

TOIMIALATIEDOT



Kevan tutkimuksia 4/2025

Opetuksen toimialan henkilöstön työkyky ja sen johtaminen



Kevan tutkimuksia 4/2025

Opetuksen toimialan henkilöstön työkyky
ja sen johtaminen

Toimialakatsauksen tekijät:

Tuomas Erkkilä, Jyri Heinänen
ja Laura Pekkarinen

Tiedon kokoamiseen osallistuneet

Kevan asiantuntijat: Ari Huttunen,
Minna Issakainen, Birgitta Moisala,
Petra Sohlman ja Jaana Stenman

Sitaatit: Katsauksen sitaatit ovat

seitsemän eri puolella Suomea toimivan
opetusalan ammattilaisen näkemyksiä.
He toimivat opetushallinnon
eri tehtävissä yksiköissä tai virastossa.

ISBN 978-952-5933-81-9 (PDF)

ISSN-L 2242-0851

ISSN 2242-086X (verkkojulkaisu)

Sisältö

Tiivistelmä	3
Sammandrag	4
Johdanto: Toimintaympäristö muutoksessa	5
Vanhuuseläkeikä opetuslalla on noussut	10
Opettajien työkyvyttömyysriski on muuta kunta-alaa pienempi	17
Työ opetuslalla on henkisesti kuormittavaa	26
Erityisopettajat sekä koulunkäynninohjaajat ja -avustajat kokevat muita enemmän työkuormitusta	35
Työ kuormittaa erityisesti nuoria opettajia	41
Opetuslalla vaikutusmahdollisuudet tukevat työkykyä – työyhteisö ja toimiva esihenkilötyö ovat voimavaroja	51
Yhteenvedo: Tilannekuvasta työkyvyn johtamiseen	60
Käytetyt aineistot	65
Lähteet	66

Tiivistelmä

Kevan toimialakatsaus tarkastelee opetustoimen henkilöstön työkykyä ja työoloja kunta-alalla. Vuonna 2024 Kevassa oli vakuutettuina yhteensä noin 102 000 opettajaa ja koulunkäynninohjaajaa. Opettajien keski-ikä oli vuoden lopussa 47,6 vuotta ja ohjaajien 43,5 vuotta.

Työhyvinvointi on kehittynyt sangen myönteisesti koronapandemian jälkeisenä aikana. Lähes kaikki opetuksen toimialan ammattilaiset kokevat työnsä merkitykselliseksi, ja työyhteisöjen ilmapiiri sekä esihenkilötyö ovat parantuneet. Sairauspoissaolojen kustannuksia on onnistuttu vähentämään ennakoivilla toimilla, ja opettajien työkyvyttömyysriski on vähäinen moniin muihin toimialoihin verrattuna. Työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus on pienempi kuin kunta-alalla keskimäärin ja vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä noussut. Mielenterveyden häiriöiden osuus työkyvyttömyyseläkkeiden taustatekijöistä on suurempi ammatillisissa oppilaitoksissa kuin muilla koulutusasteilla.

Henkinen kuormitus opetusalan töissä on kuitenkin yleistä ja kohdistuu erityisesti nuorimpiin työntekijöihin, joiden työkyky ei ole palautunut pandemiaa edeltävälle tasolle. Opetusalalla on hyvät mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön, mutta työn luonteen takia etätyön mahdollisuudet ovat moneen muuhun kunnan toimialaan verrattuna rajalliset.

Tulevaisuuden haasteita ovat oppimisen tuen uudistukset, resurssipaineet ja nuorten työntekijöiden hyvinvointi. Työkyvyn tuessa ja sen johtamisessa korostuvat laadukkaaseen esihenkilötyöhön panostaminen, hyvin kohdistetut ja ajoitetut työkyvyttömyyttä ennaltaehkäisevät toimet ja työyhteisöjen entistäkin vahvempi rooli.

Sammandrag

I Kevas sektoröversikt granskas arbetsförmågan och arbetsförhållandena hos personalen inom undervisningsväsendet i kommunsektorn. År 2024 var totalt cirka 102 000 lärare och handledare försäkrade hos Keva. I slutet av året var lärarnas medelålder 47,6 år och handledarnas 43,5 år.

Välbefinnandet i arbetet har utvecklats mycket positivt under perioden efter coronapandemin. Nästan alla proffs i utbildningssektorn upplever att deras arbete är meningsfullt, och stämningen i arbetsgemenskaperna och chefsarbetet har förbättrats. Förebyggande åtgärder har vidtagits för att minska kostnaderna för sjukfrånvaro, och lärarnas risk för arbetsoförmåga är låg jämfört med många andra sektorer. Invalidpensionsfrekvensen är lägre än genomsnittet i kommunsektorn och medelåldern för dem som gått i ålderspension har stigit. Andelen psykiska störningar i invalidpensioner är större i yrkesläroanstalter än på andra utbildningsnivåer.

Psykisk stress i undervisningssektorn är dock vanligt, särskilt bland de yngsta arbetstagarna vars arbetsförmåga inte har återställts till nivån före pandemin. I undervisningssektorn är möjligheterna att påverka det egna arbetet goda, men möjligheterna till distansarbete är på grund av arbetets karaktär begränsade jämfört med många andra kommunala sektorer.

Framtida utmaningar är reformer av stöd för lärande, resurstryck och unga arbetstagares välbefinnande. Vid stödet för arbetsförmågan och ledningen av den betonas satsningar på högklassigt chefsarbete, målinriktade förebyggande åtgärder för arbetsförmågan som vidtas vid rätt tidpunkt och en ännu starkare roll för arbetsgemenskaperna.

Johdanto: Toimintaympäristö muutoksessa

”Työ ei ole helpottunut, vaan jatkuvat uudistukset ja tiukat aikataulut lisäävät kuormitusta. Uudet tuen mallit ja lainsäädäntö vaativat nopeaa omaksumista. Yhteiskunnalliset muutokset, kuten auktoriteettiaseman heikkeneminen ja huoltajien odotukset, lisäävät paineita. Digitaalinen kehitys ja tekoäly vaativat jatkuvaa kouluttautumista.”



Johdanto: Toimintaympäristö muutoksessa

Oppilaiden käyttäytymisessä ja koulunkäynnin arjessa on lyhyessä ajassa tapahtunut merkittäviä muutoksia, jotka ovat vaikuttaneet opetusalan ammattilaisten työhön (Saloviita ja Pakarinen 2021). Oppilaiden poissaolot ovat lisääntyneet nopeasti ja vain pieni osa nuorista kokee olevansa tärkeä osa kouluyhteisöä, mikä heijastuu oppilaiden käyttäytymiseen (Opetushallitus 2025a). Opettajat, jotka kokevat oppilaiden käytöksen erityisen haastavaksi, raportoivat voimakkaampaa työuupumusta ja harkitsevat useammin alanvaihtoa. Uupumus ilmenee myös heikompana minäpystyvyytenä ja vähäisempänä yhteydentunteena suhteessa oppilaisiin (Lerkkanen ym. 2020, ks. myös THL 2023).

”Monikulttuurisuus ja sosioekonomiset haasteet lisäävät opettajien vastuuta. Oppilaiden oireilu ja väkivaltatilanteet lisäävät painetta.”

Kaksi merkittävää kansallista uudistusta on vaikuttanut koulutuksen järjestäjiin ja opetusalan ammattilaisiin kuluvalle vuosikymmenellä. Oppivelvollisuuden laajentaminen 18 ikävuoteen astui voimaan vuonna 2021 (OKM 2021). Toinen keskeinen muutos on oppimisen tuen uudistaminen, jonka tavoite on selkeyttää ja yhtenäistää tuen jatkumoa esiopetuksesta toiselle asteelle sekä siirtää painopistettä varhaiseen ja oikea-aikaiseen tukeen. Esi- ja perusopetuksessa tuen muutokset astuivat voimaan elokuussa 2025 ja ammatillisessa koulutuksessa elokuussa 2026 (Opetushallitus 2025b).

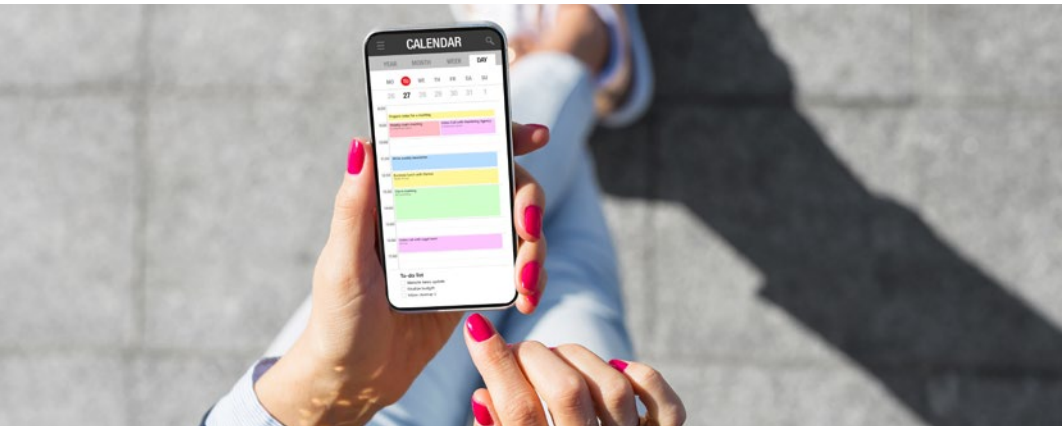
Opetussuunnitelmauudistuksella on pyritty vastaamaan haasteisiin, joita muuttuva yhteiskunta ja oppilaiden moninaiset tarpeet ovat asettaneet. Oppimisen tuen ajankohtainen uudistus, jonka tavoite on tarjota ja vahvistaa matalan kynnyksen varhaista tukea, muuttaa merkittävästi opetuksen järjestämisen käytäntöjä ja siten opetusalan ammattilaisten työtä (Kuntaliitto 2025, Finlex 2025).

Rehtorin ja työyhteisön tuki koetaan muutoksessa erittäin tärkeäksi. Oikeudenmukainen johtaminen on yhteydessä parempaan työhyvinvointiin, kun taas sen puutteet korreloivat muun muassa unihäiriöiden kanssa (Kauppi ym. 2022). Muutoksen vaikutuksia työkuormitukseen onkin hyvä seurata nykyisen oppimisen tuen uudistuksen yhteydessä, koska kielteisen suhtautumisen inkluusioon on nähty olevan yhteydessä vahvempaan työuupumukseen. Luokanopettajilla ohjaajien läsnäolo on lieventänyt uupumusta, mutta aineenopettajilla ei ole havaittu olevan vastaavaa suojaa (Saloviita ja Pakarinen 2021).

Tutkimuksissa näkyy koronapandemian vaikutus opettajien työhyvinvointiin. Työuupumus lisääntyi tasaisesti vuosina 2020–2021 ja alkoi vähentyä keväästä 2023 alkaen. Psykososiaalinen kuormitus lisääntyi. Sitä lisäsivät esimerkiksi sairastumisen pelko ja ehkäisytoimet, samanaikainen lähi- ja etäopetuksen järjestäminen sekä huoli omasta ja lasten hyvinvoinnista ja oppimisesta. Koronarajoitukset vähensivät monen mielestä yhteisöllisyyttä, mutta osa havaitsi korona-ajassa myös myönteisiä puolia, kuten digitaitojen kehittymisen. Pandemia myös vahvisti tietoisuutta opiskelutaitojen merkityksestä ja lisäsi oppilaiden itseohjautuvuuden tarvetta (ks. esimerkiksi Opetushallitus 2021 ja 2022, Työterveyslaitos 2022).

”Tuen uudistukseen suhtaudutaan varovaisen myönteisesti, mutta alkuvaihe kuormittaa.”

”Heterogeeniset ryhmät, yksilölliset etenemiset ja raportointi pirstaloivat työtä. Ammatillisessa koulutuksessa työ on pääosin läsnä olevaa: verkkomateriaaleja voidaan hyödyntää valikoidusti. Digitalisaatio ja tekoäly voisivat vähentää pirstaleisuutta, mutta käyttöönotto vaatii yhteiskehittämistä.”



Viime vuosina on kiinnitetty huomiota lasten ja nuorten mielenterveyshaasteiden lisääntymiseen, joskin tuoreimmissa tuloksissa on nähtävissä varovaisen myönteistä kehitystä nuorten kokemassa mielialassa (THL 2023 ja 2025, Lastenklinikan Kummit 2025). Lisäksi 2020-luvun tutkimuksissa korostuu digitalisaation vaikutus oppimiseen ja siten opetustyöhön. Tekoälyyn liittyviä hankkeita ei ole ollut vielä paljon, mutta niiden odotetaan lisääntyvän. Muutoksen arvioidaan tuottavan painetta opetusalan henkilöstön osaamisen kehittämiseen (ks. esimerkiksi OKM 2023a ja 2023b, Digikilta 2021, Verkkouutiset 2023, THL 2023).

“Digitalisaatio ja viestintävelvoitteet vievät aikaa läsnäolosta ja oppilaan kohtaamisesta.”

Tämän toimialakatsauksen tavoite on koota opetusalan ammattilaisten työkyvystä ja siihen vaikuttavista tekijöistä tutkimus- ja tilastotietoa, joka tukee työkykyjohtamisen tilannekuvan muodostamista ja kehittämistoimia. Katsausta varten on myös haastateltu opetusalan toimialajohtoa ja rehtoreita. Kootun tiedon avulla voidaan osoittaa ongelmakohtia ja toisaalta voimavaroja, joihin on syytä kohdentaa tukea ja toimenpiteitä, jotta henkilöstön työkyky turvataan. Katsaus on suunnattu erityisesti esihenkilöille, toimialajohdolle ja henkilöstöpalveluille, mutta sen toivotaan lisäävän laajemminkin ymmärrystä työkyvyn erityiskysymyksistä opetuksen toimialalla. Katsauksessa keskitytään työkyvyn tukemiseen muuttuvassa toimintaympäristössä ja esitetään ehdotuksia toiminnan tueksi ja työkyvyttömyydestä aiheutuvien riskien pienentämiseksi.

Vanhuuseläkeikä opetusosalalla on noussut



Lyhyesti

- Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden opettajien keski-ikä on noussut nopeasti viimeisen kymmenen vuoden aikana – peruskoulujen ja lukion opettajilla noin kahdella vuodella, ammattioppilaitosten opettajilla noin vuodella.
- Ammattilaisten ikärakenteessa on opetuslalla merkittäviä eroja. Koulunkäynninohjaajat ovat keski-ikältään opettajia nuorempia.
- Työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus on pysynyt vakaana, mutta vanhuuseläkkeiden alkavuus on vähentynyt. Mielenterveyden häiriöiden osuus työkyvyttömyyseläkkeiden syistä on ammatillisissa oppilaitoksissa suurempi kuin muilla koulutusasteilla.
- Eläköitymisennusteen mukaan seuraavan kymmenen vuoden aikana eläkkeelle siirtyy huomattavan suuri osa ammatillisen koulutuksen opettajista ja opetuslalan johtajista. Peruskoulun ja lukion opettajista sekä koulunkäynninohjaajista puolestaan eläköityy keskimääräistä tasoa pienempi osuus.

Vanhuuseläkeikä opetuslalla on noussut

Vuonna 2024 Kevassa oli vakuutettuina yhteensä noin 68 000 peruskoulun ja lukion opettajaa, joiden keski-ikä oli 46,8 vuotta (31.12.2024). Samaan aikaan ammatillisissa oppilaitoksissa vakuutettuja oli noin 17 000 opettajaa, keski-ikänsä 50,9 vuotta. Kevassa vakuutettuja koulunkäynninohjaajia puolestaan oli noin 17 000, keski-ikänsä 43,5 vuotta.

Vuoden 2017 eläkeuudistus vaikutti myös peruskoulun opettajien vanhuuseläkkeelle siirtymiseen nostamalla eläkeikä. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden opettajien keski-ikä on osittain tästä syystä noussutkin reilusti: kun vuonna 2015 vanhuuseläkkeelle siirtyneiden peruskoulujen ja lukioiden opettajien keski-ikä oli 62,3 vuotta, se oli vuonna 2024 jo 64,4 vuotta. Ammattioppilaitosten opettajissa muutos on maltillisempi – 64,5 vuodesta 65,3 vuoteen. Opetusalan henkilöstön keski-ässä on eroja ammattiryhmien välillä: koulunkäynninohjaajat ovat ikärakenteeltaan nuorimpia, opetusalan asiantuntijat puolestaan vanhimpia.

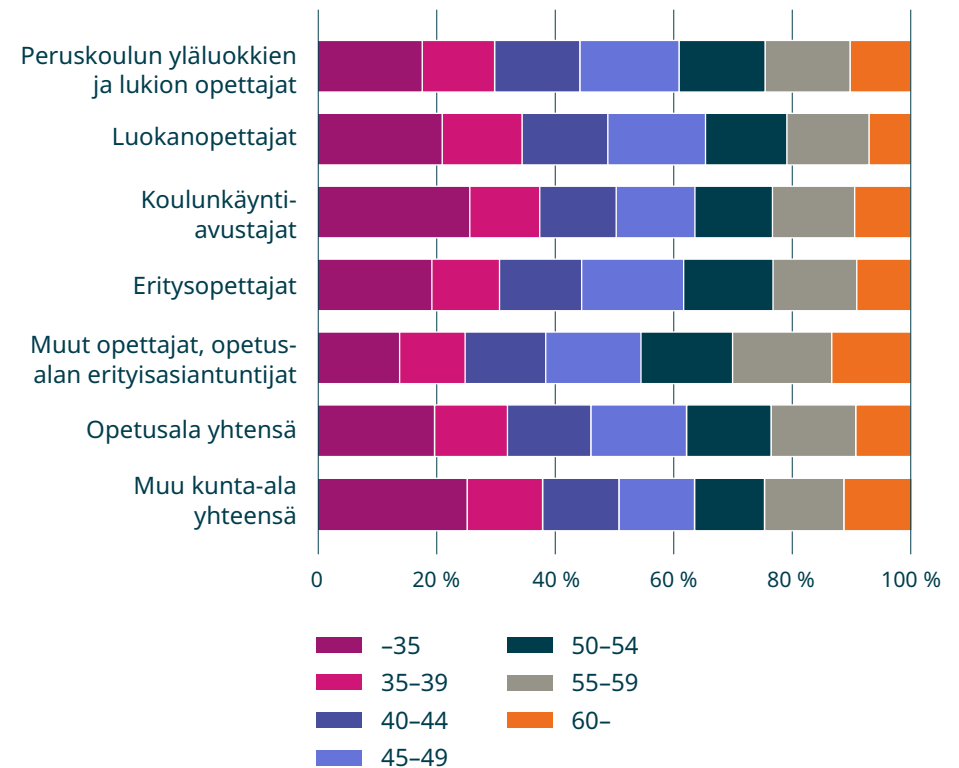


”Eläkeiän lähestyessä jaksaminen voi heikentyä, mutta kokemus auttaa hallitsemaan työtä.”

Kevan eläköitymisennusteen (2025c) mukaan seuraavan kymmenen vuoden aikana eläkkeelle siirtyy noin 20 prosenttia peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajista, erityisopettajista sekä luokanopettajista, mikä on kunta-alan keskimääräistä tasoa pienempi osuus. Koulunkäynninohjaajista eläkkeelle siirtyy noin 18 prosenttia. Eläkkeelle siirtyvien osuus ammatillisen koulutuksen opettajista ja opetusalan johtotehtävissä toimivista on sen sijaan muuta kuntaa-alaa suurempi, ennusteen mukaan noin 40 prosenttia.

Kuvio 1

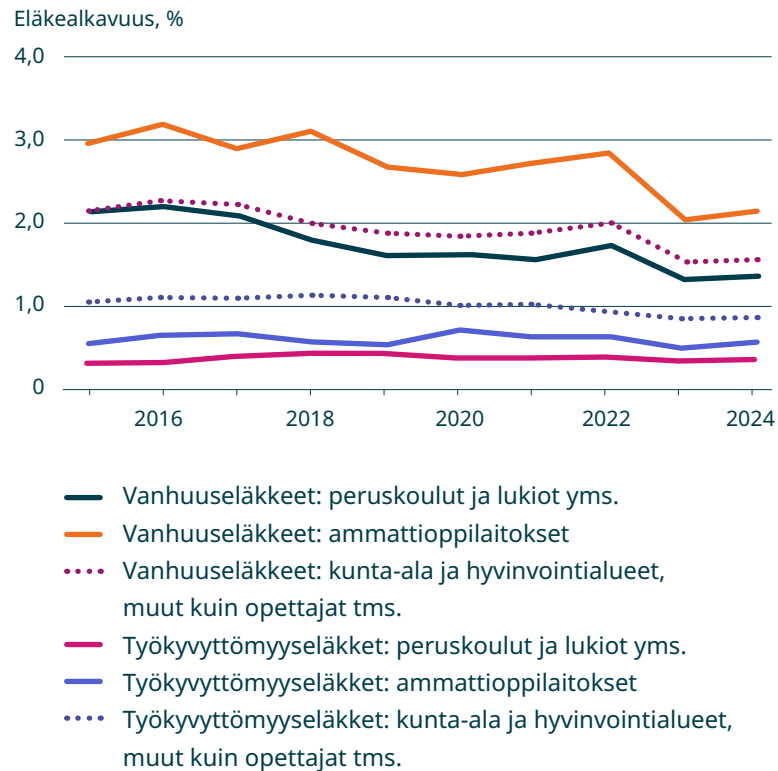
Opetusalan ammattiryhmien ikärakenne 2024



Vanhuuseläkeikä opetuslalla on noussut

Kuvio 2

Kunta-alalta eläkkeelle siirtyneiden opettajien eläkealkavuus vuosina 2015–2024



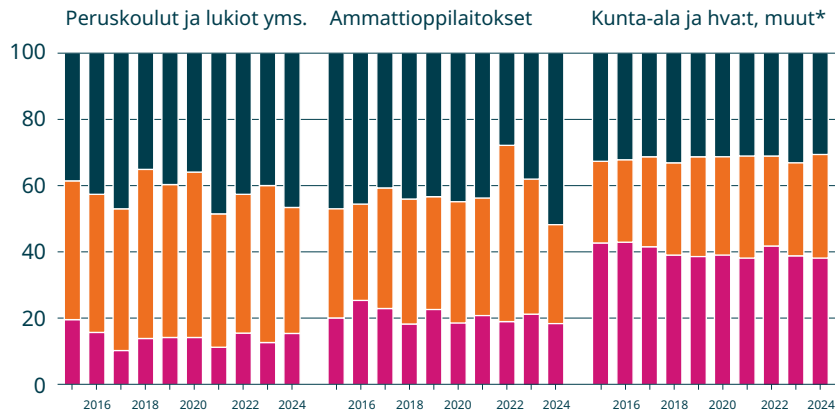
Kunta-alan opettajien eläköitymisessä työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus on pysytellyt kymmenen vuoden tarkastelujaksolla hyvin vakaana, mutta vanhuuseläkkeiden alkavuus on vähentynyt selvästi. Kunta-alalta vanhuuseläkkeelle siirtyneiden koulunkäynninohjaajien määrä on pysytellyt hyvin vakaana kymmenen vuoden ajan, mutta työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä jonkin verran kasvanut.

Ammattioppilaitoksissa mielenterveyden häiriöiden osuus työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuuksissa on jonkin verran suurempi kuin peruskoulun ja lukion opettajilla. Täyden työkyvyttömyyseläkkeen alkamisen keski-ikä oli vuonna 2024 kymmenen vuoden tarkastelujakson korkein: peruskouluissa ja lukioissa 55,3 vuotta ja ammattioppilaitoksissa 55,5 vuotta. Osatyökyvyttömyyseläkkeissä vastaavat luvut ovat 55,5 vuotta (peruskoulut ja lukiot) ja 56,4 vuotta (ammattioppilaitokset).

Vanhuuseläkeikä opetuslalla on noussut

Kuvio 3

Kunta-alalta työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet opettajat sairauspuuryhmien mukaan vuosina 2015–2024, %

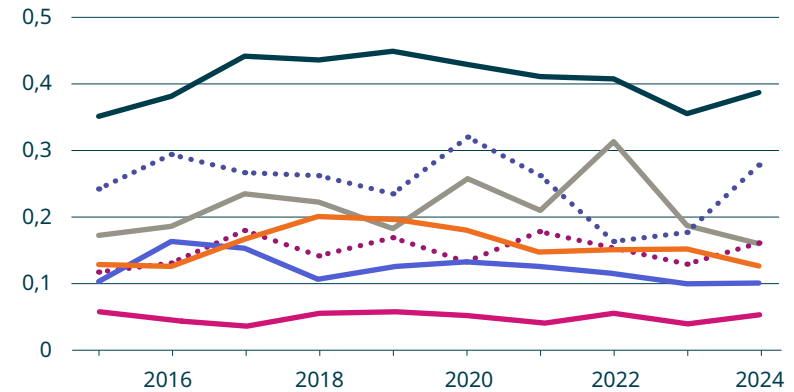


- Tuki- ja liikuntaelinten sairaudet
- Mielenterveyden häiriöt
- Muut sairaudet

* Kunta-ala ja hyvinvointialueet, muut kuin opettajat tms.

Kuvio 4

Kunta-alan opettajien työkyvyttömyyseläkealkavuus sairauspuuryhmittäin vuosina 2015–2024, %



- Peruskoulut ja lukiot yms.: tuki- ja liikuntaelinten sairaudet
- Peruskoulut ja lukiot yms.: mielenterveyden häiriöt
- ... Peruskoulut ja lukiot yms.: muut sairaudet
- Ammattioppilaitokset: tuki- ja liikuntaelinten sairaudet
- Ammattioppilaitokset: mielenterveyden häiriöt
- ... Ammattioppilaitokset: muut sairaudet
- Kaikki yhteensä = peruskoulujen ja lukioiden yms. sekä ammattioppilaitosten opettajat tms. yhteensä, kaikki sairauspuuryhmät



Kiinnitä huomiota

- Ennakoi työntekijöiden eläköitymistä käytettävissä olevan tiedon ja avoimen keskustelukulttuurin avulla.
 - Juurruta varhaisen tuen mallin mukainen, aktiivinen toiminta osaksi koko työyhteisöä. Varhaisella tuella tarkoitetaan kaikkia, parhaimmillaan ennakoivia tukitoimia henkilön työkyvyn ja työhyvinvoinnin parantamiseksi. Työyhteisön ja esihenkilön tuki sekä koko organisaation selkeät toimintamallit ovat ratkaisevia varhaisen tuen onnistumisessa.
 - Selvitä ja tue mahdollisuuksien mukaan eläkkeelle siirtyneiden ja osatyökykyisten työntekijöiden työssäkäyntiä.
- Työterveyshuollon, työnantajan ja työntekijän yhteistyö mahdollistaa yksilölliset ratkaisut, kuten osa-aikatyön ja työn muokkauksen, jotka tukevat opettajien työkykyä ja nopeuttavat työhön paluuta sairausloman jälkeen. Toimivat kuntoutuspolut ja porrastettu paluu työhön ovat tehokkaita keinoja tukea opetusalan ammattilaisten työkyvyn palautumista.
 - Kuntoutuspolut ovat olennainen osa työkyvyn tukemista, erityisesti silloin kun työkyky on jo heikentynyt. Tärkeä työhön paluuta edistävä tekijä on työn muokkaaminen terveydentilaan sopivaksi.

Opettajien
työkyvyttömyysriski
on muuta kunta-alaa
pienempi



Lyhyesti

- Vuosittaisten sairauspoissaolopäivien lukumäärät ovat opetusalan keskimääräistä huomattavasti pienemmät. Määrä vaihtelee peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajien seitsemästä päivästä erityisopettajien yhteentoista päivään vuodessa.
- Koulunkäynninohjaajille poissaoloja kertyy sairauden takia lähes 18 päivää vuodessa, mikä on selvästi enemmän kuin opettajilla ja kunta-alalla keskimäärin.
- Opetustoimessa luokanopettajat ja toisen asteen opettajat sijoittuvat pienimmän työkyvyttömyyden riskin ryhmään.
- Mielenterveyden häiriöt ovat yleisin syy siirtyä työkyvyttömyyseläkkeelle opetusalan ammattiteissa, ja niiden osuus on kasvanut viime vuosina.
- Koulunkäynninohjaajilla tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä hengitystieinfektiot ovat mielenterveysongelmien ohella yleisiä syitä sairauspoissaoloihin.
- Kymmenen vuoden aikana mielenterveyden häiriöiden osuus sairauspoissaoloissa on kasvanut selvästi kaikissa opetusalan ammattiryhmissä. Tuki- ja liikuntaelinsairauksien määrä on joko pysynyt ennallaan tai vähentynyt.

”Lukiossa riskit
ovat vähäisempiä,
perusopetuksessa nuorilla
opettajilla esiintyy
uupumusta korkean
itsevaateen ja arjen
yllätyksellisyyden vuoksi.”

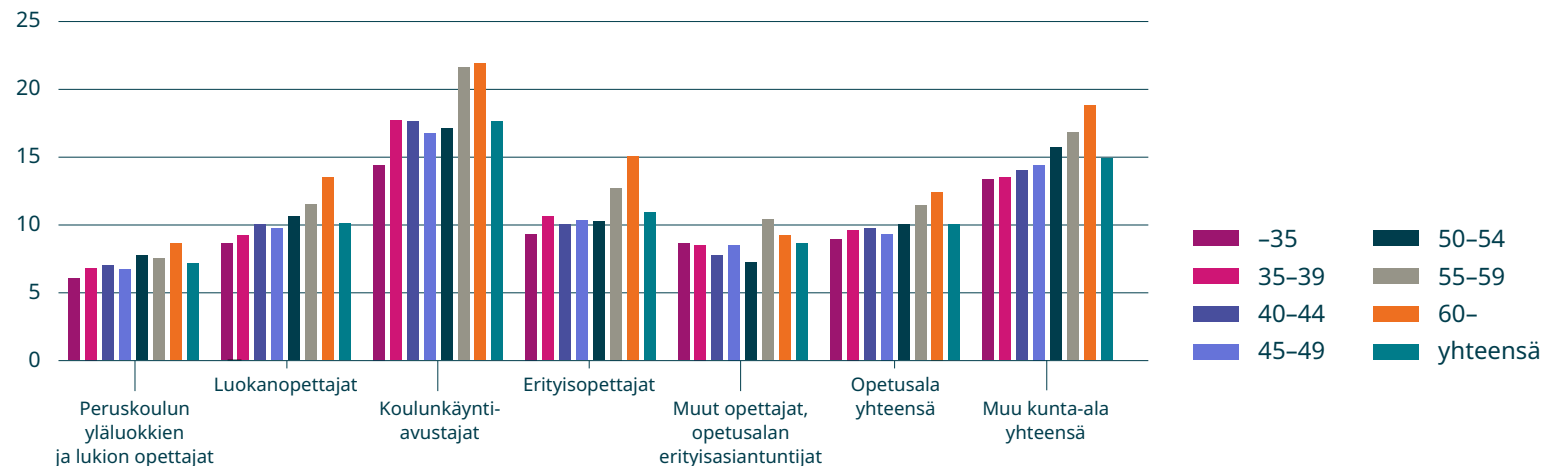


Opettajien työkyvyttömyysriski on muuta kunta-alaa pienempi

"Opettajat sinnittelevät pitkään ja poissaolot kasaantuvat lyhyiksi jaksoiksi ennen pidempää sairastumista."

Kuvio 5

Opetusalan henkilöstön sairauspoissaolopäivien keskiarvot ikä- ja ammattiryhmittäin vuonna 2024



Opetusalan ammattilaisista vähiten sairauspoissaoloja kertyy alle 35-vuotiaille peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajille ja rehtoreille, noin kuusi päivää vuodessa. Eniten poissaoloja, lähes 22 päivää vuodessa, on puolestaan yli 55-vuotiailla koulunkäynninohjaajilla. Erityisopettajilla ja koulunkäynninohjaajilla sairauspoissaolomäärät kasvavat korkeimmissa ikäryhmissä selvästi, kun muissa ammattiryhmissä muutos on vähäisempi. Sairauspoissaolosten määrät kasvavat jonkin verran ikäryhmän perusteella, kun sairauspoissaolot painottuvat ikääntyessä pidempiin jaksoihin.

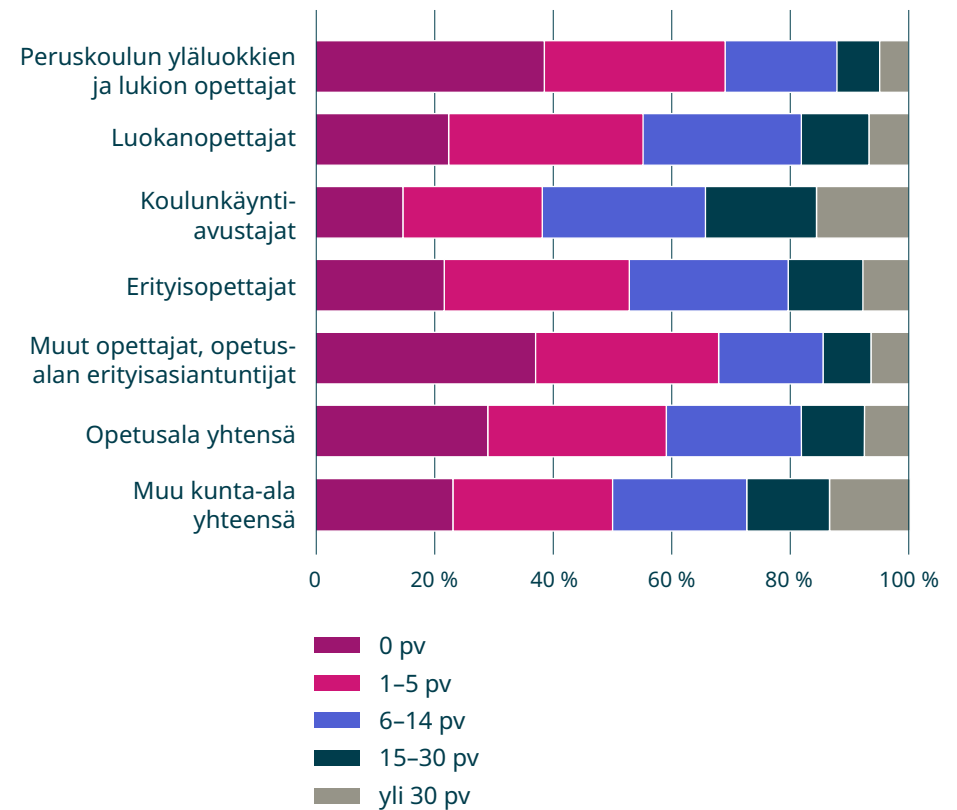
Opettajien työkyvyttömyysriski on muuta kunta-alaa pienempi



Opetusalan henkilöstöstä hieman alle kolmannes ei ollut vuonna 2024 yhtään päivää pois töistä sairauden vuoksi. Tilanne on selvästi muuta kunta-alaa myönteisempi. Peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajilla osuus on peräti 39 %. Opetusalan sairauspoissaolomäärien jakauma painottuu koko kunta-alaa enemmän lyhyisiin poissaoloihin koulunkäynninohjaajia lukuun ottamatta.

Kuvio 6

Opetusalan henkilöstön vuosittaisten sairauspoissaolomäärien jakauma ammattiryhmittäin vuonna 2024



Opettajien työkyvyttömyysriski on muuta kunta-alaa pienempi

Työkyvyttömyyseläkkeen riskiin vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa ikä, sukupuoli, ammattiryhmä, vanhuuseläkeiän läheisyys, vuosiansiot sekä sairauspoissaolojen määrien ja pituuksien jakauma. Sairauspoissaolojen kokonaismäärän lisäksi poissaolojaksojen pituus vaikuttaa voimakkaasti työkyvyttömyysriskiin. Lyhyet, 1–5 päivän jaksot ovat yleisimpiä, mutta ne vaikuttavat työkyvyttömyysriskiin selvästi vähemmän kuin keskipitkät, 6–30 päivän poissaolojaksot. Suurin painoarvo työkyvyttömyyden ennakkoinnissa on pitkällä, yli 30 päivän poissaoloilla. Tämä korostaa sairauspoissaolojen pitkittymisen ehkäisemisen merkitystä työkyvyttömyysriskin hallinnassa.

”Opettajilla sairauspoissaolot kasaantuvat usein lyhyiksi jaksoiksi ennen pidempää sairastumista. Varhainen työkyvyttömyys on harvinaista, mutta suurin riski liittyy henkiseen hyvinvointiin ja jaksamiseen.”

Opettajien työkyvyttömyysriski on muuta kunta-alaa pienempi

Opetustoimessa erityisesti luokanopettajat ja toisen asteen opettajat sijoittuvat pienimmän riskin ryhmiin. Opetusalalla ennustettu työkyvyttömyyseläkkeen riski vakuutettua kohden on muuta kunta-alaa pienempi kaikissa ikäryhmissä lukuun ottamatta koulunkäynninohjaajia. Työkyvyttömyyseläkkeen alkamisen riski kasvaa voimakkaasti ikääntymisen myötä siten, että se vaihtelee koko kunta-alalla alle 35-vuotiaiden 0,5 prosentista yli 60-vuotiaiden 7,7 prosenttiin.

Opetusalan ammateissa 900 opettajan ja 500 ohjaajan katsotaan olevan välittömässä työkyvyttömyyden uhatta eli vaarassa jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle seuraavan kolmen vuoden aikana. Opettajilla runsas sairauspoissaolopäivien määrä ei välttämättä merkitse suurempaa työkyvyttömyysriskiä. Esimerkiksi alle 35-vuotiailla yläkoulun ja lukion opettajilla sairauspoissaolojen kokonaismäärä ei näytä kasvattavan riskiä merkittävästi, toisin kuin esimerkiksi hoitoalan työntekijöillä. Tämä viittaa siihen, että opettajien sairauspoissaolot liittyvät useammin tilapäiseen sairastamiseen kuin työkyvyn menettämisen uhkaan. Eniten työkyvyttömyysriskiä kasvattavat pitkittyneet sairauspoissaolot, erityisesti alle 50-vuotiailla (Keva 2025a).

Kuvio 7

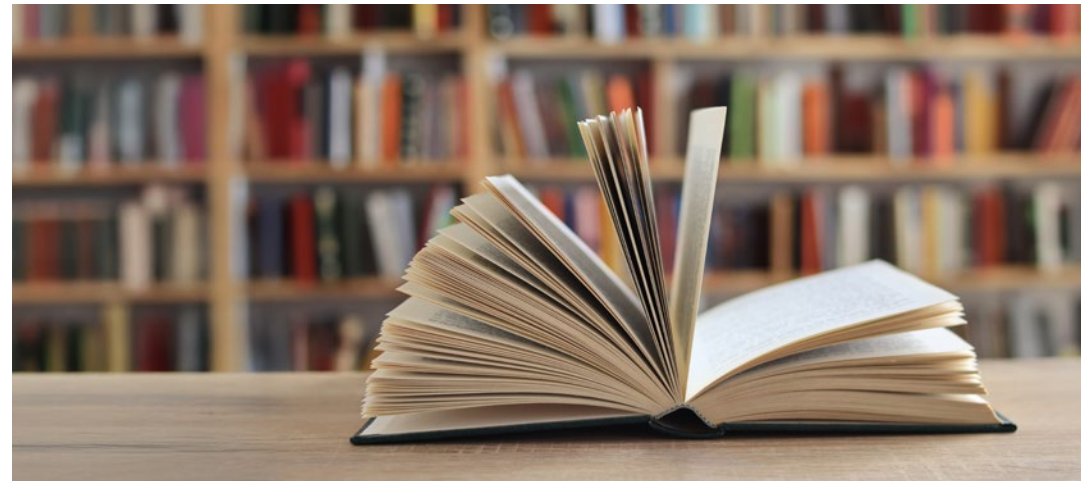
Opetusalan henkilöstön työkyvyttömyysriski ammattialoittain (vaarassa jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle seuraavan kolmen vuoden aikana)

Ammattiala	Työkyvyttömyysriski (%)
Luokanopettajat	1,3 %
Peruskoulun ja lukion opettajat	1,5 %
Erityisopettajat	1,6 %
Opetusalan asiantuntijat	2,1 %
Koulunkäynninohjaajat	2,9 %
Kunta-ala yhteensä	2,8 %

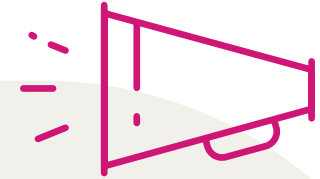
Opettajien työkyvyttömyysriski on muuta kunta-alaa pienempi

Ahdistuneisuushäiriöt ovat yleisin sairauspoissaolon syy opettajilla ja ohjaajilla. Ohjaajien tilastoissa korostuvat myös selkäsäryt sekä ylähengitystien infektiot. Kymmenen vuoden aikana mielenterveydenhäiriöiden osuus sairauspoissaoloissa on kasvanut selvästi kaikissa opetusalan ammattiryhmissä. Vastaavasti tuki- ja liikuntaelinsairauksien määrä on joko pysynyt ennallaan tai vähentynyt (Keva 2024a).

Kunta-alalta vuosina 2015–2024 työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden opettajien sairauspääryhmistä mielenterveyden häiriöt ovat selvästi suurin. Tuki- ja liikuntaelinsairauksien sekä kasvainten ja hermoston sairauksien osuudet ovat suurin piirtein yhtä suuret, mutta mielenterveyden häiriöiden osuus on huomattavasti pienempi. Tuki- ja liikuntaelinsairauksien sekä hermoston sairauksien osuus on ammattioppilaitosten opettajilla pysyvästi jonkin verran peruskouluja ja lukioita suurempi, kun taas mielenterveyden häiriöiden osuus on suurempi peruskoulujen ja lukioden opettajilla.



”Suurimmat riskit liittyvät mielenterveyteen ja henkiseen kuormitukseen. Työtä on paljon ja vaatimukset voivat olla ristiriitaisia.”



Kiinnitä huomiota

- Ota tilastot ja ennusteet avuksi palvelemaan johtamista ja johtamisen tukea. Ne tarjoavat organisaatioille mahdollisuuden kohdentaa tehokkaasti ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä ja tunnistaa ryhmät, joissa työkyvyttömyyden riski on kasvanut. Erityisesti pitkittyvien, yli 30 päivän sairauspoissaolojen, seuranta on tärkeää.
- Juurruta varhaisen tuen mallit ja aktiivinen työterveysyhteistyö osaksi arkea, jotta jaksojen pitkittyminen voidaan estää ajoissa.
- Seuraa ja tue mielen hyvinvointia opetusalan työpaikoilla. Koulutukset, työnohjaus ja matalan kynnyksen tukipalvelut voi olla järkevää kohdentaa erityisesti riskiryhmiin, kuten nuorimpiin opettajiin ja ohjaajiin. Koulunkäynninohjaajat ja erityisopettajat ovat suurimmassa työkyvyttömyysriskissä.
- Panosta systemaattiseen esihenkilötyön kehittämiseen myös työkykyjohtamisessa. Esihenkilöiden koulutus varhaiseen puuttumiseen ja työkykyjohtamiseen on usein kustannustehokas tapa hillitä työkyvyttömyyden kustannuksia.
- Hyödynnä mahdollisuuksien mukaan osa-aikaratkaisuja työn ja muun elämän yhteensovittamisessa. Joustavat työjärjestelyt voivat auttaa, kun työntekijän työkuorma on raskas tai elämäntilanne vaatii joustoa. Osa-aikatyön toteutustapoja voivat olla esimerkiksi lyhennetty työviikko, osa-aikainen opetusvelvollisuus tai työajan jakaminen usean opettajan kesken.
- Hyödynnä mahdollisuuksien mukaan työn muokkaamista keinona ehkäistä sairauslomia ja parantaa työssä jaksamista. Se tarkoittaa toimia, joilla työ sekä työprosessit ja -ympäristö saadaan vastaamaan työntekijän jäljellä olevaa työkykyä.

Työ opetuslalla on henkisesti kuormittavaa



Lyhyesti

- Opettajien kokema henkinen kuormitus vaihtelee, mutta se on yleisempää kuin monella muulla kunnan ammattialalla.
- Peruskoulun ja toisen asteen opettajat ovat raportoineet lisääntyneestä stressistä, työmäärän kasvusta ja palautumisen vaikeuksista.
- Opetussuunnitelmauudistukset ovat lisänneet opettajien työstressiä, erityisesti luokanopettajilla, erityisopettajilla ja lehtoreilla. Rehtorin tuki, oikeudenmukainen johtaminen ja vertaistuki ovat keskeistä työssä jaksamisessa.
- Vaikka opettajien työ ei ole fyysisesti yhtä raskasta kuin monella muulla alalla, siihen liittyy huomioitavia seikkoja, kuten ergonomia ja äänihäiriöt.

"Suurin riski työkyvyttömyydelle on työuupumus ja ylikuormitus. Pitkät poissaolot johtuvat useimmiten henkisestä kuormituksesta, ei fyysisistä syistä. Opettajan työ vaatii jatkuvaa läsnäoloa, mikä tekee palautumisesta haastavaa."



Työ opetuslalla on henkisesti kuormittavaa

Vaikka opettajien työ ei ole yhtä fyysisesti raskasta kuin esimerkiksi hoitoalalla, työkykyyn voivat vaikuttaa fyysiset kuormitustekijät, kuten pitkäaikainen seisominen, huono ergonomia ja liikkumisen puute. Sivistystoimialan työntekijöistä noin neljännes kokee työnsä myös fyysisesti raskaaksi (Pekkarinen ym. 2025a). Työterveyslaitos korostaakin ergonomiaosaamisen merkitystä myös opetuslalla. (Kauppi ym. 2022). Äänihäiriöt tunnistetaan yhdeksi opetuslalan fyysiseksi riskitekijäksi. Opettajista 54 % koki ääniongelmaa vuoden aikana. Myös melu ja huono sisäilma olivat yhteydessä sekä stressiin että äänihäiriöihin (Vertanen-Greis ym. 2022). Suurimmiksi haasteiksi opettajat kuitenkin kokevat työmäärän, psyykkisen kuormituksen ja tuen puutteen (Saaranen ym. 2020).

Kuvio 8

Sivistysalan työntekijöiden kokema työn henkinen ja fyysinen raskaus vuosina 2020–2024

	2020	2022	2024
Työni on henkisesti raskasta	65 %	71 %	66 %
Työni on fyysisesti raskasta	21 %	24 %	25 %
Työyhteisössäni on riittävästi työntekijöitä	52 %	43 %	47 %

”Mekaaniset ja työturvallisuusriskit (koneet, nostot, telineet) korostuvat teknologia-aloilla.”

Digitalisaatio tuo hyötyjä, mutta lisää arviointi- ja viestintäkuormaa sekä teknostressiä, erityisesti jos omat ICT-aidot ja opetuksen järjestäjän tarjoama tuki ovat puutteellisia (Lutovac ym. 2024).

Opetussuunnitelmauudistukset ovat lisänneet erityisesti luokanopettajien, erityisopettajien ja lehtorien työstressiä (Kauppi ym. 2022). Opettajat kokevat hoitavansa työssään samanaikaisesti useita rooleja (esimerkiksi opettaminen, sosiaalityöntekijä, terapeutti), mikä tekee tehtäväkuvasta sirpaleisen ja lisää osaltaan kuormitusta ja kiirettä (Lutovac ym. 2024). He kokevat kuormitustekijöinä oppilaiden lisääntyneen tuen tarpeen, keskittymisvaikeudet, levottomuuden ja digiriippuvuuden. Moniammatillinen yhteistyö tukee oppilaita, mutta samalla lisää opettajien työmäärää ja haastaa työn ja vapaa-ajan välistä tasapainoa. Kolmiportainen tuki on nähty tärkeänä, mutta sen toteutuksessa on ilmennyt epäselvyyksiä, hitautta ja resurssipulaa (Eklund ym. 2020).

Ammatillisessa koulutuksessa uudistusten aiheuttama kuormitus kohdistuu enemmän taloudellisiin seikkoihin sekä yhteiskunnalliseen murrokseen.

”Some ja mobiililaitteet lisäävät levottomuutta; sääntelyllä pyritään rauhoittamaan oppitunteja. Digitalisaatio vaatii jatkuvaa osaamisen ylläpitoa.”

”Oppimisen tuen uudistus tuo alkuvaiheessa lisää hallinnollista työtä, vaikka sen luvattiin vähenevän. Uudistus voi lisätä yhteistyötä ja yhteisöllisyyttä, mikä pitkällä aikavälillä voi helpottaa kuormaa. Uudistusten jatkuva tahti aiheuttaa epävarmuutta ja muutosvastarintaa.”



"Jatkuvat uudistukset (mm. tuki, rahoitus) lisäävät kuormaa; leikkaukset kiristävät resurssipainetta erityisesti alueilla, joilla väestö vähenee mutta osaajatarve kasvaa. Kansainvälistyminen ja vaihteleva kielitaito tuovat ohjaukseen kulttuurisia ja kielellisiä haasteita."

Opetusalalla henkilöstön kokemukset väkivallasta ja sen uhasta ovat melko yleisiä. Koko julkista alaa koskevassa tutkimuksessa sivistyksen ammattialalla, johon lukeutuvat opettajien lisäksi muiden muassa kirjasto-, arkisto- ja museotyöntekijät, ei raportoida enempää väkivallan tai sen uhan kokemuksia (28 %) kuin kunta-alalla keskimäärin (Keva 2025b). Sen sijaan esimerkiksi Kunta10-tutkimuksessa opettajien ja erityisesti erityisopettajien väkivaltatilanteet ovat tätä yleisempiä ja lisääntyneet 2020-luvulla (Työterveyslaitos 2024).

”Kuormitusta tuottaa heterogeeniset ryhmät, haastava käytös ja vaativat huoltajat. Hallinnollinen työ ja jatkuvat uudistukset. Oppilaiden pahoinvointi ja sosiaalisen median lieveilmiöt.”

Työ opetuslalla on henkisesti kuormittavaa

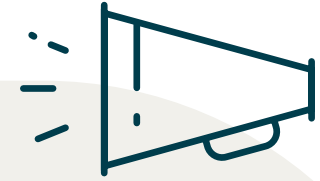
Opettajien kokema vahva työn imu on yhteydessä vähäisiin alanvaihtoaikaisiin ja hyvään työkykyyn. Työn imu toimi suojaavana tekijänä myös pandemian aikana, jolloin työuupumus tilapäisesti lisääntyi. Esimiehen tuki, hyvä ilmapiiri ja vaikutusmahdollisuudet vahvistivat työn imua ja työkykyä (ks. esimerkiksi Työterveyslaitos 2024, Salmela-Aro ym. 2022, Keva 2025a, Hakanen 2004). Rehtoreiden oma työuupumus lisääntyi ja heidän kokemansa työn imu väheni merkittävästi koronapandemian aikana, mutta kehityssuunta näyttää kääntyneen parempaan (Salmela-Aro ym. 2025).

”Työn merkityksellisyys, hyvä kouluilmapiiri ja kollegiaalinen tuki kannattelevat. Yhteisopettajuus vähentää yksin tekemistä. Oppilassuhteet ja palautteen saaminen vahvistavat pystyvyyttä.”

Kuvio 9

Sivistysalan työntekijöiden kokema ilo, innostus ja työilmapiiri vuosina 2020–2024

	2020	2022	2024
Koen iloa ja innostusta työssäni	80 %	81 %	85 %
Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia	69 %	64 %	69 %
Ilmapiiri työyhteisössäni on hyvä	77 %	77 %	84 %



Kiinnitä huomiota

- Vakiinnuta työnohjauksen ja mentoroinnin saatavuus ja kehitä palautumista tukevia rakenteita, kuten vuosityöajan jaksottamista ja monipuolista työn tauottamista.
 - Ota käyttöön nollatoleranssiohjelma väkivaltatilanteisiin, vahvista monialaista yhteistyötä – huomioi muun muassa poliisi, opiskeluhoito, sosiaaliviranomaiset ja vanhempainillat. Järjestä säännöllistä koulutusta väkivallan tunnistamisesta ja siihen puuttumisesta. Hyödynnä kiusaamiseen ja väkivaltaan puuttumisessa kaikkia vuonna 2022 voimaan tulleen lakimuutoksen mahdollistamia keinoja.
 - Luo rakenteita, jotka tukevat yhteisopettajuutta ja vertaistukea. Vahvista johtamista ja rehtorin roolia, panosta oikeudenmukaiseen ja osallistavaan johtamiseen.
- Tue rehtoreiden työssä jaksamista ja tarjoa heille koulutusta tunne- ja muutosjohtamisesta. Muista valmistaa organisaation, toimialojen ja yksiköiden johtoa myös pahimman varalle ja tarjoa koulutusta kriisiviestintään.
 - Varmista riittävä aika ja tuki opetussuunnitelma-muutosten jalkauttamiseen. Keskustelkaa työyhteisöissä muuttuvasta perustehtävästä ja siitä, kuinka yksilöiden ja työyhteisöjen tulee valmistautua muutokseen.
 - Toteuta ergonomiakartoituksia ja huomioi myös toimitilojen ääniympäristöt. Tarjoa koulutusta äänenhuollosta ja ergonomiasta. Digitalisaatiopaineen aiheuttaman teknostressin välttämiseksi varmista riittävä tuki ja koulutus.

Erityisopettajat sekä
koulunkäynninohjaajat
ja -avustajat kokevat
muita enemmän
työkuormitusta

Erityisopettajat sekä koulunkäynninohjaajat ja -avustajat kokevat muita enemmän työkuormitusta



Lyhyesti

- Erityisopettajien ja koulunkäynninohjaajien työkuorma on kasvanut mahdollisina syinä esimerkiksi inklusio, resurssipula, epäselvät tehtäväkuvat ja vaativat oppilasryhmät.
- Nuorimmat työntekijät ja erityisluokkien opettajat sekä koulunkäynninohjaajat kokevat suurinta kuormitusta.
- Työhyvinvointia tukevia tekijöitä ovat muun muassa esihenkilön ja kollegoiden tuki, selkeät rakenteet, vaikutusmahdollisuudet, ammatillinen itseluottamus sekä työn arvostus. Yhteisopettajuus ja moniammatillinen yhteistyö voivat tukea jaksamista, mutta ne vaativat resursseja.

Erityisopettajat sekä koulunkäynninohjaajat ja -avustajat kokevat muita enemmän työkuormitusta

Erityisopettajien työhyvinvointia edistävät ja haastavat tekijät ovat moninaiset. Keskeisiä edistäviä tekijöitä ovat ammatillinen itseluottamus, mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön, esihenkilön tuki ja arvostus, kollegiaalinen yhteistyö sekä selkeät tehtäväkuvat ja riittävät resurssit. Fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin ylläpitäminen sekä vapaa-ajalla koetut läheiset ihmissuhteet ovat tärkeitä myös yksilötasolla (Opetushallitus 2025b).

Vuoden 2016 opetussuunnitelmauudistus lisäsi erityisopettajien työmäärää ja stressiä erityisesti kouluissa, joissa oppilaiden tuen tarve oli suuri. Inklusion ja resurssien ristiriidat korostuivat, ja erityisopettajat kokivat jäävänsä usein yksin vaativissa tilanteissa (Kauppi ym. 2022). Epäselvyydet kolmiportaisen tuen toteutuksessa ovat kuormittaneet erityisopettajia. Tuen toteutuksessa on ilmennyt hitautta, dokumentoinnin kuormittavuutta ja resurssipulaa. Tukitoimia on jouduttu priorisoimaan, mikä on johtanut epätasa-arvoon oppilaiden välillä (Eklund ym. 2020). Erityisopettajat ja ohjaajat osallistuvat laajasti moniammatilliseen yhteistyöhön, joka tukee oppilaita, mutta haastaa työmäärän lisääntyessä työn ja vapaa-ajan tasapainoa. Oppilaiden levottomuus ja digiriippuvuus kuormittavat erityisesti tukea antavia ammattilaisia (Lutovac ym. 2024).

”Koulunkäynninohjaajilla on enemmän työkykyhaasteita kuin opettajilla. Haastavat erityisluokat kuormittavat opettajia ja ohjaajia eniten.”

Koulunkäynninohjaajat ja -avustajat ovat olleet viime vuosikymmenen aikana yhä keskeisemmässä roolissa suomalaisessa perusopetuksessa. Tyypillisiä haasteita heidän työssään jaksamiselleen ovat esimerkiksi määräaikaisten työsuhteiden ja osa-aikaisuus, työn arvostuksen puute ja rooliepäselvyydet, fyysinen ja henkinen kuormitus sekä väkivallan ja häirinnän kokemukset (Sirkko 2022).

”Erityisluokkien opettajat ja ohjaajat ovat kuormittuneimpia. Nuoret opettajat uupuvat helpommin kokemattomuuden ja paineiden vuoksi. Eläkeiän lähestyessä jaksaminen voi heikentyä, mutta kokemus auttaa hallitsemaan työtä.”

—
”Haastavat erityisluokat kuormittavat opettajia ja ohjaajia eniten.”

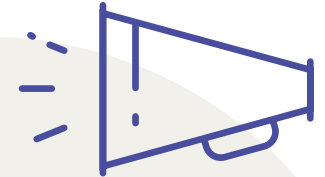


”Koulunkäynninohjaajilla on enemmän tapaturmia ja kuormitusta, osin vaativien oppilaiden vuoksi.”

Tuore oppimisen tuen uudistus muutti koulunkäynninohjaajien asemaa: heidät mainitaan osana luokka- ja ryhmäkohtaisten tukimuotojen toteutusta ja katsotaan siten tiiviimmäksi osaksi opetushenkilöstöä. Tämä on askel kohti ohjaajien aiempaa selkeämpää roolia kouluyhteisössä. Uudistus ei muuta ohjaajien kelpoisuusvaatimuksia, mutta selkeyttää heidän tehtäviään osana tukitoimien kokonaisuutta. Tämä edellyttää uudenlaista yhteistyötä opettajien kanssa. Yhteistyömallit, joissa ohjaajat toimivat aktiivisina pedagogisina kumppaneina, yleistyvät ja parhaimmillaan tukevat työssä jaksamista (ks. esimerkiksi Motiivi 2025, Opetushallitus 2025c, OKM 2024 ja 2025).

”Erityisopettajilla voi esiintyä riittämättömyyden tunnetta kasvaneiden tukitarpeiden vuoksi.”

”Uusi tuen malli nähdään mahdollisuutena lisätä joustavuutta ja koulutason yhteistyötä. Yhteisöllisyys ja samanaikaisopetus ovat vahvistuneet. Arvostus, koulutuksen taso ja hyvä ilmapiiri tukevat alan veto- ja pitovoimaa.”



Kiinnitä huomiota

- Huolehdi erityisopettajien ja ohjaajien tehtävänkuvien selkeydestä. Karsi tarpeettomia tehtäviä ja vähennä päällekkäisyyksiä.
- Varmista, että uudistusten toimeenpanoon kuuluu riittävä perehdytys, ohjeistukset ja osallistaminen. Huomioi työntekijöiden kokemukset, seuraa vaikutuksia työhyvinvointiin ja tee tarvittavia korjausliikkeitä.
- Tue yhteisopettajuutta ja moniammatillista yhteistyötä. Luo selkeät rakenteet ja aikataulut yhteistyölle siten, että siitä tulee osa yksikön ja organisaation toimintakulttuuria.
- Huolehdi koulunkäynnin ohjaajien työolosuhteista ja työturvallisuudesta. Vakiinnuta ohjaajien asema myös osaksi kouluyhteisön pedagogista toimintaa. Tarjoa selkeitä rooleja, ja vahvista ammatillista osaamista.

Työ kuormittaa erityisesti nuoria opettajia



Lyhyesti

- Viimeisen vuosikymmenen aikana alle 30-vuotiaiden opettajien työhyvinvointi on heikentynyt. Uransa alkuvaiheessa olevat opettajat kokevat muita useammin henkistä kuormitusta, epävarmuutta ja ristiriitaisia odotuksia.
- Nuorten opettajien työhyvinvoinnissa ovat heikentyneet erityisesti henkinen työkyky, vaikutusmahdollisuudet ja työpaikan suosittelemuus.
- Työyhteisön toimivuus ja esihenkilötyön laatu vaikuttavat merkittävästi nuorten opettajien kokemuksiin hyvinvoinnistaan. Epäselvät roolit, puutteellinen perehdytys ja ongelmat johtamisessa lisäävät kuormitusta.
- Työssä koetaan haasteiden lisäksi paljon myönteistä. Työn imu ja merkityksellisyyden kokemus ovat merkittäviä voimavaratekijöitä ja pysyvästi korkealla tasolla.

”Nuoret opettajat uupuvat helpommin, koska heillä ei ole vielä rutiineja ja he tekevät usein liikaa. Vanhemmat opettajat jaksavat yleensä paremmin, koska heillä on kokemusta ja työkaluja hallita työtä.”



Työ kuormittaa erityisesti nuoria opettajia

Julkisen alan sektoreista kunta-alalla työskentelee aiempaa enemmän nuoria, jotka eivät koe henkistä työkykyään hyväksi. Vuonna 2022 kunta-alan nuorista arvioi henkisen työkykynsä hyväksi 71 prosenttia, vuonna 2024 enää 65 prosenttia. Sivistystoimialan nuorista näin arvioi vieläkin harvempi (63 %), vaikka koko sivistysalalla osuus on 74 prosenttia. Kunta-alalla nuoret kokevat muita ikäryhmiä useammin työnsä henkisesti ja fyysisesti raskaaksi, ja tilanne on huonontunut selvästi kahdessa vuodessa. Koettu mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön on romahtanut nuorimpien työntekijöiden keskuudessa.

Muita ikäluokkia harvempi kunta-alan nuori työntekijä on myös halukas suosittelemaan työpaikkaansa. Vuonna 2022 työnantajaansa suositteli kolme neljästä alle 30-vuotiaista työntekijöistä, vuonna 2024 enää kaksi kolmesta. Kaikista sivistystoimialan työntekijöistä suosittelijoita oli tätäkin harvempi, vain 63 prosenttia vastaajista (Keva 2025d).

Kuvio 10

Sivistysalan nuorten työntekijöiden kokema työn henkinen ja fyysinen raskaus sekä vaikutusmahdollisuudet vuosina 2020–2024

	2020	2022	2024
Työni on henkisesti raskasta	69 %	64 %	71 %
Työni on fyysisesti raskasta	24 %	18 %	30 %
Työyhteisössäni on riittävästi työntekijöitä	59 %	45 %	50 %
Voin vaikuttaa työhöni	76 %	68 %	46 %

Nuoret kokevat muita enemmän haasteita työn rajaamisessa ja ajankäytössä. Työyhteisön toimivuus ja esihenkilötyön laatu vaikuttavat merkittävästi nuorten opettajien kokemuksiin (Kauppi ym. 2022). Epäselvät roolit, puutteellinen perehdytys ja heikko johtaminen voivat lisätä kuormitusta. Nuoret opettajat kokevat myös työmääränsä usein liian suureksi. Jatkuva kiire ja toisarvoiseksi koettujen töiden määrä kuormittavat (OAJ 2024).

Nuoret opettajat kokevat työyhteisön tuen ja luottamus-
pääoman heikentyneen. Tukea ja apua työyhteisöltä saa
aiempaa harvempi. Ilmapiiri on kiristynyt ja työtovereiden
arvostus vähentynyt. Myös tyytyväisyys oman esihenkilön
johtamistapaan on heikentynyt edelliseen tutkimukseen
verrattuna. Hyvä lähiesihenkilötyö korreloi vahvasti
työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Työpaikoilla, joissa
esihenkilötyö koetaan hyväksi, nuoret jaksavat paremmin
ja kokevat enemmän työn iloa (Pekkarinen ym. 2025a,
Keva 2025d).

**”Nuoret opettajat ovat
erityisen haavoittuvia,
koska heillä ei ole
riittävästi ymmärrystä
työn todellisuudesta
ja he tarvitsevat
tukea ja perehdytystä.
Vastavalmistuneilla odotusten
ja arjen ristiriita lisää
uupumusta.”**

Nuoret opettajat voivat hyödyntää osaamistaan työssään, mutta vain alle kolmannes kokee voivansa vaikuttaa työmääräänsä ja työn kannalta tärkeisiin päätöksiin. Mahdollisuudet kehittyä työssä ovat hyvät, mutta mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön ovat rajalliset. Vain puolet nuorista opettajista uskoo jaksavansa nykyisellä työtahdilla eläkeikään asti, mikä on vähemmän kuin vanhemmissa ikäryhmissä. Myönteistä on, että toisin kuin muilla julkisen alan ammattialoilla, sivistystoimialan nuorimpien työntekijöiden kokemukset väkivallasta tai sen uhasta työssä ovat neljässä vuodessa vähentyneet (Pekkarinen ym. 2025a, OAJ 2024).

”Työn merkityksellisyys (opiskelijan elämänmuutos, valmistuminen), kollegiaalinen ja esihenkilön tuki tukee. Työelämäyhteistyö ja vahvat verkostot lisäävät pystyvyyttä ja onnistumisen kokemuksia.”

Kuvio 11

Kunta-alan nuorten työntekijöiden kokemus työilmapiiristä ja tyytyväisyys esihenkilötyöhön vuosina 2020–2024

	2020	2022	2024
Ilmapiiri työyhteisössäni on hyvä	75 %	78 %	74%
Luotan ihmisiin työyhteisössäni	80 %	86 %	81 %
Olen tyytyväinen esihenkilöni johtamistapaan	68 %	75 %	70 %

Sairauspoissaolojen hallinta on kehittynyt merkittävästi julkisen alan organisaatioissa. Jo 51 % organisaatioista on onnistunut vähentämään niistä aiheutuvia kustannuksia. Kuitenkin opetustoimessa erityisen huolestuttavaa on nuorten työntekijöiden tilanne. Alle 30-vuotiaiden sairauspoissaolot ovat lisääntyneet, vaikka muissa ikäryhmissä ne ovat vähentyneet. Nuorten työntekijöiden pitkien poissaolojen taustalla ovat usein mielenterveysongelmat, tyypillisimmin ahdistuneisuushäiriöt (Keva 2025b).

Työ kuormittaa erityisesti nuoria opettajia

Vaikka kuormitustekijät ovat merkittäviä, nuoret opettajat tunnistavat myös monia työhyvinvointia tukevia tekijöitä. Hyvin toimiva työyhteisö, kollegiaalinen tuki ja mahdollisuus jakaa kokemuksia ovat keskeisiä voimavaroja. Ylipäättään voimavarat kohdata muutoksia näyttävät palautuneen kahden vuoden takaisesta pudotuksesta. Tutor-opettajamallit ja mentorointi ovat osoittautuneet toimiviksi tukimuodoiksi.

Vuonna 2024 opettajien kokema työn imu kasvoi selvästi. Nuoret opettajat kokevat työnsä merkitykselliseksi ja innostavaksi, erityisesti silloin kun he voivat keskittyä ydintehtäviin ja vaikuttaa työn sisältöön (Kuntatyönantajat 2025). Neljä viidestä nuoresta työntekijästä kokee iloa ja innostusta työssään (Pekkarinen ym. 2025a). Mahdollisuus muokata omaa työtä ja osallistua sen kehittämiseen lisää työhyvinvointia. Nuoret opettajat arvostavat työssään itsenäisyyttä ja luottamusta (Työterveyslaitos 2022, Keva 2025d).

Kuvio 12

Sivistysalan nuorten kuntatyöntekijöiden kokema ilo, innostus ja työilmapiiri vuosina 2020–2024

	2020	2022	2024
Koen iloa ja innostusta työssäni	90 %	82 %	81 %
Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia	83 %	61 %	68 %
Ilmapiiri työyhteisössäni on hyvä	86 %	82 %	78 %

”Nuorten opettajien tukiryhmät, mentorointi ja varhaisen puuttumisen malli ovat tärkeitä ratkaisuja haasteisiin.”

"Vastavalmistuneilla odotusten ja arjen ristiriita lisää uupumusta. Suuri osa on kohdannut väkivaltaa, mikä kuormittaa. Opettajat sinnittelevät pitkään, ja poissaolot kasaantuvat lyhyiksi jaksoiksi ennen pidempää sairastumista."

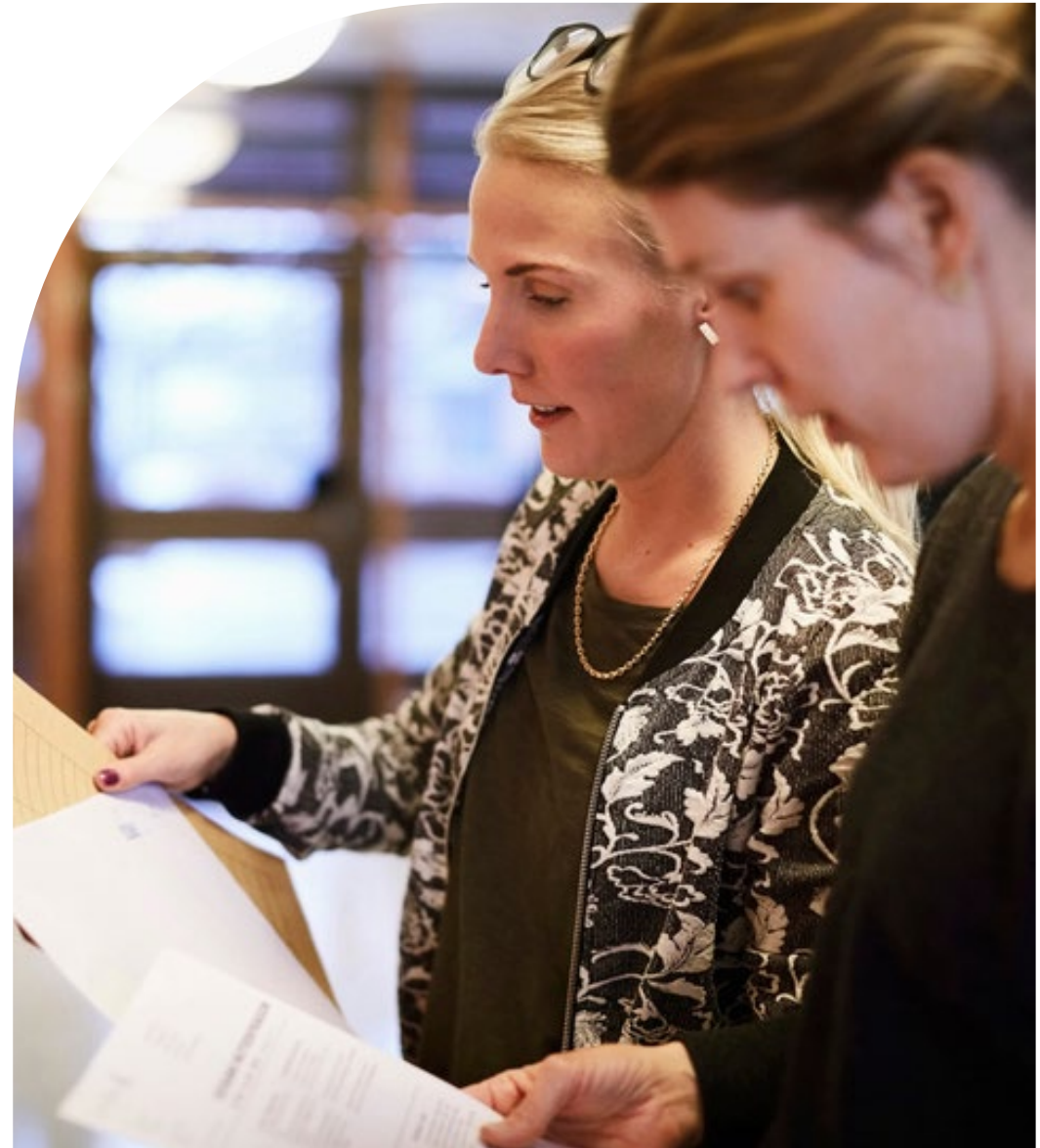
Nuoret opettajat kokevat perehdytyksen ja mentoroinnin olevan merkittäviä seikkoja työhyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta. Puutteellinen perehdytys ja vertaistuen vähäisyys lisäävät epävarmuutta ja kuormitusta erityisesti uran alkuvaiheessa (Kauppi ym. 2022). Työelämän nopea muutos, yhteiskunnan polarisoituminen ja resurssien niukkuus ovat lisänneet epävarmuutta. Sen vastapainoksi nuoret opettajat kaipaavat selkeitä rakenteita ja tukea työuran alkuvaiheessa (OAJ 2024).

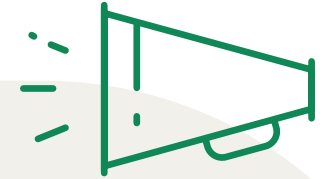
Nuorten opettajien työhyvinvointi on ollut koetuksella, mutta se on myös kehittynyt myönteisesti viime vuosina. Työn imu on pysynyt hyvällä tasolla, ja yhteisöllisyys ja työn merkityksellisyys ovat keskeisiä voimavaroja. Kuormitusta aiheuttavat erityisesti työmäärä, epäselvät roolit ja heikko perehdytys.

Nuorten opettajien työhyvinvointia tukevat myönteinen vuorovaikutusilmapiiri, kollegoiden tuki ja mahdollisuus osallistua yhteisölliseen kehittämiseen. Työyhteisön tuki ja mentorointi ovat erityisen tärkeitä uran alkuvaiheessa (Sainio ym. 2022). Nuoret opettajat hyötyvät erityisesti työnohjauksesta, palauttavista tauoista ja mahdollisuudesta osallistua virkistystoimintaan. Työhyvinvoinnin tukitoimet ovat kuitenkin usein heikosti saavutettavissa juuri uran alkuvaiheessa (Saaranen ym. 2020).

”Yhteisopettajuus vähentää yksin tekemistä. Arjen yhteistyö ja jaettu johtajuus auttavat.”

Muita tärkeäksi havaittuja keinoja tukea nuorten opettajien työssä jaksamista ovat esimerkiksi mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön ja rakenteisiin, toimiva työyhteisö ja esihenkilötyö sekä riittävä työaika tehtävien toteuttamiseen. Nuorten opettajien hyvinvointi on oleellista koko koulutusjärjestelmän tulevaisuudelle. Heidän tukemisensa ei ole vain yksilön etu, vaan myös laadukkaan ja kestävä opetuksen edellytys, sillä työuupumus ja korkea työkuorma lisäävät nuorten opettajien alanvaihtoaikeita. Sitoutumisen puute ja pettymys koulujärjestelmään ovat siihen yleisiä syitä (Räsänen ym. 2020).





Kiinnitä huomiota

- Työkyvyn tuki alkaa perehdytyksestä. Varmista toimintamalli uusien, erityisesti nuorten työntekijöiden perehdytykseen, ja hyödynnä myös mentorointia ja työparikäytäntöjä. Voisiko jokainen uusi opettaja ja koulunkäynninohjaaja saada määrääjäksi tuekseen kokeneen kollegan?
- Tunnista nuorten työntekijöiden kuormituksen merkit ajoissa ja vakiinnuta erityisesti varhaisen tuen malli. Tarjoa nuorille matalan kynnyksen keskusteluapua, työnohjausta ja monipuolisia mahdollisuuksia virkistystoimintaan.
- Tue nuorten opettajien keskittymistä ydintehtäväänsä, auta työn rajaamisessa, kannusta vaativissa oppilas- ja huoltajakohtaamisissa ja vahvista kokemusta työn merkityksellisyydestä. Mahdollista jokaisen työntekijän osallistuminen kehittämistyöhön ja anna tilaa ammatilliselle kasvulle.
- Kiinnitä erityinen huomio nuorten, työuransa alussa olevien johtamiseen. Kouluta rehtoreita osallistavaan ja kuuntelemaan esihenkilötyöhön. Vahvista koko työyhteisön vuorovaikutuskulttuuria ja luottamusta.
- Pohdi ja tarjoa mahdollisuuksia vaikuttaa työn sisältöön, aikatauluihin ja rakenteisiin. Tue ammatillisessa koulutuksessa nuorten opettajien palautumista, hyödyntämällä esimerkiksi vuosityöaikaa.

Opetusalalla
vaikutusmahdollisuudet
tukevat työkykyä – työyhteisö
ja toimiva esihenkilötyö ovat
voimavaroja



Lyhyesti

- Opetusalalla on paljon voimavaratekijöitä. Toimiva työyhteisö, työn hallinnan tunne ja hyvä esihenkilötyö ovat alan keskeisimpiä työhyvinvoinnin lähteitä.
 - Lähes kaikki opetustoimen työntekijät kokevat työnsä tärkeäksi ja merkitykselliseksi.
 - Esihenkilötyöhön ollaan aiempaa tyytyväisempiä. Johtamisen laatu ja rakenteet vaikuttavat suoraan työhyvinvointiin.
- Opettajien jaksamisen tukemisessa ovat avainasemassa osallistava johtaminen, selkeät käytännöt työajan ja palautumisen järjestelyissä sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön. Vaikutusmahdollisuuksia kannattaa seurata ja vahvistaa, koska tilannekuva on osin ristiriitainen.

"Työn merkityksellisyys ja mahdollisuus vaikuttaa omaan opetukseen sekä lasten ja nuorten kanssa työskentely koetaan palkitsevaksi. Työyhteisö ja kollegat ovat tärkeä voimavara. Esihenkilön tuki ja hyvä ilmapiiri lisäävät jaksamista."

Opetusalalla vaikutusmahdollisuudet tukevat työkykyä – työyhteisö ja toimiva esihenkilötyö ovat voimavaroja



Lähes kaikki (95 %) sivistystoimen vastaajat pitävät työtään tärkeänä ja merkityksellisenä (Pekkarinen ym. 2025a). Työhyvinvointia tukevat tekijät, kuten hyvä johtaminen, yhteisöllisyys ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, ovat nousseet keskeisiksi tekijöiksi tyytyväisyyden taustalla (Kuntatyönantajat 2025). Kokemus merkityksellisyydestä korostuu hieman vanhimmilla vastaajilla sekä naisilla verrattuna nuorempiin ja miehiin (Keva 2025d). Opettajat kokevat työnsä merkitykselliseksi erityisesti oppilassuhteiden

kautta. Tämä lisää työn imua ja auttaa jaksamaan kuormittavissa tilanteissa (Lutovac ym. 2024). Innovatiivinen työkuultuuri lisää kokemusta työn merkityksellisyydestä ja arvostuksesta (Admiraal ym. 2023).

Työntekijöiden kokeman autonomian on todettu vahvistavan työn imua, innostusta, omistautumista ja uppoutumista työhön. Työn monipuolisuuden on havaittu edistävän työhyvinvointia ja terveyttä. Tutkimukset päätäntävällä omaan työhön ovat ristiriitaisempia. Olennaista on, mihin asiaan ja missä tilanteessa päätäntävalta liittyy. Koetut vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat hieman heikentyneet, ja sivistystoimialalla ne ovat hyvin vähäiset esimerkiksi suhteessa työn tekemisen fyysiseen paikkaan. Etätyön tekeminen opetusalalla on luonnollisesti hankalaa, ja neljä viidestä työntekijästä ei ole käytännössä koskaan etätyössä (Pekkarinen ym. 2025a, Keva 2025d). Päätäntävalta omiin työaikoihin, kuten niiden joustavuuteen, lisää tyytyväisyyttä ja vähentää siirtymistä työkyvyttömyyseläkkeelle. Työntekijälle tärkeää on hallinnan tunne omassa työssä. Se on kokemus siitä, että työ sujuu, on tasapainossa muun elämän kanssa ja sopivan haastavaa – ilman liiallista, uuvuttavaa kuormitusta (Ryynänen ym. 2020).

”Varhaisen tuen malli selkeine kriteereineen, tiivis työterveysyhteistyö ja osatyökykyisen paluun mallit. Organisaatioviestinnän kehittäminen pois ’kurjistumisen puheesta’, johdon looginen ja vaiheittainen muutosjohtaminen.”

Kuvio 13

Sivistysalan kuntatyöntekijöiden kokemia keskeisiä työn voimavaratekijöitä vuosina 2020–2024

	2020	2022	2024
Voin vaikuttaa työhöni liittyviin asioihin	69 %	68 %	66 %
Koen työni tärkeänä ja merkityksellisenä	94 %	94 %	95 %
Työyhteisössäni on hyvä ilmapiiri	77 %	77 %	84 %
Saan työkavereiltani tarvittaessa apua ja tukea		92 %	94 %
Luotan ihmisiin työyhteisössäni	85 %	85 %	88 %

Opetusalalla vaikutusmahdollisuudet tukevat työkykyä – työyhteisö ja toimiva esihenkilötyö ovat voimavaroja

Yhteisöllisyys, rehtorin tuki ja johtaminen sekä työn merkityksellisyys ovat opetusalan keskeisiä suojatekijöitä. Ne eivät yksinään poista työn kuormitustekijöitä, mutta voivat merkittävästi lieventää niiden vaikutuksia ja vahvistaa työkykyä. Näiden tekijöiden vahvistaminen vaatii tietoista johtamista, rakenteiden kehittämistä ja kulttuurin muutosta, jossa opettajien ja ohjaajien hyvinvointi nähdään osana koulun strategista kokonaisuutta.

Kollegoiden arvostava vuorovaikutus ja työyhteisön tuki vähensivät opettajien uupumusta ja kyynisyyttä. Yhteenkuuluvuuden tunne vahvistui, kun johtaminen oli kannustavaa ja emotionaalisesti tukevaa. Yhteisöllisyys suojaa uupumukselta. Turvallinen ja luottamuksellinen työilmapiiri sekä kollegoiden tuki lisäsivät yhteenkuuluvuuden tunnetta (Admiraal ym. 2023, Sainio ym. 2022).



Yhteisöllisyyden suojavaikutus näkyy esimerkiksi kollegiaalisessa tuessa ja silloin, kun yhteinen työn kehittäminen koetaan tärkeänä voimavarana muutoksissa ja arjen haasteissa. Jaettu kasvatuksellinen päämäärä lisää yhteenkuuluvuutta ja motivaatiota. Avoin keskustelukulttuuri ja usein siihen nojaava psykologinen turvallisuus puolestaan tukevat työssä jaksamista (ks. esimerkiksi Työterveyslaitos 2022, Kauppi ym. 2022).

Yhteisöllisyyden puute voi johtaa eristäytymiseen ja kokemukseen siitä, että ongelmat jäävät yksilön vastuulle. Siksi keskeinen osa työhyvinvoinnin johtamista on vahvistaa yhteisöllisyyttä. Kriisitilanteissa yhteisöllinen suunnittelu on erityisen tärkeää. Esimerkiksi koronapandemian aikana yhteisöllinen työn suunnittelu ja reilu työnjako auttoivat eteenpäin. Johtajien rooli korostuu emotionaalisen tuen ja palautumisen mahdollistajana. Rehtorin ymmärtäväinen, kuunteleva ja autonomian tukemiseen perustuva johtaminen edistää opettajien jaksamista. Ristiriitaisen tai etäisen johtamisen puolestaan nähdään heikentävän työyhteisön ilmapiiriä ja lisäävän yksinäisyyden tunnetta (Sainio ym. 2022).

”Hyvä ja avoin työyhteisö, jossa voi pyytää apua, sekä rehtorin tuki ja matala kynnys keskusteluun, ovat tärkeitä voimavaroja. Työnohjaus ja mentorointi nuorille opettajille tukevat jaksamista.”

Opetusalalla vaikutusmahdollisuudet tukevat työkykyä – työyhteisö ja toimiva esihenkilötyö ovat voimavaroja



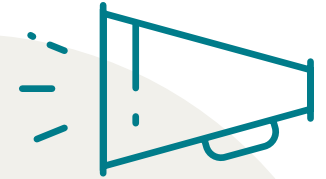
”Työajan ja palautumisen järjestelyt, kuten osa-aikaratkaisut ja vuosityöajan jaksottaminen, voivat helpottaa jaksamista ja työn hallintaa, mutta niiden toteutus vaatii selkeitä käytäntöjä ja riittäviä resursseja.”

Kuvio 14

Sivistysalan kuntatyöntekijöiden kokema tyytyväisyys esihenkilötyöhön vuosina 2020–2024

	2020	2022	2024
Olen tyytyväinen esihenkilöni johtamistapaan	70 %	72 %	75 %
Saan esihenkilöltäni tarvittaessa apua ja tukea	77 %	79 %	79 %

Keskeisinä rehtorin tuen ja johtamisen elementteinä voidaan tunnistaa osallistava johtaminen, tuki ja läsnäolo, selkeä viestintä ja rakenteet sekä kehittymisen mahdollistaminen. Rehtorin johtamistyyli vaikuttaa suoraan opettajien työtyytyväisyyteen ja työssä jaksamiseen. Esihenkilön tuki voi toimia puskurina stressitekijöitä vastaan ja vahvistaa työntekijöiden resilienssiä (Lerkkanen ym. 2020).



Kiinnitä huomiota

- Ylläpidä opettajien työn merkityksellisyyden kokemusta antamalla heille mahdollisuus keskittyä ydintehtäviin ja oppilassuhteisiin. Tunnista ja hyödynnä oppilaiden näkökulma: opettajat peilaavat usein työhyvinvointiaan oppilaiden kokemusten kautta.
 - Rakenna ja tue vertaistuen rakenteita sekä vakiinnuta työparikäytännöt osaksi koulun arkea. Luo rakenteita, joissa opettajat voivat jakaa kokemuksia ja kehittää työtään yhdessä.
 - Seuraa ja arvioi työhyvinvointia systemaattisesti. Hyödynnä kyselytutkimuksia ja henkilöstöpalautetta työhyvinvoinnin seurannassa. Kohdenna kehittämistoimia tulosten avulla. Muista Kevan tarjoamat kyselyt toimenpiteitä suunnitellessasi.
- Vahvista työhyvinvoinnin suojatekijöitä keskittymällä johdonmukaiseen johtamiseen, selkeisiin rakenteisiin ja myönteiseen organisaatiokulttuuriin. Ota käyttöön ja juurruta yhteisöön selkeä varhaisen tuen malli, tiivistä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa ja vahvista sisäistä myönteistä puhetta.
 - Varmista, että opetusalan ammattilaisten osaaminen ja kokemus eivät katoa ennenaikaisesti työelämästä. Käytä työn muokkaamista keinona tukea työssä jaksamista.

Yhteenveto: Tilannekuvasta työkyvyn johtamiseen

Yhteenveto: Tilannekuvasta työkyvyn johtamiseen

Tässä toimialakatsauksessa on tarkasteltu Kevassa vakuutetun opetuksen toimialan henkilöstön työkykyä ja työoloja. Ammattialoista sivistystoimialan (opettajien, ohjaajien ja hallinnon) työntekijöiden tilannetta kuvataan niin peruskouluissa, lukiossa kuin ammatillisessa koulutuksessa.

Työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus on opetuslalla pienempi kuin kunta-alalla keskimäärin ja vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä noussut. Kunta-alalla vakuutettujen peruskoulujen, lukioden ja ammattioppilaitoksissa työskentelevien opettajien keski-ikä onkin ollut nousussa viimeisen kymmenen vuoden ajan. Koulunkäynninohjaajat ovat opettajia selvästi nuorempi työntekijäryhmä: heidän keski-ikänsä on alle 44 vuotta.



Yhteenveto: Tilannekuvasta työkyvyn johtamiseen

Kevan julkisen alan työhyvinvointitutkimus tarjoaa kattavan näkymän julkisen alan henkilöstön kokemuksiin työoloista, kuormituksesta, voimavaroista ja työyhteisöistä (Pekkarinen ym. 2025a). Työhyvinvointi on kehittynyt myönteisesti viimeisen kahden vuoden aikana koko julkisella alalla, myös sivistystoimialalla. Lähes kaikki sivistystoimialan työntekijät kokevat työnsä merkitykselliseksi ja tärkeäksi. Innostus ja työn ilo ovat lisääntyneet, ja aiempaa useampi tutkimukseen vastanneista suosittelee työpaikkaansa. Palautuminen työpäivän rasituksesta on parantunut hieman ja työn merkityksellisyys säilynyt vahvana.

Työyhteisöjen ilmapiiri ja luottamus ovat vahvistuneet. Tukea kollegoilta saadaan hyvin, ja neljä viidestä kokee voivansa luottaa työyhteisönsä ihmisiin. Esihenkilöt käsittelevät muutoksia aiempaa useammin yhdessä henkilöstön kanssa, ja esihenkilötyön laatuun ollaan aiempaa tyytyväisempiä. Työpaikoilla, joissa esihenkilötyö koetaan hyväksi, myös työyhteisön toimivuus, kehittämisaktiivisuus ja työn hallinta ovat paremmalla tasolla. Esihenkilöt kokevat oman työkuormituksensa suureksi, ja työn henkinen paine korostuu. Myönteisen kehityksen ohessa ilmenee joitakin

huolenaiheita, jotka vaativat seurantaan. Nuorten työntekijöiden mielenterveysoireilu ja alentunut työkyky näkyvät koko julkisella sektorilla (Pekkarinen ym. 2025a).

Kevan työkyvyttömyysriskianalyysi vahvistaa näkemystä siitä, että opetustoimen henkilöstö on työkyvyn näkökulmasta suhteellisen hyvässä asemassa (Keva 2025a). Riskiennusteiden ja tilastojen mukaan opetustoimen henkilöstö, erityisesti opettajat, on suhteellisen hyvässä asemassa verrattuna moniin muihin julkisen sektorin ammattiryhmiin. Työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus on pienempi, ja poissaoloja kertyy opettajille muuta kunta-alaa vähemmän. Työkykyjohtamisen kehittäminen, esihenkilötyön vahvistaminen ja varhaisen tuen mallien hyödyntäminen ovat keskeisiä keinoja, joilla opetustoimen organisaatiot voivat vahvistaa henkilöstön työkykyä ja siten vähentää työkyvyttömyyden kustannuksia. (ks. myös Pekkarinen ym. 2025b)

Yhteenveto: Tilannekuvasta työkyvyn johtamiseen



Opetuksen ja sivistyksen toimialalla selvästi yli puolet työntekijöistä arvioi työnsä henkisesti raskaaksi. Fyysinen kuormitus on opetuksen toimialalla kuitenkin selvästi vähäisempää kuin esimerkiksi varhaiskasvatuksessa tai sosiaali- ja terveysalalla. Alle 30-vuotiaiden opetuslalla työskentelevien kokemus kuormituksesta on vahvistunut. Tämä ryhmä kaipaakin erityistä ja kiireellisintä huomiota työhyvinvointinsa kehittämisessä. Työ on nuorilla henkisesti aiempaa raskaampaa, fyysinenkin kuormitus kasvussa ja koetut vaikutusmahdollisuudet työhön aiempaa vähäisemmät (Pekkarinen ym. 2025a, Keva 2025d).

Erityisopettajien ja koulunkäynninohjaajien työ on muuttunut viimeisen kymmenen vuoden aikana merkittävästi. Työhyvinvoinnin kannalta keskeistä on, etteivät muutokset jää rakenteellisiksi, vaan tukevat myös työn mielekkyyttä, arvostusta ja jaksamista. Koulunkäynninohjaajien ja avustajien työhyvinvointi on ollut koetuksella, mutta viime vuosien kehitys, erityisesti lainsäädännön muutos ja roolin selkeyttäminen, tarjoaa mahdollisuuksia parempaan (ks. esimerkiksi Kuntaliitto 2025, Sainio ym. 2022).

Yhteenveto: Tilannekuvasta työkyvyn johtamiseen

Työn merkityksellisyys ja henkilöstön kokemus ammatillinen osaaminen ovat koko julkisen sektorin ja myös opetusalan työn vahvuuksia. Osaamisen kokemus suhteessa työn vaatimuksiin on korkealla tasolla, ja henkilöstö kokee pystyvänsä vastaamaan hyvin työn haasteisiin (Pekkarinen ym. 2025a, Keva 2025d).

Työyhteisöjen ilmapiiri ja luottamus ovat säilyneet vahvoina. Tyytyväisyys esihenkilöiden toimintaan on vahvistunut vuoden 2022 jälkeen. Työn voimavarat, kuten hyvä työyhteisötuki, esihenkilötyö ja työn hallinnan tunne, tukevat työssä jaksamista ja työkykyä. Työyhteisökokemus on kehittynyt myönteisesti ja ilmapiirikysymysten tulokset vahvistuneet kautta linjan. Tämä viittaa siihen, että vuorovaikutus työyhteisöissä on parantunut, mikä osaltaan tukee työhyvinvointia (Pekkarinen ym. 2025a, Keva 2025d).

Oppilaiden käyttäytymisen muutokset heijastavat laajempia yhteiskunnallisia ilmiöitä, kuten mielenterveyden haasteiden yleistymistä ja koulutuksen resurssien kiristymistä. Opettajan rooli on laajentunut ajan kuluessa pedagogisesta tiedonvälittäjästä kasvun ja hyvinvoinnin tukijaksi. Vaikka pedagoginen työ on vaativampaa kuin koskaan, koronapandemian jälkeisessä työhyvinvoinnin kehityksessä on nähtävissä paljon myönteisiä merkkejä. Silti erityisesti nuorimpien opetusalan ammattilaisten – niin opettajien, ohjaajien kuin hallinnon työntekijöiden – työhyvinvointia on syytä tarkkailla. On tärkeää päivittää tilannekuvaa jatkuvasti ja kohdistaa sen perusteella huolellisesti valikoituja toimia, joilla ylläpidetään ja kehitetään opetusalan ammattilaisten työkykyä.

Käytetyt aineistot

Katsauksen laadinnassa on käytetty seuraavia Kevan rekisteri- ja tutkimustietoja:

Avaintiedot: Tilastot perustuvat noin 180 000 kunta-alan eläkevakuutetun sairauspoissaolotietoihin vuosina 2023 ja 2024. Tiedot on koottu kuntaorganisaatioista, jotka ovat tallentaneet henkilöstönsä sairaus- ja tapaturmapoissaolojen alku- ja päättymispäivät ilman diagnoositietoa Kevan Avaintiedot-palveluun. Mukana on suuria kuntia, kaupunkeja ja kunnallisia osakeyhtiöitä.

Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimus (Pekkarinen ym. 2025a): Tutkimuksella kartoitetaan joka toinen vuosi kunta-alan, hyvinvointialueiden, valtion virastojen ja evankelisluterilaisen kirkon työoloja ja työhyvinvointia. Tutkimus käynnistyi vuonna 2014 ja on kattanut vuodesta 2018 alkaen koko julkisen sektorin. Tutkimusaineisto perustuu sektoreittain edustavaan otokseen kunta-alan, hyvinvointialueiden, valtion ja kirkon alan henkilöstöstä iän, sukupuolen ja ammattialatietojen mukaan. Vuonna 2024 tutkimukseen haastateltiin puhelimitse noin 3 500 julkisen alan palkansaajaa, joista kunta-alaa edusti noin 1 000, sivistystoimea noin 380 ja sivistystoimen nuoria (alle 30-vuotiaat) työntekijöitä noin 40 vastaajaa. Sivistyksen ammattialalla yleisimmät ammattinimikkeet olivat opettajat ja koulunkäynnin ohjaajat, joiden lisäksi mukana oli jossain määrin kirjasto-, arkisto- ja museotyöntekijöitä.

Kevan työkyvyttömyysriskiennuste (Keva 2025a): Kevan työkyvyttömyysriskiä ennustava tilastollinen malli tuottaa vuoden 2024 lopun kunta-alan ja hyvinvointialueiden henkilöstölle kuvauksen välittömässä työkyvyn menettämisen riskissä olevista henkilöstöryhmistä. Tulosten perusteella voidaan arvioida vuoden 2024 lopun kunta-alan henkilöstön seuraavan kolmen vuoden riskiä päätyä työkyvyttömyyseläkkeelle ja vertailla esimerkiksi ammatti- ja ikäryhmiä keskenään. Lisäksi voidaan arvioida muiden riskiin vaikuttavien tekijöiden, kuten eripituisten sairauspoissaolojen, vaikutusta työkyvyttömyyden riskiin edellä mainituissa ammatti- ja ikäryhmissä. Tässä tarkastelussa opetusalan henkilöstö jakautuu peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajiin, luokanopettajiin ja erityisopettajiin. Lisäksi mukana ovat koulunkäynninohjaajat sekä ryhmä ”muut opettajat ja opetusalan asiantuntijat”. Ammattiluokituksessa ammattikoulujen opettajista suuri osa kuuluu peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajiin.

Kevan eläköitymisennuste (Keva 2025c): Marraskuun 2024 tilanteen pohjalta tehdyssä ennusteessa on tarkasteltu arvioitua vanhuus-, osatyökyvyttömyys- ja työkyvyttömyyseläkepoistumaa vuosina 2025–2044. Ennuste kattaa ns. työ- ja virkasuhteiset työeläkevakuutetut: noin 333 000 kuntatyöntekijää ja 243 000 hyvinvointialuetyöntekijää, noin 104 000 valtion eläkejärjestelmän mukaan vakuutettua työntekijää sekä noin 14 000 kirkon työntekijää. Ennusteen tarkoitus on mallintaa nimenomaan nykyisen henkilöstön eläköitymistä, minkä takia tulevaisuudessa työnsä aloittavia uusia työntekijöitä ei ole otettu huomioon. Ennustamisen pohjalla ovat viime vuosien toteutuneet eläköitymiset ikärakenteen ja sen muutoksen, ammattiryhmät ja sukupuolen huomioon ottaen. Ennusteen ammattiluokitus perustuu Tilastokeskuksen luokitteluun. Ammattiluokituksessa ammattikoulujen opettajista suuri osa kuuluu peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajiin.

Lähteet

Admiraal, W., Kittelsen Røberg, K-I (2023). Teachers' job demands, resources and their job satisfaction: Satisfaction with school, career choice and teaching profession of teachers in different career stages. Teaching and Teacher Education. Vol 125. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X23000513?via%3Dihub>

Digikilta (2021). Digitaalisen oppimisen ja koulutuksen tutkimus Suomessa – Digikilta-selvitys 2020. Verkkosivu. <https://www.digikilta.fi/ajankohtaista/digitaalisen-oppimisen-ja-koulutuksen-tutkimus-suomessa-digikilta-selvitys-2020/>

Eklund, G., Sundqvist, C., Lindell, M., Toppinen, H (2020). A study of Finnish primary school teachers' experiences of their role and competences by implementing the three-tiered support. European Journal of Special Needs Education, 36(5), 729–742. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/08856257.2020.1790885>

Finlex (2025). Laki perusopetuslain muuttamisesta. 245/2025. <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/saaduskokoelma/2025/245>

Hakanen, J (2004) Työuupumuksesta työn imuun. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136585/Hakanen_Työuupumuksesta_ty%C3%B6n_imuun.pdf

Kauppi, M., Vesa, S., Kurki, A., Olin, N., Aalto, V., Ervasti, J (2022). Opettajat muuttuvassa koulumaailmassa: Opettajien työhyvinvoinnin kehitys opetussuunnitelmauudistuksen aikana. Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-994-5>

Keva (2024a). Sairauspoissaolomäärien kehitys julkisella alalla. Verkkosivu. https://www.keva.fi/globalassets/uutishuone/uutisten-tiedostoliitteet/2024/keva_sairauspoissaolojen_kehitys_julkisella_alalla_12-2024.pdf

Keva (2025a). Työkyvyttömyysriskiennuste kertoo, missä henkilöstöryhmissä sairauspoissaolot ennustavat työkyvyttömyyttä. Uutinen. <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/työkyvyttömyysriskiennuste-kertoo-missa-henkilöstöryhmissä-sairauspoissaolot-ennustavat-työkyvyttömyyttä>

Keva (2025b). Yhä useammassa julkisen alan organisaatiossa on onnistuttu vähentämään sairauspoissaoloista aiheutuvia kustannuksia. Uutinen. <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/yha-useammassa-julkisen-alan-organisaatiossa-on-onnistuttu-vahentamaan-sairauspoissaoloista-aiheutuvia-kustannuksia/>

Keva (2025c). Julkisen alan eläköitymisennuste. Verkkosivu. <https://www.keva.fi/uutishuone/tutkimukset-tilastot-ja-ennusteet/>

Keva (2025d). Keva tutkii. Tutkittua tietoa työelämän tueksi. Verkkosivu. https://kevatutkii.keva.fi/julkisen_alan_työhyvinvointi/

Kuntaliitto (2025) Yleiskirje 5/2025. Oppimisen ja koulunkäynnin tuen uudistus esi- ja perusopetuksessa. Verkkosivu. <https://www.kuntaliitto.fi/yleiskirjeet/2025/oppimisen-ja-koulunkäynnin-tuen-uudistus-esi-ja-perusopetuksessa>

Kuntatyönantajat (2025). Opettajien työhyvinvointi on parantunut koko maassa ja kaikilla koulutusasteilla. Uutinen. <https://www.kt.fi/uutiset-ja-tiedotteet/2025/opettajien-työhyvinvointi-on-parantunut>

Lastenklinikan Kummit (2025). Huolestuttava tulos lasten mielenterveydestä rehtorien kyselyssä – ”Kuka kantaa vastuuta?” Verkkosivu. <https://kummit.fi/huolestuttava-tulos-lasten-mielenterveydesta-rehtorien-kyselyssa-kuka-kantaa-vastuuta/>

Lerkkanen M-K., Pakarinen, E., Messala, M., Penttinen, V., Aulén, A-M., Jögi A-L (2020). Opettajien työhyvinvointi ja sen yhteys pedagogisen tytön laatuun. Jyväskylän yliopiston psykologia laitoksen julkaisuja 358. <https://jyx.jyu.fi/bitstreams/7df7e438-8dd6-4cee-9c9b-1c77dd9ac4d7/download>

Lutovac, S., Uitto, M., Keränen, V., Kettunen, A., Assunção Flores, M (2024). Teachers’ work today: Exploring Finnish teachers’ narratives, Teaching and Teacher Education. Vol 137. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X23003669?via%3Dihub>

Motiivi (2025). Oppimisen tuki ottaa uuden suunnan – Koulunkäynninohjaajat saavat viimein arvoisensa aseman. Artikkel. <https://motiivilehti.fi/lehti/artikkeli/oppimisen-tuki-ottaa-uuden-suunnan-koulunkaynninohjaajat-saavat-viimein-arvoisensa-aseman/>

OAJ (2024). Opetusalan työolobarometri. Raportti. https://www.oaj.fi/contentassets/476cfb03fec74aa0a9feea4166f4dba7/opetusalan_tyoolobarometri_2024.pdf

OKM (2021). Oppivelvollisuuden laajentaminen. Verkkosivu. <https://okm.fi/oppivelvollisuuden-laajentaminen>

OKM (2023a). PISA 2022: Osaaminen heikentynyt Suomessa ja lähes kaikissa muissa OECD –maissa. Tiedote. <https://okm.fi/-/pisa-2022-osaaminen-heikentynyt-suomessa-ja-lahes-kaikissa-muissa-oecd-maissa>

OKM (2023b). Sivistyskatsaus kuvaa Suomen koulutus- ja kulttuurisektorin kehitystä viime vuosikymmenien ajalta nykypäivään. Tiedote. <https://okm.fi/-/sivistyskatsaus-kuvaa-suomen-koulutus-ja-kulttuurisektorin-kehitysta-viime-vuosikymmenien-ajalta-nykypaivaan>

OKM (2024). Oppimisen tukea esi- ja perusopetuksessa vahvistetaan. Tiedote. <https://okm.fi/-/oppimisen-tukea-esi-ja-perusopetuksessa-vahvistetaan>

OKM (2025). Oppimisen ja koulunkäynnin tuen uudistamisesta kysyttyä. Verkkosivu. <https://okm.fi/oppimisen-tuesta-kysyttya>

Opetushallitus (2021). Etäopetuksen tilannekuva koronapandemiassa vuonna 2020. Raportit ja selvitykset 2021:4. <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/etaopetuksen-tilannekuva-koronapandemiassa-vuonna-2020>

Opetushallitus (2022). Perusopetuksen järjestäminen ja koronatilanteesta palautuminen 1.8.2022 alkaen. Verkkosivu. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/perusopetuksen-jarjestaminen-ja-koronatilanteesta-palautuminen-182022-alkaen>

Opetushallitus (2025a). Perusopetuksen oppilaiden poissaolot. Verkkosivu. <https://www.oph.fi/fi/teemat-ja-kehittaminen/perusopetuksen-oppilaiden-poissaolot>

Opetushallitus (2025b). Oppimisen tuen uudistus. Verkkosivu. <https://www.oph.fi/fi/oppimisen-tuen-uudistus>

Opetushallitus (2025c). Oppimisen ja koulunkäynnin tuki. Verkkosivu. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/perusopetus/oppimisen-ja-koulunkaynnin-tuki>

Pekkarinen, L., Korhonen, M., Erkkilä, T (2025a). Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2024. Kevan tutkimuksia 2/2025.
<https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/kevan-tutkimus-julkisen-alan-tyohyvinvointi-vuonna-2024.pdf>

Pekkarinen, L., Erkkilä, T., Lahdenniemi, M (2025b). Työkykyjohtaminen ja työterveysyhteistyö julkisella alalla vuonna 2025. Työkyvyn tuki ja sen kehittäminen muuttuvassa toimintaympäristössä. Kevan tutkimuksia 3/2025.
https://www.keva.fi/globalassets/uutishuone/uutisten-tiedostoliitteet/2025/keva_tyokykyjohtaminen-ja-tyoterveysyhteisty_2025.pdf

Ryynänen, J., Simonen, A., Karkkola, P (2020) Psykologiset perustarpeet työelämässä – autonomian edistämiseksi kohti työn imua. Työelämän tutkimus. 18 (3). <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/97977/55987>

Räsänen, K., Pietarinen, J., Pyhältö, K (2020) Why leave the teaching profession? A longitudinal approach to the prevalence and persistence of teacher turnover intentions. Soc Psychol Educ 23, 837–859.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s11218-020-09567-x>

Saaranen, T., Juntunen, A., Kankkunen, P (2020). Terveysalan opettajien työhyvinvointi ja sen edistäminen - työntekijän ja hänen työnsä näkökulma. Hoitotiede. 32, (3), 154–165. <https://erepo.uef.fi/items/885d57f1-4b75-45a0-86d3-9c566dc5d400>

Sainio, M., Hämeenaho, P., Rönkkö, M., Nurminen, T., Torppa, M., Poikkeus, A-M., Merjonen, P., Aro, T (2022) Interpersonal work resources and school personnel well-being before and after lockdown during the first phase of the COVID-19 pandemic in Finland. Teaching and Teacher Education: Leadership and Professional Development. Vol 1. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2667320722000100?via%3Dihub>

Salmela-Aro, K., Upadyaya, K., Ronkainen, I., Hietajärvi, L (2022). Opettajien työn imu ja työuupumus koronapandemian aikana. Kasvatus 53 (5), 498–512.
<https://journal.fi/kasvatus/article/view/125525/75469>

Salmela-Aro, K., Huotilainen, M., Ikonen, A (2025). Rehtoribarometri 2024. Verkkosivu. https://educaflagship.fi/fi/tietoa-tutkimuksesta/tutkimusalue-4/rehtoribarometri/raportti-rehtoribarometri-2024_valmis.pdf/@download/file

Saloviita, T., Pakarinen, E. (2021) Teacher burnout explained: Teacher-, student-, and organization level variables. Teaching and Teacher Education. Vol 97. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X20314128?via%3Dihub>

Sirkko, R (2022). Koulunkäynninohjaajien asema ja työnkuva inklusioon pyrkivässä koulussa. Oppimisen ja oppimisvaikeuksien erityislehti, 2022, Vol. 32, No. 2. Niilo Mäki -säätiö. https://bulletin.nmi.fi/wp-content/uploads/2022/05/Sirkko-NMI-Bulletin_2_2022.pdf

THL (2023). Lapset, nuoret ja perheet. Nuorten hyvinvointi. Verkkosivu. <https://thl.fi/aiheet/lapset-nuoret-ja-perheet/hyvinvointi-ja-terveys/nuorten-hyvinvointi>

THL (2025). Tutkimus ja kehittäminen: Kouluterveyskysely. Verkkosivu. <https://thl.fi/tilastot-ja-data/tilastot-aiheittain/lapset-nuoret-ja-perheet/lasten-ja-nuorten-hyvinvointi-kouluterveyskysely>

Työterveyslaitos (2022). Opettajien työhyvinvointi heikentyi uuden opetussuunnitelman myötä. Tiedote. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/opettajien-tyohyvinvointi-heikentyi-uuden-opetussuunnitelman-myota>

Työterveyslaitos (2024). Seurantatietoa kuntatyöntekijöiden työoloista ja hyvinvoinnista pandemian ja sote-uudistuksen jälkeen. Verkkosivu. <https://www.ttl.fi/sites/default/files/2024-12/kunta10-paatulokset-2024-mediatilaisuus.pdf>

Verkkouutiset (2023). Uudet Pisa-tulokset julki – suomalaisnuorten lukutaito ja matematiikan osaaminen heikentyneet yhä. <https://www.verkkouutiset.fi/a/uudet-pisa-tulokset-julki-suomalaisnuorten-lukutaito-ja-matematiikan-osaaminen-heikentyneet-yha/>

Vertanen-Greis, H., Löyttyäniemi, E., Uitti, J., Putus, T (2022) Work ability of teachers associated with voice disorders, stress, and the indoor environment: A questionnaire study in Finland. Journal of Voice, Vol 36, Issue 6, 879.e5 - 879.e11 [https://www.jvoice.org/article/S0892-1997\(20\)30366-0/abstract](https://www.jvoice.org/article/S0892-1997(20)30366-0/abstract)

Opetuksen toimialakatsaukseen on koottu Kevan tutkimus- ja tilastotietoa, tutkimuskirjallisuutta sekä haastateltu toimialan henkilöstöä työkyvyn tilanteesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Tiedon avulla Kevan asiantuntijat käyvät katsauksessa läpi toimialan ongelmakohtia, voimavaroja sekä tarjoavat keinoja työkykyjohtamisen tueksi.

Toimialakatsaus on suunnattu työkykyjohtamisen tueksi erityisesti esihenkilöille, toimialajohdolle ja henkilöstöpalveluille, mutta sen toivotaan lisäävän ymmärrystä opetuksen toimialalla työskentelevien työkyvyn erityiskysymyksistä laajemminkin.



Käyntiosoite Unioninkatu 43, Helsinki
Postiosoite Keva, 00087 KEVA
Puhelin 020 614 21
Nettiosoite www.keva.fi

