

TYÖELÄMÄN YKSINÄISYYS 2022 -BAROMETRI



TYÖELÄMÄN YKSINÄISYYS 2022 -BAROMETRI

HelsinkiMission Työelämän yksinäisyys -barometri selvittää yksinäisyyttä suomalaisessa työelämässä. Barometri kuvaa yksinäisyyttä moniulotteisena ilmiönä ja huomioi erilaiset työpaikat ja työn tekemisen tavat. Barometri on osa Work to Belong -kokonaisuutta, ja sitä voivat hyödyntää niin aiheen parissa työskentelevät kuin kaikki työelämän teemoista kiinnostuneet. Ensimmäisen barometrin toteutti Kantar Oy tammikuussa 2022.

YKSINÄISYYTTÄ ON SIELLÄ MISSÄ ON IHMISIÄ.

Yksinäisyys ulottuu yksityiselämän lisäksi työelämään. HelsinkiMission Työelämän yksinäisyys 2022 -barometrissa selviää, että joka neljäs suomalainen kokee yksinäisyyttä työelämässä. Jatkuvaa yksinäisyyttä työelämässä kokee puolestaan joka kymmenes.

Kyselystä ilmenee, että sosiaalista ulossulkemista työyhteisössään kokee joka kuudes kyselyyn vastanneista. Yleistä sosiaalinen ulossulkeminen oli erityisesti nuorille (18–29-vuotiaille), joista lähes joka kolmas kokee sosiaalista ulossulkemista.

Kyselyyn vastasi yli tuhat työssäkäyvää suomalaista.

SISÄLLYS

Joka neljäs suomalainen kokee yksinäisyyttä työyhteisössään	s.4
Lähes joka kymmenes suomalainen kokee jatkuvaa yksinäisyyttä työyhteisössään.....	s.5
Joka kuudes suomalainen kokee sosiaalista ulossulkemista työyhteisöissään.....	s.6
Nuoret aikuiset kokevat muita useammin sosiaalista ulossulkemista työyhteisöissään	s.7
Joka kuudes nuori aikuinen kokee sosiaalisen kanssakäymisen riittämättömäksi.....	s.8
Yksinäisyyttä ei tunnisteta työyhteisöissä	s.9
Lähteet	s.10

Joka neljäs suomalainen kokee yksinäisyyttä työyhteisössään

HelsinkiMission kyselystä selviää, että joka neljäs suomalainen kokee yksinäisyyttä työyhteisössään. Yksinäisyyttä kokevien määrä työyhteisöissä on kuitenkin hieman alhaisempi kuin yksinäisyyttä yleisesti kokevien määrä. Kyselyn mukaan joka kolmas suomalainen tuntee itsensä yksinäiseksi ainakin silloin tällöin. Kyselystä käy myös ilmi, että yksinäisyys on yleisempää erityisesti alle 30-vuotiailla, joista jopa 37 % kokee yksinäisyyttä työyhteisössään vähintään silloin tällöin.

Naiset kokevat itsensä yksinäiseksi hieman miehiä useammin sekä työyhteisössään että yleisesti. Naisista 40 % tunsi itsensä yksinäiseksi ja työyhteisössä yksinäisyyttä koki 32 %. Miehistä yksinäisyyttä koki 27 % ja työyhteisössään 22 %.

Yksinäisyyden kokeminen sukupuolen mukaan (%)

Naiset:



Miehet:



Korona-aika on lisännyt yksinäisyyden kokemuksia Suomessa. Ennen koronaa yksinäisyyttä koki ajoittain joka viides suomalainen. Pidempiaikaisena, pysyvämpänä olotilana yksinäisyyttä koki joka kymmenes. (Saari 2016.) Koronan vaikutuksen myötä on ilmennyt, että joka kolmas kokee yksinäisyyttä. Pitkittynyt tilanne on lisännyt etenkin yksinasuvien ja nuorten yksinäisyyden kokemuksia ja vähentänyt työhyvinvointia.

Työelämän yksinäisyyden vaikutukset näkyvät työntekijöiden hyvinvoinnissa, kulttuurissa, työn tehokkuudessa ja tuloksessa. Työelämän yksinäisyyttä on kuitenkin tutkittu Suomessa ja kansainvälisesti harvinaisen vähän. Työyhteisön on perinteisesti ajateltu suojaavan työelämän yksinäisyydeltä ja koskettavan lähinnä yksityiselämää. Näkemys on kuitenkin muuttunut viime vuosina, kun koronarajoitusten vuoksi työyhteisöjen sosiaalista kanssakäymistä on jouduttu merkittävästi rajoittamaan. Työyhteisöjen merkitys sosiaalisille suhteille on nostettu esille yhteiskunnallisessa keskustelussa viime vuosien aikana.

HELSINKIMISSIION WORK TO BELONG -OHJELMA

on maailman ensimmäinen ohjelma ja sertifikaatti, jossa vähennetään yksinäisyyttä työyhteisöissä. Ohjelmassa työelämän yksinäisyyttä vähennetään kokonaisvaltaisesti huomioiden työyhteisön rakenteet, johtamiskulttuuri, ilmapiiri ja matalan kynnyksen kohtaamispaikat.

worktobelong.fi

YKSINÄISYYS MÄÄRITELLÄÄN HENKILÖKOHTAISESTI KOETUKSI

kielteiseksi tunnetilaksi, jonka syntymisen syynä ovat sosiaalisten suhteiden laatuun ja/tai määrään liittyvät tekijät. Yksinäisyydellä on vakavia henkiseen ja fyysiseen terveyteen liittyviä vaikutuksia. On laskettu, että yksinäisyys on elimistölle yhtä haitallista kuin 15 savuketta päivässä.

Lähes joka kymmenes suomalainen kokee jatkuvaa yksinäisyyttä työyhteisössään

Kyselyyn vastanneista 9 % on kokenut sosiaalista ulossulkemista työyhteisössään vähintään silloin tällöin. Jatkuvaa yksinäisyyttä kokee kyselyyn vastanneissa yhtä moni sekä työyhteisössä että työn ulkopuolella. Tulos on huolestuttava, sillä pitkittynyt yksinäisyyden kokemus vaikuttaa haitallisesti terveyteen ja hyvinvointiin.

Yksinäisyyden kokemus on myös yhteydessä moniin mielenterveyden sairauksiin, kuten masennukseen ja ahdistukseen. Itsensä yksinäiseksi kokevilla on muuta väestöä suurempi riski sairastua sydän- ja verisuonitauteihin ja kuolla ennenaikaisesti.

Yleistä on, että yksinäisyyden pitkittyessä itseä ja muita koskeva ajattelu sekä tulkinnat sosiaalisista tilanteista muuttuvat negatiivisiksi. Tällöin on havaittavissa yksinäisyyden paradoksi, jolloin yksinäisyyttä kokevalla on tarve yhteyteen, mutta samalla käyttäytyminen voi olla varauksellista, välttelevää ja jopa torjuvaa. Pitkän ajan kuluessa kehittyneitä oireilua ja pahaa oloa voi myös olla vaikea yhdistää yksinäisyyteen.

Työyhteisöjen tarjoamat sosiaaliset kontaktit ja matalan kynnyksen kohtaamispaikat helpottavat lievää ja satunnaista yksinäisyyttä, mutta eivät kroonistunutta yksinäisyyttä, johon on tarjolla ammattiapua. Yksinäisyyteen voi olla korkea kynnys hakea apua, sillä ilmiön yleisyydestä huolimatta pelätään yksinäisyyden aiheuttamaa stigmaa. Työelämä tarvitsee lisää puhetta ja dialogia yksinäisyydestä sekä tekoja yksinäisyyden lieventämiseksi.

Yksinäisyyden tehokas vähentäminen vaatii

tutkimusten mukaan sosiaalisten kontaktien lisäämistä, sosiaalisten taitojen harjoittelua, työskentelyä omien haitallisten ajatusmallien kanssa sekä sosioekologisia interventioita, eli vaikuttamista ympäristön asenteisiin. (Masi ym. 2011)

Joka kuudes suomalainen kokee sosiaalista ulossulkemista työyhteisöissään

Kyselyyn vastanneista joka kuudes (16 %) on kokenut sosiaalista ulossulkemista silloin tällöin, melko usein tai jatkuvasti. Sosiaalinen ulossulkeminen eli ostrakismi on tahallista tai tahatonta toimintaa, jossa jätetään toinen huomiotta. Ostrakismin kokemukset aiheuttavat sosiaalista kipua, joka näyttäytyy aivoissa fyysisen kivun lailla. Sosiaalisesti ulossuljettu pyrkii usein osallisuuteen prososiaalisesti (kuten käyttäytymällä ystävällisesti tai avuliaasti hänet torjuneita ja muita kohtaan) tai antisosiaalisesti (kuten käyttäytymällä aggressiivisesti tai vetäytymällä seurasta).

Työyhteisöissä sosiaalinen ulossulkeminen voi näyttäytyä esimerkiksi niin, ettei työkaveria kutsuta lounaalle tai kahville muiden mukaan, häntä ei huomioda kuulumiskierroksella, tai palaverissa ei reagoida hänen mielipiteeseensä tai sitä ei edes kysytä. Ostrakismia voi esiintyä myös työntekijän ulossulkemisessa työtehtävistä ja projekteista.

Kyselyssä ilmenee, että 6 % suomalaisista kokee työyhteisössään sosiaalista ulossulkemista melko usein tai jatkuvasti. Kyselyn mukaan keskiuurissa yrityksissä koetaan eniten sosiaalista ulossulkemista verrattuna muun kokoisiin yrityksiin ja organisaatioihin. Myös pelkkä lähityön tekeminen altistaa sosiaaliselle ulossulkemiselle: jopa 9 % lähityötä tekevästä kokee ostrakismia melko usein tai jatkuvasti, kun hybridityötä tekevästä vastaava luku on 3 %. Tiimin kanssa työskentelevät kokivat selvästi harvemmin ulossulkemista (4 %) verrattuna yksin (9 %) tai asiakkaiden kanssa (10 %) töitä tekeviin.

Sosiaalisen ulossulkemisen kokeminen työyhteisössä (%)

Kokee yleisesti työyhteisössään sosiaalista ulossulkemista melko usein tai jatkuvasti

6 %

Lähityötä tekevästä kokee sosiaalista ulossulkemista melko usein tai jatkuvasti

9 %

Hybridityötä tekevästä kokee sosiaalista ulossulkemista melko usein tai jatkuvasti

3 %

Työterveyslaitoksen mukaan sosiaalinen eristäminen on yksi työpaikkakiusaamisen muoto. Kansainvälisissä tutkimuksissa ostrakismi on määritelty sekä erilliseksi ilmiöksi että yhdeksi työpaikkakiusaamisen tavaksi. Työpaikoissa tapahtuva ostrakismi on vielä tuore aihe tutkimuskentällä, ja lisätutkimuksille ostrakismin vaikutuksista yksilö- ja organisaatiotasolla on tarvetta. Sosiaalinen ulossulkeminen on kuitenkin tunnistettu vakavaksi ongelmaksi työelämässä, ja tutkimuksissa on esitetty, että ostrakismin vaikutukset voivat olla psykologisesti haitallisempia kuin kiusaamisessa.

OSTRAKISMI

Sana ostrakismi on peräisin antiikin Kreikasta. Ostrakismos merkitsi äänestystä, jossa saviruukun palaselle merkittiin uhkaavaksi koetun yhteisön jäsenen nimi. Riittävä äänimäärä karkotti epätoivotun henkilön maanpakoon jopa 10 vuodeksi. Ostrakismia esiintyy tänä päivänä kaikissa yhteisöissä.

Nuoret aikuiset kokevat muita useammin sosiaalista ulossulkemista työyhteisöissään

Kyselystä selviää, että sosiaalisen ulossulkemisen kokemukset lisääntyvät selvästi alle 30-vuotiaiden keskuudessa. Lähes kolmannes (29 %) 18–29-vuotiaista on kokenut työyhteisössään sosiaalista ulossulkemista ja joka kahdeksas (13 %) kokee ulossulkemista toistuvasti. Alle 30-vuotiaista vastaajista ainoastaan 42 % ei ollut koskaan kokenut sosiaalista ulossulkemista, kun yli 55-vuotiaista vastaava luku oli 70 %.

Uransa alussa oleville aikuisille työyhteisöön kuuluminen ja hyväksytyksi tuleminen työelämässä on merkittävä tekijä ammatilliselle itsetunnolle. Nuorten aikuisten työuupumus ja mielenterveyssyistä johtuvat sairaslomat ovat kasvaneet voimakkaasti viime vuosina. Työterveyslaitos on tuonut esille työuupumiselta suojaavina tekijöinä esimerkiksi työyhteisöltä saatavan tuen sekä luottamuksellisen ja arvostavan työkuulttuurin.

Work to Belong -ohjelmassa yksinäisyyttä vähennetään palautetietoisella työkuulttuurilla. Se on työkuulttuuri, joka perustuu vahvaan yhteistyöhön, palautteeseen pohjautuvaan tietoon ja osallistavaan vuorovaikutukseen. Siinä jokainen tulee nähdyksi ja kuulluksi, eikä kukaan jää yksin. Palautetietoisuus on tärkeää erityisesti uran alkuvaiheessa oleville työntekijöille.

Joka kuudes nuori aikuinen kokee sosiaalisen kanssakäymisen riittämättömäksi ja joka neljäs ei löydä samanhenkisiä ihmisiä työyhteisössä

Kyselyyn vastanneista nuorista aikuisista jopa 17 % kokee sosiaalisen kanssakäymisen riittäväksi vain satunnaisesti tai hyvin harvoin, kun kaikkien vastaajien osalta lukema on 12 %. Sosiaalisen kanssakäymisen riittävyteen oli jatkuvasti tyytyväisiä vain kolmasosa vastaajista (34 %).

Lisäksi melkein joka neljäs (22 %) nuorista aikuisista kokee vain satunnaisesti tai hyvin harvoin, että työyhteisössä on riittävästi samanhenkisiä ja luottamuksellisia ihmisiä. Vastaava luku kaikilla vastaajilla oli 16 %. Vain 23 % alle 30-vuotiaista koki, että työyhteisössä on jatkuvasti riittävästi samanhenkisiä ja luottamuksellisia ihmisiä.

Yksinäisyys jaotellaan usein emotionaaliseen ja sosiaaliseen yksinäisyyteen. Samanhenkisten ja luottamuksellisten ihmisten riittävyys liittyy emotionaaliseen yksinäisyyteen, jossa ihmissuhteen merkityksellisyys muodostuu yhteenkuuluvuuden ja nähdyn tulemisen tunteesta. Emotionaalista yksinäisyyttä voi kokea, vaikka olisi jatkuvasti muiden ihmisten ympäröimänä.

Yksinäisyyttä ei tunnisteta työyhteisöissä – jopa 13 % ei osannut sanoa, onko työyhteisössä yksinäisyyttä

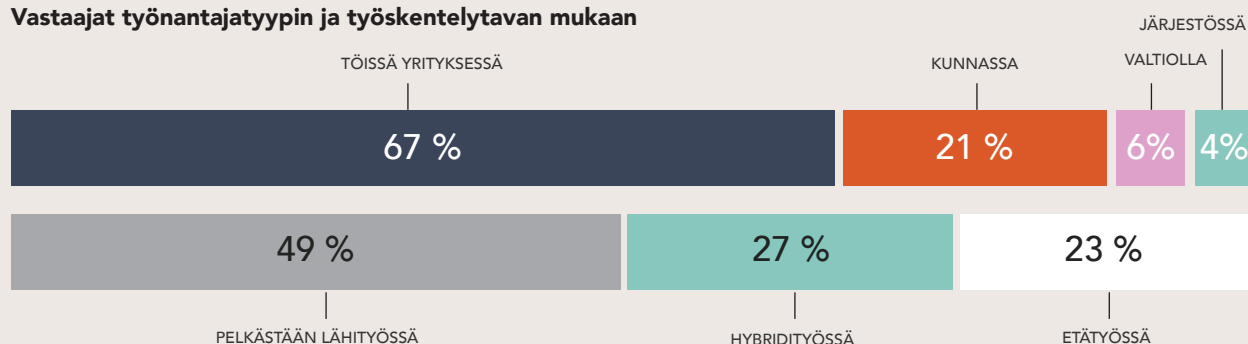
Työyhteisöjen yksinäisyys ei ole vielä laajasti tunnistettu ja keskusteltu aihe. Tutkimuksesta selvisi, että kolmasosa (30 %) on kuitenkin havainnut yksinäisyyttä työyhteisössään ainakin silloin tällöin. Huolestuttavaa on, että lähes joka kymmenes (9 %) suomalainen havaitsee yksinäisyyttä omassa työyhteisössään melko usein tai jatkuvasti. Alle 30-vuotiaat sekä havaitsevat että kokevat yksinäisyyttä useammin kuin muut ikäryhmät: 18–29-vuotiaista jopa 39 % on havainnut yksinäisyyttä työyhteisössään.

Yksinäisyyttä voi silti olla haastavaa tunnistaa, sillä yksinäisyys on subjektiivinen kokemus eikä välttämättä näy ulospäin. 13 % vastaajista ei osannut sanoa, onko havainnut yksinäisyyttä työyhteisössään. Työpaikoilla muiden yksinäisyyttä ei välttämättä tule ajatelleeksi tai huomanneeksi, ja toisaalta yksinäisyyden ilmenemismuodot eivät ole kaikille tuttuja.

Tutkimuksen taustamuuttujat

Vastaajista 67 % on töissä yrityksessä, 4 % järjestössä, 21 % kunnassa tai sen yhtiössä ja 6 % valtiolla. Pelkkää lähityötä teki puolet vastaajista (49 %), hybridityötä 27 % ja pelkkää etätyötä 23 % vastaajista. Pienemmissä organisaatioissa tehtiin useammin lähityötä: alle 100 hengen organisaatioista lähityötä teki 58–67 % vastaajista ja etätyötä 12–16 %. Yli 100 työntekijän organisaatioissa tehtiin yhtä paljon etä-, lähi- ja hybridityötä (33 %).

Vastaajat työnantajatyyppin ja työskentelytavan mukaan



Pääasiallisista työskentelytavoista yksin työskenteleviä on 37 %, tiimissä työskenteleviä 41 % ja asiakkaiden kanssa työskenteleviä 20 %. Alle 10 hengen organisaatioissa yli puolet (55 %) työskentelee yksin ja 24 % tiimeissä. Organisaation koon kasvaessa tiimityöskentelyn osuus lisääntyy merkittävästi: yli 100 työntekijän organisaatioissa puolet (50 %) työskentelevät tiimeissä ja 32 % yksin.

HELSINKI MISSIO

HELSINGFORSMISSION

HelsinkiMissio on olemassa, jotta jonain päivänä kukaan ei jää yksin. Olemme poliittisesti ja uskonnollisesti sitoutumaton toimija. Vähennämme yksinäisyyttä ja lisäämme hyvinvointia noin sadan ammattilaisen ja yli tuhannen vapaaehtoisen voimin. Kohtaamme myötätunnolla ja autamme vuosittain kymmeniä tuhansia ihmisiä. Yhdessä yksinäisyys voitetaan.

helsinkimissio.fi



worktobelong.fi

Lähteet

Gamian-Wilk M., Madeja-Bien K. (2021) Ostracism in the Workplace. In: D’Cruz P., Noronha E., Keashly L., Tye-Williams S. (eds) Special Topics and Particular Occupations, Professions and Sectors. Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment, vol 4. Springer, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-10-5308-5_2

Masi, C. M., Chen, H. Y., Hawkey, L. C. & Cacioppo, J. T. (2011). A meta-analysis of interventions to reduce loneliness. *Personality and Social Psychology Review*, 15(3), 219–266.

Ozcelik, H. & Barsade, S. G. (2018). No Employee an Island: Workplace Loneliness and Job Performance. *Academy of Management Journal*, Vol 61, No. 6. Published online: <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/amj.2015.1066>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Miten Suomi voi? -seurantatutkimus (2021). <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>

Terveystalo. Näin Suomi voi (2020). Mielenterveyssyistä määrättyjen sairauslomapäivien ja lyhytpsykoterapialähetteen määrä kasvaa nyt vauhdilla (2.4.2020). <https://news.alertir.com/terveystalo/fi/node/576>

Saari, J. (2016). *Yksinäisten Suomi*. Helsinki: Gaudeamus.

Wright, S. L. (2005). Loneliness in the Workplace. <http://hdl.handle.net/10092/1368>