

# Opettajien työhyvinvointi -tutkimus: aikasarjat (Syksy 2025)

AUTHOR  
Lauri Hietajärvi & Olli-Pekka Heinimäki

Raportin tulokset perustuvat ensimmäisenä koronakeväänä vuonna 2020 aloitettuun opettajien työhyvinvointia koskevaan kyselytutkimukseen. Aineistonkeruuta on siitä lähtien jatkettu puolivuosittain, aina loppukeväisin ja -syksyisin.

Lisätietoja tutkimushankkeesta löytyy [EDUCA-lippulaivajohelman sivuilta](#) ja [Zenodosta](#). Jälkimmäisestä on saatavilla myös hankkeesta avoimeksi saatettuja tutkimusaineistoja. Tutkimushankkeeseen, aineistoon ja tuloksiin voi viitata käyttämällä seuraavaa DOI-tunnistetta: <https://doi.org/10.5281/zenodo.18183612>

Perustietojen jälkeen raportissa esitellään työn imu ja työuupumus kehitys aikasarjoina sekä näiden tarkempia analyysejä. Tämän jälkeen esitellään aikasarjoja muista keskeisistä opettajien työhyvinvoinnin osa-alueista ja indikaattoreista: psykologiset perustarpeet, työn merkitys, työstä palautuminen, työn turhakkeet, työ määrään liittyvä stressi ja alanvaihtoaikeet.

Tuloksia esintuvissa kuvioissa pisteet kuvaavat keskiarvoja, palkit 95%:n luottamusvälejä ja viivat kehitystrendejä. Raportin lopusta löytyy lisätietoja käytetyistä mittareista.

## Perustiedot aineistosta

Taulukko 1: Vastaajamäärät eri mittauskertoilla

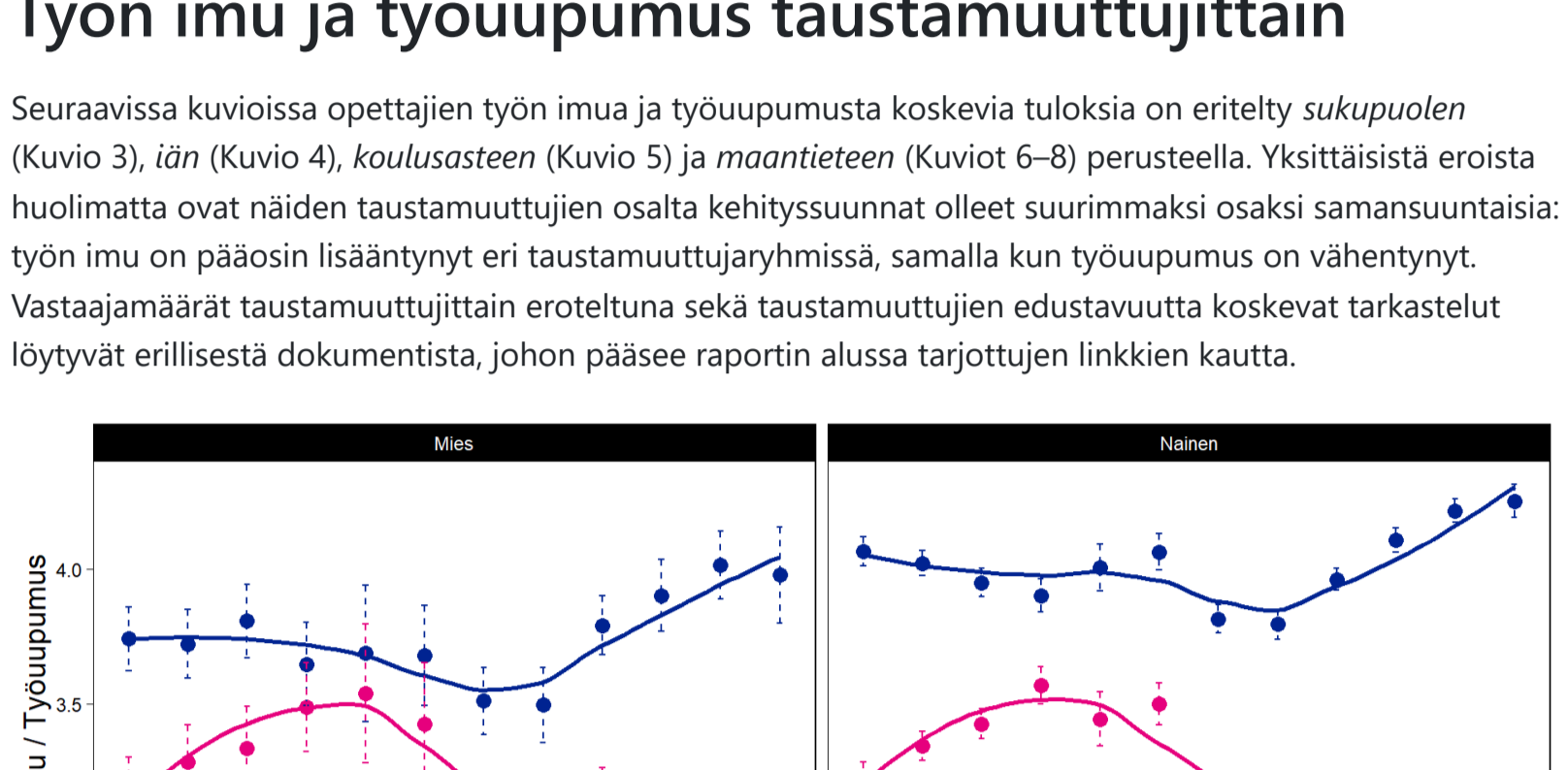
Ajankohta	n	%
Kevät 2020	1182	0.08
Syksy 2020	1502	0.10
Kevät 2021	1336	0.09
Syksy 2021	1046	0.07
Kevät 2022	476	0.03
Syksy 2022	687	0.04
Kevät 2023	1628	0.11
Syksy 2023	1396	0.09
Kevät 2024	1487	0.10
Syksy 2024	1821	0.12
Kevät 2025	1863	0.12
Syksy 2025	964	0.06

*Huom.*  
Syksyn 2025 keräys toteutettiin vain pitkäitääspaneeleihin osallistuvilla.

## Opettajien työn imu ja työuupumus 2020-Syksy 2025

Tutkimuskirjallisuudessa opettajien työhyvinvointia kuvataan usein kahden työhyvinvoinnin kannalta keskeisen psykologisen tekijän, *työn imun* (tai työinnon) ja *työuupumuksen*, avulla (ks. esim. Työn vaatimusten ja voimavarojen malli). Työn imu viittaa myönteiseen kokemukseen, jolle ovat tyypillisiä työssä koettu tarmokkuus, omistautuminen ja uoppoutuminen työhön. Työuupumus puolestaan ilmenee kielteisänä kokemuksena, jolle ovat ominaisia uupumusasteinen väsymys, kynisyys ja riittämättömyyden tunteet.

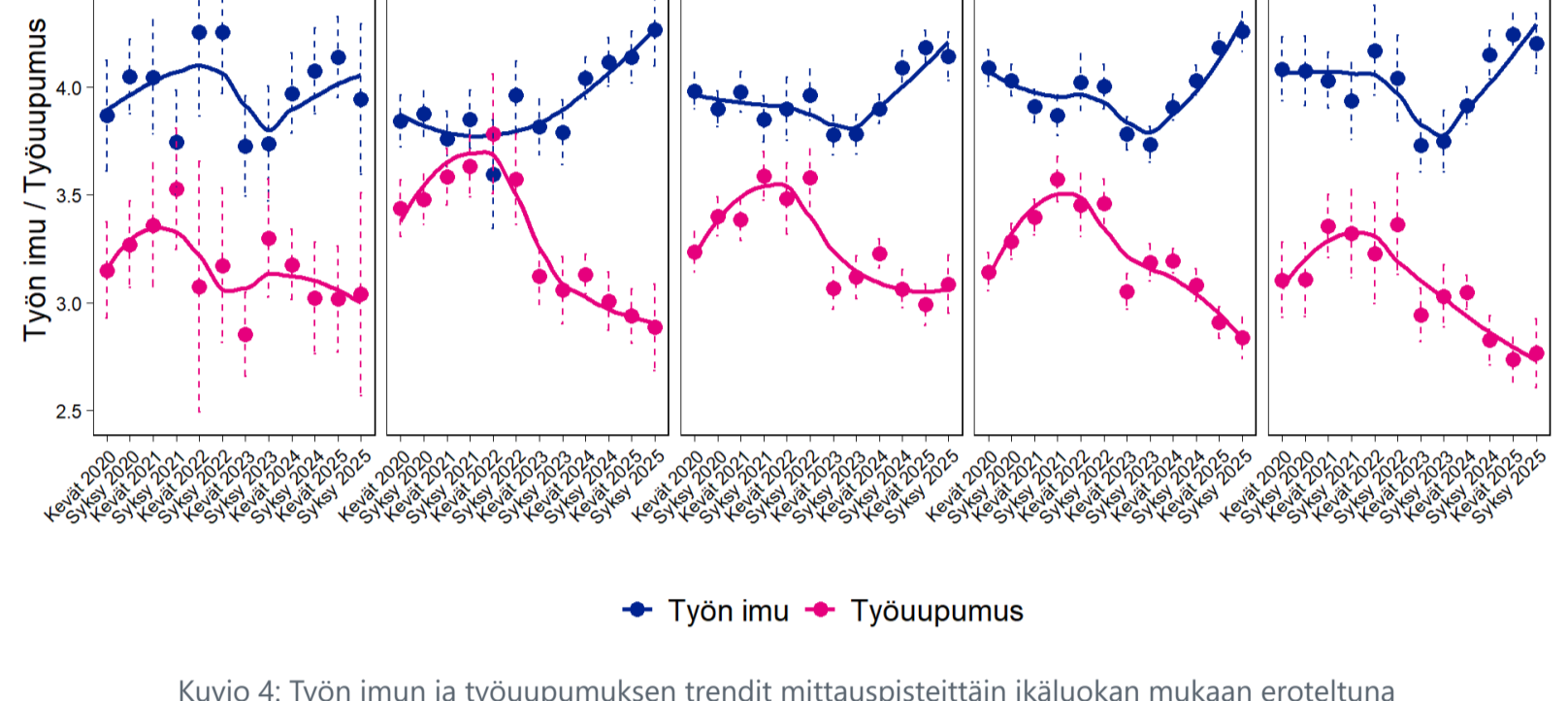
Tuloksissa näkyy selvästi koronapandemian alkuvaiheen vaikutus opettajien työhyvinvointiin. Kuvioista on nähtävillä, että opettajien kokemaa työuupumusta lisääntyi tasaisesti vuosina 2020-2021, mutta on erityisesti kevästä 2023 alkaen ollut laskusuunnalla. Tämä myönteinen kehityssuunta näkyy myös kuviossa 2, jossa työuupumusta koskevat tulokset on eritelty uupumustasoittain. Työn imun osalta sen sijaan havaittiin selkeä positiivinen trendi vasta keväällä 2024, josta alkaen työn imu on ollut tasaisesti nousussa.



(a) Skaala: 1=Täysin eri mieltä - 6=Täysin samaa mieltä. Suuremmat arvot tarkoittavat korkeampaa koettua työn imua / työuupumusta.

Kuvio 1: Työn imun ja työuupumuksen trendit mittauspisteittäin

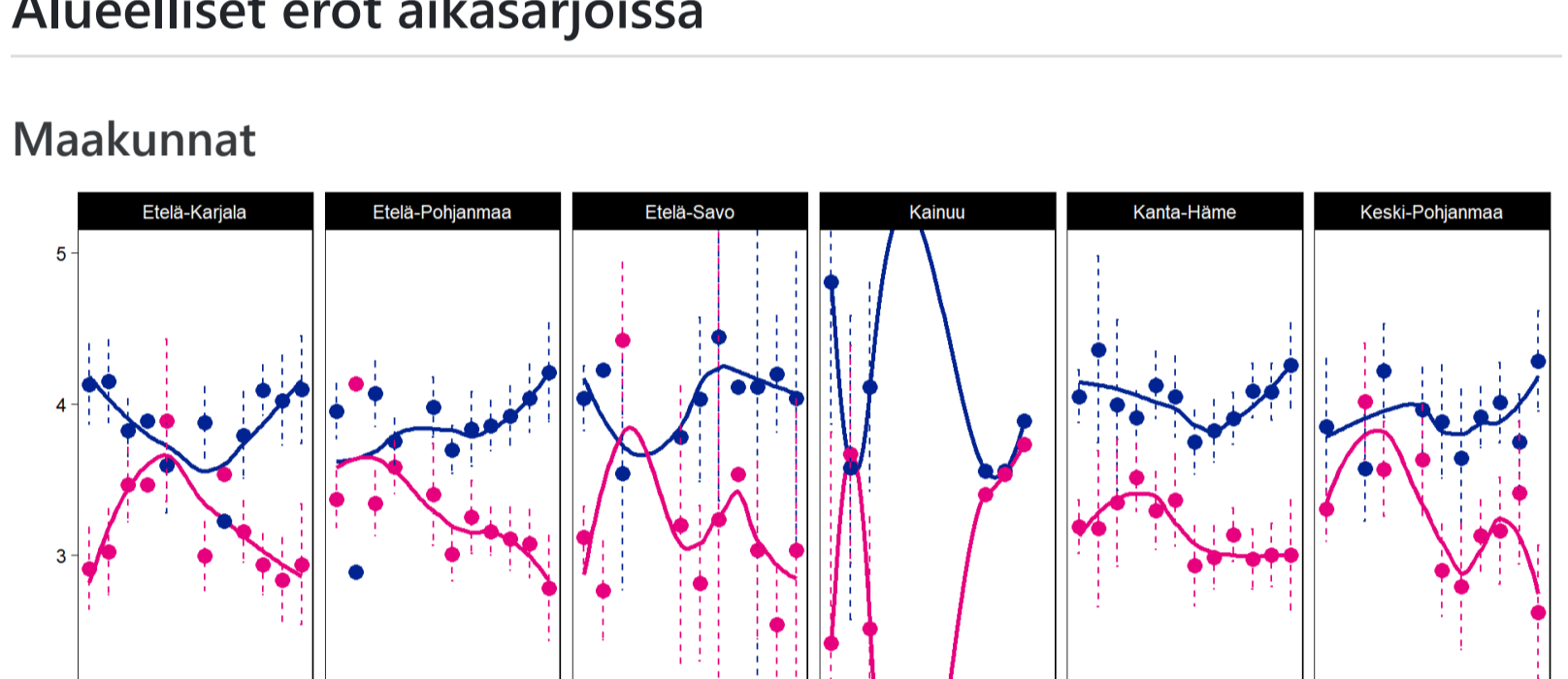
## Uupumustasoittain



Kuvio 2: Työuupumuksen diagnostisten tasojen aikasarja

## Työn imu ja työuupumus taustamuuttujittain

Seuraavissa kuvioissa opettajien työn imua ja työuupumusta koskevia tuloksia on eritelty *sukupuolen* (Kuvio 3), *ikä* (Kuvio 4), *koulustasteen* (Kuvio 5) ja *maantieteellisiin* (Kuvio 6-8) perusteella. Yksittäisiä eroista huolimatta ovat näiden taustamuuttujien osalta kehityssuunnat olleet suurimmaksi osaksi samansuuntaisia: työn imu on pääosin lisääntynyt eri taustamuuttujaryhmissä, samalla kun työuupumus on vähentynyt. Vastaajamäärät taustamuuttujittain eroteltuna sekä taustamuuttujien edustavuutta koskevat tarkastelut löytyvät erillisestä dokumentista, johon pääsee raportin alussa tarjottujen linkkien kautta.



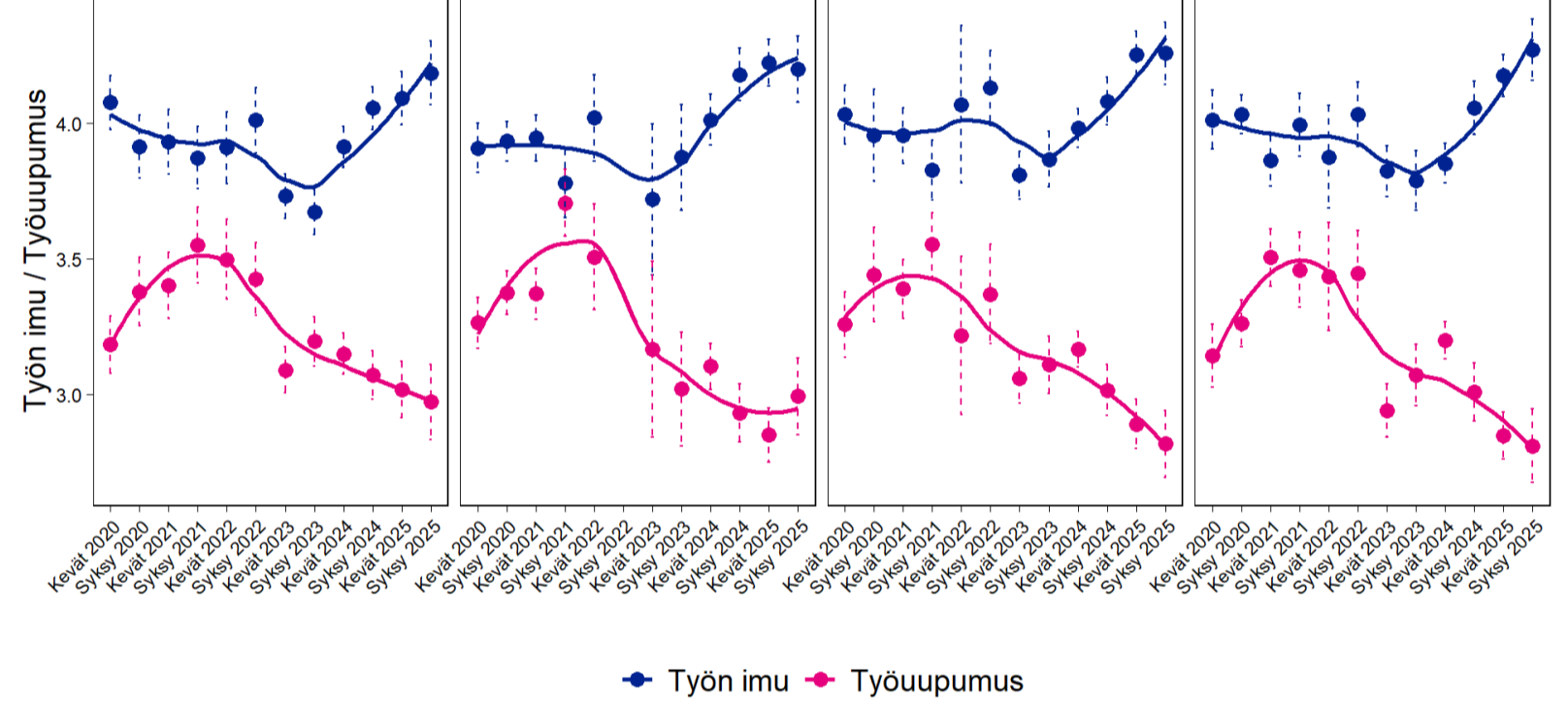
Kuvio 3: Työn imun ja työuupumuksen trendit mittauspisteittäin sukupuolen mukaan eroteltuna

## Ikäluokkaerot aikasarjoissa



Kuvio 4: Työn imun ja työuupumuksen trendit mittauspisteittäin ikäluokan mukaan eroteltuna

## Kouluasteiden erot aikasarjoissa



Kuvio 5: Työn imun ja työuupumuksen trendit mittauspisteittäin kouluasteittain eroteltuna

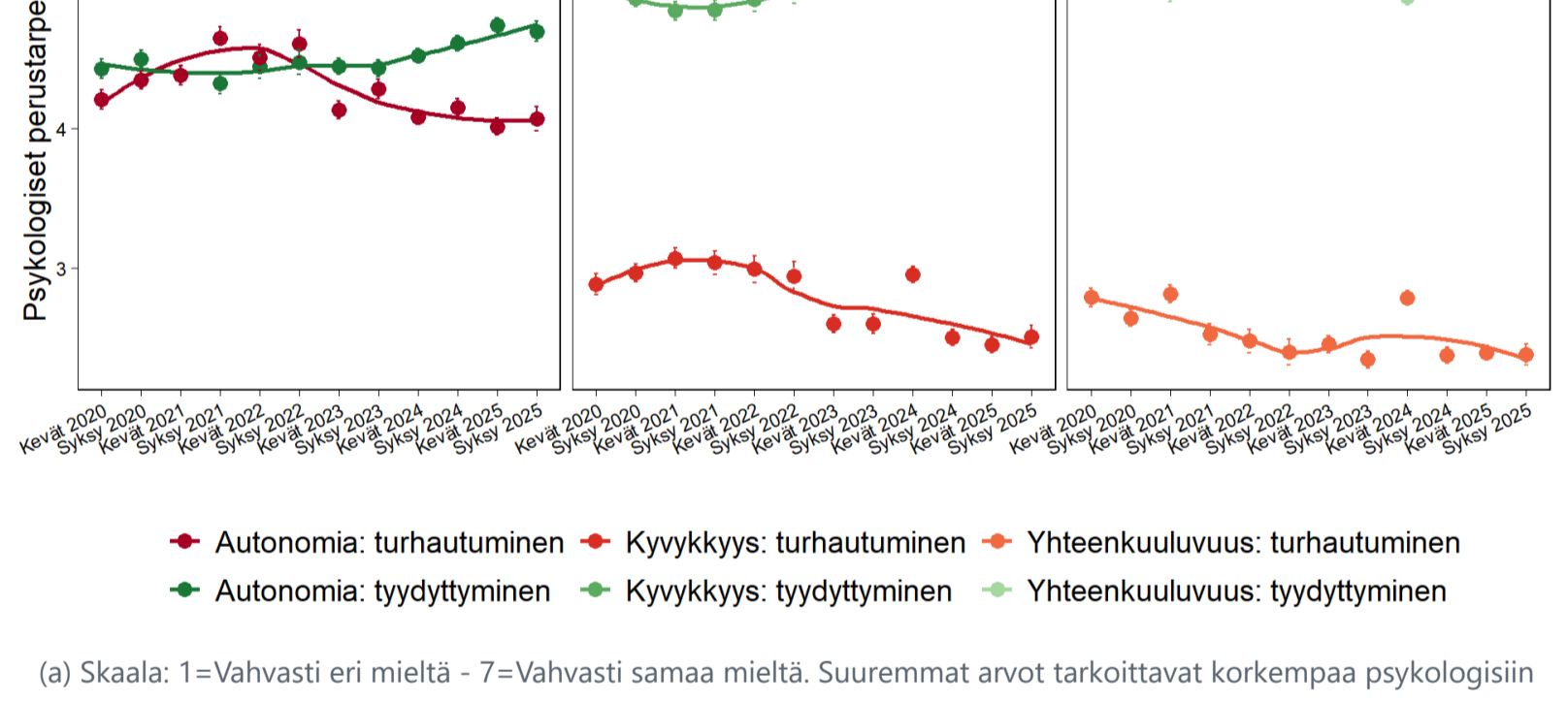
## Alueelliset erot aikasarjoissa

### Maakunnat



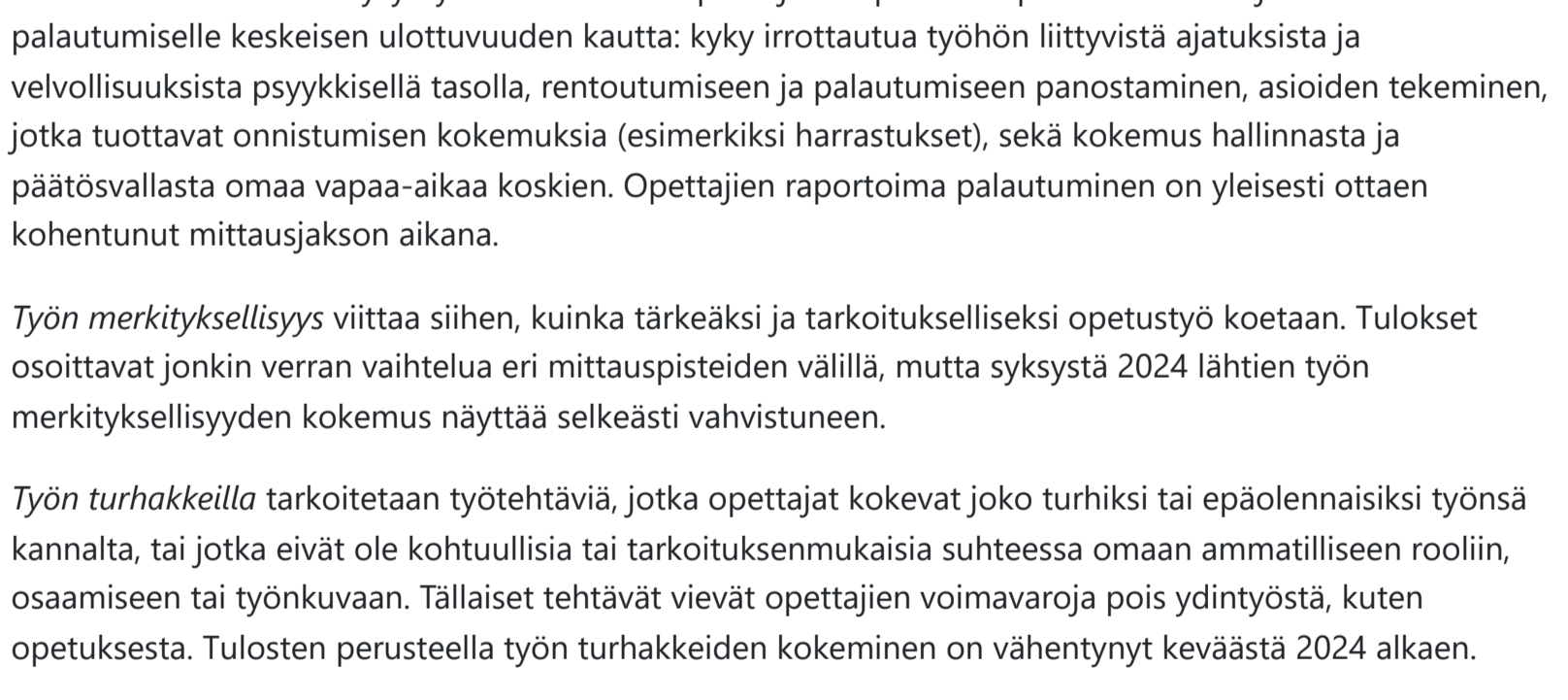
Kuvio 6: Työn imun ja työuupumuksen trendit mittauspisteittäin maakunnittain eroteltuna

### Suurluheet



Kuvio 7: Työn imun ja työuupumuksen trendit mittauspisteittäin suuraluettain eroteltuna

### AVI-alueet



Kuvio 8: Työn imun ja työuupumuksen trendit mittauspisteittäin AVI-alueittain eroteltuna

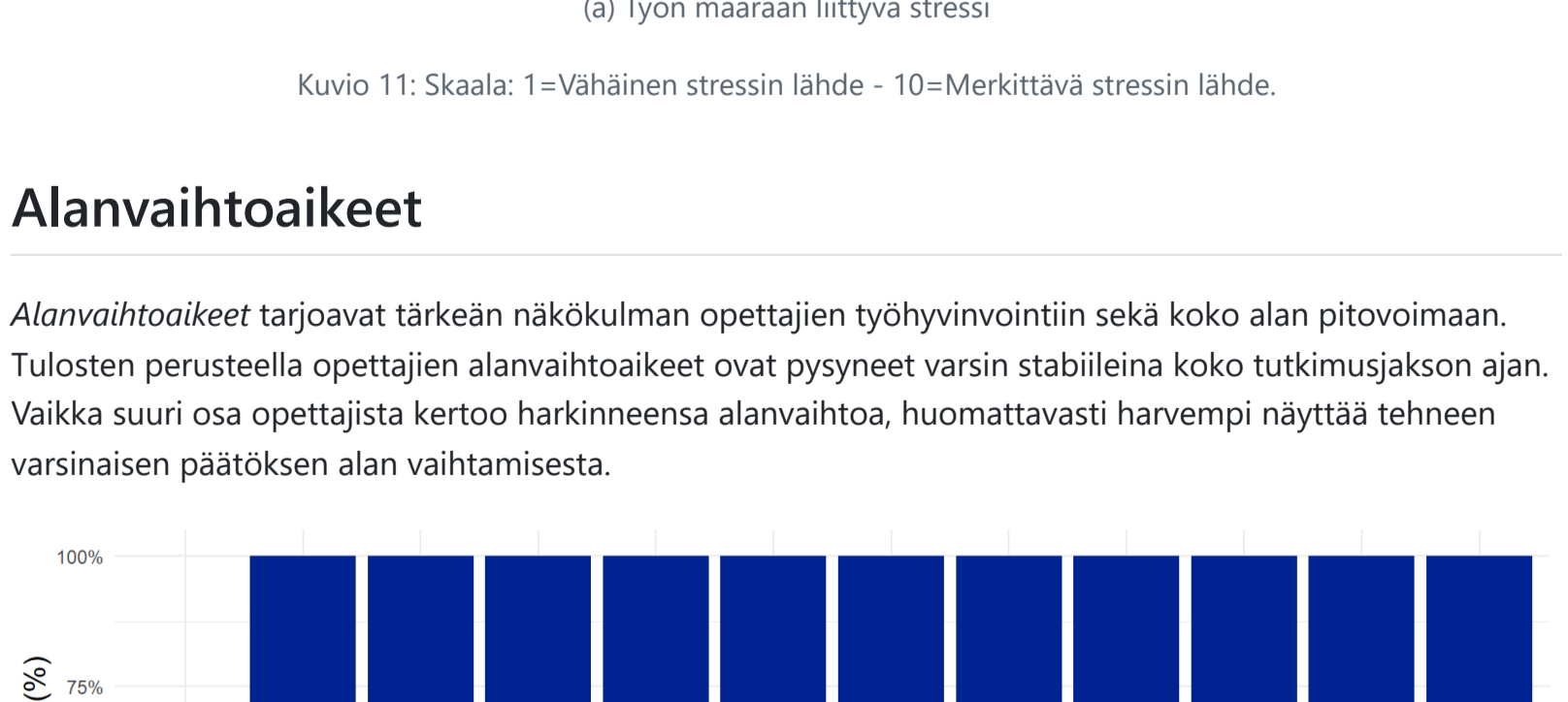
## Muut työhyvinvointitekijät 2020-Syksy 2025

### Psykologiset perustarpeet

Psykologisilla perustarpeilla viitataan kolmeen hyvinvoinnin ja toiminnan kannalta keskeiseen psykologiseen tarpeeseen: tarpeeseen kokea autonomiaa, kyvykkyyttä ja yhteenkuuluvuutta. *Autonomia* tarkoittaa tunnetta siitä, että voi toimia omien arvojen ja valintojensa mukaisesti sekä vaikuttaa omaan työhönsä. *Kyvykkyyttä* viittaa kokemukseen omasta pätevydestä ja osaamisesta työtehtävien suhteen. *Yhteenkuuluvuus* puolestaan merkitsee tunnetta yhteydestä toisiin sekä kokemusta siitä, että tulee hyväksytyksi ja arvostetuksi.

Perustarpeiden täyttymistä voidaan tarkastella kahdesta näkökulmasta: tarpeiden tyydyttymisen ja tarpeiden turhautumisen kautta. Tarpeiden turhautuminen eroaa pelkästä matalasta tyydyttymisestä siinä, että se aiheutuu usein perustarpeiden aktiivisesta estymisestä tai rajoittamisesta. Tämän vuoksi perustarpeiden turhautuminen on työhyvinvoinnin kannalta usein häiritsevää kuin niiden pelkkä heikko tyydyttymisen.

Tulosten perusteella opettajien psykologisten perustarpeiden tyydyttyminen on ollut mittausaikana nousevassa trendissä. Kokemus kyvykkyyden ja yhteenkuuluvuuden tyydyttymisestä on ollut keskimäärin korkeampaa kuin autonomian tyydyttyminen. Kyvykkyyteen ja yhteenkuuluvuuteen liittyvä turhautuminen on puolestaan laskenut ajan myötä ja ollut koko tarkastelujaksan ajan selvästi tyydyttymistä matalammalla tasolla. Tästä poikkeuksen muodostaa autonomian turhautuminen, joka on pysynyt koko mittausjakson ajan verrattain korkealla. Koronapandemian aikana, erityisesti vuosina 2021 ja 2022, autonomian turhautumisen taso oli jopa korkeampi kuin tyydyttymisen, mutta tämän jälkeen se on käänntynyt selkeään laskuun.



(a) Skaala: 1=Vahvasti eri mieltä - 7=Vahvasti samaa mieltä. Suuremmat arvot tarkoittavat korkeampaa psykologisii perustarpeiden täyttymistä - 7=Vahvasti tyydyttymistä. Suuremmat arvot kokevat työssä turhautumista.

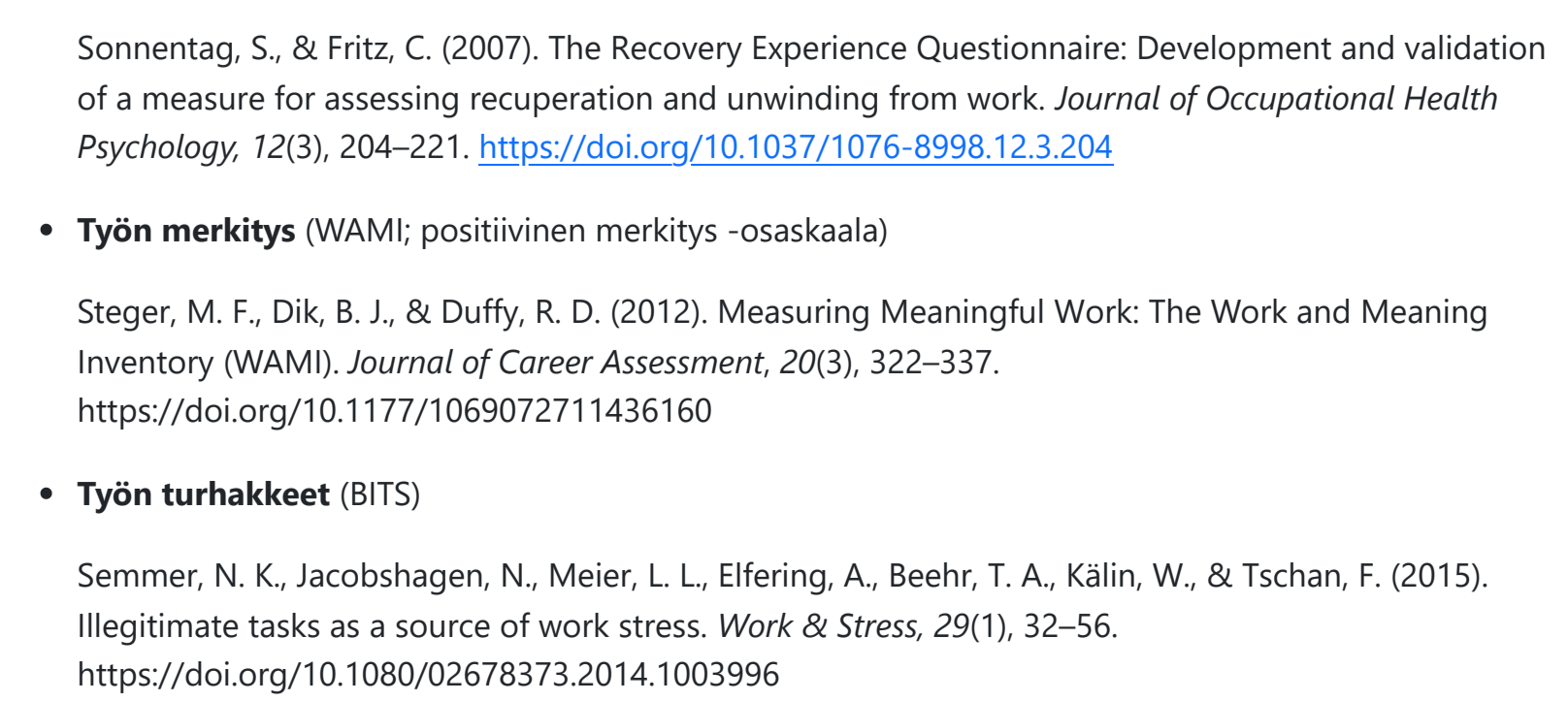
## Palautuminen, työn merkitys ja työn turhakkeet

Kuvio 10 kokoaa yhteen tulokset opettajien kokemuksista palautumisesta, työn merkityksellisyydestä ja työn turhakkeista. Nämä mittarit ovat sisällyneet tutkimuskyselyyn syksystä 2021 alkaen.

*Palautumista* koskevat kysymykset mittaavat vapaa-aikalla tapahtuvien toimien laadun ja tarpeiden tyydyttymisen osalta. Palautuminen on ollut keskimäärin korkeampaa kuin autonomian tyydyttyminen. Kyvykkyyteen ja yhteenkuuluvuuteen liittyvä turhautuminen on puolestaan laskenut ajan myötä ja ollut koko tarkastelujaksan ajan selvästi tyydyttymistä matalammalla tasolla. Tästä poikkeuksen muodostaa autonomian turhautuminen, joka on pysynyt koko mittausjakson ajan verrattain korkealla. Koronapandemian aikana, erityisesti vuosina 2021 ja 2022, autonomian turhautumisen taso oli jopa korkeampi kuin tyydyttymisen, mutta tämän jälkeen se on käänntynyt selkeään laskuun.

*Työn merkityksellisyys* viittaa siihen, kuinka tärkeäksi ja tarkoitukselliseksi opetustyö koetaan. Tulokset osoittavat jonkin verran vaihtelua eri mittauspisteiden välillä, mutta syksystä 2024 lähtien työn merkityksellisyys kokonaisuutena näyttää elävöityneen.

*Työn turhakkeilla* tarkoitetaan työtehtäviä, jotka opettajat kokevat joko turhiksi tai epäolennaisiksi työnsä kannalta, tai jotka eivät ole kohtuullisia tai tarkoituksenmukaisia suhteessa omaan ammattilliseen rooliin, osaamiseen tai työnsä suhteen. Tällaiset tehtävät vievät opettajien ajatustaan pois ydintyöstä, kuten opetuksesta. Tulosten perusteella työn turhakkeiden kokeminen on vähentynyt keväästä 2024 alkaen.



(a) Skaala: 1=Täysin eri mieltä - 5=Täysin samaa mieltä (palautuminen); 1=Ei sovi minun lainskaala - 5=Sopii minun erittäin hyvin (merkitys); 1=En koskaan - 5=Erittäin usein (turhakkeet). Suuremmat arvot tarkoittavat korkeampaa työstä palautumista ja työn merkitykselliseksi kokemista. Työn turhakkeiden kohdalla korkeammat arvot edustavat tarpeettomiksi ja kohtuuttomiksi koettujen työtehtävien suurempaa läsnäoloa omissa työssä.

## Stressin lähde: työ määrä

Eri ammattialoja vertailevissa tutkimuksissa tiedetään, että opetusalailla koetaan usein työhön liittyvää stressiä enemmän kuin monilla muilla aloilla. *Työ määrä* on yksi keskeisimmistä stressin lähteistä. Erityisesti pitkittäisissä liian liian työ määrää voi johtaa uupumukseen sekä heikentää työn imua, työn laatua ja työtyytyväisyyttä.

Tulosten perusteella työ määrään liittyvä stressi oli koholla koko koronapandemian ajan aina syksyyn 2022 saakka, minkä jälkeen siinä on havaittavissa laskusuuntaa.



(a) Työn määrään liittyvä stressi

Kuvio 11: Skaala: 1=Vähäinen stressin lähde - 10=Merkittävä stressin lähde.

## Alanvaihtoaikeet

*Alanvaihtoaikeet* tarjoavat tärkeän näkökulman opettajien työhyvinvointiin sekä koko alan pitovoimaan. Tulosten perusteella opettajien alanvaihtoaikeet ovat pysyneet varsin stabiileina koko tutkimusjakson ajan. Vaikka suuri osa opettajista kertoo harkitsevansa alanvaihtoa, huomattavasti harvempi näyttää tehneen varsinaisen päätöksen alan vaihtamisesta.



(a) Skaala: 1=Ei ole harkinnut alanvaihtoa, 2=On harkinnut alanvaihtoa, 3=On päättänyt vaihtaa alaa.

Kuvio 12: Alanvaihtoaikeet

## Kirjallisuutta:

- Työn imu** (EDA9)
  - Salmela-Aro, K., Upadaya, K., Ronkainen, I., & Hietajärvi, L. (2022). Opettajien työn imu ja työuupumus koronapandemian aikana. *Kasvatus*, 53(5). <https://doi.org/10.33348/kvt.125525>
  - Salmela-Aro, K., & Upadaya, K. (2012). The Schoolwork Engagement Inventory. *European Journal of Psychological Assessment*, 28(1), 60-67. <https://doi.org/10.1027/1027-1015-5759/a000091>
  - Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Työuupumus** (BB15)
  - Salmela-Aro, K., Upadaya, K., Ronkainen, I., & Hietajärvi, L. (2022). Opettajien työn imu ja työuupumus koronapandemian aikana. *Kasvatus*, 53(5). <https://doi.org/10.33348/kvt.125525>
  - Salmela-Aro, K., Rantanen, J., Hyvönen, K., Tilleman, K., & Feldt, T. (2011). Bergen Burnout Inventory: Reliability and validity among Finnish and Estonian managers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 84(6), 635-645. <https://doi.org/10.1007/s00420-010-0594-3>
- Psykologiset perustarpeet** (BPNSFS)
  - Chen, B., Vansteenkiste, M., Beyers, W., Boone, L., Deci, E. L., Van der Kaap-Deeder, J., Duriez, B., Lens, W., Matos, L., Mouratidis, A., Ryan, R. M., Sheldon, K. M., Soenens, B., Van Petegem, S., & Verstuyf, J. (2015). Basic psychological need satisfaction, need frustration, and need strength across four cultures. *Motivation and Emotion*, 39(2), 216-236. <https://doi.org/10.1007/s11031-014-9450-1>
  - Heinimäki, O. P., Toyama, H., Upadaya, K., & Salmela-Aro, K. (2026). Satisfied or frustrated? Basic psychological needs profiles and their associations with work-related outcomes among teachers. *Teaching and Teacher Education*, 170, 105296. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2025.105296>
- Palautuminen** (REQ)
  - Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204-221. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204>
- Työn merkitys** (WAMI; positiivinen merkitys - osakaala)
  - Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Työn turhakkeet** (BITS)
  - Semmer, N. K., Jacobshagen, N., Meier, L. L., Elfering, A., Beehr, T. A., Kälin, W., & Tschan, F. (2015). Illegitimate tasks as a source of work stress. *Work & Stress*, 29(1), 32-56. <https://doi.org/10.1080/02678373.2014.1003996>
- Työn vaatimusten ja voimavarojen malli**, ks. esim:
  - Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *The Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
  - Granziera, H., Collie, R., & Martin, A. (2021). Understanding Teacher Wellbeing Through Job Demands-Resources Theory. In C. F. Mansfield (Ed.), *Cultivating Teacher Resilience* (pp. 229-244). Springer Singapore. [https://doi.org/10.1007/978-981-15-5963-1\\_14](https://doi.org/10.1007/978-981-15-5963-1_14)
  - Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Upadaya, K., Heinimäki, O.-P., Pöysä, S., Hietajärvi, L., & Salmela-Aro, K. (2025). Opettajien työhyvinvointi ja siitä huolehtiminen. Teoksessa M.-K. Lerkanen, K. Salmela-Aro & M. Vauras. (toim.), *Koulun resilienssi*. (s. 136-159). Santalahti.