 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021	29
Kuvio 28	Esihenkilö kohtelee kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti sektoreittain vuonna 2025 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021	30
Kuvio 29	Esihenkilö antaa riittävästi tietoa työhön liittyvistä asioista sektoreittain vuonna 2025 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021	31
Kuvio 30	Esihenkilö huomioi työntekijöiden mielipiteet tärkeissä asioissa sektoreittain vuonna 2025 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021	31
Kuvio 31	Esihenkilöltä saa tarvittaessa riittävästi tukea ja apua työtehtävien hoitamiseen sektoreittain vuonna 2025 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021	33
Kuvio 32	Esihenkilöltä saa kannustusta työssä kehittymiseen sektoreittain vuonna 2025 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021	33
Kuvio 33	Esihenkilöltä saa palautetta siitä, miten on onnistunut työssä sektoreittain vuonna 2025 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021	34
Kuvio 34	Lähiesihenkilön erinomaiseksi kokevien vastaajien osuudet	35
Kuvio 35	Työyhteisössä on sovittu yhteisistä pelisäännöistä yhä paremmin	36
Kuvio 36	Työyhteisössä on sovittu yhteisistä pelisäännöistä sektoreittain vuonna 2025 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021	37
Kuvio 37	Työyhteisössä on sovittu yhteisistä pelisäännöistä sektoreittain vuonna 2025 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021	37
Kuvio 38	Työpaikan ilmapiiri on kannustava ja uusia ideoita tukeva sektoreittain vuonna 2025 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021	38
Kuvio 39	Työyhteisön jäseniltä saa tukea ja apua sektoreittain vuonna 2025 ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021.	39
Kuvio 40	Osoittavatko työtoverisi arvostusta tekemääsi työtä kohtaan sektoreittain ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021	39
Kuvio 41	Parannuksia toimintaan tehdään yhdessä sektoreittain ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021	40
Kuvio 42	Tiedonkulkua työyhteisön sisällä sektoreittain ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021.	41
Kuvio 43	Tiedonkulun toimivuus työyhteisön sisällä vuosina 2013–2025	41
Kuvio 44	Töiden oikeudenmukainen ja tasapuolinen jakautuminen sektoreittain ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021	42
Kuvio 45	Vastaajat, jotka ovat samaa mieltä Työt jakautuvat oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti työyhteisössä -väittämän kanssa vuosina 2015–2025.	42
Kuvio 46	Mahdollisuus vaikuttaa omaan työmäärään sektoreittain ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021	43
Kuvio 47	Mahdollisuus vaikuttaa omaa työtä koskevaan päätöksentekoon sektoreittain ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021	44
Kuvio 48	Työn tarjoamat mahdollisuudet henkilökohtaiseen kehittymiseen sektoreittain ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021	45
Kuvio 49	Työhön on mukava syventyä sektoreittain ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021	46
Kuvio 50	Innostus työstä sektoreittain ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021	47
Kuvio 51	Työhönsä melko tai erittäin tyytyväiset vuosina 2013–2026.	48
Kuvio 52	Tyytyväisyys työhön sektoreittain ja koko aineiston keskiarvo vuosina 2025, 2023 ja 2021.	48
Kuvio 53	Alanvaihtoa harkinneet vastaajat sektoreittain vuonna 2024 ja 2026.	49
Kuvio 54	Työhyvinvointia lisäävät tekijät	57



SEURAA SOMESSA

Facebook/Instagram

@oajry

OPETUSALAN AMMATTIJÄRJESTÖ OAJ