



**WORK
TO
BELONG**

**Työelämän
yksinäisyys 2024
-barometri**



Työelämän yksinäisyys 2024 -barometri

Yksinäisyyttä on siellä missä on ihmisiä – se ulottuu yksityiselämän lisäksi työelämään. HelsinkiMission Työelämän yksinäisyys -barometrissa selviää, että joka viides suomalainen kokee yksinäisyyttä työelämässä. Jatkuvaa yksinäisyyttä työelämässä kokee puolestaan 7 % vastanneista. Ulkopuolisuuden kokemusta on joka kolmannella vastaajista, mutta vain kymmenesosa kokee olevansa siitä onnettomia.

Työelämän yksinäisyys 2024 -barometrin toteutti Verian 8.–17.3.2024 välisenä aikana. Tutkimuksen kohderyhmänä oli 18–69-vuotiaat työssäkäyvät suomalaiset. Vastaajia oli yhteensä 1 602 vastaajaa, joista työllisiä 1 063 (palkansaajat, yrittäjät, lomautetut ja työttömät). Vastaajat edustivat väestöä sukupuolen (nainen/mies/muu), iän ja asuinalueen mukaisesti.

Vuonna 2022 julkistettiin ensimmäinen
Työelämän yksinäisyys -barometri.

Sisällys

Työelämän yksinäisyyttä koetaan vähemmän – nuoremmat kokevat sitä enemmän kuin muut	4
Ulkopuolisuuden tunne on arkipäivää joka kymmenennelle	7
Joka kymmenes ei koe yhteyttä muihin ja neljännes kokee toverillisuuden puuttumista	9
Ratkaisuna Work to Belong	12
Barometrin taustamuuttajat	14
Lähteet	15

Työelämän yksinäisyyttä koetaan vähemmän – nuoremmat kokevat sitä enemmän kuin muut

“KUN KOEN TYÖYKSINÄISYYTTÄ, MINUN ON VAIKEA ALOITTA A TYÖTEHTÄVIÄ JA PYYTÄÄ APUA. TYÖMOTIVAATIONI SIIS KÄRSII ENKÄ KOE TYÖN PALKITSEVUUTTA.”

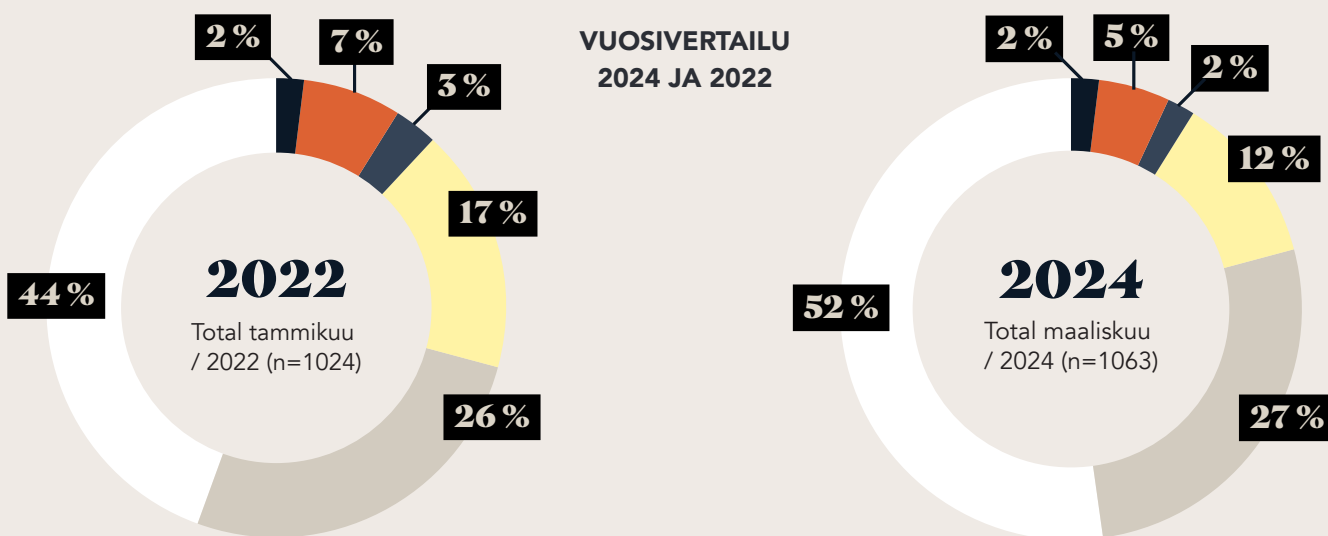
Yksinäisyys määritellään henkilökohtaisesti koetuksi, kielteiseksi tunnetilaksi, jonka syntymisen syynä ovat sosiaalisten suhteiden laatuun ja/tai määrään liittyvät tekijät. Yksinäisyydellä on vakavia henkiseen ja fyysiseen terveyteen liittyviä vaikutuksia. On laskettu, että yksinäisyys on elimistölle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

Työelämän yksinäisyyttä koetaan vähemmän kuin edellisessä barometrissa vuodelta 2022. Itsensä yksinäiseksi kokeminen omassa työyhteisössä on nyt vähäisempää kuin vuonna 2022. Niiden osuus, jotka eivät koe yksinäisyyttä koskaan tai hyvin harvoin on nyt 52 %, kun vastaava osuus oli vuonna 2022 44 %. Vähintään silloin tällöin itsensä yksinäiseksi kokee 12 %, kun vastaava osuus oli vuonna 2022 17 %.

INFOGRAAFI 1

“Tunnetko itsesi yksinäiseksi työyhteisössäsi?”

VUOSIVERTAILU
2024 JA 2022



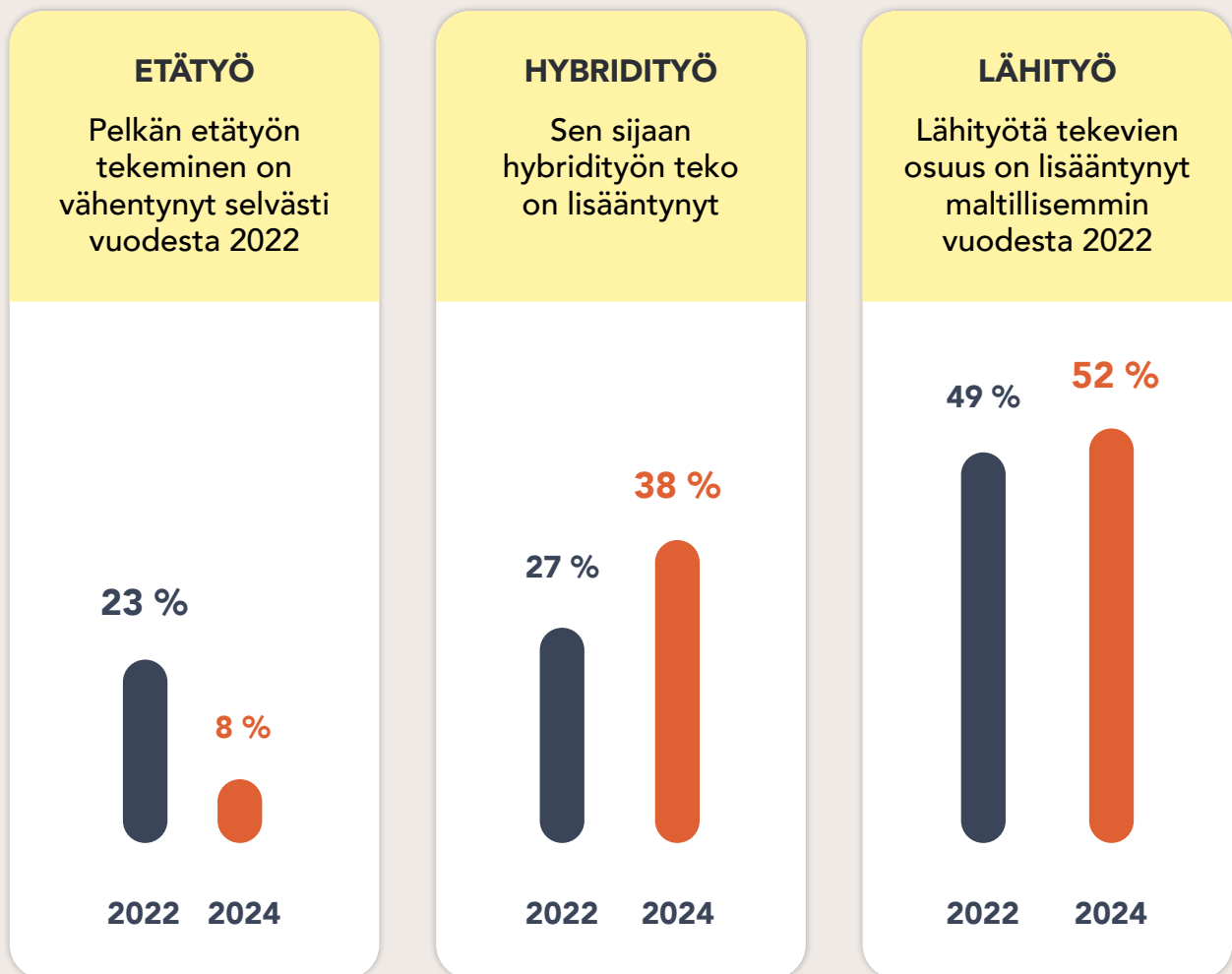
En koskaan tai hyvin harvoin Vain satunnaisesti Silloin tällöin En osaa sanoa Melko usein Jatkuvasti

Yhtenä selittävänä tekijänä voi olla, että tämän vuoden otoksessa oli myös enemmän tiimi- ja asiakastyötä tekeviä. Näyttää siltä, että koronan jälkeen yhä useampi tekee pelkän etätönsijaan hybridityötä, mikä on osaltaan vähentänyt työyksinäisyyttä. Vuonna 2024 julkaistussa Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi? -tutkimuksessa ilmenee, että etätöissä on suurempi riski kokea yksinäisyyttä.

Huomioitavaa on, että tutkimuksessa etätönsijaan myönteisenä puolena pidettiin tasapainoisempaa työn määrää. Tämä voi pitkällä aikavälillä kuitenkin kostaantua muina negatiivisina työn kuormitustekijöinä, kuten heikompana työpaikkaan kiinnittymisenä, lisääntyneenä yksinäisyytenä, vähäisempänä toivona ja selviytymiskykenä, sekä optimistisuutena lisäten riskiä työuupumukselle. Etätönsijaan myönteiset vaikutukset voivat siten pitkällä aikavälillä olla yksilön ja yhteisön työhyvinvoinnin kannalta hyvinkin lyhytaikaisia.

Ratkaisuna tähän HelsinkiMission Work to Belong -ohjelma tarjoaa vuosittaisen yksinäisyysselvityksen, jossa työolojen vaikutusta työyksinäisyyteen voidaan mitata ja tehdä tarvittavia muutoksia työhyvinvoinnin tukemiseksi sekä suosituksia läsnätyöhön.

INFOGRAAFI 2



Kaiken kaikkiaan näyttää siltä, että työ suojaa haitalliselta, eli arjessa usein tai jatkuvasti koetulta, yksinäisyydeltä. Tilastokeskuksen elinolotilaston mukaan suomalaisista yli 16-vuotiaista lähes 30 % kokee yksinäisyyttä joko suurimman osan ajasta, koko ajan tai joskus. Työelämän yksinäisyys barometrissa vastaava luku on 19 %. Haitallista yksinäisyyttä kokee työelämässä tällä hetkellä 7 %, muutosta edelliseen HelsinkiMission barometriin on vain vähän, silloin luku oli 9 %. Tämä vastaa myös aikaisempia ennen koronaa tehtyjä tutkimuksia, joissa haitallinen yksinäisyys vaihtelee työikäisillä 4–11 % välillä.

Kaikista vastaajista vähintään silloin tällöin yksinäiseksi itsensä kokee 19 % vastaajista. Nuorten aikuisten yksinäisyyden kokemus on laskenut viime mittauksesta, mutta on edelleen korkeampi kuin muiden työikäisten. Alle 29-vuotiaista 22 % kokee vähintään silloin tällöin itsensä yksinäiseksi. Vuonna 2022 vastaava luku oli 37 %, joten nuorten aikuisten työelämäkokemukset ovat muuttuneet parempaan suuntaan. Tilanteeseen on vaikuttanut osaltaan koronan väistyminen ja siten nuorten tilanteen paraneminen etenkin palvelualoilla.

“Työyksinäisyys kannustaa jäämään etätöihin”

“Työmotivaatio vähenee, sitoutuminen heikkenee. Selaan avoimia työpaikkoja joskus tämän takia”

Miten Suomi voi- tutkimuksesta kävi ilmi, että erityisen kuormittavana koettu tietämättömyys oman työn tulevaisuudesta oli lieventynyt, mikä heijastunee kaiken kaikkiaan Työelämän yksinäisyys 2024 -barometrin tuloksiin erityisesti nuorilla. Työyksinäisyydestä on myös käyty julkista keskustelua, minkä ansiosta nuorten työssä viihtymiseen on voitu alkaa kiinnittää paremmin huomiota.

Työelämän yksinäisyys -barometrin avoimissa vastauksissa vastaajat toivat ilmi työyksinäisyyden negatiivisia vaikutuksia työhön. Työyksinäisyys vaikuttaa eniten työmotivaatioon ja tehokkuuteen (73 % tämän kategorian vastauksista) ja toiseksi eniten poissaolojen määrään ja lisääntymiseen sekä on syy työpaikan vaihtoon.

Tässä barometrissa ei tarkasteltu työyksinäisyyden ja uupumuksen yhteyttä. Sen tutkiminen olisi jatkossa tärkeää, ja voisi valaista työuupumusriskin ja yhteisöllisen työyhteisön yhteyttä työyksinäisyyteen ja sen riskitekijöihin.

Yksinäisyyden tehokas vähentäminen vaatii tutkimusten (Masi ym. 2011) mukaan sosiaalisten kontaktien lisäämistä, sosiaalisten taitojen harjoittelua, työskentelyä omien haitallisten ajatusmallien kanssa sekä sosioekologisia interventioita, eli vaikuttamista ympäristön asenteisiin ja ilmapiiriin (Saari ym. 2016, Junntila 2018).

Ulkopuolisuuden tunne on arkipäivää joka kymmenennelle

”OSA TYÖYHTEISÖISTÄ ON ERITTÄIN SISÄÄNPÄIN KÄÄNTYNEITÄ, JOLLOIN NIIHIN ON VAIKEA TUNTEA KUULUVANSA.”

Ostrakismi on ilmiö, jossa esimerkiksi työkaveri jää sosiaalisesti ulkopuoliseksi työyhteisössään. Tämä voi olla tahatonta käytöstä tai tahallista toimintaa. Pahimmillaan ulkopuolisuuden kokeminen voi eristää ja sairastuttaa ulkopuoliseksi jäävää ihmistä. Työterveyslaitoksen mukaan sosiaalinen eristäminen on yksi työpaikkakiusaamisen muoto. Kansainvälisissä tutkimuksissa ostrakismi on määritelty sekä erilliseksi ilmiöksi että yhdeksi työpaikkakiusaamisen tavaksi.

Ulkopuolisuuden kokemus on yleistä ja lähes joka kymmenennelle se on työelämässä arkipäivää. Barometrin 2024 kaikista vastaajista kolmannes (32 %) kokee vähintään silloin tällöin itsensä ulkopuoliseksi omassa organisaatiossaan. Jatkuvasti tai melko usein sitä kokee noin kymmenesosa (9 %) vastaajista. Eristyneeksi kollegoistaan itsensä tuntevat jatkuvasti tai melko usein 7 % vastaajista. Eristäytyneisyydellä viitataan siihen, että henkilö ei ole kontaktissa muihin ihmisiin. Vuoden 2022 barometrissa kysyimme ”oletko kokenut sosiaalista ulossulkemista työyhteisössäsi”, mihin 6 % vastasi kokeneensa sitä melko usein tai jatkuvasti.

Työuran alku- ja loppupään kokemukset ulkopuolisuudesta poikkeavat toisistaan: iäkkäämmät työntekijät kokevat nuorempia harvemmin ulkopuolisuuden tunnetta työyhteisössään. Se voi johtua esimerkiksi siitä, että työuran aikana oman organisaation tai yleensä työelämän tuntemus kasvaa. Ulkopuolisuuden tunne korostuu alle 30-vuotiaiden keskuudessa. Heistä reilu kolmannes (34 %) tuntee ulkopuolisuutta vähintään silloin tällöin. Ei koskaan tai hyvin harvoin ulkopuolisuutta tuntee nuorista reilu neljännes (27 %), kun yli 55-vuotiaissa vastaava osuus on miltei puolet (46 %). Iän karttuessa ulkopuolisuuden tunne organisaatiossa näyttäisi vähenevän erityisesti yli 55-vuotiaiden keskuudessa.

INFOGRAAFI 3

”Koen itseni ulkopuoliseksi organisaatiossani”



En koskaan tai hyvin harvoin

Vain satunnaisesti

Silloin tällöin

En osaa sanoa

Melko usein

Jatkuvasti

Ulkopuolisuuden kokemuksessa ei ole merkittäviä eroja lähityön ja etätöiden välillä. Pelkkää lähityötä tekevistä kolmannes (34 %) koki organisaation ulkopuolisuutta vähintään silloin tällöin ja 9 % jatkuvasti tai melko usein. Puolestaan pelkkää etätöitä tekevistä 30 % koki ulkopuolisuutta vähintään silloin tällöin ja 4 % jatkuvasti tai melko usein.

Etätöissä ulkopuolisuus koetaan harvemmin onnettomana kuin lähityöissä. Pelkkää etätöitä tekevistä kolme neljännestä (76 %) ei koe koskaan tai hyvin harvoin itseään onnettomaksi koska on jäänyt organisaation ulkopuoliseksi. Vastaava osuus pelkkää lähityötä tekevistä on kaksi kolmannesta (63 %). Eristyneisyyden tunne kollegoista on hieman yleisempää pelkkää etätöitä tekevien keskuudessa kuin pelkkää lähityötä tekevien: etätöissä vähintään silloin tällöin eristyneeksi tunsivat itsensä reilu kolmannes (38 %) ja lähityöissä neljännes (24 %).

Yrityksissä ja julkisella sektorilla koetaan ulkopuolisuutta organisaatiossa vähemmän kuin järjestöissä. Vähintään silloin tällöin itsensä ulkopuoliseksi organisaatiossaan kokee yritysten työntekijöistä noin kolmannes (31 %) ja lähes saman tasoisesti julkisella sektorilla (kunnat 27 % ja valtio 35 %), kun

vastaava osuus järjestöissä on lähes puolet (47 %). Yrityksissä 4 % vastaa olevansa jatkuvasti tai melko usein onnettomia, koska kokee jääneensä ulkopuoliseksi organisaatiossa, kun järjestöissä vastaava osuus on viidesosa (11 %). Järjestöissä yhteys työkavereihin vaikuttaa merkitsevästi enemmän kuin yhteys organisaatioon, sillä jatkuvaa tai melko usein koettua eristyneisyyttä kollegoista ei järjestöissä ole juuri lainkaan. Itsenäinen asiantuntijatyö, määräaikaisten hankkeiden sekä työurien epävarmuus selittänevät osaltaan järjestötyössä koettua ulkopuolisuuden tunnetta organisaatiosta.

Työyhteisön ja organisaation ulkopuolisuuden tunne voi myös olla siedetty olotila, koska ulkopuolisuutta ei välttämättä koeta onnettomana. Kun ulkopuolisuuden tunnetta kokee kolmannes (32 %) vähintään silloin tällöin, niin organisaation ulkopuolisuudesta onnettomaksi itsensä kokee vähintään silloin tällöin reilu kymmenes (12 %). Niistä 7 %:sta vastaajista, jotka kokevat jatkuvasti tai melko usein eristyneisyyttä kollegoistaan, viidesosa (19 %) ei koe koskaan tai kokee hyvin harvoin itsensä onnettomaksi johtuen organisaation ulkopuolisuudesta.

INFOGRAAFI 4

“Koen itseni ulkopuoliseksi organisaatiossani”



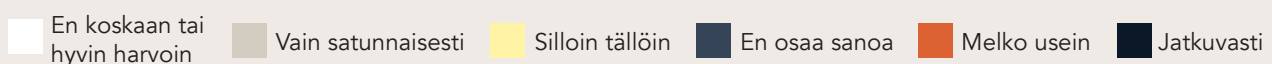
“Olen onneton, koska olen jäänyt ulkopuoliseksi organisaatiossani”



“Tunnen olevani eristynyt kollegoistani”



Total maaliskuu / 2024 (n=1063)



Joka kymmenes ei koe yhteyttä muihin ja neljännes kokee toverillisuuden puuttumista

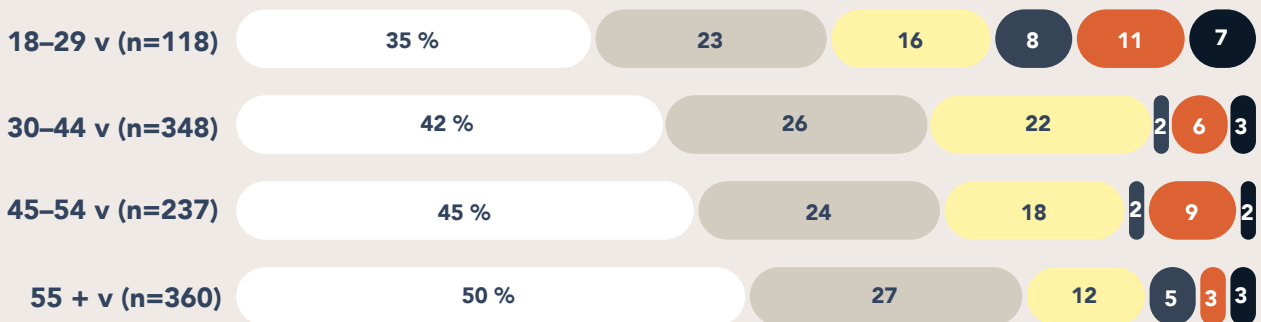
Työelämän yksinäisyysbarometrissa ilmenee, että 27 % vastanneista kokee, että työyhteisössä on ympärillä ihmisiä, mutta vastaajat eivät koe yhteyttä heihin. Yhteyden puutetta jatkuvasti tai melko usein kokee joka kymmenes vastanneista. Näistä vastanneista jopa 43 % kokee haitallista yksinäisyyttä, eli jatkuvasti tai melko usein. Sukupuolten välillä ei ole merkittävää eroa, mutta selvästi nuoremmat vastaajat (18–29-vuotiaat) kokevat muita enemmän, että heillä ei ole yhteyttä työkaveriihin. Jopa 18 % nuorista vastaajista kokee yhteyden puutetta jatkuvasti tai melko usein.

“KUN EI TEKEMISENI KIINNOSTA KETÄÄN, ON AIVAN SAMA MITEN NE TEEN.”

INFOGRAAFI 5

“Organisaatiossa ympärilläni on ihmisiä, mutta en koe, että he ovat kanssani.”

Total maaliskuu / 2024 (n=1063)



En koskaan tai hyvin harvoin Vain satunnaisesti Silloin tällöin En osaa sanoa Melko usein Jatkuvasti

Tulos nuorempien vastaajien kohdalla on huolestuttava, sillä tutkimukset osoittavat, että työelämän ensimmäiset kokemukset ovat kriittisiä sen osalta, että nuori löytää paikkansa ja omat vahvuutensa työelämässä. Sosiaalisten taitojen harjoittelu työelämässä vahvistaa nuorten itsetuntoa, motivaatiota ja merkityksellisyyden kokemusta osana yhteisöä. Nuori työntekijä peilaa omaa osaamistaan suhteessa saatuun palautteeseen, jolloin erityisesti palautetietoinen työkulttuuri nousee keskiöön. Palautetietoinen työkulttuuri perustuu vahvaan yhteistyöhön, palautteeseen pohjautuvaan tietoon ja osallistavaan vuorovaikutukseen. Siinä jokainen tulee nähdyksi ja kuulluksi, eikä kukaan jää yksin.

”HYVÄSSÄ PORUKASSA ON MUKAVA MENNÄ TYÖPAIKALLE.”

Hyvä työkaveruus on erityisesti nuorille työntekijöille tärkeää ja hyvinvointia edistävää. Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi? –tutkimuksen tulosten perusteella nuorten työhyvinvointi on heikentynyt entisestään. Nuorten aikuisten kokema yhteisöllisyys on heikentynyt lievästi ja kyynisyys työtä kohtaan lisääntynyt. Lisäksi yhä useampi nuori työntekijä uupuu työelämässä.

Barometrissa lähes neljännes, eli 24 % vastanneista, kokee työssään toverillisuuden puuttumista. Näistä vastaajista 9 % koki toverillisuuden puuttumista jatkuvasti tai melko usein. Tuloksissa toverillisuuden puuttuminen ja yksinäisyys korreloivat keskenään, sillä vastanneista jopa 57 % kokivat molempia jatkuvasti tai melko usein. Tulos on vastaava kuin sosiaalisen ulossulkemisen kohdalla ja pari prosenttiyksikköä suurempi kuin haitallista yksinäisyyttä kokevilla (jatkuvasti tai melko usein). Eroavaisuuksia vastaajien sukupuolen, asuinpaikan tai muiden taustatekijöiden osalta ei ole havaittavissa vastauksista. Mielenkiintoista on kuitenkin se, että poiketen muista kysymyksistä eniten toverillisuuden puutetta jatkuvasti tai melko usein kokivat 30–44-vuotiaat, eivät nuorimmat vastanneet (18–25-vuotiaat).

”OLEN SULKEUTUNEEMPI ENKÄ USKALLA TEHDÄ ASIOITA SAMALLA TAVALLA, KUN YHTEISÖSSÄ, JOSSA TYÖSKENTELY TIIMINÄ TOIMII HYVIN.”

INFOGRAAFI 6

”Koen toverillisuuden puuttumista työssäni.”

Total maaliskuu / 2024 (n=1063)

Kaikki vastanneet

45 %

28

15

3

6

3

En koskaan tai hyvin harvoin

Vain satunnaisesti

Silloin tällöin

En osaa sanoa

Melko usein

Jatkuvasti

Yhteys muihin työkavereihin ja koettu toverillisuus on tärkeä ulottuvuus työelämässä, sillä sosiaalinen tuki suojaa tutkitusti stressiltä ja kuormittuneisuudelta. Työkaveruus vahvistaa myös yhteenkuuluvuutta. Työ2030-kansalaiskysely toi kuitenkin ilmi, että etätö on vaikuttanut työkaveruuksiin erityisesti nuorten kohdalla. Kyselyssä jopa kaksi viidestä 18–24-vuotiaasta nuoresta kertoi, että etätö on heikentänyt pysyvästi tai hetkellisesti työkaverisuhteita.

Sosiaalisten taitojen ja tuen vahvistaminen on keskeinen tapa vähentää yksinäisyyttä. Vuonna 2023 HelsinkiMission kohtaamiskyselyssä ilmenee, että yhteys toisiin ihmisiin on heikentynyt – kolmannes suomalaisista kokee saavansa aiempaa vähemmän sosiaalista tukea. Tämä vastaava trendi näyttäytyy tulosten perusteella työelämässä.

Työkaveruutta ja sen aktiivista kehittämistä on tutkittu osana Työterveyslaitoksen Kimmoiset työntekijät muuttuvassa työelämässä -tutkimuksessa. Tutkimuksessa nousi esiin, että nuoret (alle 36-vuotiaat) kehittivät aktiivisesti työtoverisuhteita, mutta työhön liittyvää muuta yhteistyötä muita vähemmän. Yleisesti työkaverisuhteiden kehittämisessä on näkynyt pientä nousua korona-ajan pitkittyessä – mikä viittaa siihen, että ihmiset ovat pyrkinet haastavassa tilanteessa löytämään uusia keinoja kohdata toisiaan.

Turun yliopiston kauppakorkeakoulun TYÖ² Yhteistyön työyhteisö -tutkimuksessa on sen sijaan tunnistettu neljä myönteistä vuorovaikutusta ilmentävää työkaveruuden ydinarvoa, joita ovat valoisuus, inhimillisyys, luottamus ja rohkeus. Jokainen työyhteisön jäsen voi omassa toiminnassaan edistää näitä arvoja sekä työyhteisön hyvinvointia ja ilmapiriiriä.

”Yksinäisyys pilaa helposti työpäivän, jos se on jatkuva”

Työelämän yksinäisyysbarometrin vastaajilta kysyttiin avoimissa vastauksissa, miten he vähentäisivät työelämän yksinäisyyttä. Vastauksissa nousevat esiin johtaminen, esihenkilötyö ja niiden tärkeys organisaation kulttuurin, työhyvinvoinnin ja -tehokkuuden näkökulmasta.

Näin jokainen voi vähentää yksinäisyyttä omalla työpaikallaan

1.

Yksinäisyyden ja ulkopuolisuuden tunteen tunnistaminen ja ymmärtäminen

2.

Yksinäisyyden puheeksi ottaminen eri tavoin

3.

Myötätuntoinen suhtautuminen itseän ja toisiin

Ratkaisuna Work to Belong

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 yksinäisyyden on nähty koskettavan lähinnä yksityiselämää. Näkemys on kuitenkin muuttunut viime vuosina, ja yhä useampi työyhteisö pohtii keinoja lisätä yhteenkuuluvuutta ja yhteisöllisyyttä, jotta kukaan ei jää työyhteisössä tahtomattaan yksin.

HelsinkiMission 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. Ohjelma tarjoaa myös erillisiä koulutuksia työelämän yksinäisyydestä.

Work to Belong -ohjelmassa yksinäisyyden vähentämisessä ratkaisevassa asemassa on koko työyhteisö. Ohjelmassa yksinäisyyttä vähentäviä toimenpiteitä ei kohdenneta vain yksinäisyyttä kokeville, vaan koko työyhteisöön. Yksinäisyyden vähentämistä ei voi jättää yksinäisyyttä kokevan vastuulle.

Yksinäisyyden vähentämiseksi yritys saa käyttöönsä:

Henkilöstön yksinäisyyskyselyn ja analyysin

Strategiatyökalun yksinäisyyden vähentämiseksi

Räätälöidyt koulutukset

Materiaalipankin

Yksilöllisen tuen yksinäisyyttä kokevalle

HelsinkiMissio

HelsinkiMissio on olemassa, jotta jonain päivänä kukaan ei jää yksin. Olemme poliittisesti ja uskonnollisesti sitoutumaton ammattilaisten ja vapaaehtoisten muodostama yhteisö. Kohtaamme myötätunnolla ja autamme vuosittain kymmeniä tuhansia ihmisiä ympäri Suomen. Yhdessä yksinäisyys voitetaan.

www.helsinkimissio.fi

Work to Belong -ohjelma

HelsinkiMissio on kehittänyt maailman ensimmäisen ohjelman ja sertifikaatin yksinäisyyden vähentämiseksi työyhteisöissä. Work to Belong -ohjelman toimenpiteet ovat tutkimustietoon perustuvia interventioita. Ohjelma tarjoaa koulutuksia ja konkreettisia työkaluja koko työyhteisölle yksinäisyyden tunnistamiseksi ja vähentämiseksi. Work to Belong -ohjelma on kehitetty yhteistyössä Alkon kanssa.

www.worktobelong.fi

Työelämän yksinäisyys 2024 -barometrin kysymykset

- **Tunnetko itsesi yksinäiseksi työyhteisössäsi?**
- **Jos olet tuntenut työyksinäisyyttä, niin miten koet sen vaikuttaneen työnteokoosi? (avoin vastaus)**
- **Miten työelämässä koettuun ulkopuolisuuden tunteeseen voisi mielestäsi vaikuttaa? (avoin vastaus)**

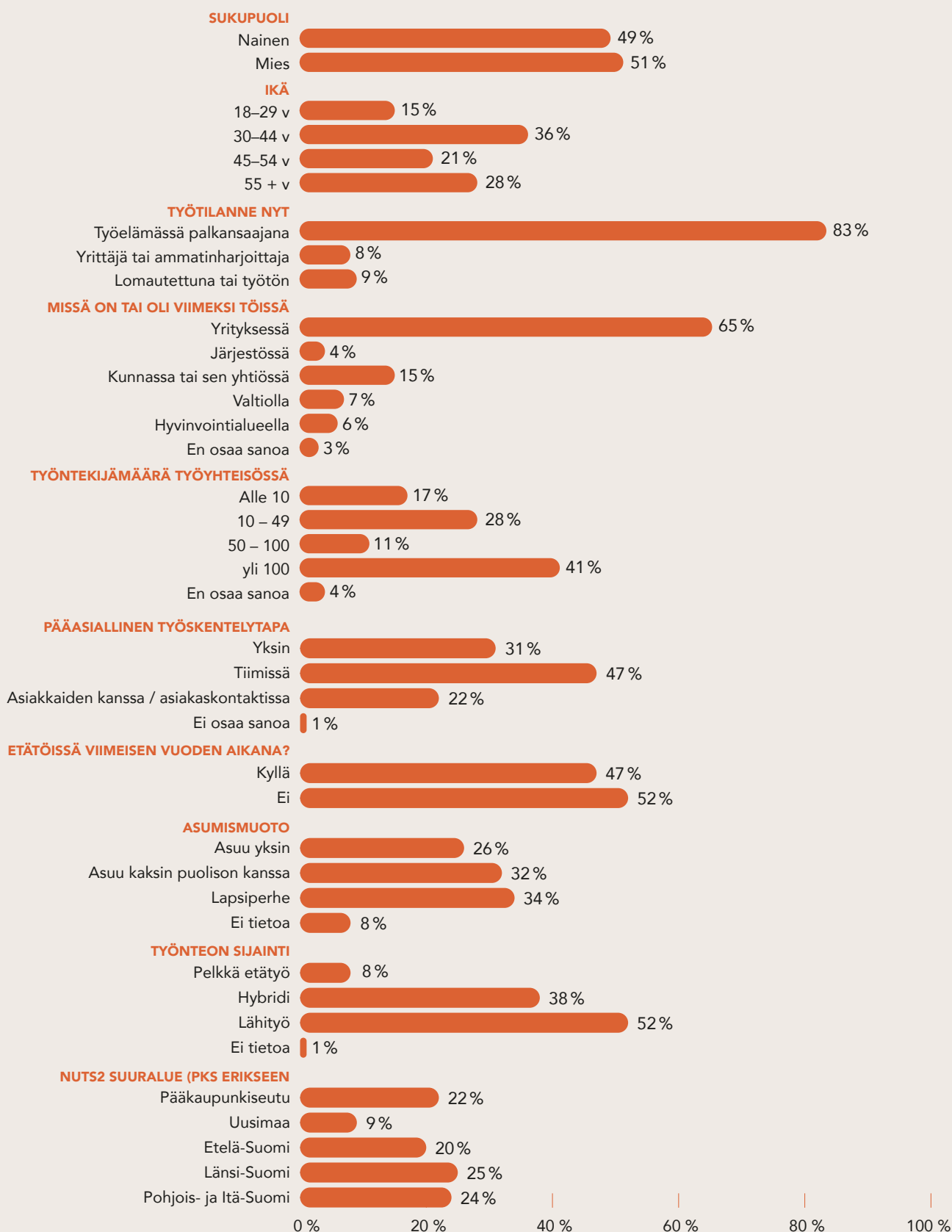
Työelämän yksinäisyys 2024 -barometrissa on hyödynnetty Vaasan yliopiston tutkijoiden Samu Kemppinen ja Jussi Tanskanen kehittämää työyksinäisyyden mittaria, jossa on viisi väittämää.

- 1) **Tunnen olevani eristynyt kollegoistani.**
- 2) **Koen itseni ulkopuoliseksi organisaatiossani.**
- 3) **Organisaatiossa ympärilläni on ihmisiä, mutten koe, että he ovat kanssani.**
- 4) **En koe toverillisuutta työssäni.**
- 5) **Olen onneton, koska olen jäänyt ulkopuoliseksi organisaatiossani.**

Kyselyn kysymyksiin vastattiin viisiportaisella Likert-asteikolla, jossa arvo yksi (1) tarkoittaa, että vastaaja kokee kysyttyä asiaa "ei koskaan tai hyvin harvoin" ja viisi (5) tarkoittaa "jatkuvasti".

Barometrin taustamuuttujat

INFOGRAAFI 7



Lähteet:

Elinolotilasto 2022. Tilastokeskus. Luettu 22.4.

<https://www.stat.fi/julkaisu/cl8sh640so9n30bw7s21tu6s8>

Elinolotilasto 2022. Tilastokeskus. Korjattu virheet yksinäisyyttä ja onnellisuutta kuvaavissa tiedoissa.

<https://www.stat.fi/muutostiedote/cltzh70rb2i00evw3t9c2u81>

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

<https://mentalhealth-uk.org/help-and-information/loneliness-and-mental-health-at-work/>
Loneliness and our mental health at work.

Suomalaisen Työn Liitto: Nuoret, työ ja kuluttaminen -tutkimus (2019)

<https://www.epressi.com/tiedotteet/markkinointi/tutkimus-nuorille-tarkeinta-kesatyossa-ovat-palkka-tyokokemus-ja-tyokaverit.html>

Työterveyslaitos: Miten Suomi voi? -tutkimushanke (2024)

<https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>

Työterveyslaitos: Kimmoiset työntekijät muuttuvassa työelämässä -tutkimus

<https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/kimmoiset-tyontekijat-muuttuvassa-tyoelamassa>

Työ2030-kansalaiskysely (2023):

<https://hyvatyo.ttl.fi/hubfs/TY%C3%962030%20Ty%C3%B6kaverikysely.pdf>

Turun yliopiston kauppakorkeakoulun TYÖ² Yhteistyön työyhteisö -loppuraportti:

<https://www.utupub.fi/handle/10024/171039>

Victor, C. R., & Yang, K. (2012). The Prevalence of Loneliness Among Adults: A Case Study of the United Kingdom. *The Journal of Psychology*, 146(1–2), 85–104.

<https://doi.org/10.1080/00223980.2011.613875>



**WORK
TO
BELONG**

worktobelong.fi