

# Miten Suomi voi? -tutkimus: Työpaikan vaihtoaikheet ennen koronaa ja korona-aikana

Jaana-Piia Mäkinieniemi, VTT, erikoistutkija

Jari Hakanen, VTT, tutkimusprofessori

Janne Kaltiainen, VTT, erikoistutkija


22.12.2021

# Kuvaamme tässä Miten Suomi voi – tutkimusaineistojen pohjalta, miten työpaikasta eroamisaikeet ovat kehittyneet verrattuna tilanteeseen ennen koronaa sekä korona-aikana.

- Vastaajille esitettiin väittämä "*Mietin usein eroamista nykyisestä työstäni*", johon he vastasivat asteikolla 1=täysin eri mieltä – 5=täysin samaa mieltä.

# Miten Suomi voi? -tutkimuksesta

- Tutkimushanke on yksi harvoja, jossa työhyvinvointia ja työasenteita on tutkittu väestössä sekä ennen korona-aikaa että korona-aikana.
- Hanke tuottaa tietoa siitä, miten työhyvinvointi ja erilaiset työasenteet muuttuivat korona-aikana verrattuna sitä edeltävään aikaan.
- Aineistoa on kerätty noin kuuden kuukauden välein ajalla 12/2019-6/2021. Aineistonkeruu jatkuu.



Lisätietoa ja  
aiemmat  
tulokset:  
[ttl.fi/miten-  
suomi-voi](https://ttl.fi/miten-suomi-voi)

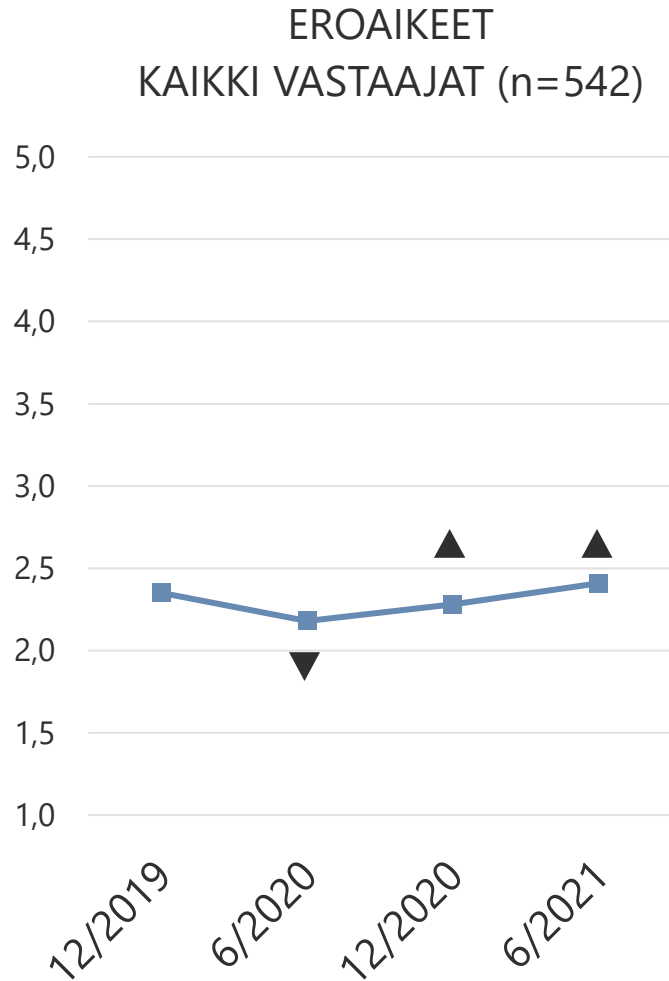
# Miten Suomi voi? -tutkimuksen menetelmä

- Tulokset perustuvat kahden kyselyaineiston tilastollisiin analyyseihin. Aineistot on kerätty työssäkäyville 18-65-vuotiailta suomalaisilta:
  - 1) Samoilta vastaajilta neljästi kerätty **seuranta-aineisto** noin kuuden kuukauden välein alkaen 12/2019. Vastaajia ( $n$ ) 542.
    - Tarjoaa ainutlaatuista tietoa kokemusten kehittymisestä koronaa edeltäneestä tilanteesta ja sen aikana.
  - 2) Kahdesti kerätty satunnaisotos eri vastaajilta (**kohortti**): 12/2019 ( $n=1567$ ) ja 6/2021 ( $n=1418$ ).
    - Suurempi vastaajien määrä tuottaa tarkempaa tietoa erityisesti eri vastaajaryhmien tilanteesta tiettyinä ajankohtana.
- Tulokset ovat painotettuja iän, sukupuolen ja asuinalueen mukaan tulosten edustavuuden vahvistamiseksi.
- Tarkemmat tiedot vastaajista löytyvät aiemmasta tulosjulkistuksesta (31.8.2021).



# Tulokset

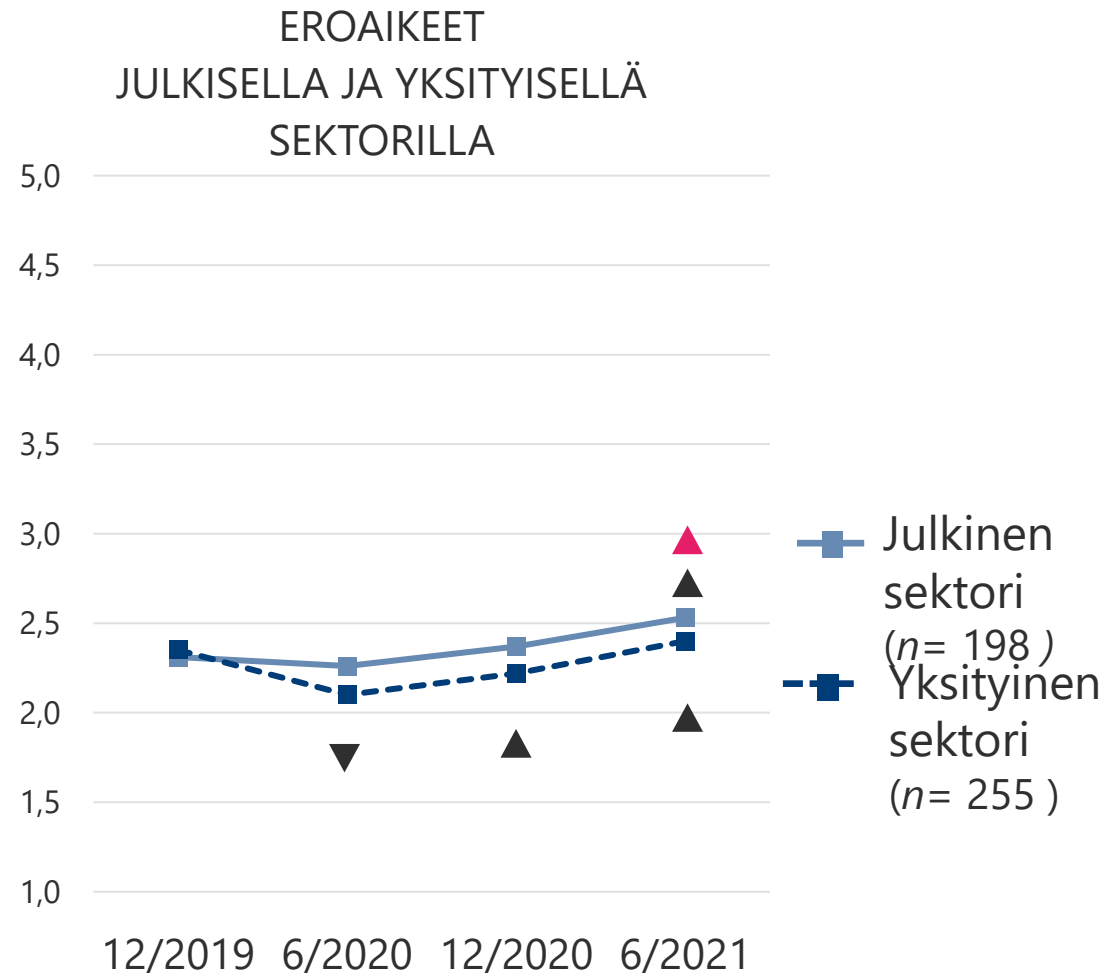
# Työstä eroamisaikeet samalla tasolla kesällä 2021 kuin ennen koronaa



- Loppuvuonna 2019 vastaajista 26 % ja kesällä 2021 vastaajista 25 % oli melko tai täysin samaa mieltä väittämän: *"Mietin usein eroamista nykyisestä työstäni."* kanssa.
- Eroaikeet nykyisestä työstä laskivat kevään 2020 aikana.
- Sen jälkeen eroaikeet ovat vähitellen lisääntyneet ja palanneet samalle tasolle kuin ennen koronaa.

▲ ▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku verrattuna aiempaan kyselyyn  
Huom! Tällöin todennäköisyys, että havaittuja eroja ei olisikaan, on pieni (alle 5 %).

# Julkisella sektorilla eroaikeet lisääntyivät



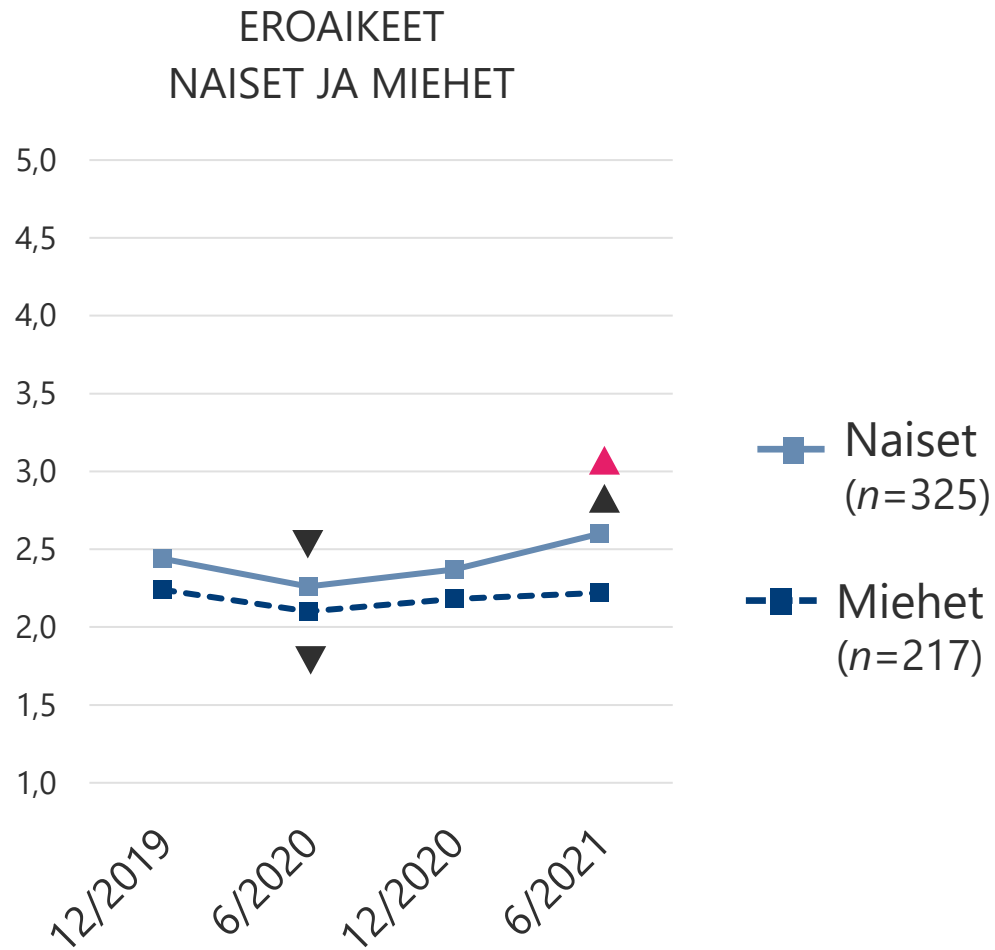
- Julkisella sektorilla eroaikeet ovat lisääntyneet ja olivat korkeammat kesällä 2021 kuin loppuvuonna 2019.
- Yksityisellä sektorilla työskentelevillä eroaikeet ovat vaihdelleet korona-aikana mutta olivat kesällä 2021 samalla tasolla kuin ennen koronaa.

▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku verrattuna aiempaan kyselyyn

▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku verrattuna koronaa edeltäneeseen tilanteeseen (12/2019)

SEURANTA-AINEISTO

# Naisten eroaikeet lisääntyivät



- Naisten eroaikeet olivat kesällä 2021 korkeammat kuin loppuvuonna 2019.
- Miesten eroaikeet olivat kesällä 2021 samalla tasolla kuin ennen korona-aikaa.
- Sekä naisten että miesten eroaikeet nykyisestä työpaikasta vähenivät korona-aikojen alussa, mutta naisilla eroaikeet alkoivat nousta kevään 2021 aikana.

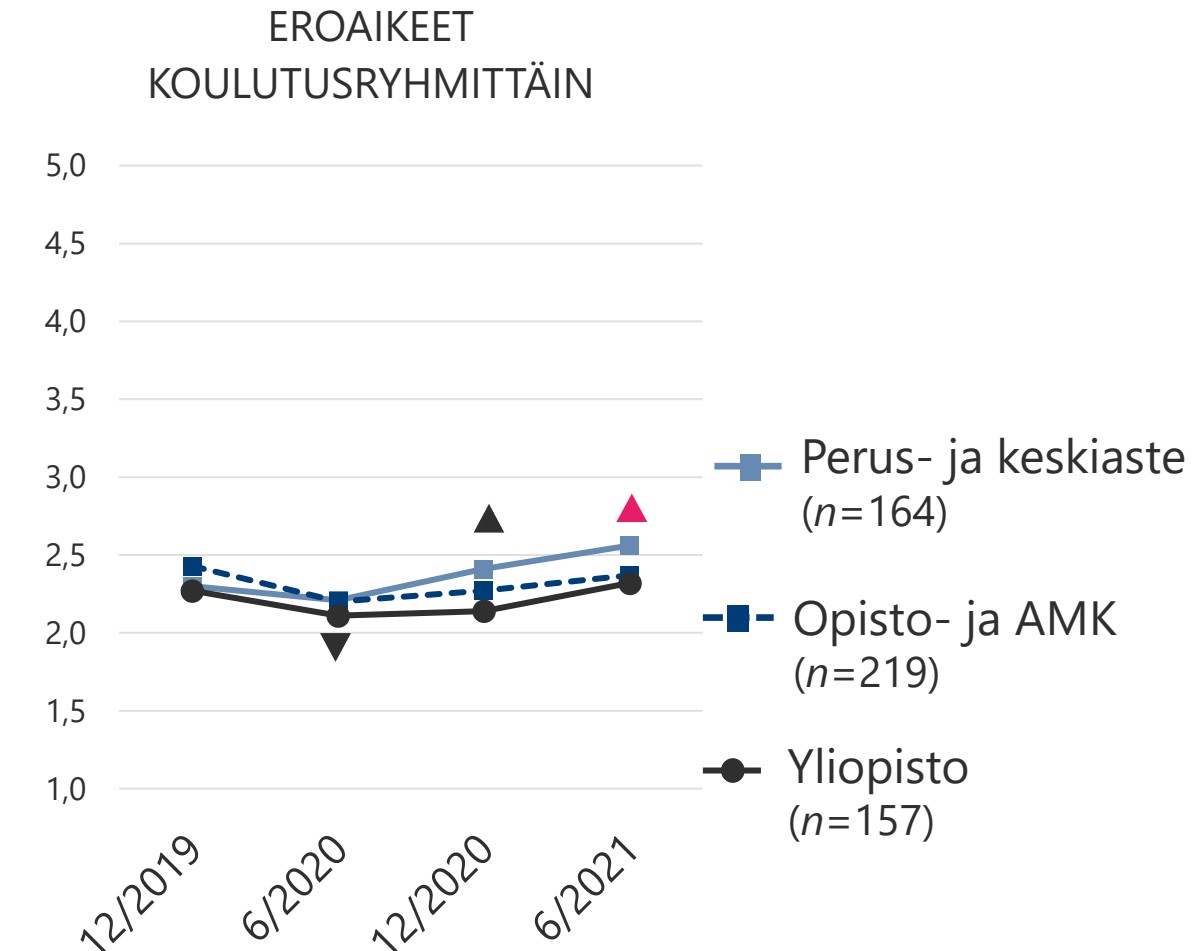
▲ ▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku verrattuna aiempaan kyselyyn

▲ ▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku verrattuna korona-aikaa edeltäneeseen tilanteeseen (12/2019)

SEURANTA-AINEISTO



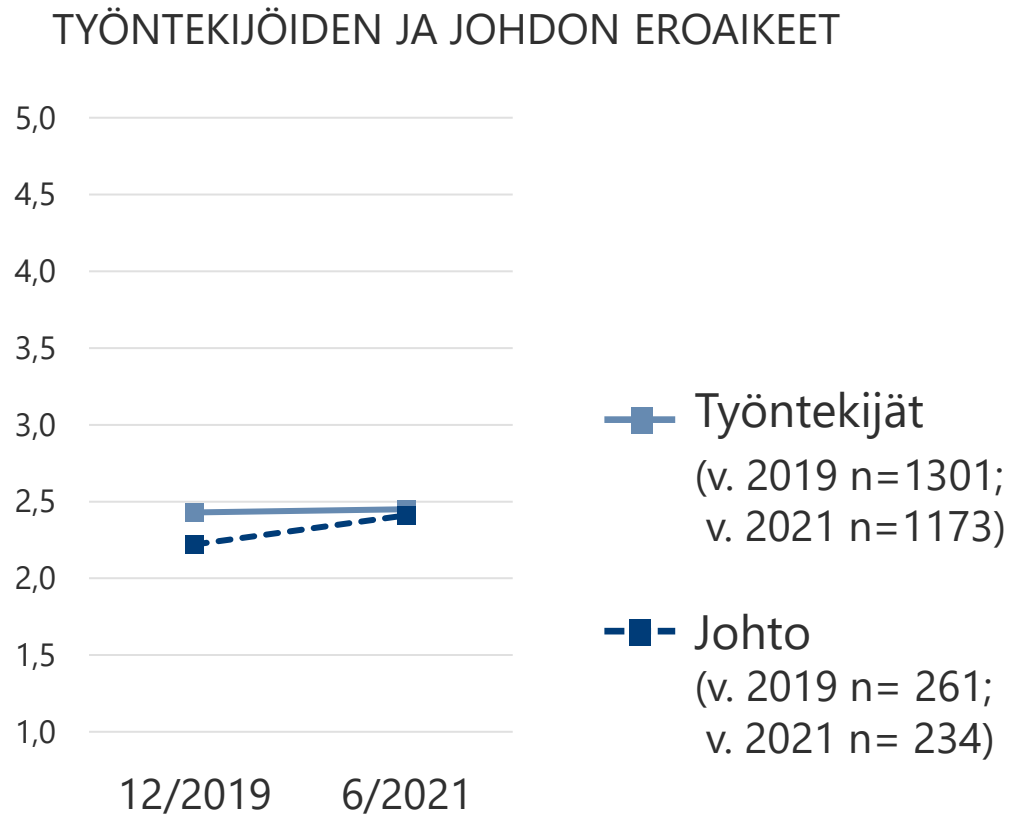
# Vähemmän koulutettujen eroaikeet lisääntyivät



- Vähemmän koulutettujen eroaikeet lisääntyivät syksyllä 2020 ja heidän eroaikkeensa olivat kesällä 2021 korkeammalla tasolla kuin loppuvuonna 2019.
- Opisto- ja AMK-tutkinnon suorittaneiden eroaikeet vähenivät keväällä 2020, mutta tasaantuivat sen jälkeen koronaa edeltäneen ajan tasolle.
- Yliopistokoulutettujen eroaikeissa ei tapahtunut tilastollisesti merkitsevää muutosta.

SEURANTA-AINEISTO

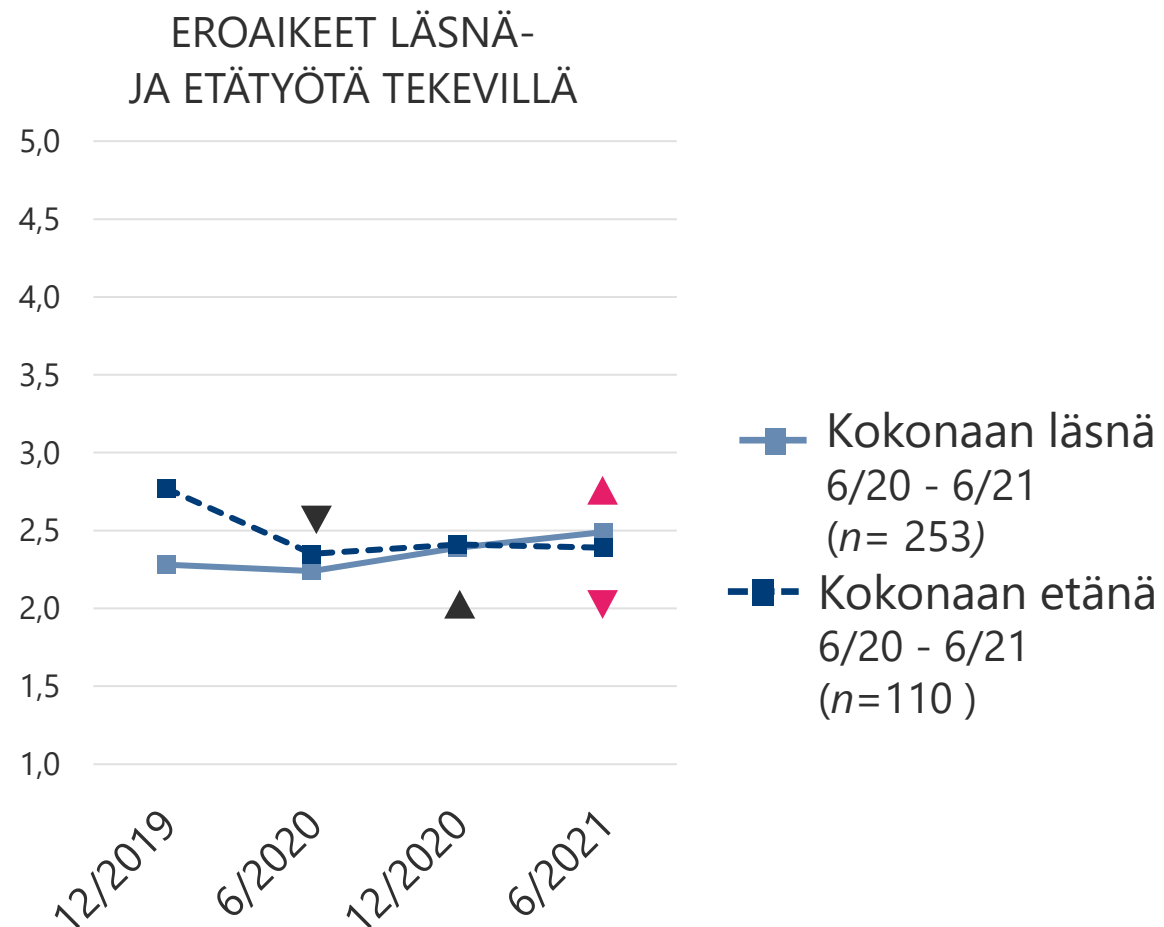
# Johdon eroaikeissa pientä kasvutrendiä



- Johdon ja esihenkilöiden eroaikeissa on viitteitä lisääntymisestä ja ne olivat kesällä 2021 samalla tasolla kuin työntekijöillä.
- Vielä loppuvuodesta 2019 työntekijöillä oli eroaikeita enemmän kuin johdolla.
- Kesällä 2021 eroaikeet olivat samalla tasolla sekä työntekijöillä että johdolla.

Tilastollisesti merkitsevä ero työntekijöiden ja johdon välillä 12/2019

# Eroaikeet lisääntyneet läsnätyötä tekevillä ja vähentyneet etätyötä tekevillä



- Läsnätyötä tekevien eroaikeet lisääntyivät korona-aikana ja olivat kesällä 2021 korkeammat kuin loppuvuonna 2019.
- Täysin etätyötä tehneillä eroaikeet laskivat selvästi keväällä 2020 ja ovat pysyneet melko samalla tasolla siitä lähtien. Etätyötä tekevien eroaikeet olivat kesällä 2021 vähäisemmät kuin loppuvuonna 2019.

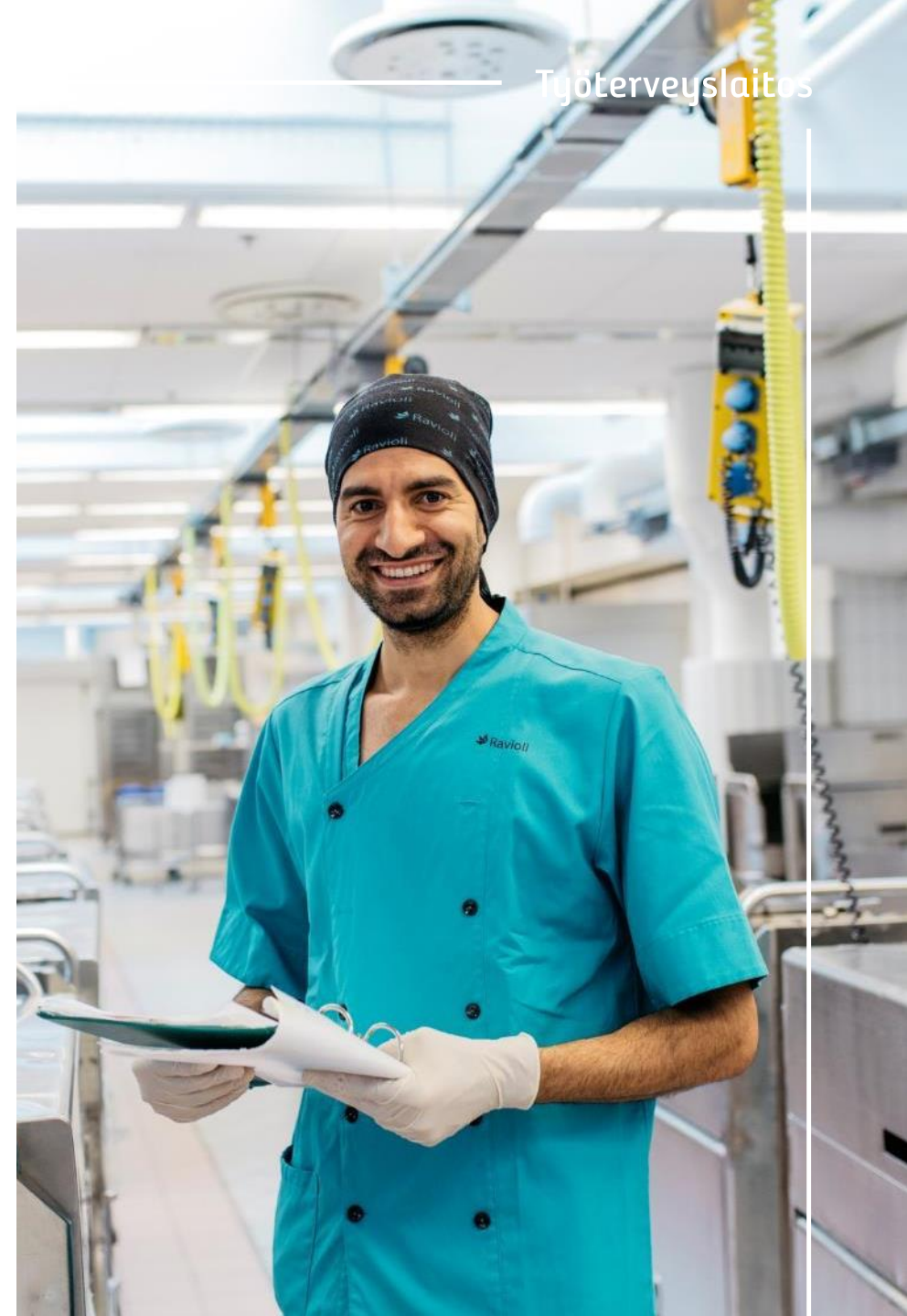
▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku verrattuna aiempaan kyselyyn

▼▲ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku verrattuna koronaa edeltäneeseen tilanteeseen (12/2019)

# Yhteenveto ja päätelmät

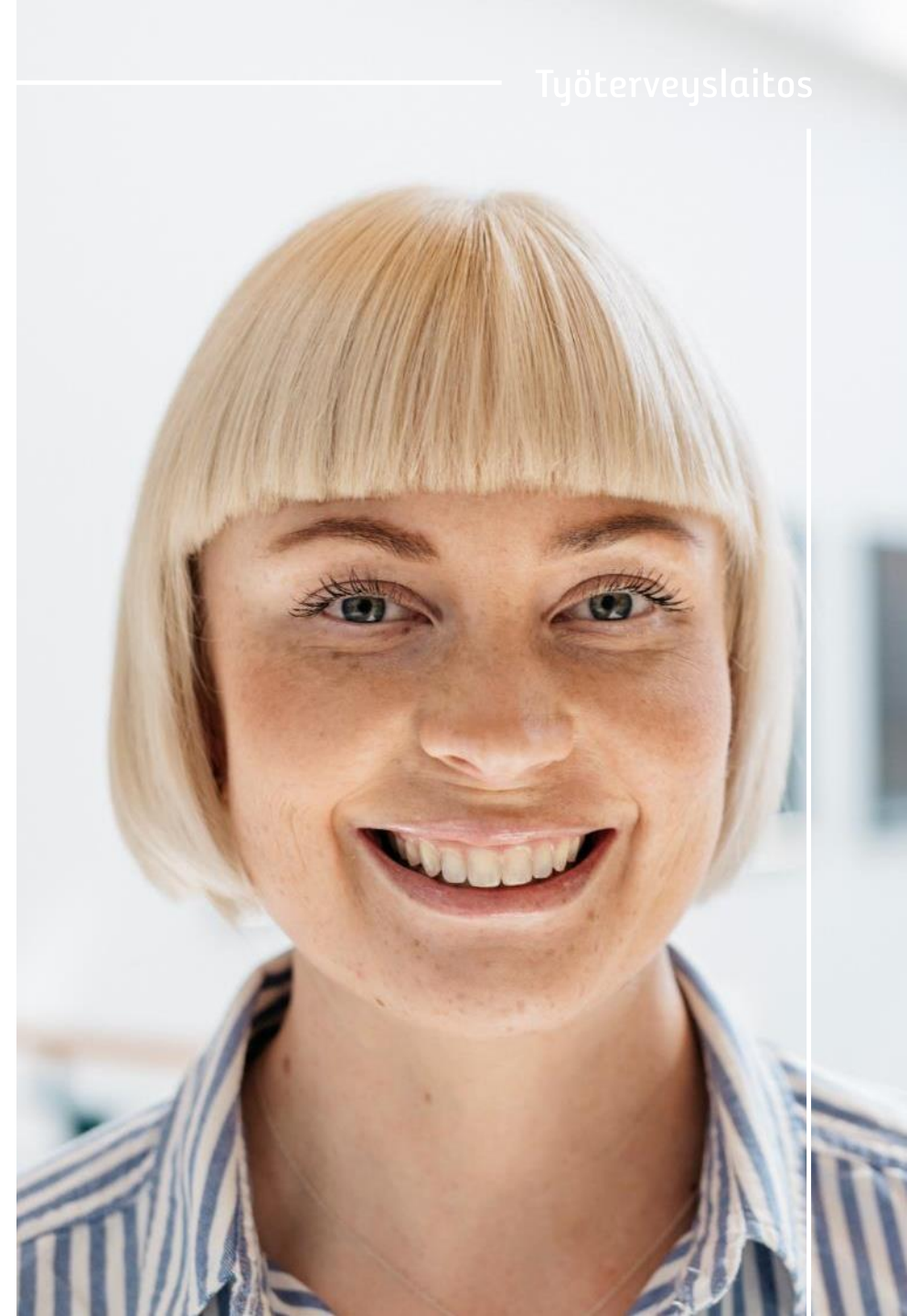
# Eroaikeet laskivat keväällä 2020 ja kääntyivät sitten hienoiseen kasvuun

- Suomalaista työväestöä koskevan seuranta-aineiston (n=542) perusteella, kun kaikkia vastaajia tarkasteltiin yhdessä:
  - Korona-ajan alussa eroaikeet nykytyöstä vähenivät, mutta sen jälkeen kasvoivat lievästi.
  - Kesällä 2021 eroaikeet olivat kuitenkin samalla tasolla kuin loppuvuonna 2019 ennen korona-aikaa.
  - Tuloksemme eivät tue mediassa esillä ollutta ja Yhdysvalloissa havaittua ajatusta suuresta työpaikan vaihtoaallosta.
  - Korona-ajan alussa tietyillä aloilla oli tavallista enemmän lomautuksia ja irtisanomisia, mikä voi selittää eroaikeiden laskua keväällä 2020.



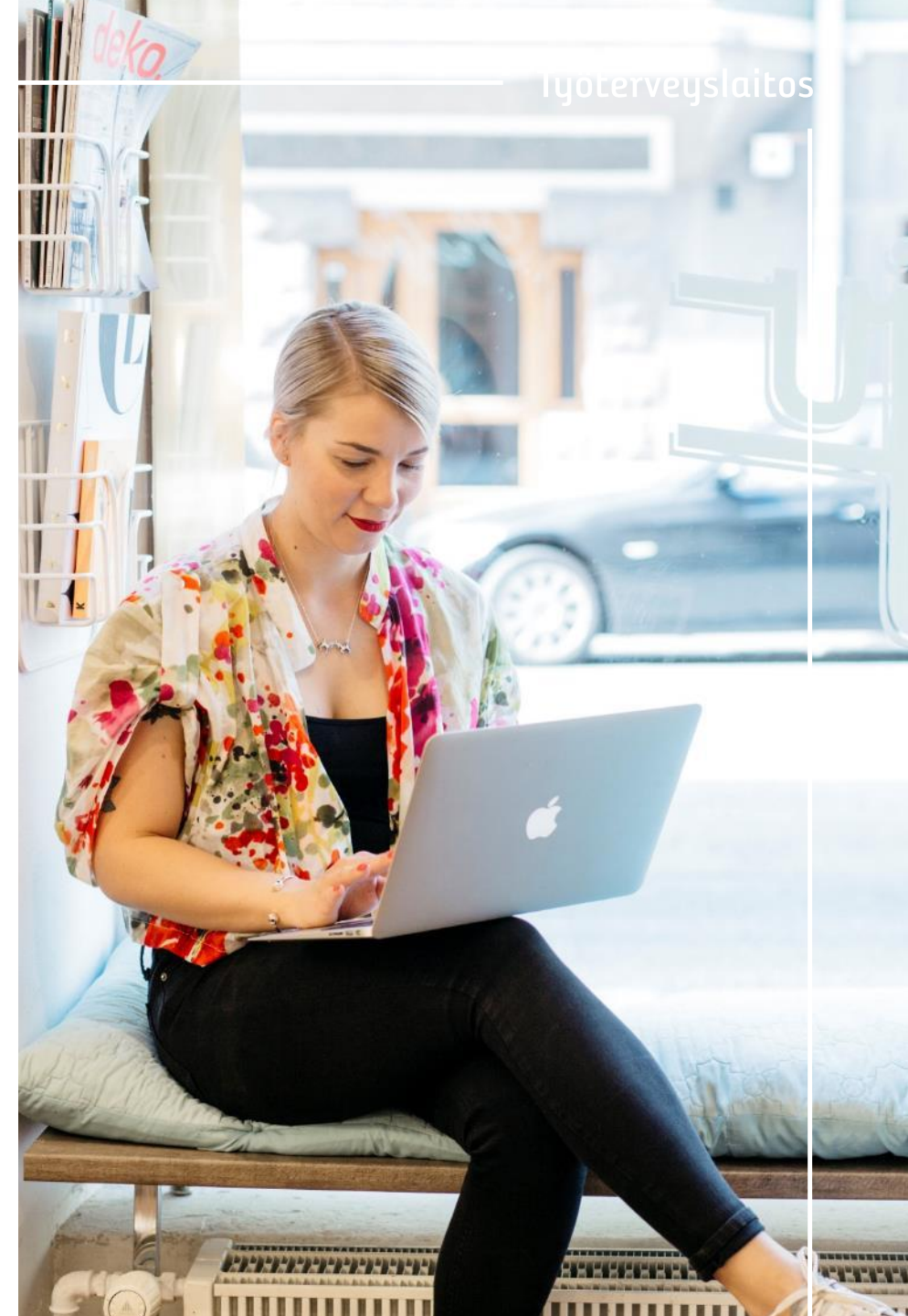
# Osalla eroaikeet lisääntyivät

- Eroaikeet nykyisestä työstä olivat yleisempiä kesällä 2021 verrattuna koronaa edeltävään aikaan:
  - Julkisella sektorilla työskentelevillä
  - Naisilla
  - Vähemmän koulutetuilla (perus- ja keskiaste)
  - Läsnätyötä tehneillä.
- Johdon ja esihenkilöiden eroaikeissa myös viitteitä lisääntymisestä.



# Siteitä työpaikkaan vahvistavat

- Ihmislähtöinen, palveleva johtaminen sekä oikeudenmukaiset käytännöt.
  - On tärkeä huolehtia, että lähijohtajilla on riittävästi resursseja ja osaamista hyvään johtamiseen.
- Työhyvinvoinnin kokemukset, kuten työn imu.
  - Eroaikeita voidaan vähentää työn voimavaroja vahvistamalla ja kuormitusta kohtuullistamalla.
  - Riittävät edellytykset hyvän työn tekemiselle, arvostava työilmapiiri ja työyhteisön tuki vahvistavat siteitä omaan työpaikkaan.
  - Eroaikeita voidaan vähentää myös työn tavoitteita ja odotuksia selkeyttämällä sekä tukemalla työn ja muun elämän yhteensovittamista esimerkiksi joustavin työaikajärjestelyin.



# Työntekijöille ja työpaikoille vinkkejä ja työkaluja

- Työelämän mielenterveysohjelmassa on luotu mielenterveyden tuen työkalupakki, johon kuuluu erilaisia mielenterveyttä tukevia työkaluja, jotka ovat työpaikkojen ja työterveyshuoltojen käytettävissä:

[Mieli ja työ | Työkaluja mielen tueksi \(ttl.fi\)](#)

- Yksi pakin työkaluista on Miten voit? –työhyvinvointitesti, jonka avulla jo yli 50 000 suomalaista on arvioinut omaa työhyvinvointiaan:

[Mieli ja työ | Miten voit? -työhyvinvointitesti \(ttl.fi\)](#)



# Tutkimuksen rajoitteita

- Kysely ei välttämättä tavoita heitä, joilla menee erityisen heikosti tai joilla hyvinvointi on heikentynyt eniten.
  - Toisaalta vastaajien arviot työhyvinvoinnistaan loppuvuonna 2019 ja loppuvuonna 2020 eivät ennustaneet sitä, osallistuiko myös kesän 2021 kyselyyn.
- Nuoret ja matalammin koulutetut vastasivat muita harvemmin jatkokyselyihin.
  - Seuranta-aineistossa korostuvat iäkkäämpien ja korkeammin koulutetun vastaajien kokemukset.
  - Tutkimuksemme edustavat kohorttiotokset täydentävät kokonais kuvaa.



Työterveyslaitos

# Osallistu keskusteluun somessa ja seuraa tulevia tulosjulkaisuja!

#mitenSuomivoi

[www.ttl.fi/miten-Suomi-voi](http://www.ttl.fi/miten-Suomi-voi)

Twitter: @jari\_Hakanen @Jan\_nee @jpmakiniemi



ttl.fi



@tyoterveys  
@fioh



tyoterveyslaitos



tyoterveys



Tyoterveyslaitos