



Sosiaalinen vastuu ja työyksinäisyys: Raportoinnin merkitys työhyvinvoinnin edistämisessä

Arla Joensuu

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Liiketoiminnan uudistamisen ja johtamisen koulutus

YAMK opinnäytetyö

2024

Tiivistelmä

Tekijä(t) Arla Joensuu
Tutkinto Tradenomi (YAMK)
Raportin/Opinnäytetyön nimi Sosiaalinen vastuu ja työyksinäisyys: Raportoinnin merkitys työhyvinvoinnin edistämässä.
Sivu- ja liitesivumäärä 69 + 4
<p>Tämä tutkimus tarkastelee työyksinäisyyttä ja vastuullisuusraportointia henkilöstöhallinnon ja esihenkilöiden näkökulmasta, keskittyen työhyvinvoinnin edistämiseen. Työ toteutettiin toimeksiantona yhteiskunnalliselle yritykselle, joka kehittää digitaalista palvelua ennaltaehkäisemään yksinäisyyttä ja edistämään sosiaalista hyvinvointia. Yrityksen palvelu tuottaa myös dataa vastuullisuusraportointiin. Tutkimus toteutettiin työn tilaajan sidosryhmä- ja asiakasyrityksiin eri liiketoiminta-aloilta.</p> <p>Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten hyvin esihenkilöt ja henkilöstöhallinto ovat perillä vastuullisuusraportointiin liittyvistä regulaatiovaatimuksista, erityisesti sosiaalisen vastuun osalta. Lisäksi kartoitettiin, miten yrityksissä suhtaudutaan yksinäisyyden teemaan ja sen mahdollisiin ratkaisuihin. Tulosten perusteella tavoitteena oli tarjota toimeksiantajayritykselle konkreettisia keinoja asiakkaiden tukemiseksi yhdistämällä sosiaalisen vastuun raportointi ja työyksinäisyyden teemat osaksi työhyvinvoinnin edistämistä.</p> <p>Teoreettinen viitekehys muodostuu kahdesta keskeisestä osiosta: työyksinäisyyden tarkastelusta ja sosiaalisen vastuun raportoinnista. Sosiaalisen vastuun raportointia käsitellään ESG-raportoinnin (Environmental, Social, Governance) käsitteiden pohjalta, joissa painottuu sosiaalisen vastuun merkitys työyhteisöissä. Lisäksi viitekehys hyödyntää Inhimillisen kestävyuden mallia (Human Sustainability Framework), Triple Bottom Line -ajattelua sekä vastuullisen johtamisen teorioita, jotka korostavat esihenkilöiden roolia työyhteisön hyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden edistämässä.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisella menetelmällä tapaustutkimuksena. Aineisto kerättiin teema-haastattelulla, joihin osallistui kahdeksan henkilöstöhallinnon edustajaa, yksi laatupäällikkö ja yksi vastuullisuusjohtaja. Haastatellut yritykset työllistivät vähintään 100 työntekijää, ja haastattelut kattoivat useita eri toimialoja. Yritykset olivat kotimaisessa, tai skandinaavisessa omistuksessa. Yritysten liikevaihto vaihteli 30 miljoonasta 1,2 miljardiin. Yksi yrityksistä on pörssiyhtiö. Valintakriteerinä oli yrityksen koko ja toimialan monipuolisuus, jotta tutkimuksessa saatiin laaja-alainen näkökulma työyksinäisyyden ja sosiaalisen vastuun teemoihin eri toimialoilta.</p> <p>Tulokset osoittivat, että yritysten haastatellut työntekijät toivovat lisää tukea ja koulutusta erityisesti sosiaalisen vastuun raportoinnista, kaksoisolennaisuusperiaatteen merkityksestä sekä yhteisöllisyyden edistämisen keinoista. Tulokset korostivat henkilöstöhallinnon ja vastuullisuusraportoinnista vastaavien johtajien tiiviimmän yhteistyön tarvetta, jotta raportointivelvoitteita ja työhyvinvointia voitaisiin edistää konkreettisilla keinoilla. Tutkimus osoitti myös, että kulttuurimuutokselle inhimillisempien arvojen suuntaan on selkeä tarve. Näiden kehitysehdotusten avulla yritykset voivat parantaa työhyvinvointia, lisätä työnantajamielikuvaansa ja selviytyä paremmin kiristyvistä raportointivelvoitteista erityisesti sosiaalisen vastuun osalta.</p>
Asiasanat työyksinäisyys, ESG-raportointi, vastuullisuusraportointi, sosiaalinen vastuu, työhyvinvointi

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Kohdeorganisaatio	3
3	Teoreettinen viitekehys.....	4
3.1	Työyksinäisyys	5
3.2	Työyksinäisyyden evoluutio.....	7
3.2.1	Yksinäisyys on organisaation ongelma	8
3.2.2	Yksinäisyyden vaikutukset terveyteen.....	11
3.2.3	Yksinäisyyden elinkaari.....	12
3.3	Työyksinäisyyden tutkimus Suomessa	13
3.3.1	Teoreettiset ratkaisut ja käytännön toimenpiteet	15
3.4	Sosiaalisen raportoinnin viitekehys.....	16
3.4.1	Liiketoiminnallinen perusta osana raportointia.....	18
3.4.2	Vastuullisuuden ja taloudellisen vaikuttavuuden yhteys	19
3.5	Ratkaisuja työyksinäisyyteen.....	20
4	Menetelmät	22
4.1	Johdanto	22
4.2	Tutkimusstrategia ja -lähestymistapa	22
4.3	Laadullinen tapaustutkimus	23
4.4	Teemahaastattelut.....	24
4.5	Aineistoin hankinta	28
4.6	Analyysiprosessi	29
5	Tulokset.....	34
5.1	Yksinäisyys vaikuttaa	34
5.1.1	Etätö ja työyksinäisyys	36
5.1.2	Yksinäisyys on kallista	37
5.1.3	Yhteisöllisyyden edistäminen	40
5.1.4	Hybridityön haasteet	41
5.2	Raportointi yhdistää.....	42
5.2.1	Sosiaalisen vastuun raportoinnin teema.....	44
5.2.2	Tiedon ja osaamisen kehittäminen osana vastuullisuusraportointia	45
5.3	Yhteys vaatii tietoisuutta.....	46
5.4	Ratkaisut.....	48
5.4.1	Digitaalisten palvelujen potentiaali yhteisöllisyyden edistämässä	51
5.4.2	Lisää tietoa	52
5.4.3	Vastuullinen kulttuuri.....	52

5.5	Laki ja velvoite.....	53
6	Johtopäätökset.....	56
6.1	Työyksinäisyys ja sen vaikutukset.....	57
6.2	Sosiaalisen vastuun raportointi ja sen mahdollisuudet.....	59
6.3	Kehitysehdotukset.....	59
6.4	Jatkotutkimusaiheet.....	61
6.5	Eettinen näkökulma.....	62
6.6	Rajoitteet.....	64
6.7	Vastuullinen opinnäytetyö.....	66
6.8	Oman oppimisen arviointi.....	68
7	Lähteet.....	70
8	Liitteet.....	74
8.1	Liite 1 Teemahaastattelu.....	74
8.2	Liite 2 Kutsu osallistua YAMK-opinnäytetyön teemahaastatteluun.....	77
8.3	Liite 3 Koodauksen visualisointia.....	79
8.4	Liite 4 Haastattelujen toteusajankohta.....	82

1 Johdanto

Työyksinäisyys on ilmiö, joka on noussut yhä ajankohtaisemmaksi erityisesti etä- ja hybridityön yleistyessä. Vaikka yksinäisyys on yleisesti tunnettu ilmiö, sen vaikutuksia työpaikoilla on tutkittu vasta vähän. Työyksinäisyydellä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä kokee jäävänsä sosiaalisten yhteyksien ulkopuolelle työyhteisössään. Tämä voi heikentää työntekijän hyvinvointia, työtehoa ja organisaation menestystä.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tutkia työyksinäisyyden ilmiötä erityisesti henkilöstöhallinnon ja esihenkilöiden näkökulmasta. Työssä selvitetään, miten sosiaalista vastuuta edistävä raportointi voi auttaa tunnistamaan ja ehkäisemään työyksinäisyyttä. Vastuullisuusraportoinnilla tarkoitetaan organisaation taloudellisten, ympäristöllisten ja sosiaalisten vaikutusten arviointia ja raportointia. Työssä keskitytään erityisesti sosiaaliseen vastuuseen eli siihen, miten organisaatio tukee työntekijöidensä hyvinvointia.

Kohdeorganisaation toiveena opinnäytetyön tutkimukselle oli selvittää, millainen valmius yrityksillä on investoida digitaalisiin ratkaisuihin työhyvinvoinnin ja raportoinnin helpottamiseksi. Lisäksi tilaajayritys toivoi saavansa selvyttä, kuinka se voisi paremmin tukea asiakasyrityksiään kahdessa keskeisessä teemassa: työyksinäisyyden ymmärtämisessä ja hallinnassa, sekä sosiaalisen vastuun raportoinnissa.

Tutkimuksen taustalla on EU:n asettamat kestävän kehityksen tavoitteet ja erityisesti kestävyysraportointidirektiivi (CSRD), joka edellyttää yrityksiltä entistä tarkempaa vastuullisuusraportointia. Vaikka yritykset investoivat mielellään vastuullisen toimijan brändimielikuvan rakentamiseen, työntekijöiden sosiaalinen hyvinvointi ei aina nouse prioriteetiksi. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tuoda esiin, miten työyksinäisyys voisi olla olennainen osa sosiaalisen vastuun raportointia.

Tutkimus kohdistui yhteiskunnallisen yrityksen asiakasorganisaatioihin, joilla on vähintään 100 työntekijää. Aineisto kerättiin teemahaastattelulla, jotka toteutettiin kevään ja kesän 2024 aikana. Haastateltavat olivat henkilöstöhallinnon edustajia ja esihenkilöitä eri toimialoilta. Tutkimusmenetelmänä käytettiin laadullista tapaustutkimusta, joka mahdollistaa syvällisen ilmiön tarkastelun todellisessa toimintaympäristössä.

Tutkimuksen keskiössä ovat seuraavat kysymykset:

- Miten työyksinäisyys ilmenee työpaikoilla, ja millaisena henkilöstön hyvinvointi näyttäytyy organisaatioissa?
- Kuinka sosiaalista vastuuta edistävä raportointi voisi tukea työyksinäisyyden ratkaisemista?

- Miten työyksinäisyyden ehkäisy ja sosiaalisen vastuun raportointi liittyvät toisiinsa, ja miksi henkilöstöhallinnon on tärkeää olla tietoinen näistä teemoista?

Opinnäytetyössä on hyödynnetty ChatGPT-tekoälysovellusta materiaalin koodauksen järjestämisessä (liite 3) ja visualisoinnissa sen jälkeen, kun erottelu on ensin tehty käsin. Tekijä on käyttänyt tekoälyä ainoastaan helpottaakseen omaa ajattelua kolmella koodauskierroksella, jossa valittuja avainsanoja on peilattu teoriaan. Tekoälysovellusta on myös käytetty tekstin oikoluvussa ja tekstiä on luotu kirjoittajan alkuperäisen tekstin avulla. Kehotteina on käytetty esimerkiksi kysymyksiä "Kirjoita teksti puhtaaksi selkeästi Haaga-Helian Master-opinnäytetyön ohjeita noudattaen." Tekijä on tarkastanut ja hyväksynyt jokaisen tekstin vakaalla harkinnalla. Sovellusta on käytetty vastuullisesti ottaen huomioon tietosuoja ja tekijänoikeudet. Pyrkimyksenä on ollut tuottaa mahdollisimman selkeää ja helposti luettavaa tekstiä opinnäytetyöhön. Pääsääntöisesti tekijä on kirjoittanut opinnäytetyön itse.

Opinnäytetyö jakautuu viiteen pääosioon. Johdannon jälkeen esitellään teoreettinen viitekehys, jossa käsitellään työyksinäisyyttä ja vastuullisuusraportointia aiempien tutkimusten valossa. Kolmannessa luvussa kuvataan tutkimusmenetelmät ja aineistonkeruu. Neljäs luku keskittyy tutkimustulosten esittelyyn ja analysointiin. Viidennessä luvussa esitetään johtopäätökset ja käytännön suositukset kohdeorganisaatiolle.

Työ tarjoaa käytännön suosituksia siitä, miten työyksinäisyyttä voidaan ehkäistä osana vastuullisuusraportointia. Näin opinnäytetyö pyrkii edistämään sekä työntekijöiden hyvinvointia että organisaation vastuullisuutta. Lopulta työssä esitetään, miten tutkimustuloksia voidaan hyödyntää myös laajemmin työelämän kehittämisessä.

2 Kohdeorganisaatio

Kohdeorganisaatio on helsinkiläinen startup-yritys Social Welfare Consulting Oy, jonka markkinoinniniimi on Fren die. Yrityksen missiona on ennaltaehkäistä yksinäisyyttä sekä helpottaa työyksinäisyyttä yhteiskunnassa. Yritys kehittää ja tuottaa yhteisöalustapalvelua, Fren die-sovellusta, joka on keskeinen työkalu yrityksen palveluissa sosiaalisen hyvinvoinnin ja vastuullisuusraportoinnin datan keräämisessä. Palvelu on julkaistu käyttöön vuonna 2022 ja se on käytössä ympäri Suomen yli 200 paikkakunnalla. Keskikäyttäjä on noin 30-vuotias työkäinen nainen. Yrityksen tavoitteena on muuttaa suomalaista työkulttuuria niin, että yksinäisyyttä ja siitä puhumista ei koeta yhteiskunnassa tabuna, vaan aiheena, johon voi ja pitää vaikuttaa. (Fren die, 2024).

Innovaatio on syntynyt ja kirkastunut koronapandemia aikaan ja kiristyvät vastuullisuusraportointivelvoitteet ovat edistäneet vastuullisuusteknologian kehittämistä osana yhteisöalustaa. Yrityksellä on kahden perustajaosakkaan lisäksi taustallaan enkelisijoittajia (3), sekä yksi pääomasijoittajarahasto (tilanne kesällä 2024). Yrityksellä on kesällä 2024 neljä vakituista työntekijää, sekä alihankintana muuta teknologista osaamista. Yritys on yhteiskunnallinen yritys, kuuluu ARVO-liittoon, ja yritykselle on myönnetty Suomalaisen työn liiton toimesta Avainlippu, sekä yhteiskunnallinen yritys -status. (Fren die, 2024).

Yrityksen asiakaskunta koostuu erityisesti isoista yrityksistä, joilla on paljon henkilöstöä, suuri liikevaihto tai merkittävä rooli suomalaisessa liike-elämässä. Yrityksen asiakkaille kiinnostavia asioita Fren dien kumppanuudessa ovat erityisesti vastuullinen liiketoiminta, sosiaalisen vastuun raportointi, työhyvinvoinnin tukeminen, työnantajamielikuva, ja toimet, joilla saavutetaan kustannustehokkaasti parempaa liiketoimintaa. Huolimatta suht nuoren ja tiimiltään pienestä yrityksestä, Fren die on pystynyt lyhyessä ajassa tuottamaan asiakkailleen arvoa, ja saanut asiakkaisiin merkittäviä toimijoita Suomessa.

Opinnäytetyön tavoitteena onkin vahvistaa kohdeorganisaation palvelun merkityksen syvällistä tietoa ja merkitystä asiakkaiden liiketoimintojen tueksi. Tutkimuksen tulosten perusteella yritys tulee laatimaan oppaan tukemaan omien asiakkaiden ymmärrystä raportoinnin merkityksestä työhyvinvoinnin edistämisen apuna.

3 Teoreettinen viitekehys

Tämän opinnäytetyön teoreettinen viitekehys rakentuu kahden pääteeman, työyksinäisyyden ja sosiaalisen vastuun raportoinnin, tarkasteluun. Näiden teemojen välinen yhteys korostuu erityisesti modernissa työelämässä, jossa hybridityö ja etätyö ovat muuttaneet työyhteisöjen toimintatapoja ja asettaneet uusia haasteita työntekijöiden yhteisöllisyydelle ja hyvinvoinnille. Sosiaalisen vastuun raportoinnin merkityksen ymmärtäminen on keskeinen ratkaisuja mahdollistava asia organisaatioiden arjessa, sillä liiketoiminnoissa tekemiset budjetoidaan ja resursoidaan tarkkaan. Jotta hyvinvoinnille saadaan osoitettua arvoa, täytyy lisätä ymmärrystä sen taustoista. Näin saadaan suunniteltua budjetointia toimille, jotka helpottavat kiristyvien vastuullisuusvelvoitteiden osoittamista validin toiminnan ja siitä kerättävän datan kautta. Teoreettinen viitekehys on valikoitunut opinnäytetyöhön ajankohtaisiin teemoihin perehtymisen kautta, sekä keskustelemalla laajasti suomalaisten työelämän edustajien ja uusien palveluiden kehittäjien kanssa. Valinnoilla ja tutkimuksella toivotaan olevan apua työelämän kehittämisessä erityisesti työyksinäisyyden juurisyyntä helpottamista ajatellen.

Tässä opinnäytetyössä keskitytään erityisesti työyksinäisyyden teemaan. Koska ihmisen elämä koostuu sekä työstä että vapaa-ajasta, yksinäisyyttä tarkastellaan kokonaisvaltaisesti, sillä työssä ja vapaa-ajalla koettu yksinäisyys ovat usein yhteydessä toisiinsa. Yksinäisyys on psykologinen tai emotionaalinen kokemus, jossa henkilö tuntee olevansa erillään muista tai vailla merkityksellisiä, laadukkaita ihmissuhteita. Tanskanen (joulukuu 2022, 3:00–5:00min) kuvaa, että kokemus ei välttämättä tarkoita fyysistä yksin olemista, vaan pikemminkin tunnetta riittämättömästä tai epätydyttävästä yhteydestä muihin. Yksinäisyyden määrittely on monimutkaista, sillä ihmiset eroavat toisistaan sosiaalisten tarpeidensa suhteen. Esimerkiksi ekstrovertit saattavat kaivata enemmän sosiaalisia kontakteja kuin introvertit, jotka puolestaan voivat nauttia yksinolosta ja kokea liiallisen sosiaalisen kanssakäymisen kuormittavana (Tanskanen joulukuu 2022, 1:35–4:00min).

Noin joka viidettä koskettava työyksinäisyys (HelsinkiMissio, 2024) tarkoittaa laadukkaiden ja merkityksellisten suhteiden puutetta (Tanskanen joulukuu 2022, 1:35–4:00min). Yksinäisyys leikkaa pandemian lailla yhteiskuntaa kaikissa ikäryhmissä, ja kaikissa liiketoiminnoissa työtehtävistä riippumatta. Yksinäisyys alkaa olla uhka hyvinvointiyhteiskunnalle. Työyksinäisyyden lisäksi työpaikkoja askarruttaa kestävyysraportointidirektiivi eli Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) ja raportoinnin ulkoistamiseksi etsitään parhaillaan parhaita ratkaisuja.

Tämän opinnäytetyön teoreettinen viitekehys rakentuu kahden keskeisen pääteeman, työyksinäisyyden ja sosiaalisen vastuun raportoinnin, ympärille. Viitekehysten tavoitteena on syventää ymmärrystä siitä, miten työyksinäisyyteen liittyvät ongelmat voidaan tunnistaa ja ennaltaehkäistä sekä kuinka vastuullisuusraportointi voi tukea työhyvinvoinnin edistämistä.

Työyksinäisyyden negatiiviset vaikutukset eivät rajoitu yksilön kokemukseen, vaan ne voivat heijastua myös organisaation toimintaan. Tutkija Jussi Tanskanen ym. (2022) toteaa, että työyksinäisyys heikentää ryhmien dynamiikkaa ja voi vaikuttaa työyhteisön kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja suorituskyykyyn. Näin ollen sen ennaltaehkäisy ja käsittely ovat tärkeitä niin työntekijän kuin organisaation näkökulmasta.

Voidaan sanoa, että työyksinäisyyden ehkäiseminen on keskeinen osa nykyaikaista työhyvinvoinnin johtamista. Käsite tuo esiin sen, että työntekijöiden sosiaalinen yhteenkuuluvuus ja toimivat työyhteisösuhteet eivät ole vain yksilön kokemukseen liittyviä, vaan ne vaikuttavat merkittävästi myös organisaation suorituskyykyyn ja kestävyys. Työyksinäisyyden tunnistaminen ja sen käsitteleminen voivat olla ratkaisevia tekijöitä työyhteisöjen hyvinvoinnin ja työn imun ylläpitämisessä.

Toinen pääteema, sosiaalisen vastuun raportointi, avataan ESG-raportointivelvoitteen käsitteiden avulla. Sosiaalisen vastuun raportointi liittyy organisaation vastuullisuuteen ja sen näkyväksi tekemiseen. Tässä viitekehyksen osiossa tarkastellaan erityisesti ESG-raportointivelvoitteen sosiaalisen vastuun ulottuvuutta ja sen kytkeytymistä henkilöstöhallinnon käytäntöihin. ESG-raportointi (Environmental, Social, Governance) on keskeinen työkalu, jonka avulla organisaatiot voivat osoittaa sitoutumisensa sosiaalisten ja ympäristövastuiden toteuttamiseen.

Sosiaalisen vastuun raportointi tarjoaa yrityksille mahdollisuuden tuoda näkyväksi käytäntöjä ja toimintamalleja, jotka tukevat työntekijöiden hyvinvointia. Samalla raportointi toimii johtamisen työkaluna, jolla voidaan kehittää ja seurata toimenpiteitä yksinäisyyden vähentämiseksi ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden lisäämiseksi työyhteisössä.

3.1 Työyksinäisyys

Yksinäisyys ja työyksinäisyys ovat merkittäviä yhteiskunnallisia haasteita, joilla on laaja-alaisia vaikutuksia. Suomalaisessa työelämässä noin joka viides työntekijä kokee työyksinäisyyttä (Helsinki-Missio, 2023, sivu 9), ja yleistä yksinäisyyttä kokee jopa joka kolmas. Lisäksi työyksinäisyyden taloudelliset kustannukset tulee nostaa esiin. Näitä ovat esimerkiksi lisääntyneet sairauspoissaolot ja työntekijöiden vaihtuvuus, jotka vaikuttavat merkittävästi organisaation suorituskyykyyn.

Yksinäisyyden taloudelliset vaikutukset ovat huomattavat; yksinäinen henkilö aiheuttaa yhteiskunnalle vuosittain noin 11 000 euron kustannukset (Työterveyslaitos, 2023). Työpaikoilla yksinäisyyttä kokevien työntekijöiden työteho on heikompi, työn imu vähäisempää (Tanskanen ym., 2022). Yksinäisyyden yhteiskunnallisia kustannuksia on arvioitu kansainvälisissä tutkimuksissa. Esimerkiksi Isossa-Britanniassa on laskettu, että vakava yksinäisyys aiheuttaa yhteiskunnalle noin 11 400 euron kustannukset vuodessa yhtä yksinäistä henkilöä kohden. Tämä summa sisältää muun muassa terveys- ja hyvinvointipalveluiden käytöstä aiheutuvat menot (Järvisetu-lehti,

2023). Vaikka vastaavaa tarkkaa laskelmaa ei ole tehty Suomessa, on todennäköistä, että yksinäisyyden aiheuttamat kustannukset ovat samansuuntaisia myös täällä. Yksinäisyyden on todettu lisäävän terveystalouden käyttöä ja heikentävän työkykyä, mikä johtaa taloudellisiin menetyksiin sekä yksilöille että yhteiskunnalle (Yle, 2015).

Viitekehys painottaa myös yksinäisyyden fyysisiä ja psykologisia haittoja, kuten kohonnutta stressitasoa, uupumusta ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden puutteen aiheuttamia negatiivisia terveysvaikutuksia (Tanskanen, Siiriäinen ym., 2023, s. 6.) Tutkimukset ovat osoittaneet, että yksinäisyydellä on merkittäviä terveysvaikutuksia. Esimerkiksi Hawkey ja Cacioppo (2010) ovat tuoneet esille, kuinka haitallista yksinäisyys voi olla ihmisen hyvinvoinnille. Itä-Suomen yliopiston tutkijatohtori Siiri-Liisi Kraav korostaa, kuinka tärkeää on puuttua yksinäisyyteen, tutkia sen ilmenemismuotoja ja löytää toimivia ratkaisuja.

Ensimmäinen tieteellinen artikkeli yksinäisyydestä julkaistiin ensimmäisen kerran jo 1930-luvulla. 70–80-luvuilta on yksinäisyyden tutkimus lisääntynyt jatkuvasti. Nyt koronavuosina se on lähtenyt aivan räjähdysmäiseen kasvuun, ja hyvä näin. Koska mitä enemmän aihetta tutkitaan, sitä enemmän ollaan tietoisia yksinäisyyden haittavaikutuksista fyysiselle terveydelle ja mielenterveydelle. Esimerkiksi fyysisen terveyden kohdalta me tiedetään, että istuva elämäntapa, tupakointi tai lihavuus ovat vaarallisia. Mutta viimeisten tutkimusten valossa näyttää siltä, että yksinäisyys saattaa olla jopa vaarallisempaa. (Kraav marraskuu 2023, 0:30–1:14).

Yhteenkuuluvuuden tarve on niin keskeinen, että sen tyydyttämättä jääminen aiheuttaa pahoinvointia, eikä tämä sosiaalinen tarve katoa työpäivän aikana (Baumeister & Leary, 1995). Mielenterveysongelmista ja yksinäisyydestä johtuvat sairauspoissaolot ovat lisääntymässä; yksinäisyyttä kokevat työntekijät ovat keskimäärin viisi työpäivää enemmän poissa vuodessa kuin ne, jotka eivät koe ulkopuolisuuden tunnetta (Työterveyslaitos, 2023). Tämä tekee yksinäisyydestä myös merkittävän kustannuskysymyksen.

Työyksinäisyys on subjektiivinen kokemus, jossa työntekijä kokee puutteita sosiaalisissa suhteissaan työympäristössä tai jää ulkopuoliseksi työyhteisöstään (Kraav marraskuu 2023, 1:40–2:25min). Tämä ilmiö ei ole uusi, mutta sen merkitys on korostunut erityisesti etä- ja hybridityöympäristöjen myötä, joissa fyysinen vuorovaikutus ja yhteisöllisyys ovat vähentyneet.

Työyksinäisyyden käsitettä ja sen taustaa tarkastellaan tässä viitekehyksessä kansainvälisen ja kotimaisen tutkimuskirjallisuuden kautta. Lähteinä hyödynnetään muun muassa Jussi Tanskanen, Siiri-Liisi Kraavin, Samu Kemppasen ja Niina Junttilan tutkimuksia sekä alan toimijoiden, kuten Suomen Punaisen Ristin, HelsinkiMission ja Työterveyslaitoksen, barometreja ja raportteja. Näiden avulla työyksinäisyyden vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin, työtehoon ja organisaation tuottavuuteen käsitellään laajasti.

3.2 Työksinäisyyden evoluutio

Työksinäisyys on ilmiö, joka on olemassa ollut pitkään, mutta käsitteenä se on vielä uusi ja kehittyvä. Liiketaloustieteen professori Liisa Mäkelä ja työelämäntutkija Jussi Tanskanen ym. (2023, 5) kuvaavat työksinäisyyden subjektiiviseksi kokemukseksi, jossa työntekijä kokee jäävänsä ryhmän ulkopuolelle tai hänellä ei ole luottamuksellisia suhteita työkavereihinsa. Mäkelän (2023) johtamassa tutkimuksessa, jossa selvitettiin työksinäisyyden syitä ja seurauksia, ilmeni, että työksinäisyys syntyy tilanteessa, jossa työntekijän toiveet ja todellisuus eivät kohtaa. Tämä tutkimus perustui yli tuhannen teknologiateollisuuden asiantuntijan vastauksiin.

Tanskanen ym. (2023) korostavat, että työksinäisyydellä on merkittäviä kielteisiä vaikutuksia työelämässä. Se on yhteydessä heikompaan työstä suoriutumiseen, työn imun vähenemiseen sekä uupumiseen. Lisäksi siihen liittyy usein häpeän ja leimautumisen pelkoa, mikä voi estää yksinäisyydestä kärsiviä hakemasta apua tai tuomasta kokemustaan esille.

Työksinäisyyttä käsittelevä tutkimus tuo esille, että vaikka ilmiö voi vaikuttaa nykyaikaisen työelämän ongelmalta, sen juuret ulottuvat syvälle ihmisen evoluutioon. Ihminen on kehittynyt lajina, jonka selviytyminen perustuu yhteisöllisyyteen ja ryhmädynamiikkaan. Cacioppo ja Patrick (2008) kuvaavat yksinäisyyden evolutiivista taustaa toteamalla, että ryhmään kuuluminen oli elintärkeää esi-isiemme selviytymiselle, sillä yhteisöllisyys tarjosi suojaa, resursseja ja mahdollisuuksia lisääntymiseen. Tämä perintö näkyy edelleen työyhteisöissä, joissa ryhmään kuulumisen tunne on tärkeä osa työntekijöiden hyvinvointia ja motivaatiota.

Vaikka työksinäisyyden ilmiö itsessään ei ole uusi, sen konteksti on muuttunut. Modernit työympäristöt, kuten etätö ja hajautetut tiimit, voivat luoda fyysistä ja emotionaalista etäisyyttä työntekijöiden välillä. Tämä voi johtaa tilanteeseen, jossa yksilö ei koe olevansa osana yhteisöä, mikä heijastuu negatiivisesti työtyytyväisyyteen ja työtehoon. Mäkelä (2022) korostaa, että työksinäisyys on subjektiivinen kokemus, jossa yksilön toiveet sosiaalisista suhteista eivät kohtaa todellisuutta.

Työksinäisyys on tunnetila, joka syntyy, kun työntekijän sosiaaliset tarpeet jäävät työyhteisössä täyttymättä. Jussi Tanskanen ym. (2023) korostaa, että tämä ilmiö liittyy erityisesti työntekijän odotusten ja todellisuuden väliseen ristiriitaan, mikä voi johtaa ulkopuolisuuden tunteeseen ja heikentää työn imua. Työksinäisyyden vaikutukset ulottuvat yksilötasolta koko organisaatioon, sillä se on yhteydessä työtehokkuuden laskuun, työntekijöiden uupumukseen ja lisääntyneisiin sairauspoissaoloihin.

Tanskanen ym. (2023) havainnot tukevat työksinäisyyden viitekehyksessä esitettyä käsitystä siitä, että työksinäisyys voi syntyä niin työn rakenteellisista tekijöistä kuin työyhteisön kulttuurillisista käytännöistä. Esimerkiksi hybridityön ja vuorotyön kaltaiset työjärjestelyt voivat luoda esteitä

työntekijöiden väliselle vuorovaikutukselle, mikä korostaa organisaation roolia sosiaalisten suhteiden tukemisessa. Tietokirjailija Sanna Fäldtin (2023) mukaan työpaikoilla tulisi luoda uusia yhdessäolon käytäntöjä, kuten säännöllisiä toimistopäiviä tai tiimien uudelleenorganisointia, jotta työntekijöiden yhteisöllisyyttä voidaan vahvistaa. Fäldt myös korostaa, että työkavereilla on velvollisuus vaikuttaa positiivisesti toistensa työhyvinvointiin.

Työyksinäisyyden seuraukset eivät rajoitu yksilötasolle. Evolutiivisessa mielessä yksinäisyys oli signaali, joka aktivoi "taistele tai pakene" -reaktion. Jokainen meistä tunnistaa, mitä tämä olotila tarkoittaa ja miltä se tuntuu kehossa. Tämä sama mekanismi voi nykyaikaisessa työelämässä aiheuttaa pitkäaikaista stressiä, uupumusta ja heikentynyttä suoriutumista. Holt-Lunstad ym. (2010) ovat osoittaneet, että yksinäisyys voi vaikuttaa haitallisesti terveyteen, lyhentäen jopa elinikää. Työyhteisössä nämä vaikutukset voivat näkyä lisääntyneinä sairauspoissaoloina ja työntekijöiden vaihtuvuutena.

Määritelmän mukaan yksinäisyys on ihmisen kokemus siitä, että hänen suhteistaan puuttuu joku tai jokin. Kuulostaa yksinkertaiselta. Mutta kun katsotaan asiaa tarkemmin, käykin ilmi, että ihmisissä on paljon eroja että mitä he kaipaavat heidän ihmissuhteiltaan. Minkä verran ja minkälaisia suhteita kukin kaipaa. Ja toisaalta jos joku on yksinäinen, mistä se johtuu, se yksinäisyys. Kaikkein tavallisin yksinäisyys on ohimenevä, tilapäinen yksinäisyys. Se on varmaan meille jokaiselle tuttua. Se johtuu yleensä siitä, että elämässä on tapahtunut muutoksia, esimerkiksi muuttaminen uudelle paikkakunnalle tai työpaikan vaihto tai uusi koulu tai ihmissuhteiden menetys kuoleman tai eron kautta. Eli kaikki sellainen missä ihminen menettää omaa sosiaalista verkostoaan. Siinä vaiheessa voisi olla hyödyllistä, että ihminen voi tavata uusia ihmisiä omassa toimintaympäristössään, tai miksipä ei, netissä. (Kraav marraskuu 2023, 1:40-3:02min.)

Työyksinäisyys on evoluution näkökulmasta välttämätön hälytyssignaali, joka kertoo yhteyden puutteesta. Nykypäivän työelämässä tämä signaali on usein aliarvioitu tai ymmärretty väärin ja olisi korkea aika saada muutosta asiaan. Voidaan sanoa, että muuttuva maailma monine vaatimuksineen, sekä modernit työympäristöt ovat luoneet uusia yksinäisyyden muotoja, jotka edellyttävät nykyaikaisia ratkaisuja.

Työyksinäisyyden ymmärtäminen evolutiivisesta näkökulmasta voi auttaa organisaatioita kehittämään parempia työyhteisöjä. Yksilön tarve kuulua ryhmään ja kokea sosiaalista yhteenkuuluvuutta on edelleen keskeinen tekijä työssä viihtymisen ja työn imun ylläpitämisessä. Tämä näkökulma tarjoaa perustan yhteisöllisyyttä tukeville työhyvinvoinnin strategioille, joiden avulla työelämän yksinäisyyden negatiivisia vaikutuksia voidaan lieventää.

3.2.1 Yksinäisyys on organisaation ongelma

Tutkijat Hakan Özcelik ja Sigal G. Barsade (2018) ovat tarkastelleet työyksinäisyyden vaikutuksia työilmapiiriin ja ryhmädynamiikkaan. Heidän tutkimuksensa osoittaa, että yksinäisyys työpaikalla voi johtaa sosiaaliseen eristäytymiseen, mikä vähentää työntekijöiden osallistumista ja heikentää

ryhmän yleistä suorituskykyä. Emma Seppälä ja Kim Cameron (2015) ovat puolestaan tutkineet, kuinka työyhteisön sosiaalinen tuki ja yhteisöllisyys voivat vähentää yksinäisyyden kokemuksia. Heidän tutkimuksensa korostaa, että työyhteisön yhteenkuuluvuuden parantaminen voi merkittävästi vähentää työntekijöiden kokemaa yksinäisyyttä. Tämä havainto tukee käsitystä siitä, että työyhteisön yhteisöllisyyden lisääminen voi vähentää työyhteisössä ilmenevää pahoinvointia.

Emma Seppälä on suomalaisamerikkalainen psykologi ja hyvinvointitutkija, joka tunnetaan erityisesti positiivisen psykologian ja resilienssin asiantuntijana. Hän on opettanut Stanfordin yliopistossa ja toiminut Yale Center for Emotional Intelligencen tiedejohtajana. Seppälä asuu Yhdysvalloissa ja on kirjoittanut suosittuun kirjaan "The Happiness Track", jossa hän käsittelee onnellisuuden, läsnäolon ja myötätunnon merkitystä menestyksen ja hyvinvoinnin edistämiseksi.

Seppälän ajatuksissa on paljon sellaista, jota kannattaisi tutkia osana ennaltaehkäisevää yksinäisyystyötä. Hänen painotuksensa myötätunnon, yhteenkuuluvuuden ja emotionaalisen hyvinvoinnin tärkeydestä voisivat tarjota uusia näkökulmia siihen, miten yhteiskunnassa ja työyhteisöissä voidaan luoda muutosta ihmisten välisiin suhteisiin ja yksinäisyyden ehkäisyyn.

Sigal Barsade ja Hakan Özcelik ovat työelämän tunteiden tutkimuksen pioneereja, jotka ovat tuoneet työyhteisöiden ongelman näkyväksi organisaatioiden kontekstissa. Sigal Barsade (1964–2022), Israelista kotoisin ollut ja Yhdysvalloissa Wharton Schoolissa vaikuttanut organisaatiokäyttäytymisen professori, keskittyi urallaan erityisesti tunteiden vaikutuksiin työyhteisöissä. Hänen tutkimuksensa käsitteli tunteiden merkitystä päätöksenteossa, ryhmädynamiikassa ja johtajuudessa. Hakan Özcelik, joka on kotoisin Turkista ja työskentelee johtamisen professorina Kalifornian osavaltionyliopistossa Sacramentossa, on erikoistunut työelämän tunteisiin ja niiden vaikutukseen yksilöiden ja organisaatioiden toimintaan. Yhteistyössään Barsaden kanssa hän on tutkinut erityisesti työpaikkayhteisöiden vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin ja työyhteisöjen dynamiikkaan.

Vuonna 2018 Barsade ja Özcelik julkaisivat merkittävän tutkimuksensa *Academy of Management Journal* -lehdessä, jossa he tarkastelivat yksinäisyyden tunteen vaikutuksia työyhteisöissä. Tutkimus osoitti, että yksinäiset työntekijät kokevat usein vähemmän sosiaalista tukea ja luottamusta työyhteisössään, mikä heikentää heidän sitoutumistaan organisaatioon ja työpanostaan. Lisäksi yksinäisyys voi olla tarttuvaa: yksinäisyyden tunne ja siihen liittyvä käyttäytyminen voivat siirtyä yksilöltä toiselle, vaikuttaen koko työryhmän yhteistyöhalukkuuteen ja yhtenäisyyteen. (Barsade ym., 2018.)

Barsaden ja Özcelikin havaintojen mukaan yksinäisyys ei ole vain henkilökohtainen haaste, vaan sillä on merkittäviä organisatorisia seurauksia. Yksinäisyys heikentää työryhmien yhteenkuuluvuutta ja laskee koko työyhteisön tuottavuutta. Organisaatioiden onkin tärkeää tunnistaa

yksinäisyys työpaikkojen ongelmana ja pyrkiä lievittämään sitä esimerkiksi vahvistamalla ryhmätyötä ja lisäämällä sosiaalista tukea. Heidän tutkimuksensa oli uraauurtava, sillä aiemmin yksinäisyyttä oli tarkasteltu lähinnä yksilön henkilökohtaisena ongelmana, kun taas Barsade ja Özcelik toivat esiin sen laajemmat organisatoriset ulottuvuudet. Tämä työ herätti laajaa kiinnostusta tunteiden merkityksen ymmärtämisessä osana työelämän hyvinvointia. (Barsade ym., 2018.)

Wendy M. Wright ja Russell Cropanzano ovat psykologian ja organisaatiokäyttäytymisen tutkijoita, jotka ovat tutkineet yksinäisyyttä erityisesti työelämän ja organisaatioiden kontekstissa. He kuuluvat myös kansainvälisesti tunnettuihin, keskeisiin yksinäisyystutkijoihin. He ovat tutkineet työyksinäisyyttä erityisesti organisaatiokontekstissa, keskittyen siihen, miten yksinäisyys vaikuttaa työntekijöiden sitoutumiseen ja suorituskykyyn. Heidän tutkimuksensa osoittavat, että työyksinäisyys liittyy usein työuupumukseen ja heikentyneeseen työmotivaatioon. (Wright ym., 1998.)

Heidän tunnetuin panoksensa yksinäisyyden tutkimukseen liittyy vuonna 1998 julkaistuun artikkeliin "Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover," jossa tarkastellaan yksinäisyyden ja emotionaalisen uupumuksen yhteyksiä työssä. Heidän keskeisinä näkökulminansa pidetään emotionaalisen uupumuksen vaikutuksen ymmärtämistä työntekijän suorikseen ja työn imuun. Heidän tutkimuksensa liittyy organisaatiokäyttäytymiseen, ja yksinäisyyttä tarkastellaan osana sosiaalisten suhteiden puutetta työyhteisössä. Yksinäisyys voi esimerkiksi johtaa vähentyneeseen sitoutumiseen organisaatioon ja heikentyneeseen työn laatuun. Tosin 1990-luvulla ei puhuttu vielä työn imusta kuten nyt, vaan työssä pysymisestä. Wrightin ja Cropanzanan tutkimukset olivat erityisen mielenkiintoisia, sillä he tutkivat, miten yksinäisyys voi olla juurisyynä emotionaalisen uupumuksen taustalla. Yksinäisyys vaikutti kielteisesti työntekijän hyvinvointiin ja motivaatioon. Tämän tunnisti jälleen suomalainen yksinäisyystutkija Jussi Tanskanen ym. (2022). Tanskanen ym. työryhmineen (2023) kehitti työyksinäisyyden tunnistamiseen kyselyn, jonka avulla työyksinäisyyttä voidaan tunnistaa.

Wright ja Cropanzano (2000) ovat tutkineet psykologisen hyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden vaikutusta työssä suoriutumiseen. Heidän tutkimuksensa korostaa, että psykologinen hyvinvointi on merkittävämpi työssä suoriutumisen ennustaja kuin työtyytyväisyys. Tämä viittaa siihen, että sosiaalinen tuki työpaikalla, joka edistää psykologista hyvinvointia, voi vähentää yksinäisyyden ja uupumuksen riskiä. Vaikka heidän tutkimuksensa ei ehkä eksplisiittisesti keskity pelkästään yksinäisyyteen, heidän teoreettinen ja empiirinen työnsä auttaa ymmärtämään yksinäisyyden ja työelämän hyvinvoinnin välisiä yhteyksiä. Artikkelin vuodelta 1998 on erityisen merkittävä, koska se toi esiin uudenlaisia tapoja lähestyä työhyvinvoinnin ja työpaikkayksinäisyyden ongelmia.

3.2.2 Yksinäisyyden vaikutukset terveyteen

Yksinäisyys, erityisesti pitkäkestoisena, on merkittävä uhka sekä mielenterveydelle että fyysiselle terveydelle. Tämä aihe oli esillä marraskuussa 2024 järjestetyssä Aalto-yliopiston TedTalk-seminaarissa, jossa yksi puhujista, lääketieteen tohtori ja työterveyspalvelujen johtaja Iiro Välimäki, nosti yksinäisyyden keskiöön. Välimäki (2024) korosti puheenvuorossaan, että yksinäisyys ei ole vain sosiaalinen ilmiö, vaan sillä on huomattavia fyysisiä ja psyykkisiä haittavaikutuksia, jotka vaativat vakavaa huomiointia sekä yhteiskunnallisessa että työelämän kontekstissa.

Yksinäisyys lisää huomattavasti mielenterveyden ongelmia, erityisesti masennusta. Välimäki (2024) toi esiin, että yksinäisyys toimii usein masennuksen edeltäjänä, ja masennuksesta kärsivät henkilöt kokevat yksinäisyyttä jopa kymmenen kertaa todennäköisemmin kuin muut väestöryhmät. Tämä havainto vahvistaa yksinäisyyden ja mielenterveyden haavoittuvuuden välistä yhteyttä. Esimerkiksi australialainen pitkittäistutkimus, jossa seurattiin yli 5 000 keskimäärin 50-vuotiasta henkilöä, osoitti, että uudet sosiaaliset yhteydet voivat lievittää masennusoireita. Osallistujat, jotka liittyivät sosiaalisiin ryhmiin, kuten urheilujoukkueisiin tai lukupiireihin, raportoivat masennusoireiden vähentyneen. Tämä vahvistaa näkemyksen, että yhteisöllinen toiminta voi olla keskeinen keino ehkäistä ja hoitaa yksinäisyyden haitallisia vaikutuksia.

Fyysisellä tasolla yksinäisyys vaikuttaa haitallisesti uneen, stressitasoihin ja immuunijärjestelmään. Yksinäiset ihmiset kokevat usein katkonaista unta, mikä saattaa olla evolutiivinen mekanismi, joka liittyy turvallisuuden tunteen puutteeseen. Lisäksi yksinäisyys on yhdistetty korkeampaan verenpaineeseen, lisääntyneisiin tulehdustiloihin ja jopa kohonneeseen kuolleisuusriskiin. Välimäki nosti puheessaan esille tutkimuksen, jossa tukiverkoston vailla olevat rintasyöpäpotilaat menehtyivät sairauteen todennäköisemmin kuin ne, joilla oli vahva sosiaalinen tuki. (Välimäki lokakuu 2024.)

Laaja katsaus, johon kuului yli 100 tutkimusta, osoitti, että yksinäisyyden vaikutukset terveyteen ovat verrattavissa 15 savukkeen polttamiseen päivässä (Kraav marraskuu 2023, 1:00–1:30min). Tämä korostaa yksinäisyyden vakavuutta kansanterveydellisenä haasteena. Tutkija Jussi Tanskanen ym. (2023, 7) on tutkimuksissaan tuonut esille, että työyksinäisyys voi johtaa lisääntyneisiin sairauspoissaoloihin ja heikentää työelämän tuottavuutta. Hän on kehittänyt työyksinäisyyden mittarin, jonka avulla organisaatiot voivat arvioida ja seurata työntekijöidensä kokemaa yksinäisyyttä.

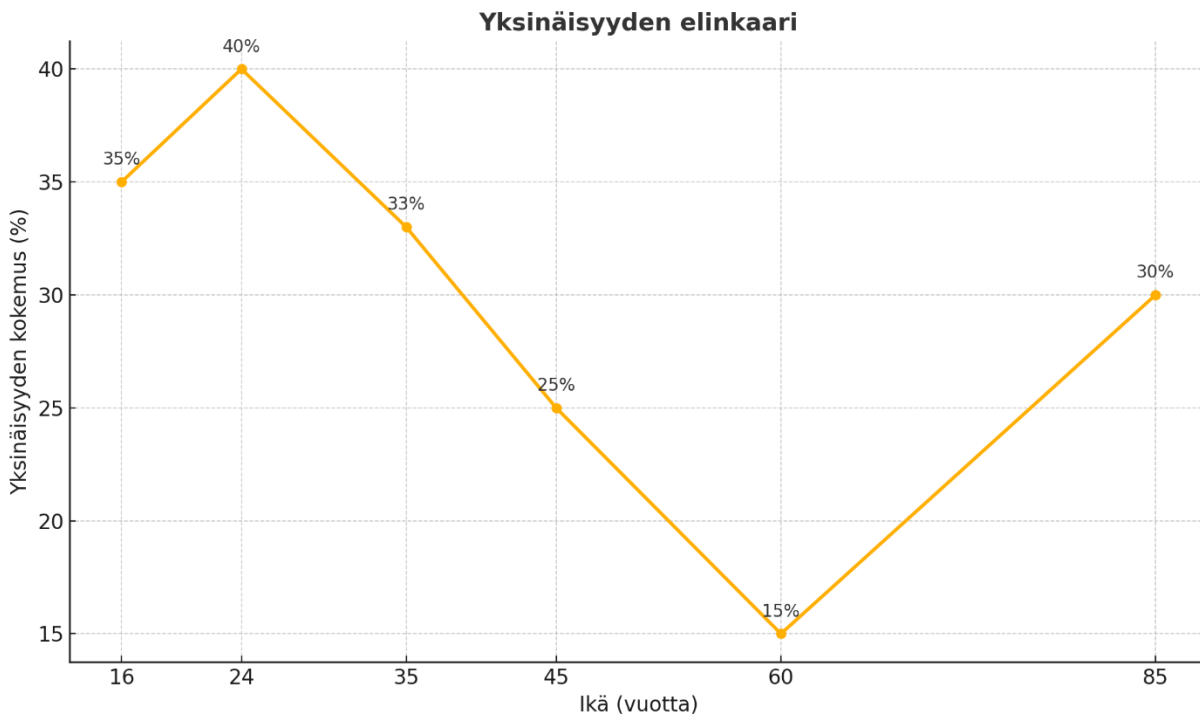
Tanskasen tutkimukset korostavat, että työyksinäisyyden tunnistaminen ja siihen puuttuminen ovat keskeisiä tekijöitä työhyvinvoinnin edistämiseksi ja tuottavuuden parantamisessa. Välimäen puheenvuoro muistuttaa, kuinka tärkeää on puuttua yksinäisyyteen ja ymmärtää sen monitasoiset vaikutukset. Yksinäisyys ei ole pelkästään yksilön ongelma, vaan se heijastuu myös yhteiskunnan

ja organisaatioiden rakenteisiin. Tiedon lisääminen yksinäisyyden vaikutuksista ja aktiiviset interventiot ovat keskeisiä keinoja tämän ilmiön hallitsemiseksi ja sen ehkäisemiseksi. Tämä opinnäyte-työ pyrkii vahvistamaan tätä keskustelua ja tarjoamaan konkreettisia suosituksia yksinäisyyden torjumiseksi työelämässä.

3.2.3 Yksinäisyyden elinkaari

Yksinäisyys seuraa ihmisen elinkaaren (kuva 1) aikana ennustettavaa kaavaa, jonka ilmenemistä on tutkittu laajasti. Nuorten aikuisten (16–24-vuotiaiden) keskuudessa yksinäisyys on erityisen yleistä, ja jopa 30–40 % raportoi yksinäisyyden kokemuksia. Tämä ilmiö liittyy usein elämänmuutoksiin, kuten siirtymiin opiskelusta työelämään tai uusien sosiaalisten verkostojen rakentamiseen (Punainen Risti, 2024). Aikuisiässä (35–45 vuotta) yksinäisyys jatkuu noin kolmanneksella väestöstä. Tämän jälkeen yksinäisyyden kokemus alkaa tyypillisesti vähentyä, mahdollisesti siksi, että ihmiset muuttuvat valikoivammiksi ihmissuhteissaan (Stat.fi, 2024).

Vähiten yksinäisyyttä koetaan yleensä noin 60-vuotiaana. Kuitenkin yli 85-vuotiaiden keskuudessa yksinäisyys lisääntyy jälleen merkittävästi, mikä voi johtua ystävien ja kumppaneiden menettämisestä sekä sosiaalisten verkostojen kaventumisesta (Punainen Risti, 2024; Stat.fi, 2024). Nämä elämänkaareen liittyvät vaihtelut korostavat, kuinka yksinäisyys on ilmiö, joka vaihtelee elämänvaiheen ja yksilöllisten tilanteiden mukaan. Tämä tutkimustieto vahvistaa aiempia havaintoja yksinäisyyden monimuotoisuudesta ja sen vaikutuksista eri ikäryhmissä. Se myös osoittaa tarpeen kehittää kohdennettuja toimenpiteitä yksinäisyyden ehkäisemiseksi eri elämänvaiheissa. Yksinäisyyden ehkäisyä ja sen terveysvaikutuksia käsittelevät tutkimukset ja puheenvuorot, kuten työterveyspalveluiden johtajana työskentelevä Välimäen (2024) puheenvuoro Aalto-yliopiston TedTalk-seminaarissa, ovat merkittäviä, sillä ne auttavat ymmärtämään yksinäisyyden laajuutta ja sen seurauksia yhteiskunnassa.



Kuva 1 Yksinäisyyden elinkaari. (Välimäki, 2024.)

3.3 Työyksinäisyyden tutkimus Suomessa

Suomessa työyksinäisyyden tutkimus on yleistynyt erityisesti 2010-luvulla ja sitä tutkitaan monien organisaatiopsykologian, sosiologian ja työhyvinvoinnin asiantuntijoiden toimesta. Työterveyslaitos on tehnyt tutkimuksia, joissa työyksinäisyys on noussut yhdeksi työhyvinvoinnin osa-alueeksi. Työterveyslaitoksen tutkimukset keskittyvät siihen, miten työyhteisöjen hyvinvointia voidaan parantaa ja yksinäisyyttä vähentää työpaikan yhteisöllisyyttä lisäämällä.

Työyksinäisyyden tutkimus Suomessa on siis vielä varsin uutta, mutta se on lisääntymässä erityisesti pandemian myötä. Kempin ja Tanskasen (2023) kehittämä työyksinäisyysmittari tarjoaa konkreettisen työkalun työyksinäisyyden arvioimiseen ja seuraamiseen organisaatioissa. Mittarin avulla voidaan kartoittaa työyksinäisyyden tasoa viisiportaisella Likert-asteikolla, mikä mahdollistaa ilmiön kehittymisen seuraamisen ja siihen puuttumisen.

Työyksinäisyys ja sen vaikutukset ovat tämän päivän työelämän keskeisiä haasteita, joita ei voida enää sivuuttaa. Jenni Ervastin (2021) ja Satu Ojalan (2022) tutkimukset osoittavat selvästi, että yksinäisyys työpaikoilla ei ole pelkästään yksilöllinen ongelma, vaan se vaikuttaa koko työyhteisöön, organisaation suorituskykyyn ja työntekijöiden terveyteen. Helsingin yliopiston ja Työterveyslaitoksen (2021) tutkimukset pandemian aikaisista etätyön muutoksista ovat nostaneet esille, kuinka

työyksinäisyyden ilmiö on korostunut viime vuosina. Tällainen yksinäisyys ei vain lisää sairauspoissaoloja ja uupumusta, vaan vähentää myös työntekijöiden sitoutumista ja yhteisöllisyyttä, jotka ovat keskeisiä tekijöitä organisaation menestykselle.

Tämä opinnäytetyö on merkityksellinen, koska se käsittelee tätä ajankohtaista ja laaja-alaista ilmiötä käytännönläheisesti ja tavoitteellisesti. Yksinäisyyden vaikutusten ymmärtäminen ja sen ehkäisemiseksi tehtävien toimenpiteiden suunnittelu ovat avainasemassa, kun yritykset haluavat edistää työntekijöidensä hyvinvointia ja parantaa kilpailukykyään. Tutkimustyö tuo lisäarvoa paitsi organisaatioille, myös laajemmalle yhteiskunnalle tarjoamalla konkreettisia ratkaisuehdotuksia yksinäisyyden vähentämiseksi työelämässä.

Lisäksi yksinäisyyden torjunta on eettinen ja inhimillinen velvoite. Jokaisella työntekijällä on oikeus tuntea kuuluvansa yhteisöön ja voida hyvin työssään. Tämä opinnäytetyö pyrkii yhdistämään akateemisen tutkimuksen ja työelämän käytännöt tavalla, joka voi edistää työyhteisöjen hyvinvointia ja samalla tukea vastuullista liiketoimintaa. Yhdistämällä teoreettisen tiedon ja käytännön ratkaisut voidaan kehittää kestäviä toimintamalleja, jotka hyödyttävät niin työntekijöitä kuin työnantajia. Tästä syystä työyksinäisyyden teemaa on tärkeää tutkia ja tuoda esille entistä voimakkaammin.

Minna Toivanen ja muut suomalaiset tutkijat ovat korostaneet yhteisöllisyyden merkitystä työyksinäisyyden ehkäisyssä. Toivasen mukaan yhteenkuuluvuuden tunteen rakentaminen työpaikoilla on yksi tehokkaimmista keinoista vähentää työyksinäisyyttä. Sosiaalinen tuki ja työnohjaus ovat keskeisiä työkaluja, joilla voidaan tukea työntekijöiden yhteisöllisyyttä ja vähentää yksinäisyyden kokemuksia työyhteisössä (Toivanen, 2023).

Lisäksi suomalainen tutkijatohtori Siiri-Liisi Kraav Itä-Suomen yliopistosta johtaa parhaillaan Työsuojelurahaston osarahoittamaa tutkimushanketta, jossa tutkitaan, voiko suomalaisen startup-yrityksen kehittämä mobiilisovellus vähentää yksinäisyyden kokemusta ja lisätä työyhteisön osallisuuden tunnetta (Kraav, 2024). Kraavin tutkimus on erityisen merkittävä, sillä työyksinäisyyden helpottamiseen tähtäävien ratkaisujen ja niiden vaikuttavuuden tutkimus on vielä vähäistä. Hankkeen tavoitteena on kehittää konkreettisia ja mitattavia keinoja, joilla voidaan tukea yhteisöllisyyttä työyhteisöissä ja ennaltaehkäistä yksinäisyyden haitallisia vaikutuksia.

Pandemian tuoma etätyö ja sen jälkeinen hybridityö ovat lisänneet työyksinäisyyttä erityisesti niillä työntekijöillä, jotka kärsivät siitä jo ennestään (Mäkelä, 2022). Uudet työntekijät, jotka aloittivat työnsä pandemian aikana, kokivat erityisen paljon yksinäisyyttä, koska heillä ei ollut mahdollisuutta luoda merkityksellisiä suhteita kollegoihinsa kasvokkain. Etätyö ei kuitenkaan yksin selitä työyksinäisyyttä, vaan siihen vaikuttavat myös työpaikan kulttuuri ja työn järjestelyt. Mäkelä painottaa, että

työyksinäisyys voi kohdata ketä tahansa, ja se voi laueta organisaatiomuutoksista tai työkaverien vaihtumisesta.

Nämä tutkimukset yhdessä vahvistavat käsitystä siitä, että yhteisöllisyyden ja osallisuuden tunteen vahvistaminen ovat tehokkaita keinoja työyksinäisyyden ehkäisemiseksi. Ne tuovat samalla esille tarpeen kehittää innovatiivisia ratkaisuja, kuten mobiilisovelluksia, jotka voivat toimia käytännön työkaluina työelämän hyvinvoinnin tukemisessa.

3.3.1 Teoreettiset ratkaisut ja käytännön toimenpiteet

Tanskanen (2022) kertoo, että työyksinäisyyttä voidaan ehkäistä luomalla rakenteita, jotka tukevat työntekijöiden vuorovaikutusta ja yhteisöllisyyttä. Työnohjaus ja ryhmädynamiikkaa vahvistavat toimenpiteet voivat auttaa työntekijöitä tuntemaan itsensä osaksi työyhteisöä. Esimerkiksi työhyvinvointiohjelmien integroiminen organisaation vastuullisuusstrategioihin voi toimia tehokkaana keinona yksinäisyyden vähentämisessä. Haastatteluissa ilmeni, että työpaikoilla on kasvava valmius panostaa innovatiivisiin työhyvinvoinnin ratkaisuihin, joilla voidaan vastata nykypäivän työelämän haasteisiin, kuten työyksinäisyyteen. Useat haastateltavat korostivat, että organisaatioissa on alettu tunnistaa työyksinäisyyden kielteiset vaikutukset työntekijöiden hyvinvointiin, työn tuloksellisuuteen ja koko työyhteisön dynamiikkaan. Etenkin uusia teknologisia ratkaisuja, kuten mobiilisovelluksia, pidettiin lupaavina välineinä, joiden avulla yksinäisyyttä voitaisiin ennaltaehkäistä ja yhteisöllisyyttä vahvistaa työpaikoilla.

Tämän opinnäytetyön analyysi- ja tulosluvuissa syvennytään tarkemmin tapaustutkimuksen löydöksiin, jotka tuovat esille, millä tavoin työyksinäisyyden ehkäiseminen ja yhteisöllisyyden vahvistaminen voidaan konkreettisesti integroida organisaatioiden käytäntöihin. Haastattelut osoittivat, että esimerkiksi työyhteisön sosiaalisten käytäntöjen kehittäminen, digitaalisten työkalujen hyödyntäminen sekä esihenkilöiden aktiivinen rooli yhteisöllisyyden edistämässä ovat keskeisiä tekijöitä, joita organisaatiot ovat valmiita tutkimaan ja omaksumaan. Tämä osoittaa, että työnantajat eivät pelkää tunnistaa ongelmaa, vaan ovat myös avoimia kokeilemaan ja implementoimaan uusia, mahdollisesti vaikuttavia ratkaisuja.

Myöhemmin luvuissa 3 ja 4 tarkastellaan myös, miten työyhteisön sosiaalinen dynamiikka ja yhteisöllisyyttä tukevat interventiot voivat vähentää yksinäisyyden kokemuksia. Tavoitteena on paitsi tuoda esille tutkimuksen teoreettiset löydökset, myös tarjota käytännönläheisiä suosituksia, jotka auttavat organisaatioita edistämään työntekijöidensä hyvinvointia ja lisäämään yhteenkuuluvuuden tunnetta.

Lisäksi vastuullisuusraportointi voi nostaa työyksinäisyyden näkyväksi osaksi organisaation sosiaalisen vastuun toimia. ESG-raportointivelvoitteen myötä organisaatioilla on mahdollisuus kehittää strategioita, jotka parantavat työntekijöiden hyvinvointia ja korostavat yhteisöllisyyden tärkeyttä.

Työyksinäisyyden ymmärtäminen ja sen ehkäisy ovat keskeisiä tavoitteita työhyvinvoinnin parantamisessa. Tutkimukset osoittavat, että työyksinäisyys on monisyinen ilmiö, jolla on merkittäviä vaikutuksia sekä yksilön että organisaation tasolla. Suomalaiset tutkimukset ja mittarit tarjoavat arvokkaita työkaluja työyksinäisyyden kartoittamiseen ja sen käsittelyyn. Näiden pohjalta organisaatioilla on mahdollisuus kehittää ratkaisuja, jotka tukevat työntekijöiden sosiaalista yhteenkuuluvuutta ja edistävät työhyvinvointia.

Työyksinäisyys on ilmiö, joka vaatii sekä yksilö- että organisaatiotason toimia. Viitekehyksen ja olemassa olevan tutkimuksen valossa työyksinäisyyden vähentämiseen voidaan kehittää monitasoisia ratkaisuja, jotka yhdistävät sosiaalisen vuorovaikutuksen tukemisen, organisatoriset käytännöt ja digitaaliset työkalut.

Työyhteisöjen sosiaalisen dynamiikan tukeminen on keskeinen osa työyksinäisyyden ennaltaehkäisyä. Sanna Fäldtin (2023) mukaan työkavereilla on velvollisuus vaikuttaa positiivisesti toistensa työhyvinvointiin. Tämä näkökulma tuo esiin, että työyhteisön jäsenten rooli ei rajoitu vain ammatilliseen yhteistyöhön, vaan heillä on myös tärkeä tehtävä ylläpitää sosiaalista yhteenkuuluvuutta.

Fäldt korostaa, että pandemian jälkeen työpaikoilla tulisi sopia uusista yhdessäolon tavoista. Esimerkiksi yhteisten toimistopäivien sopiminen tai tiimien uudelleenorganisointi voivat lisätä vuorovaikutusta ja vähentää eristäytyneisyyttä. Lisäksi esihenkilöiden tehtävänä on kartoittaa yksilökeskusteluissa työntekijöiden kokemuksia ja varmistaa, että heillä on riittävästi yhteyksiä kollegoihinsa. Tämä on linjassa Niina Junttilan (2015) tutkimusten kanssa, jotka korostavat työnohjausta ja ryhmädynamiikan vahvistamista yksinäisyyden ehkäisemiseksi.

Haastatteluista myös selvisi, että työtyytyväisyyskyselyissä on alettu esittää kysymyksiä koskien työyksinäisyyttä. Tämä on hyvä asia, sillä tutkijoiden mukaan kulttuurinen muutos on välttämätöntä, jotta työpaikkoihin saadaan kestävästi muutosta työyksinäisyyden ja yhteisöllisyyden teemoihin.

3.4 Sosiaalisen raportoinnin viitekehys

Tässä osiossa keskitytään erityisesti sosiaaliseen vastuullisuuteen ja siihen, miten henkilöstöhallinnon ja esihenkilöiden toimet voivat osaltaan tukea työntekijöiden hyvinvointia ja ehkäistä yksinäisyyttä. Tarkastelu laajenee vastuullisen johtamisen näkökulmaan, jossa korostetaan sosiaalisen vastuun merkitystä organisaatioiden arjessa. Tähän osioon sisältyy myös pohdintaa siitä, kuinka

vastuullisuusraportoinnilla voidaan tuoda näkyväksi organisaation sitoutuminen työhyvinvoinnin edistämiseen.

CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) on EU:n uusi kestävyysraportointidirektiivi, joka tuo sadoille suomalaisille yrityksille uusia raportointivelvoitteita (Lindman, 2024). Kestävyysraportoinnin tavoitteena on tehdä yritysten vastuullisuustoiminnasta läpinäkyvämpää ja vertailukelpoisempaa. Kestävyysraportointivaatimukset tulevat koskemaan merkittävää määrää yrityksiä joko suoraan tai epäsuorasti esimerkiksi toimitusketjujen ja alihankkijoiden kautta. Kestävyysraportointi ja vastuullisuusasiat tulevat vaikuttamaan myös entistä vahvemmin pk-yrityksien toimintaan. Parhaillaan on käynnissä uudelleen järjestäytyminen parhaista arvopohjaisista työpaikoista, jotka kilpailevat parhaista asiantuntijoista. Yksinäisyys ja raportointi sosiaalisen vastuun osalta – ja erityisesti niistä taitavasti viestiminen jakaa yrityksien työnantaja- ja sidosryhmämielikuvat uuteen uskoon.

Sosiaalisen vastuun raportointi, erityisesti ESG-raportoinnin kautta, tarjoaa organisaatioille mahdollisuuden tehdä näkyväksi toimensa työntekijöiden hyvinvoinnin tukemiseksi. Työntekijöiden yhteisöllisyyden tukeminen ja työyksinäisyyden ennaltaehkäisy voidaan nähdä osana organisaation sosiaalisen vastuun strategiaa, joka paitsi parantaa työntekijöiden hyvinvointia, myös vahvistaa organisaation työnantajamielikuvaa ja kilpailukykyä.

Sosiaalisen vastuun raportointi on kehittynyt merkittäväksi osaksi organisaatioiden strategista toimintaa, erityisesti ESG-raportointivelvoitteen (Environmental, Social, Governance) myötä. Tämän viitekehyksen keskiössä on sosiaalinen vastuullisuus ja sen merkitys työyhteisöjen hyvinvoinnin edistämisessä. Sosiaalinen vastuullisuus kattaa laajasti työntekijöiden oikeudet, työolosuhteet, yhdenvertaisuuden sekä psykologisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin edistämisen. Näiden tekijöiden näkyväksi tekeminen osana yritysten kulttuuria sekä vastuullisuusraportoinnissa voi paitsi tukea organisaation mainetta, myös vahvistaa työntekijöiden sitoutumista ja luottamusta.

Työyksinäisyys, joka voi johtua esimerkiksi organisaatorakenteista, heikosta työyhteisökulttuurista tai tuen puutteesta, on noussut työhyvinvoinnin keskeiseksi haasteeksi. Tähän ongelmaan vastuamisessa henkilöstöhallinnolla ja esihenkilöillä on keskeinen rooli. Inhimillisen kestävyden malli (Human Sustainability Framework) tarjoaa viitekehyksen, jossa työntekijöiden psykologinen, fyysinen ja sosiaalinen hyvinvointi asetetaan osaksi kestävästä kehityksestä ja organisaation vastuullisuustavoitteita. Tämä malli korostaa, että hyvinvoivat työntekijät ovat organisaation kestävyden perusta, ja työyksinäisyyden vähentäminen on keskeinen osa tätä tavoitetta.

Itä-Suomen yliopiston tutkijatohtori Siiri-Liisi Kraavin johtama, Työllisyysrahaston osarahoittama tutkimushanke tutkii parhaillaan (20.11.2024), miten Friendie-mobiilisovellus voi toimia

konkreettisena apuvälineenä työyhteisöiden ehkäisyssä ja yhteisöllisyyden tukemisessa työpaikoilla. Tämä digitaalinen palvelu, jonka on kehittänyt suomalainen yhteiskunnallinen yritys, tarjoaa innovatiivisen esimerkin siitä, kuinka digitaaliset työkalut voivat tukea sosiaalista hyvinvointia erityisesti etä- ja hybridityössä. Kraavin tutkimuksessa keskitytään sovelluksen kykyyn tarjota työntekijöille uusia tapoja verkostoitua ja ylläpitää sosiaalisia yhteyksiä, mikä voi olla ratkaisevaa työelämän yksinäisyyden vähentämisessä.

Vaikka tutkimus tarkastelee Friendie-sovelluksen vaikutuksia työyhteisön hyvinvointiin, se ei käsittele sovelluksen potentiaalia tukea yritysten vastuullisuusraportointivelvoitteita, kuten Corporate Sustainability Reporting Directiven (CSRD) edellyttämiä vaatimuksia. Tämä on kuitenkin mielenkiintoinen näkökulma, joka voisi tarjota uuden tutkimussuunnan tulevaisuudessa. Sovellus tuottaa validoitua dataa sosiaalisen vastuun toimista, erityisesti työyhteisöiden ennaltaehkäisystä, mikä voisi olla hyödyllistä yrityksille niiden raportointivelvoitteiden täyttämiseksi.

Olisi kiinnostavaa tutkia jatkossa, miten Friendie-sovellus voisi toimia ketjutetusti lähtötilanteen arvioinnista, ratkaisujen implementoinnista ja muutosten seurannasta aina lopputilan mittaamiseen asti. Tämä voisi tarjota yrityksille selkeän ja mitattavan tavan osoittaa sosiaalisen vastuun toimensa CSRD:n mukaisesti. Tällaista tutkimusta, jossa digitaalisen työkalun vaikutuksia käytetään näin kattavasti osana vastuullisuusraportointia, ei ole aiemmin tehty. Näin Friendie-sovellus voisi toimia sekä työyhteisöjen hyvinvointia parantavana ratkaisuna että strategisena työkaluna vastuullisuusraportoinnin kehittämisessä.

3.4.1 Liiketoiminnallinen perusta osana raportointia

Triple Bottom Line -ajattelu (Elkington, 1997), joka korostaa taloudellisen, sosiaalisen ja ympäristöllisen vastuullisuuden yhdistämistä, tarjoaa liiketoiminnallisen perustan tarkastella sosiaalisen vastuullisuuden merkitystä organisaatioissa. Tämä lähestymistapa korostaa, että sosiaalisen vastuullisuuden toimet, kuten työyhteisöiden ennaltaehkäisy, eivät ole pelkästään eettisiä tai inhimillisiä pyrkimyksiä, vaan ne voivat myös lisätä yrityksen taloudellista vaikuttavuutta.

Organisaatioille, jotka panostavat työntekijöidensä hyvinvointiin strategisesti ja systemaattisesti, avautuu mahdollisuus osoittaa vastuullisuuttaan konkreettisesti myös liiketoiminnallisesti merkittävillä tavoilla. Esimerkiksi työyhteisöiden ehkäisy ja yhteisöllisyyden edistäminen voidaan sisällyttää vastuullisuusraportointiin selkeiden indikaattoreiden, kuten työtyytyväisyyden, psykososiaalisesti koetun hyvinvoinnin tai työyhteisön tuen mittareiden, kautta. Tällaiset mittarit osoittavat paitsi organisaation inhimillistä vastuullisuutta, myös sen kilpailukykyä, sillä työntekijöiden hyvinvointi heijastuu tuottavuuteen ja sitoutumiseen.

Tanskasen ym. (2023) työryhmän kehittämä malli tarjoaa konkreettisia työkaluja näiden indikaattoreiden mittaamiseen, ja se voisi toimia osana organisaation vastuullisuusraportointia. Lisäksi uudenlaiset digitaaliset palvelut, kuten mobiilisovellukset, tarjoavat innovatiivisia tapoja kerätä, analysoida ja hyödyntää työntekijöiden hyvinvointiin liittyvää dataa. Näiden palveluiden avulla voidaan paitsi edistää yhteisöllisyyttä ja ehkäistä työyksinäisyyttä, myös tuottaa validoitua dataa, joka tukee vastuullisuusraportoinnin vaatimuksia.

Vihreän rahan eli vastuullisuuskriteereihin perustuvan rahoituksen merkitys kasvaa liiketoiminnassa. Sosiaalisen vastuun toimet, kuten työyksinäisyyden ehkäisy ja yhteisöllisyyden edistäminen, voivat parantaa organisaation sijoittumista vihreän rahan kriteeristöissä, mikä puolestaan voi avata yrityksille uusia taloudellisia mahdollisuuksia. Näin sosiaalisen vastuullisuuden integroiminen liiketoimintastrategiaan tukee sekä yrityksen kestäväää kasvua että sen kilpailukykyä globaalissa toimintaympäristössä.

Triple Bottom Line (TBL) -ajattelun esitteli alun perin John Elkington vuonna 1994, ja hän laajensi sitä kirjassaan *Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business* (1997). Tämä lähestymistapa korostaa yritysvastuun kolmea ulottuvuutta: taloudellista, sosiaalista ja ympäristöllistä kestävyttä. TBL:n periaatteiden mukaisesti yritysten tulisi mitata menestystään paitsi taloudellisin indikaattorein, myös sosiaalisen ja ympäristöllisen vaikuttavuuden kautta.

Näin ollen, Triple Bottom Line -ajattelu (Elkington, 1997) tarjoaa kestävään ja monipuolisen liiketoiminnallisen viitekehyksen, johon voidaan ankkuroitua myös tämän opinnäytetyön teemat, kuten työyksinäisyyden ehkäisy ja sosiaalisen vastuullisuuden raportointi.

Vastuullinen johtaminen korostuu entistä enemmän sosiaalisen vastuun kontekstissa, jossa työyhteisöjen hyvinvointi ja luottamuksellisen ilmapiirin rakentaminen ovat avainasemassa. Työyhteisöjen yhteisöllisyyden ja yksinäisyyden ehkäisyn integroiminen osaksi vastuullista johtamista ei ole vain eettinen valinta, vaan myös strateginen tekijä yrityksen menestyksessä. Tämä luo perustan sille, miksi vastuullisen johtamisen käytäntöjen tulisi sisältää selkeitä toimia sosiaalisen hyvinvoinnin edistämiseksi.

3.4.2 Vastuullisuuden ja taloudellisen vaikuttavuuden yhteys

Vastuullisuusraportointi tarjoaa yrityksille mahdollisuuden systemaattisesti mitata ja kehittää työyhteisön hyvinvointia. Tämä prosessi voi erityisesti hyödyttää yrityksiä, joissa sosiaalinen vastuu ja työntekijöiden hyvinvointi eivät ole vielä organisaatiokulttuurin peruspilareita. Raportointi voi toimia työkaluna, joka auttaa johtoa tunnistamaan työyhteisön kipupisteet, kuten yksinäisyyden kokemukset, ja rakentamaan strategioita niiden ratkaisemiseksi. Triple Bottom Line -ajattelu (Elkington, 1997) tukee tätä näkökulmaa korostaen sosiaalisen vastuullisuuden, ympäristön ja talouden

tasapainoa yrityksen toiminnassa. Sosiaalisen vastuun osalta työntekijöiden hyvinvointi voidaan sisällyttää vastuullisuusindikaattoreihin, kuten työtyytyväisyys, psyykkinen hyvinvointi ja yhteisöllisyyden kokemukset.

Vastuullisuuden ja rahoituksen hinnan välinen yhteys korostaa entisestään vastuullisen johtamisen merkitystä. Euroopan investointirahaston (EIR) tarjoamat takaukset pk-yritysten ja taloyhtiöiden investointeihin hiilestä irtautumiseen ja energiatehokkuuteen ovat esimerkki siitä, miten vastuullisuus voi tuoda yrityksille konkreettisia taloudellisia hyötyjä (Taloustaito, 2024). Vastaavasti yritysten sosiaalinen vastuu voi tulevaisuudessa vaikuttaa yritysainojen hintaan ja saatavuuteen, sillä rahoittajat painottavat entistä enemmän vastuullisuutta osana rahoituspäätöksiä (Asiakastieto, 2021).

Opinnäytetyössä käsitellyt teemat, kuten työyhteisötyön ehkäisy ja sosiaalisen vastuun raportointi, asettuvat osaksi tätä laajempaa vastuullisuuden ja liiketoiminnan vaikuttavuuden keskustelua. Vastuullisuusraportoinnin mahdollisuutta mitata työyhteisötyön ehkäisyn ja yhteisöllisyyden vaikutuksia yrityksen taloudelliseen ja sosiaaliseen kestävyys ei ole juurikaan tutkittu. Tämä avaa mielenkiintoisen jatkotutkimusaiheen: voisiko esimerkiksi sosiaalisen hyvinvoinnin lisääminen ja sen raportointi vaikuttaa yrityksen kilpailukykyyn sekä vastuullisuusindikaattoreiden kautta myös rahoituksen saatavuuteen ja hintaan? Tällainen tutkimus tarjoaisi uusia näkökulmia vastuullisen johtamisen, sosiaalisen vastuun ja liiketoiminnan synergian ymmärtämiseen.

Tämän viitekehyksen avulla pyritään vastaamaan tutkimuskysymyksiin siitä, miten työyhteisötyötä voidaan ehkäistä ja kuinka vastuullisuusraportointi voisi toimia tukena työyhteisötyön käsitteilyssä ja vähentämisessä. Sosiaalisen vastuun ja vastuullisuusraportoinnin yhdistäminen inhimillisen kestävyysmalliin ja vastuullisen johtamisen periaatteisiin luo perustan tarkastelulle, jossa työhyvinvointi ja sen mittaaminen nähdään strategisena osana organisaation vastuullisuustoimintaa hyödyttäen liiketoiminnan kasvamista ja yrityksen menestymistä. Erityinen painopiste on henkilöstöhallinnon ja esihenkilöiden roolissa sosiaalisen vastuullisuuden edistäjinä. Tässä tarkastellaan esimerkiksi työhyvinvoinnin edistämistä, yksinäisyyden ehkäisyä ja työntekijöiden yhteisöllisyyden vahvistamista.

3.5 Ratkaisuja työyhteisötyön

Digitalisaatio tarjoaa uusia mahdollisuuksia tukea yhteisöllisyyttä erityisesti etä- ja hybridityöympäristöissä. Siiri-Liisi Kraavin meneillään oleva tutkimus Friendie-mobiilisovelluksen käytöstä työyhteisötyön ehkäisyyn tuo konkreettisia esimerkkejä siitä, miten teknologiset ratkaisut voivat täydentää perinteisiä sosiaalisia interventioita. Kraavin mukaan sovellus voisi toimia

kustannustehokkaana ja skaalattavana työkaluna, joka tukee työntekijöiden mahdollisuuksia verkostoitua ja ylläpitää yhteyksiä. Tuloksia on luvassa kesällä 2025.

Friendie-sovellus pyrkii vahvistamaan sosiaalista tukea tarjoamalla käyttäjille mahdollisuuksia löytää yhteisiä intressejä ja luoda merkityksellisiä suhteita työyhteisössä. Sovelluksen joustavuus ja käyttäjäystävällisyys tekevät siitä soveltuvan monenlaisiin työympäristöihin. Tämä ratkaisu on erityisen tärkeä hybridimallissa, jossa työntekijöiden fyysiset kohtaamiset voivat olla harvinaisempia, mutta teknologian avulla vuorovaikutusta voidaan silti edistää. Palvelu tuottaa myös dataa raportointivelvoitteisiin, joten se on yksi esimerkki uudeltaisesta palvelusta, jossa yhdistyy työyhteisöön ratkaiseminen sekä sosiaalisen vastuun raportointi.

Organisaatiotasolla voidaan tehdä useita toimenpiteitä työyhteisöön vähentämiseksi. Kemppisen ja Tanskasen kehittämä työyhteisömittari tarjoaa organisaatioille mahdollisuuden kartoittaa työyhteisöön tasoa ja seurata sen kehittymistä. Tämä mittari antaa tärkeää dataa, jonka perusteella voidaan suunnitella kohdennettuja toimenpiteitä, kuten yhteisöllisyyttä edistäviä ohjelmia tai ryhmätyöskentelymalleja.

Liisa Mäkelän (2022) tutkimukset painottavat, että työyhteisöön voidaan lievittää tarjoamalla työntekijöille selkeät rakenteet ja mahdollisuudet vuorovaikutukseen. Esimerkiksi tiimien järjestelmällinen sekoittaminen, uusien työntekijöiden mentorointiohjelmat ja yhteisten tilaisuuksien luominen voivat olla tehokkaita keinoja vahvistaa ryhmien yhteenkuuluvuuden tunnetta.

4 Menetelmät

4.1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön toteuttamisessa hyödynnettiin laadullista tutkimusotetta, joka valittiin sen soveltuvuuden vuoksi tutkittavien ilmiöiden – työksinäisyyden, työhyvinvoinnin ja vastuullisuusraportoinnin – syvälliseen tarkasteluun. Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on ymmärtää ilmiötä kokonaisvaltaisesti sen omassa kontekstissaan, mikä tekee siitä erityisen hyödyllisen menetelmän silloin, kun tutkimuskohde on monimutkainen tai vähän tutkittu (Tuomi & Sarajärvi, 2018, luku 4).

Tutkimuksen prosessi lähti liikkeelle ongelman tunnistamisesta. Tutkimuksen lähtökohtana oli alustavien tutkimusongelmien määrittäminen tilaajaorganisaation kanssa käytyjen keskustelujen perusteella. Näissä keskusteluissa nousivat esille erityisesti ESG-raportointi, työhyvinvoinnin muutokset ja niiden strateginen merkitys organisaatiolle. Tutkimuksen empiirinen osuus rakentui vaiheittaisesta prosessista, jossa keskeisiä osia olivat aiheen tarkempi määrittely teoriaan ja kirjallisuuteen perehtymisen kautta, tausta-aineiston, kuten kohdeorganisaation dokumenttien kerääminen sekä tutkimuskysymysten asettamisen jälkeen valitun johderyhmän rekrytointi ja haastatteluista sopimisen kautta. Prosessi eteni teoreettisen viitekehyksen muodostamien tutkimuskysymysten luonnin kautta puolistrukturoitujen haastattelujen toteuttamiseen. Tätä ennen teemahaastattelun runko rakentui teoreettisen viitekehyksen teemojen; työksinäisyyden ja sosiaalisen vastuun raportoinnin tarkentumiseen. Teemojen kautta tarkentui teemahaastattelun kysymysten asettelu ja haastattelujen valmistelu mm. tekniikan osalta.

Tässä tutkimuksessa tavoitteena oli selvittää, miten tilaajaorganisaation sidosryhmät ja asiakasorganisaatiot suhtautuvat työksinäisyyden ratkaisemiseen, työhyvinvoinnin vahvistamiseen ja ESG-vastuullisuusraportoinnin sosiaalisen vastuun integrointiin organisaatiokulttuuriin. Tutkimus toteutettiin laadullisena tapaustutkimuksena, sillä haluttiin syvällisesti ymmärtää tutkittavia teemoja ja niiden keskinäisiä yhteyksiä. Tutkimuksen lähestymistapa oli laadullinen tapaustutkimus. Tämä strategia valittiin, koska se mahdollisti syvällisen tarkastelun kohdeorganisaatioiden käytännöistä ja kokemuksista, jotka liittyivät työksinäisyyden ratkaisemiseen, sosiaalisen vastuun raportointiin ja työhyvinvoinnin kehittämiseen. Tapaustutkimus soveltui erityisen hyvin näiden ilmiöiden tarkasteluun niiden todellisessa toimintaympäristössä.

4.2 Tutkimusstrategia ja -lähestymistapa

Tutkimuksessa käytettiin puolistrukturoitua haastattelurunkoa, joka tarjosi tilaa myös uusille havainnoille ja löydöksille. Tämä lähestymistapa mahdollisti syvällisen ymmärryksen hankkimisen tutkimuksen keskiössä olevista teemoista, kuten työksinäisyyden vähentämisestä,

organisaatiokulttuurin kehittämisestä ja vastuullisen johtamisen käytännöistä. Empiirisen aineiston analysoinnin tueksi tutkimuksessa hyödynnettiin teoriaa, jonka pohjalta analyysi teemoitettiin ja tuloksia refleктоitiin sekä aikaisempaan kirjallisuuteen että käytännön haasteisiin peilaten.

Tutkimus on kvalitatiivinen, ja sen tarkoitus on ymmärtää syvällisesti yksinäisyyden, ja erityisesti työyksi­näisyyden merkitystä suhteessa vastuullisuusraportointiin. Ja myös toisin päin; laadullisessa aineistossa, joka on tehty haastattelemalla, selvitettiin, miten raportointi ja työyksi­näisyys liittyvät yhteen, sekä sitä, miten yrityksissä tunnistetaan yksinäisyydestä johtuva huonovointisuus. Työyksi­näisyys on iso ja aikaamme leimaava ilmiö, jota haluttiin tarkastella lähemmin työyhteisöissä. Kvalitatiivinen tutkimusotanta valittiin, koska tavoitteena oli ymmärtää kohdeorganisaation asiakkaiden kokemuksia työyksi­näisyydestä ja sosiaalisen vastuun raportoinnista. Tutkimuskysymysten määrittely toimi lähtökohtana aineiston keräämiselle ja tiedonhankintamenetelmien valinnalle (Hirsjärvi ym. 2022, 13). Koska tutkimuksessa pyritään syvälliseen ymmärrykseen organisaatioiden henkilös­tohallinnon tietoa yksinäisyydestä, työyksi­näisyydestä ja vastuullisuusraportoinnin vaikutuksista, kvalitatiivinen tutkimusote todettiin soveltuvimmaksi. Kvalitatiivinen menetelmä mahdollistaa tutkit­ tavan kohteen kokonaisvaltaisen tarkastelun, keskittyen sen ominaisuuksiin, laatuun ja perusteluihin (Hirsjärvi ym. 2003, 151; Ojasalo ym. 2015, 106).

Jos pohditaan hetki, miten tutkimus saadaan osaksi akateemista keskustelua, täytyy puhua viit­ tauksista, joita tässäkin materiaalissa on runsaasti. Viittaukset eivät ole vain teoreettinen viiteke­ hys, vaan ne osoittavat myös tutkimuksen luotettavuuden ja tieteellisen pohjan. Jokainen viittaus tulee valita tarkasti, jotta se liittyy olennaisesti tutkimusaiheeseen ja vahvistaa sen argumentteja. Tässä työssä viittaukset esimerkiksi Maslachin ja Leiterin työuupumuksen teoriaan sekä Ojasalon ym. kehittämismenetelmiin loivat pohjan aineiston analyysin ja johtopäätösten tekemiselle. Viittaus­ ten kautta työ liittyy laajempaan tieteelliseen keskusteluun ja antaa lukijalle mahdollisuuden syven­ tyä aiheeseen tarkemmin.

4.3 Laadullinen tapaustutkimus

Laadullisen tutkimuksen valintaa tehdessä on tärkeää määrittää, miksi menetelmä sopii tutkimus­ kysymyksiin. Tämä tutkimus keskittyi työyksi­näisyyden ja vastuullisuusraportoinnin välisten yhteyk­ sien ymmärtämiseen, mikä edellytti syvällistä ilmiön tarkastelua ja yksityiskohtaista aineiston ana­ lyysiä. Laadullisen tutkimuksen etu on joustavuus: se sallii aineistonkeruun ja analyysin sopeutta­ misen tutkimuksen tarpeiden mukaan. Esimerkiksi puolistrukturoidut haastattelut olivat tässä tutki­ muksessa olennainen osa aineistonkeruuta, koska ne tarjosivat tilaa uusille näkökulmille ja rikas­ tuttivat tutkimustuloksia.

Tuomi ja Sarajärvi (2018, luku 4) painottavat, että laadullisen tutkimuksen valinnassa tulee huomioida tutkimuksen tavoitteet ja kysymykset. Jos tavoitteena on syvälinen ymmärrys ilmiöstä ja sen kontekstista, laadullinen tutkimus on oikea valinta. Lisäksi Ojasalo ym. (2015, 136) korostavat, että kehittämistyön menetelmät, kuten tapaustutkimus, tukevat ilmiöiden syvällistä tarkastelua niiden todellisessa ympäristössä. Näiden viitekehysten avulla voidaan perustella menetelmän valinta ja varmistaa, että tutkimusprosessi etenee loogisesti ja läpinäkyvästi.

Tapaustutkimus kohdistuu tyypillisesti aina hyvin rajattuun tapaukseen, joka tässä tapauksessa on kohdeorganisaation toiminta ja asiakkaat. Kohdeorganisaation liiketoiminnan ja mission keskiössä on myös valmiina jo tapaustutkimuksen keskeisimmät teemat: työyksinäisyyden ja yksinäisyyden ennaltaehkäisy sekä sosiaalisen hyvinvoinnin vahvistaminen sekä yrityksen toinen keskeinen liiketoiminnan ydin; sosiaalisen raportointivelvoitteen helpottaminen. Tapaustutkimus pyrkii aina ymmärtämään tapausta sen omassa ympäristössä, joka tässä tapauksessa on työympäristö ja aito kehitystyö. Tapaustutkimus pyrkii aina ymmärtämään erittäin syvällisesti juuri valittua tapausta. (lähde)

Tutkimus tehdään usein organisaation, työelämän edustajan tai muun sopivan rajatun ympäristön kanssa, jolloin kehittämistehtävän luonne korostuu. Kehitetään ja tutkitaan jotakin oleellista, ajan-kohtaista ja vaikuttavuudessa tärkeää. Laadullisen tapaustutkimuksen tavoitteena onkin auttaa analysoimaan olemassa olevia käytäntöjä ja parhaassa tapauksessa kehittämään niihin jotakin uutta, jotakin parannuksia.

Kun kaikki haastattelut olivat saatu kesällä päätökseen, havainnot ja keskeiset sanat teoreettisen viitekehyksen puitteissa järjesteltiin analysointia varten. Haastattelumateriaalia, jota kertyi noin 80 sivun verran, luettiin moneen kertaan ja samalla vertailtiin lähdeaineistoon. Tapaustutkimuksen teeman mukaisesti syväymmärtämiseen käytettiin aikaa, ja keskusteluita ja haastatteluista nousseita teemoja pohdittiin teorian ja olemassa olevaan tutkimukseen peilaten useaan kertaan.

4.4 Teemahaastattelut

Haastattelut toteutettiin ajalla 1.3.–15.6.2024 puolistrukturoituina teemahaastatteluina Google Meet-sovelluksen avulla. Jokaisen haastattelun kesto oli noin 45–60 minuuttia (liite 4). Haastattelut perustuivat huolellisesti laadittuun haastattelurunkoon, mutta keskustelut jättivät tilaa myös uusille näkökulmille ja löydöksille. Tämä lähestymistapa mahdollisti sekä tutkimuskysymyksiin vastaamisen että aineiston rikastamisen haastateltavien omilla kokemuksilla ja havainnoilla. Haastatteluiden suunnittelu ja toteutus varmistivat, että aineisto oli laadukas ja riittävä saturaatiopisteen saavuttamiseksi.

Teemahaastattelumenetelmä valittiin, koska se mahdollistaa joustavan ja syvällisen tiedonkeruun (Hirsjärvi ym. 2022, 47). Haastatteluiden aikana haastateltavat pystyivät tuomaan esille heille merkityksellisiä havaintoja ja kokemuksia, jotka täydensivät tutkimuksen kokonaiskuvaa. Puolistrukturoidun lähestymistavan ansiosta haastateltaville voitiin esittää myös lisäkysymyksiä, mikä auttoi tarkentamaan heidän näkemyksiään ja selvittämään vastausten taustalla olevia syvempiä merkityksiä. Haastattelumetodin valinta osoittautui toimivaksi, sillä se tarjosi arvokasta tietoa, jota voidaan hyödyntää tutkimuksen tavoitteiden saavuttamisessa ja kohdeorganisaation kehitysehdotusten laatimisessa.

Opinnäytetyön keskeisten piirteiden mukaisesti tutkimus on hyvin käytännönläheinen ja se toteutetaan aidossa ympäristössä, jolloin tapaustutkimuksen avulla pyritään saamaan syvällisesti tietoa ja niitä peilaamalla tutkia aihepiiriin tutkimuksiin ja tietoon peilaamalla ja sisältöanalyysin avulla, tukeeko tapaustutkimus olemassa olevaa tietoa vai löytyikö tutkimuksen avulla jotakin uutta.

Haastatteluissa keskityttiin kartoittamaan nykytilannetta erityisesti sosiaalisen hyvinvoinnin näkökulmasta ja selvittämään, kuinka CSRD- ja ESG-raportointivelvoitteet koskettivat yrityksiä ja haastateltavia henkilöitä. Lisäksi tiedusteltiin, miten yritykset aikoivat ratkaista sosiaalisen hyvinvoinnin haasteita ja lisätä yhteisöllisyyttä työympäristössään. Keskusteltiin myös siitä, olisiko yrityksillä halua ja valmiutta panostaa skaalattavaan mobiilisovellukseen, jota tarjottaisiin henkilöstölle yhteisöllisyyden edistämiseksi sekä raportointiin tarvittavan datan saamiseksi. Lisäksi kartoitettiin, oliko kaksoisolennaisuusperiaate haastateltaville tuttu käsite.

Haastatteluiden jälkeen tulokset analysoitiin ja niistä tehtiin johtopäätökset. Haastattelujen aikana ja niiden jälkeen kirjattiin muistiin havainnot ja huomioitavat seikat, ja jokaisen haastattelun jälkeen laadittiin yhteenveto. Nauhoitukset toteutettiin puhelimen avulla, koska Google Meet -sovelluksen maksuttomassa versiossa ei ollut nauhoitusmahdollisuutta. Nauhoitettu aineisto litteroitiin tekstiksi huolellista analyysia varten.

Haastattelut valmisteltiin tarkasti, ja niissä käytettiin yhtenäistä runkoa, mikä varmisti vertailukelpoisuuden. Teemojen ja aikataulujen sopiminen etukäteen kohderyhmän edustajien kanssa loi pohjan sujuvalle toteutukselle. Haastattelujen eteneminen noudatti suunniteltua rakennetta, mutta keskustelut syventyivät usein teemoihin, jotka herättivät erityistä kiinnostusta tai kysymyksiä. Tämä lähestymistapa mahdollisti aineiston rikastamisen uusilla näkökulmilla, mikä on tyypillistä laadulliselle tutkimukselle (Ojasalo ym. 2015, 136).

Haastateltavien valinta perustui heidän asiantuntemukseensa ja kokemuksiinsa tutkimuksen aihepiiristä. Valintakriteereissä huomioitiin myös aineiston rajaus ja tutkimustaloudelliset resurssit, jotta aineistonkeruu oli hallittavissa annetun aikataulun puitteissa. Haastattelujen määrää säädeltiin

aineiston kylläntymisen eli saturaatiopisteen perusteella, mikä saavutettiin, kun viimeiset haastattelut eivät enää tuottaneet olennaisesti uutta tietoa (Ojasalo ym. 2015, 111).

Näiden valintojen taustalla oli tieteellisen tutkimuksen periaatteiden noudattaminen: yhtenäisyys, vertailukelpoisuus ja perusteellinen aineiston analyysi. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa syvälinen ymmärrys ilmiöstä sen omassa kontekstissaan, ja tämä lähestymistapa mahdollisti teoreettisen viitekehyksen ja käytännön havaintojen yhdistämisen (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4).

Otanta

Tutkimuksen kohdejoukkona olivat tilaajaorganisaation asiakasyritykset, jotka valittiin asiakasrekisteristä tietyin rajauksin. Yrityksiltä vaadittiin vähintään 100 työntekijän henkilöstömäärä, ja niiden tuli edustaa erilaisia toimialoja. Kohdeyritykset edustivat keskisuuria ja suuria perheyrityksiä, pörssiyrityksiä sekä valtion omistamia yrityksiä. Haastateltavat valittiin henkilöstöhallinnon, vastuullisuuden ja laadun kehittämisen asiantuntijoista, joilla oli kokemusta tutkimuksen teemoista. Haastatteluihin osallistui yhteensä 10 henkilöä, joista kahdeksan työskenteli HR-rooleissa, yksi vastuullisuusjohtajana ja yksi laatupäällikkönä. Yksi haastateltava perui osallistumisensa jälkikäteen, sillä hän oli vaihtanut työpaikkaa. Hänen tilalleen etsittiin uusi haastateltava, ja korvaava haastattelu pidettiin kesäkuussa 2024. Työelämälähtöisyys oli konkreettista, sillä viimeisen haastattelun aikataulu meinasi osoittautua haastavaksi; haastateltava joutui perumaan sovitun aikataulun viime hetkillä. Uusi aika saatiin sovittua poikkeuksellisesti lauantaille, jotta haastattelu saatiin pidettyä ennen vastaajan alkavaa lomaa (liite 4).

Kohderyhmänä olivat suuret organisaatiot, jotka kokonsa puolesta kuuluvat CSRD-direktiivin piiriin tai osoittavat ketjutuksen kautta vastuullisuusraportoinnin vaatimuksia. Valinnassa painotettiin toimijoita, joilla on merkittävä rooli vastuullisuuden edistämässä, ja jotka voivat toimia esimerkkinä muille. Näiden organisaatioiden koettiin olevan ihanteellisia tutkimuskohteita, sillä ne voivat yhteiskunnallisina vaikuttajina omaksua ja levittää kestäviä toimintatapoja. Pörssiyrityksiä otannassa oli yksi. Haastateltujen henkilöiden roolit organisaatioissa keskittyivät vahvasti henkilöstöhallinnon tehtäviin: kahdeksan haastateltavaa oli HR-roolissa, yksi vastasi vastuullisuudesta ja yksi toimi laatupäällikkönä. Tämä painotus antaa aineistolle erityisesti henkilöstönäkökulmaan keskittyvän tarkastelun.

Yhdistävänä ja rajaavana tekijänä tutkimuksen kohdeorganisaatioille oli vähintään 100 henkilön työllistäminen, sillä raportointivelvoitteisiin vaikuttavat yrityksen liikevaihdon ja henkilöstön määrän kaltaiset kriteerit. Tutkimusjoukkoon pyrittiin valitsemaan mahdollisimman suuria eri toimialoja edustavia toimijoita, jotta saatiin monipuolinen katsaus siihen, miten teoriasta nouseviin teemoihin

— työyksinäisyyteen, työhyvinvoinnin vahvistamiseen ja vastuullisuusraportointiin — suhtaudutaan erilaisissa konteksteissa. Lisäksi tutkimuksessa pyrittiin löytämään uutta tietoa siitä, miten teorian esiin nostamia ongelmia, kuten yksinäisyydestä kumpuavia haasteita, voitaisiin ratkoa ja miten teoreettista ymmärrystä voidaan käytännössä hyödyntää.

Erityistä huomiota kiinnitettiin siihen, miten sosiaalisen vastuun raportointivelvoite voidaan yhdistää työhyvinvoinnin ja ennaltaehkäisevän yksinäisyystyön teemoihin. Lisäksi tarkasteltiin, miten organisaatiokulttuurin kehittämisessä voidaan lisätä ymmärrystä inhimillisen johtamisen merkityksestä osana menestyvää liiketoimintaa. Tutkimuksen kohteena olleet suuret organisaatiot valittiin myös siksi, että niiden koko ja vaikutusmahdollisuudet tekevät niistä yhteiskunnallisia esimerkkejä, jotka voivat omaksua ja levittää vastuullisia käytäntöjä laajemmin. Myös sattumalla oli vaikutusta valittuihin yrityksiin, sillä mukaan valittiin siinä järjestyksessä yrityksiä, miten heidän kanssaan saatiin soveltua tapaaminen. Kontaktointivaiheessa puheluita ja sähköposteja lähetettiin kymmeniä.

Haastatteluihin osallistui yhteensä 10 yritystä, jotka edustivat monipuolista joukkoa eri omistajamaista, toimialoilta ja kokoluokista. Yritysten omistajamaat jakaantuivat seuraavasti: yksi yritys oli tanskalaisessa omistuksessa, yksi norjalaisessa, yksi yritys oli suomalais-ruotsalaisessa yhteisomistuksessa ja seitsemän yritystä oli täysin suomalaisessa omistuksessa.

Yritysten liikevaihdot vaihtelivat 33 miljoonasta eurosta aina 1,2 miljardiin euroon asti, mikä toi otantaan merkittävää vaihtelua myös kokoluokan osalta. Kotimaisia yrityksiä aineistossa oli kuusi, mikä vastaa 60 % otannasta.

Yritysten toimipisteiden määrät vaihtelivat suuresti. Neljä yritystä ilmoitti toimipisteidensä määräksi 4 kappaletta. Muut toimipisteiden määrät olivat 7, 6, 100, 270 ja 400. Toimipisteiden määrää selvitettiin, sillä etäisyyksien ja hybridityön tiedetään vaikuttavan henkilöstön kokemukseen työyksinäisyydestä (Tanskanen ym, 2023). Työn tilaajan toiveesta selvitettiin myös yritysten valmiutta tai kiinnostusta digitaalisen mobiilisovelluksen käyttöön helpottamaan yksinäisyyttä ja raportointia – tämä oli myös keskeinen syy, miksi yritysten lokaatiot selvitettiin. Digitaalinen palvelu on kehitetty tukemaan yritysten yhteisöllisyyttä, ja etäisyydet ja useat toimipaikat tiedetään lisäävän ulkopuolisuuden tunnetta. (Tanskanen ym, 2023.)

Aineisto tarjoaa kattavan läpileikkauksen erilaisista yrityksistä, jotka eroavat toisistaan omistajuudessa, liiketoiminnan koossa, toimialoissa ja toimipisteiden määrässä, mutta joissa henkilöstöhallinnon merkitys ja kotimaisen omistuksen osuus korostuvat. Suomalaisuus yrityksen omistajakenteessä viittaa enemmän siihen, että yhteiskunnallinen yritys, joka toimii opinnäytetyössä tilaajayrityksenä, on keskittynyt tietynlaisten yritysten kontaktointiin ja asiakashankintaan tietyistä syistä. Koska yritys tuottaa palvelua, jonka avulla yritykset saavat validoitua dataa sosiaalisen

hyvinvoinnin konkreettisista teoista, joita esimerkiksi isoja yrityksiä koskevat raportointivelvoitteet koskevat, on tietyn kokoluokan yritykset olleet kiinnostavampi kohderyhmä tarpeen näkökulmasta. Yhteiskunnallisena, suomalaisena toimijana yritys on myös halunnut lähestyä toisia kotimaisia yrityksiä, jolloin keskustelun avaaminen on ollut luontevampaa. Tilaajayrityksen toimitusjohtaja on kertonut, että kotimaisten yritysten brändimielikuvassa toistuu vastuullisuuden tavoittelu, joten tämä on myös yksi syy, miksi asiakasrekisteristä löytyy juuri kotimaisessa omistuksessa olevia yrityksiä.

Yrityksen valintaan on vaikuttanut myös henkilöstön määrä; mitä enemmän teemahaastatteluihin rekrytoidut yrityksen työllistävät määrällisesti, sitä suurempi tarve heillä on löytää ratkaisuja työyhteisönäisyyden aiheuttamiin kuluihin.

4.5 Aineistoin hankinta

Aineisto kerättiin metodina puolistrukturoidut haastattelut. Tämä lähestymistapa mahdollisti ohjatun keskustelun samalla jättäen tilaa uusille näkökulmille ja löydöksille, joita haastattelutilanteissa saattoi syntyä. Teoriaan sekä tilaajayritykseen aikaisempiin dokumentteihin tutustumalla nimittäin vahvistui käsitys siitä, että teemojen yhdistämisen tavoitteen puolesta haastatteluissa voi nousta esille jotakin uutta, mitä viitekehyksessä ei vielä ole huomioitu. Kohderyhmän valinta perustui teorian huomioiden perusteella, sillä teemat yksinäisyys sekä sosiaalisen vastuun raportointivelvoite, tai hyvinvoinnin kustannukset ovat erityisesti isojen yritysten haasteita.

Haastateltavat valittiin sattumanvaraisesti rajaten tilaajayrityksen asiakasrekisteristä. Rajauksena oli, että yrityksen henkilöstömäärän tuli olla vähintään 100 henkilöä, sillä tutkimuksessa haluttiin tarkastella erityisesti suuria toimijoita, joilla on liikevaihtonsa ja henkilöstömääränsä puolesta velvoite vastuullisuusraportointiin. Lisäksi pyrittiin valitsemaan eri toimialoja edustavia organisaatioita, jotta saatiin kattava kuva työyhteisyyden, hyvinvoinnin ja raportointivelvoitteiden käsittelystä. Aineistonkeruussa keskityttiin siihen, miten organisaatiot voivat yhdistää sosiaalisen vastuun raportoinnin osaksi työhyvinvoinnin ja inhimillisen johtamisen teemoja. Näiden elementtien ymmärrettiin olevan ratkaisevassa asemassa yksinäisyyden juurisyyden ehkäisemisessä ja kestävästi organisaatiokulttuurin rakentamisessa.

Tiedonkeruun menetelmäksi valittiin teemahaastattelut, jotka tarjoavat mahdollisuuden syventyä kohdeorganisaation työntekijöiden ja esihenkilöiden näkemyksiin. Haastatteluiden teemat laadittiin tutkimuskysymysten ja teoreettisen viitekehysten perusteella. Teemahaastattelut mahdollistavat joustavan vuorovaikutuksen haastateltavien kanssa, mikä auttaa keräämään syvällistä ja rikasta

aineistoa. Haastateltavien valinnassa kiinnitettiin erityistä huomiota tutkimuksen tarkkuuteen ja luotettavuuteen (Hirsjärvi ym. 2022, 32).

Haastatteluiden kautta kerätty aineisto analysoitiin sisällönanalyysiä hyödyntäen. Sisällönanalyysi sopii menetelmäksi, koska se auttaa tunnistamaan ja tulkitsemaan aineistosta esiin nousevia keskeisiä teemoja ja merkityksiä. Näiden tulosten pohjalta tutkimuksessa laadittiin kehitysehdotuksia, jotka ovat suoraan hyödynnettävissä kohdeorganisaation toiminnassa.

Tutkimuksen aineistonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastatteluja, jotka mahdollistivat syvällisen ja monitahoisen tiedon keräämisen tutkittavaan aiheeseen liittyen. Haastattelut keskittyivät etukäteen suunniteltuihin teemoihin, mutta antoivat myös mahdollisuuden syventyä haastattelutilanteessa esiin nousseisiin kysymyksiin ja aiheisiin. Teemahaastattelut ovat avoimen ja strukturoituneen haastattelun välimuoto, jossa haastattelijalla on ennalta valinnut tietyt teemat keskustelun pohjaksi. Tämän tutkimuksen teemahaastattelut suunniteltiin tarkasti valittujen aihealueiden ympärille, mutta niiden toteutus pysyi joustavana. Haastatteluissa käytettiin ennakkoon valmistelulta kysymysrunkoa, jota muokattiin keskustelun edetessä ja tarpeen mukaan syvennyttiin haastateltavien esiin nostamiin aiheisiin (Hirsjärvi & Hurme, 1991, 2000).

Teemahaastattelut mahdollistivat joustavan ja syvällisen vuorovaikutuksen haastateltavien kanssa, ja ne osoittautuivat tehokkaaksi työkaluksi tutkimuksen aineistonkeruussa. Tämä lähestymistapa tarjosi paitsi monipuolisia näkemyksiä tutkimuskysymyksiin myös luottamuksellista tietoa, joka rikastutti tutkimuksen tuloksia. Teemahaastattelun runko tukee tutkimuksen tavoitteita kartoittaen työyksinäisyyden ja sosiaalisen vastuun raportoinnin välisiä yhteyksiä ja vaikutuksia organisaatioiden toimintaan. Kysymyksissä hyödynnettiin laajasti teoreettista viitekehystä, jotta saataisiin syvällistä ja monipuolista tietoa aihepiireistä. Teemahaastattelun esittely ja runko on liitteessä 1.

4.6 Analyysiprosessi

Tutkimus toteutettiin laadullisena tapaustutkimuksena, jossa käytettiin puolistrukturoitua haastattelua aineistonkeruumenetelmänä. Tämä lähestymistapa valittiin, koska se mahdollistaa joustavan ja syvällisen tarkastelun tutkittavista ilmiöistä, kuten työyksinäisyydestä ja sosiaalisen vastuun raportoinnista, samalla kun se säilyttää systemaattisuuden tutkimusprosessissa. Analyysin tavoitteena oli selvittää, miten tulokset vastaavat tutkimuskysymyksiin ja teoreettiseen viitekehukseen, tunnistaa uusia havaintoja sekä arvioida, kuinka löydökset voivat täydentää tai haastaa aiempaa tutkimusta.

Tutkimus toteutettiin laadullisena tapaustutkimuksena, ja aineisto kerättiin puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilla. Tämä lähestymistapa valittiin, koska se mahdollisti syvällisen tarkastelun

tutkittavista ilmiöistä sekä joustavan aineiston analyysin. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten tulokset vastaavat tutkimuskysymyksiin ja teoreettiseen viitekehukseen, tunnistaa uusia havain- toja sekä arvioida, kuinka löydökset voivat täydentää tai haastaa aiempaa tutkimusta. Aineiston analyysissa huomioitiin saturaatiopiste, joka saavutettiin 10 haastattelun jälkeen, kun vastaukset alkoivat toistaa itseään.

Analyysissa pyritään selvittämään, miten tulokset vastaavat tutkimuskysymyksiin ja olemassa ole- viin teorioihin. Lisäksi analyysissa tarkastellaan, mitä uusia havaintoja aineistosta nousee ja kuinka ne voivat täydentää tai haastaa aikaisempaa tutkimusta. Keskeisenä tavoitteena on ymmärtää tut- kimuksen teemoihin — työyksinäisyyteen ja sosiaalisen vastuun raportointiin — liittyviä ilmiöitä ja niiden vaikutuksia organisaation ja työntekijöiden tasolla. Tuloksia arvioidaan teoreettisen viiteke- hyksen valossa, ja niistä muodostetaan kokonaiskuva, joka auttaa vastaamaan tutkimuskysymyk- siin sekä kehittämään käytännön ratkaisuja.

Aineisto jäseneltiin vertailemalla litteroituja haastatteluja. Yrityksen jaoteltiin ensin yli 250 työllistä- viin yrityksiin sekä alle 250 työllistäviin yrityksiin. Tämän jaottelun avulla haluttiin saada paremmin selkoa siihen, miten regulaation velvoitteet vaikuttavat vastauksissa. Teemahaastattelujen tuloksia tarkasteltiin siis erityisesti vastuullisuusraportoinnin henkilöstörajan (250 työntekijää) perusteella. Tämä jaottelu perustuu EU:n kestävyysraportointidirektiivin (CSRD) vaatimuksiin, jotka määrittävät yrityksen velvoitteet henkilöstömäärän ja liikevaihdon perusteella. Vertailussa tarkasteltiin avainsa- noja ja teemoja, jotka herättivät kiinnostusta tai tuottivat erityisiä haasteita eri kokoisissa yrityk- sissä.

Haastattelut toteutettiin videoyhteyden avulla, ja kukin haastattelu kesti 45–60 minuuttia (liite 4.). Aineisto litteroitiin automaattisesti ja tarkistettiin huolellisesti korjaamalla mahdolliset virheet. Litte- rointi mahdollisti aineiston systemaattisen analyysin ja varmisti, että kaikki olennaiset huomiot do- kumentoitiin. Haastateltavat valittiin tarkoituksenmukaisesti: mukana oli 10 yritystä, joista kahdek- san edustajaa työskenteli henkilöstöhallinnon tehtävissä, yksi vastuullisuuden parissa ja yksi laatu- päällikkönä. Haastattelujen suunnittelu ja toteutus pohjautuivat huolellisesti laadittuun haastattelu- runkoon, mutta keskusteluissa annettiin tilaa syventyä haastateltavia erityisesti kiinnostaviin tee- moihin.

Haastatteluihin osallistui kymmenen Frenchie-kohdeorganisaation asiakasyrityksen tai sidosryhmän edustajaa, jotka työskentelevät yli 100 henkilöä työllistävissä yrityksissä. Valitut haastateltavat toi- mivat henkilöstöhallinnon tehtävissä, kuten henkilöstöjohtajan, henkilöstöpäällikön tai henkilöstö- managerin rooleissa, sekä vastuullisuus- ja laatu-päällikön tehtävissä. Yhteistä kaikille haastatelta- ville oli kiinnostus ESG- ja CSRD-vastuullisuusraportointiin sekä työhyvinvoinnin kehittämiseen. Tämä kiinnostus selvitettiin puhelussa, jonka avulla kerrottiin, millaista tapaustutkimusta ollaan

tekemässä, ja miksi juuri heidän yritykseensä on soitettu. Puhelut tehtiin kevään 2024 aikana pääsääntöisesti toimistoaikana.

Tutkimuksen kohdejoukkona olivat Frenchie yrityksen asiakasyritykset, jotka valittiin yrityksen asiakasrekisteristä tietyin rajauksin. Yritysten täytyi työllistää vähintään 100 henkilöä ja yrityksellä täytyi olla henkilöstöhallinnon edustaja töissä. Tutkimuksessa haastateltiin kahdeksaa henkilöstöhallinnon edustajaa, yhtä laatupäällikköä sekä yhtä vastuullisuusjohtajaa. Haastattelut käytiin suomeksi.

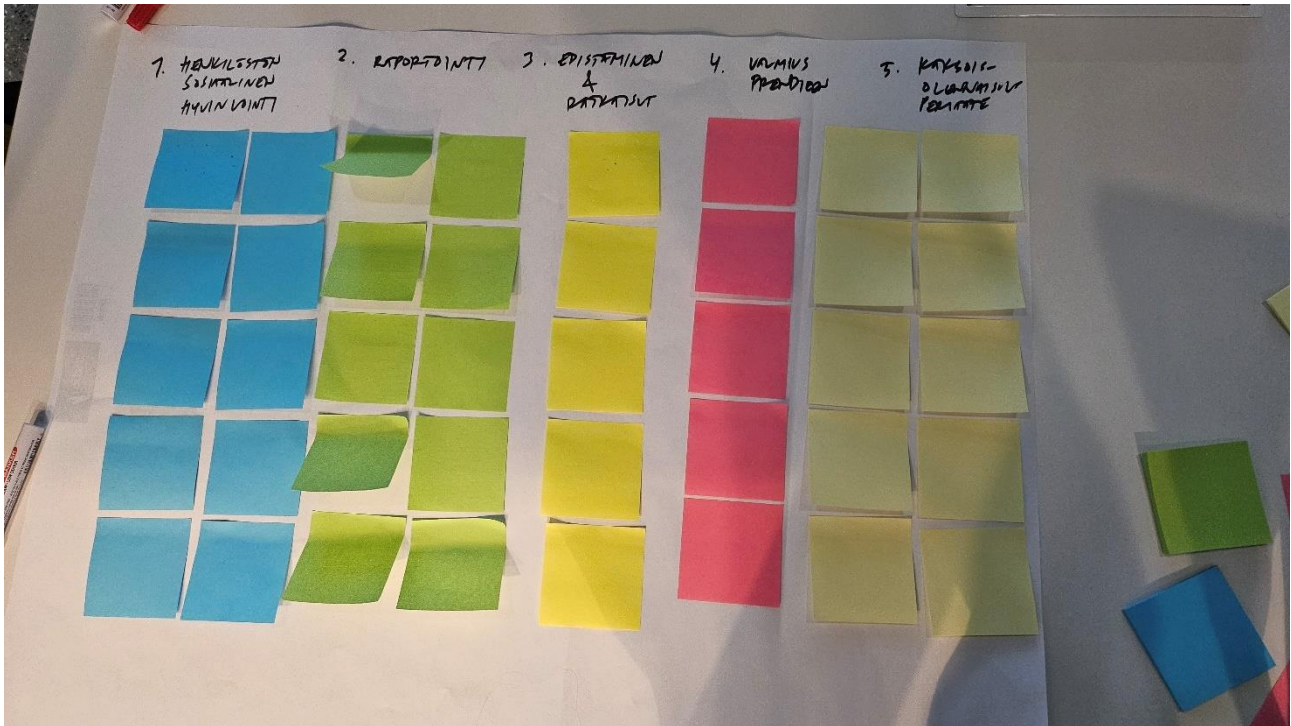
Haastatteluiden aikana ja välittömästi niiden jälkeen kirjoitettiin ylös ensimmäisiä havaintoja teemoista ja huomioita, jotka nousivat haastattelutilanteissa esille. Nämä muistiinpanot toimivat olennaisena osana analyysivaihetta, ja ne täydensivät litteroitua aineistoa. Huomionarvoista on, että haastatteluiden aikana tehdyt havainnot toistuivat lähes poikkeuksetta myös myöhemmässä aineiston analyysissä. Näin ollen alustavat havainnot eivät vain tukeneet analyysiprosessia, vaan toimivat myös vahvistuksena aineiston luotettavuudelle ja yhtenäisyydelle. Analyysin alkuvaiheessa litteroitu aineisto käytiin läpi systemaattisesti. Tämän jälkeen aineistosta tunnistettiin keskeiset kohdat, jotka liittyivät tutkimuskysymyksiin ja tutkimuksen teemoihin, kuten työyksinäisyyteen, vastuullisuusraportointiin ja työhyvinvointiin. Näiden keskeisten kohtien yhdistämisen avulla aineisto luokiteltiin ja teemoiteltiin tarkemman analyysin mahdollistamiseksi.

Litteroitu aineisto jäsenneltiin ja analysoitiin vaiheittain sisällönanalyysin menetelmällä. Ensimmäiseksi yritykset jaettiin kahteen ryhmään henkilöstömäärän perusteella: yli 250 työntekijää työllistäviin ja alle 250 työntekijää työllistäviin yrityksiin. Tämä jaottelu perustui EU:n kestävyysraportointidirektiivin (CSRD) vaatimuksiin, jotka määrittävät vastuullisuusraportoinnin velvoitteet. Tällä tavoin voitiin tarkastella, miten regulaation vaikutukset näkyvät yritysten vastauksissa.

Koodaus on analyysiprosessin ensimmäinen vaihe, jossa aineisto pilkotaan pienempiin, merkityksellisiin yksiköihin. Koodit, kuten "yhteisöllisyys", "työhyvinvointi", "vastuullisuus" ja "raportointivelvoite", valittiin osin teoreettisen viitekehyksen ja aiemman tutkimuksen pohjalta, mutta myös aineistosta nousseiden toistuvien käsitteiden perusteella. Koodit toimivat analyysin rakennuspalikoina, ja niitä käytettiin tunnistamaan aineistosta toistuvia ilmiöitä.

Litteroinnin jälkeen aloitettiin aineiston koodaus. Koodaus tosiaan tarkoittaa, että aineistosta pyritään tunnistamaan ja löytämään keskeisiä avainsanoja ja näin pikkuhiljaa supistamaan avainsanoja. Tein analyysivaiheessa kolme koodauskierrosta. Ensimmäisessä vaiheessa tunnistin noin 60 avainsanaa, jotka vastasivat ja sopivat tutkimuskysymyksiin ja toistuivat aineistossa. Seuraavalla kierroksella sanoja supistettiin noin 40 termiin, yhdistellen ja tiivistäen niitä. Kolmannessa kierroksessa havainnot tiivistettiin lopullisesti 20 merkittävään teemaan, jotka muodostivat analyysin keskeiset kategoriat.

Koodauksen jälkeen merkitykselliset yksiköt ryhmiteltiin laajemmiksi kategorioiksi, jotka puolestaan muodostivat analyysin keskeiset teemat.



Kuva 2: Aineiston analyysiin valmistautumista.

Koodauksen jälkeen aineistosta tunnistettiin keskeiset kategoriat, jotka ryhmiteltiin tutkimuskysymyksiin ja teoreettisiin lähtökohtiin perustuviksi teemoiksi. Tämä vaihe oli tärkeä, jotta aineiston analyysi saatiin liitettyä tutkimuksen tavoitteisiin ja viitekehykseen. Tieteellisen kirjoittamisen periaatteiden mukaisesti (Tuomi & Sarajärvi, 2018, luku 4) teemat muodostettiin järjestelmällisesti aineiston sisältämien toistuvien ilmiöiden ja tutkimuksen teoreettisten viitekehysten pohjalta. Näin varmistettiin analyysin validiteetti ja selkeys.

Esimerkiksi vastuullisuusraportointi ja ESG-velvoitteet nousivat keskeiseksi teemaksi, koska ne korostuivat monissa haastatteluissa suurten yritysten strategisena prioriteettina. Toisaalta työnantaja-mielikuvan ja työhyvinvoinnin välinen yhteys nousi toiseksi merkittäväksi teemaksi, sillä monet haastateltavat liittivät nämä käsitteet toisiinsa osana työntekijöiden houkuttelua ja sitouttamista. Aineiston analyysi noudatti systemaattista ja vaiheittaista prosessia, joka perustui laadullisen tutkimuksen menetelmiin (Tuomi & Sarajärvi, 2018, luku 4; Ojasalo ym., 2015, s. 136). Litteroinnin jälkeen aineisto koodattiin, minkä avulla aineiston laajasta kokonaisuudesta saatiin esiin keskeiset teemat ja niiden yhteydet. Tämä vaiheittainen eteneminen varmisti, että analyysi oli johdonmukainen ja syvä.

Analyysissa havaittiin, että työyksinäisyys ja vastuullisuusraportointi nousivat vahvasti esille eri haastatteluissa. Esimerkiksi työyksinäisyyttä käsiteltiin sekä sen negatiivisten vaikutusten että mahdollisten ratkaisujen näkökulmasta. Tämä havainto tukee aikaisempaa tutkimusta työyksinäisyyden vaikutuksista työtehoon ja henkilöstön hyvinvointiin (Tanskanen, 2022). Samoin vastuullisuusraportoinnin merkitys korostui erityisesti suurten yritysten vastauksissa, joissa raportoinnin vaikutukset työnantajamielikuvaan ja henkilöstön hyvinvointiin nähtiin keskeisinä kehittämiskohteina. Pienempien yritysten kohdalla ESG-vaatimusten täyttäminen koettiin kuitenkin haasteelliseksi erityisesti resurssien rajallisuuden vuoksi.

Analyysin vaiheet – litterointi, koodaus, kategorisointi ja teemojen muodostaminen – valittiin tieteellisen tutkimuksen periaatteiden mukaisesti. Näiden vaiheiden avulla pyrittiin varmistamaan analyysin systemaattisuus ja validiteetti (Tuomi & Sarajärvi, 2018, luku 4; Ojasalo ym., 2015, s. 136). Tämä menetelmä tukee erityisesti tapaustutkimuksia, joissa tavoitteena on syvällisesti ymmärtää monimutkaisia ilmiöitä niiden todellisessa kontekstissa.

Koodauksen ja teemoittelun avulla tutkimuksen laajasta aineistosta saatiin esiin olennaisimmat havainnot. Nämä havainnot eivät ainoastaan tarjoa vastauksia tutkimuskysymyksiin, vaan ne myös esittävät käytännönläheisiä kehitysehdotuksia organisaatioiden sosiaalisen vastuun ja työhyvinvoinnin parantamiseksi. Tämä lähestymistapa korostaa laadullisen tutkimuksen joustavuutta ja kykyä tuottaa syvällistä ymmärrystä tutkittavista ilmiöistä (Ojasalo ym., 2015, s. 136).

5 Tulokset

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen keskeiset tulokset, jotka perustuvat teemahaastatteluista kerättyyn aineistoon. Tulokset osoittivat, että yritysten haastatellut työntekijät toivovat lisää tukea ja koulutusta erityisesti sosiaalisen vastuun raportoinnista, yksinäisyyden merkityksestä sekä yhteisöllisyyden edistämisen keinoista. Haastatteluista nousi esille henkilöstöhallinnon ja vastuullisuusraportoinnista vastaavien johtajien yhteistyön vahvistamisen tarve, jotta raportointivelvoitteita ja työhyvinvointia voitaisiin edistää konkreettisin ja yhtenäisin keinoin.

Tulokset korostivat myös kulttuurimuutoksen tarvetta kohti inhimillisempien arvojen huomioimista organisaatioiden toiminnassa. Tämä muutos nähtiin välttämättömänä paitsi työhyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden parantamiseksi, myös työnantajamielikuvan vahvistamiseksi ja kiristyvien raportointivelvoitteiden, erityisesti sosiaalisen vastuun osalta, täyttämiseksi.

Tulokset on jäsennelty opinnäytetyön tutkimuskysymysten mukaisesti. Kappaleessa tarkastellaan, miten nämä löydökset peilautuvat teoriaan ja mitä uusia havaintoja tutkimus tuo esiin. Myöhemmin kappaleessa syvennyttään tapaustutkimuksen haastattelukysymysten tuloksiin, jälleen teoreettiseen viitekehykseen peilaten. Näin tulokset muodostavat perustan johtopäätöksille ja kehitysehdotuksille, jotka esitetään myöhemmissä luvuissa.

5.1 Yksinäisyys vaikuttaa

Tutkimuskysymys: Miten työyksinäisyys ilmenee työpaikoilla, ja millaisena henkilöstön hyvinvointi näyttäytyy organisaatioissa?

Teorian ja alan kirjallisuuden pohjalta muodostettiin kolme tutkimuskysymystä, joiden avulla laadullisen puolistrukturoidun tutkimuksen tuloksiin saatiin syvällisempää ymmärrystä. Näiden tutkimuskysymysten ja teoreettisen viitekehyksen pohjalta suunniteltiin teemahaastattelukysymykset, jotka on esitelty tarkemmin liitteessä 1. Haastattelukysymysten tavoitteena oli löytää vastauksia tutkimuskysymyksiin ja yhdistää teoreettinen viitekehys tulosten analyysiin ja tarkasteluun.

Tulosten ymmärtämiseksi on tärkeää ensin tutustua teemahaastattelun rakenteeseen ja kysymysrunkoon, joka muodostaa perustan aineiston analyysille. Teemahaastattelu laadittiin tämän opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen keskeisten teemojen – työyksinäisyyden ja sosiaalisen vastuun raportoinnin – pohjalta. Haastattelurunko keskittyi näiden teemojen syventämiseen ja ymmärtämiseen käytännön tasolla, ja sen suunnittelussa hyödynnettiin erityisesti Jussi Tanskasen (2022) yksinäisyystutkimusta sekä ESG-raportoinnin käytäntöjen merkitystä työhyvinvoinnin johtamisessa. Ensimmäinen osa-alue, henkilöstön sosiaalinen hyvinvointi, pohjautui yksinäisyystutkimuksiin (Tanskanen, 2022; Kraav, 2023), jotka korostavat yhteisöllisyyden merkitystä työyhteisöissä.

Tutkimuskysymykset on tiivistetty kolmeen teemaan: Yksinäisyys vaikuttaa, Raportointi yhdistää ja Yhteys vaatii tietoisuutta. Jokainen teema yhdistyy tutkimuksen keskeisiin tutkimuskysymyksiin ja teoreettiseen viitekehukseen. Tämä rakenne auttaa lukijaa ymmärtämään tuloksia ja niiden merkitystä tutkimuskysymysten ja työn tavoitteiden kannalta. Aloitetaan tarkastelemalla työyksinäisyyden ilmenemistä ja sen vaikutuksia henkilöstön hyvinvointiin. Ennen aloittamista lukijan on suositeltavaa tutustua haastattelukysymyksiin, jotka löytyvät liitteestä 2.

Ensimmäisen teeman, Yksinäisyys vaikuttaa, tulokset osoittivat, että henkilöstön sosiaalinen hyvinvointi on merkittävä huolenaihe monissa organisaatioissa. Kahdeksan kymmenestä haastatellusta henkilöstöhallinnon edustajasta raportoi havaitsevansa työyhteisössään oireilua, joka ilmeni muun muassa vetäytymisenä, heikentyneenä työtehona ja jaksamisen ongelmina. Lisäksi seitsemän kymmenestä haastateltavasta toi esille, että sairauspoissaolot ovat olleet viime vuosina selvässä kasvussa, erityisesti mielenterveyteen liittyvien syiden vuoksi. Tutkimushaastattelujen teemoissa nousivat vahvasti esille työntekijöiden yhteisöllisyyden tukemisen tarpeet ja siihen liittyvät haasteet erityisesti hybridityön ja erilaisten työtehtävien konteksteissa.

Sairauspoissaolojen nousu, erityisesti mielenterveyteen liittyvistä syistä, nousi esiin tutkimuksen keskeisenä huolena. Monissa yrityksissä ei kuitenkaan tunnisteta yksinäisyyden roolia työntekijöiden henkisen kuormituksen ja poissaolojen taustalla. Tulokset osoittavat, että yksinäisyyden ehkäisyyn tähtäävät toimenpiteet voisivat merkittävästi vähentää sairauspoissaoloja ja samalla parantaa työyhteisön tuottavuutta.

Tutkimuksen tavoitteena on syventää ymmärrystä työyksinäisyyden ja sosiaalisen vastuun raportoinnin välisestä suhteesta erityisesti suurten organisaatioiden näkökulmasta. Tavoitteena on tarkastella, miten työyksinäisyys ilmenee tutkimukseen osallistuneissa yrityksissä, millaisia keinoja organisaatiot ovat kehittäneet sen vähentämiseksi, ja miten nämä toimet voidaan kytkeä osaksi sosiaalisen vastuun strategioita ja ESG-raportointia.

Analyysivaiheessa teemoittelun tukena käytettiin sekä tutkimuksen viitekehystä että haastattelujen aikana tehtyjä huomioita. Erityistä huomiota kiinnitettiin seuraaviin haastateltavien näkemyksiin organisaation jäsenten työyksinäisyydestä ja sen ilmenemisestä työpaikalla. Myös vastuullisuusraportoinnin ja työhyvinvoinnin välinen yhteys oli keskeinen teema, jota käytiin läpi. Haastatteluissa haluttiin myös selvittää, miten yksinäisyyden kustannusten ja työantajamielikuvan vaikutukset työntekijöiden hyvinvointiin ja yrityksen toimintaan koettiin. Jo analyysin alkuvaiheessa havaittiin, että haastatteluissa toistuvat teemat, kuten työyksinäisyyden vaikutukset ja vastuullisuusraportoinnin mahdollisuudet, nousivat esille vahvasti myös myöhemmässä vaiheessa aineiston tarkemmassa analyysissä. Tämä osoitti, että haastatteluaineisto oli kattava ja että aineiston saturaatiopiste oli saavutettu, kun vastaukset alkoivat toistaa itseään esimerkiksi toimialasta riippumatta.

Tutkimustulosten analyysin perusteella työhyvinvoinnin teema nousi vahvasti esiin kaikenkokoisissa yrityksissä henkilöstön määrästä huolimatta. Haastatteluista kävi ilmi, että sosiaalisten suhteiden merkitys hyvinvoinnille korostui erityisesti, sillä 84 % vastaajista piti tätä kriittisenä tekijänä henkilöstön jaksamisen ja motivaation tukemisessa. Tämä tieto tukee tutkimuksia, joiden mukaan merkityksellisten ihmissuhteiden puute työpaikalla näyttäytyi uhkana, joka saattoi heijastua negatiivisesti niin työntekijän suorituskykyyn kuin koko työyhteisön toimivuuteen. (Esim. Tanskanen, 2022, Kraav, 2023)

5.1.1 Etätyö ja työyksinäisyys

Tulosten perusteella etätyö huolestutti. Viimeaikaisten median nostojen valossa moni haatateltava oli herännyt hybridityön mahdollisiin ongelmiin. Nyt tiedetään, että etätyö voi lisätä riskiä työyksi-
näisyyden kokemukselle, koska se rajoittaa mahdollisuuksia sosiaalisiin kontakteihin. Tämä havainto on linjassa Tanskanen (2022) tutkimuksen kanssa, jossa todetaan, että etätyöympäristössä kommunikaatio voi olla luonteeltaan sellaista, mikä estää merkityksellisten ihmissuhteiden syntymisen ja ylläpitämisen. Vaikka suurin osa etätyötä tekevästä ei koe työyksi-
näisyyttä, huomattava osuus heistä kokee itsensä yksinäiseksi työssä ja kaipaa paluuta toimistolle. Tanskanen tutkimus korostaa, että työyhteisön sosiaaliset käytännöt voivat suojella työyksi-
näisyyden kokemukselta, mikä tekee niiden tukemisesta tärkeän osan organisaation strategiaa. Eräs henkilöstöpääällikkö kertoi yrityksen etätyökäytänteistä seuraavaa:

Meille on muodostunut kolme erilaista ryhmää etätyön myötä. Yksi porukka on sellainen, että he haluavat aina tulla toimistolle, kuulun itsekin näihin. Sitten on se porukka, joka on puolet ja puolet, mutta tulevat aina iloisesti toimistolle, hyvillä mielin. Mutta sitten on se huolestuttava porukka, joka ei koskaan tule liveksi. Heistä olen huolissaan. Emme oikein edes tiedä enää, keitä he ovat.

Tanskanen ym. (2022) mukaan työyhteisön sosiaaliset käytännöt, kuten yhteiset tauot, epämuodolliset keskustelut ja spontaanit kohtaamiset, ovat keskeisiä tekijöitä työyksi-
näisyyden ehkäisemisessä. Etätyöympäristössä näiden käytäntöjen toteutuminen voi kuitenkin olla haastavaa, ellei organisaatio panosta niiden tukemiseen digitaalisin ratkaisuin. Tulokset osoittivat, että työntekijät, joilla oli mahdollisuus osallistua säännöllisiin virtuaalisiin tiimitapaamisiin tai epävirallisiin keskusteluihin, kokivat vähemmän yksinäisyyttä kuin ne, joilla nämä mahdollisuudet puuttuivat.

Osa haatateltavien yrityksistä tekee asiantuntijatyötä, ja hybridi- ja etäkulttuuri on arkipäivää. Yrityksen pyrkivät löytämään keinoja kohtauttaa työntekijöitä uudenaikaisilla tavoilla. Työyhteisön yhteenkuuluvuuden vahvistaminen hybridityössä oli teema, joka mainittiin 74 % haastatteluista. Hybridityö on muuttanut työyhteisöjen toimintadynamiikkaa, ja yhteenkuuluvuuden ylläpitämiseksi tarvitaan uusia käytäntöjä, kuten säännöllisiä yhteisiä kohtaamisia ja digitaalisten alustojen hyödyntämistä yhteisöllisyyden tukemiseksi. Palveluista mainittiin nimeltä mm Auntie, joka nousi esille juuri

asiantuntijataso henkilöstön ratkaisuna. Puhuttaessa saavutettavista toimenpiteistä työvuorosta tai työn roolista riippumatta herätti pohdintaa siitä, miten voitaisiin tarjota kaikille sopivia ratkaisuja yhteisöllisyyden edistämiseksi. Henkilöstöpäällikkö kertoo:

Meillä on tuhansia työntekijöitä ympäri Suomen, osa maailmalla. Tehdään hyvin erilaisia töitä, mutta ne, jotka eivät istu nenä koneessa eivät tietenkään samalla lailla ole yhteydessä kollegoihin, ei ole mahdollisuutta kohdata kun tehdään suorittavaa työtä todella ankarissa oloissa. Meilläkin lähes kaikki kentällä olevat miehet ovat yksin tehtävässä, tätä olen yrittänyt sanoa.

Kuten Siiri-Liisa Kraav totesi (2024), kustannustehokkaille ratkaisulle on kova tarve, samalla lailla tässä analyysissä tulee sama tarve esille; löytää ratkaisuja edistämään yhteisöllisyyttä työikäisille. Teemat hyvin osoittavat, että yritysten koosta riippumatta työntekijöiden hyvinvoinnin edistäminen vaatii kattavia toimenpiteitä, jotka huomioivat sosiaalisten suhteiden ja yhteisöllisyyden merkityksen sekä mielenterveyden tukemisen käytännöt mukaan lukien yksinäisyyden ennaltaehkäisyyn. Työyhteisöjen resurssien kohdentaminen näihin kysymyksiin ei ainoastaan tue henkilöstön hyvinvointia vaan myös parantaa organisaation suorituskykyä pitkällä aikavälillä.

5.1.2 Yksinäisyys on kallista

Tuloksissa näkyy yksinäisyyden vaikutus konkreettisesti lisääntyneissä sairauspoissaoloissa ja alhaisemmassa työtehossa, mikä korostaa haastateltavien mukaan ennaltaehkäisevien toimien tärkeyttä. Kuitenkaan kaikki eivät olleet tietoisia yksinäisyyden pandemian tilanteesta, eikä siitä, kuinka isoa otantaa esimerkiksi työyksinäisyys koskettaa. Lisäksi keskusteluiden käytännön esimerkit ja ratkaisujen ehdotukset yksinäisyyden vähentämiseksi olivat tärkeitä havaintoja, jotka tarjosivat konkreettisia kehitysehdotuksia. Haastatteluissa käsiteltiin sekä työyksinäisyyden että vapaa-ajan yksinäisyyden vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin.

Työyksinäisyyden ennaltaehkäisyyn liittyvien tutkimustulosten vahvistamisessa inhimillisen kestävyden malli (Human Sustainability Framework) tarjoaa keskeisen teoreettisen pohjan. Malli painottaa työntekijöiden psykologisen, fyysisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin kokonaisvaltaista merkitystä organisaation kestäväen kehityksen näkökulmasta. Tämä viitekehys auttaa ymmärtämään, miksi työyksinäisyyden ehkäiseminen on kriittistä niin yksilöiden hyvinvoinnille kuin organisaation menestykselle.

Haastattelutulokset, joissa korostui yksinäisyyden vaikutus sairauspoissaolojen kasvuun ja työntekijöiden alhaiseen sitoutumiseen, ovat linjassa tämän teorian kanssa. Inhimillisen kestävyden näkökulmasta nämä ilmiöt viittaavat siihen, että työntekijöiden sosiaalinen hyvinvointi on merkittävästi heikentynyt. Lähes kaikki haastatellut yritykset kertoivat, että henkilöstössä näkyy uudenlainen huonovointisuus.

Hukkisen (2022) mukaan työntekijöiden kokonaisvaltainen hyvinvointi ei ole pelkästään eettinen velvoite, vaan myös taloudellinen ja strateginen tekijä, joka vaikuttaa suoraan organisaation suorituskykyyn ja tietenkin menestykseen. Työyksinäisyys, jos siihen ei puututa, voi heikentää työntekijöiden psykologista kestävyyttä, lisätä stressiä ja alentaa työmotivaatiota. Lisäksi sosiaalisen hyvinvoinnin laiminlyönti heijastuu organisaation ilmapiiriin, vähentää työntekijöiden yhteenkuuluvuuden tunnetta ja lopulta näkyy heikentyneenä tehokkuutena ja kasvavina kustannuksina. Tämä on juuri sitä huonovointisuutta, mitä vastaajat kertoivat havainneensa henkilöstössä, mutta jota ei suoraan osattu sanallistaa. Kokenut henkilöstöjohtaja kertoo:

Jotain uutta, mitä ei ole ennen ollut. Käytävillä jutellaan erilaisia asioita, ja olen niin pitkään tehnyt näitä HR-hommia, että tunnistan kyllä, kun on jotain pielessä. Siksi halusin myös osallistua tähän tutkimukseen, jotta ymmärtäisin, lopulta nämä ovat meitsin juttuja jotka tulee ratkaista vai mitä.

Tutkimusanalyysin perusteella voidaan todeta, että työyksinäisyyden ehkäisy ja sosiaalisen hyvinvoinnin tukeminen ovat ratkaisevia keinoja inhimillisen kestävyuden saavuttamisessa. Tämä ei ainoastaan paranna yksittäisten työntekijöiden hyvinvointia, vaan myös vahvistaa organisaation kilpailukykyä, houkuttelevuutta ja pitkän aikavälin menestystä.

Teoreettisen viitekehyksen pohjalta analyysi syvensi ymmärrystä erityisesti henkilöstön sosiaalisen hyvinvoinnin merkityksestä organisaation toiminnassa pohjautuen yksinäisyystutkimuksiin. Tämä teema pohjautui yksinäisyystutkimuksiin (Tanskanen ym, 2022; Kraav, 2023), joissa korostetaan sosiaalisten suhteiden laadun ja yhteisöllisyyden tärkeyttä. Tutkimuksen perusteella yksinäisyydellä on laajoja vaikutuksia sekä yksilön että organisaation tasolla, esimerkiksi työn imun ja suorituskyvyn osalta.

Merkittävä teema oli sairauspoissaolojen ja niiden kustannusten hallinta, jonka mainitsi 76 % vastaajista. Sairauspoissaolojen määrä ja niistä aiheutuvat suorat ja epäsuorat kustannukset nähtiin merkittävinä tekijöinä, jotka heikentävät yrityksen taloudellista ja toiminnallista suorituskykyä. Lisäksi kuormittavien tilanteiden purkamisen tarve nousi keskeiseksi huolenaiheeksi, erityisesti mielenterveysongelmiin liittyen. Tämän teeman nosti esille 68 % vastaajista, ja esiin tuotiin tarve kehittää systemaattisia tukimalleja, kuten vertaistukiryhmiä tai esihenkilöiden tarjoamaa henkistä tukea, jotta työntekijät voisivat paremmin käsitellä työn aiheuttamaa stressiä ja muita haasteita. Kuormittavia tilanteita ovat vastaajien mukaan esimerkiksi asiakaspalvelutilanteet, joissa näkyy maailman tilanteen aiheuttama huoli. Kaupan alan henkilöstöjohtaja kertoo:

Meillä on tietoa, että asiakaspalvelutilanteet ovat entistä kuluttavampia, sillä meidän asiakkaissamme näkyy vallitsevan maailmantilaan tuoma paniikki jollain tavalla. Uskon, että kaikki nämä sodat ja lamat ja korona aiheuttaa sen, että asiakkaat ovat paljon herkempiä reagoimaan ja kaatavat meidän henkilöstölle omaa tuskaa kuitenkin.

Myös yksinäisyys herätti keskustelua. Kaupan alan henkilöstöjohtaja kertoo:

Me käymme systemaattisesti asiakaspalvelutilanteita läpi ja koitamme koko ajan olla pulssilla. Tällä hetkellä asiakaspalvelutilanteista tulee paljon tietoa, että asiakkaan ainoa kontakti luultavasti on meidän myyjä päivän aikana ja siinä on paljon vastuuta vaikka meidän nuorille työntekijöille. Erityisesti olemme konsernissa huomanneet, että pienissä paikkakunnissa, ollaan yksin töissä niin tulee sellaisia tilanteita että pärjääkö myyjä. Nämä huolestuttaa.

Yrityksillä, joiden johtajilla on ymmärrys ja esimerkiksi resursseja edistää sosiaalista hyvinvointia, on paremmat mahdollisuudet vähentää henkilöstön kokemaa yksinäisyyden ja ulkopuoliseen tunnetta ja näin saada merkittävää kustannussäästöä laskevilla sairauspoissaolopäivien määrällä. Useat tutkimukset, mukaan lukien Wrightin ja Cropanzanon työt, osoittavat, että yksinäisyys työpaikalla voi olla yksi merkittävä tekijä työuupumuksen taustalla. (Wright ym). Tiedetään, että henkilö, joka kokee työyksinäisyyttä, on keskimäärin viisi päivää enemmän sairauslomalla vuoden aikana, kuin henkilö, joka ei koe yksinäisyyttä (Työterveyslaitos, 2022).

Tutkimukset ovat osoittaneet, että johtamistyyli voi joko lisätä tai vähentää yksinäisyyttä työpaikalla. Esihenkilöt, jotka luovat avoimen ja luottamuksellisen ilmapiirin, voivat vähentää yksinäisyyden kokemuksia (MPS, 2023). Teemahaastattelut tukevat ajatusta siitä, että esihenkilöt, jotka pitävät yllä työkuilttuuria, missä tunnustetaan ja tunnustetaan työyksinäisyys, pystyvät paremmin tuottamaan validia dataa vastuullisuusraportointiin, ja näin edistämään vastuullisuusvelvoitteiden täytännönpanoa. Sen lisäksi työpaikoilla, missä yksinäisyydestä puhutaan ja missä siihen halutaan löytää avuksi ratkaisuja ja helpottavia toimintamalleja, pystyvät luomaan työhyvinvointia ja ympäristön, missä työntekijät ovat tuottavampia.

McCarthy ja Feeneyn tutkimukset (2023) osoittavat, että työntekijät, joilta puuttuu sosiaalinen tuki työpaikalla, kokevat suurempaa yksinäisyyttä ja ovat alttiimpia psykologiselle pahoinvoinnille. Esihenkilöt, jotka panostavat yhteisöllisyyteen strategisella tasolla ja toteuttavat aitoja toimia sen edistämiseksi, voivat kuitenkin luoda liiketoiminnallisesti tehokkaamman ja vakaamman yrityksen, mikä parantaa heidän kilpailukykyään. Teemahaastatteluista nousi esiin teoreettisen viitekehyksen mukaisia havaintoja, jotka voidaan jaotella kahden pääteeman alle: työyksinäisyys ja sosiaalisen vastuun raportointi. Näiden kattoteemojen sisällä ilmeni kolme keskeistä alateemaa kummankin osalta. Ensin keskusteltiin henkilöstön sosiaalinen hyvinvoinnista ja hyvinvoinnista yleisesti. Usein aloitin haastattelun kysymyksellä: *Miten teillä voidaan?* Tämän ensimmäisen patteriston tarkoituksena oli selvittää nykytilannetta henkilöstön hyvinvoinnin näkökulmasta. Tarkoituksena oli ymmärtää, millaisia haasteita ja mahdollisuuksia henkilöstön sosiaaliseen hyvinvointiin liittyy ja miten näitä haasteita käsitellään organisaatiossa.

5.1.3 Yhteisöllisyyden edistäminen

Teemahaastattelujen perusteella työyksinäisyyden teemasta nousivat esiin seuraavat kolme keskeistä näkökulmaa, jotka ovat yhteisöllisyyden vahvistaminen, työyksinäisyyden ennaltaehkäisy ja siihen havahtuminen sekä työnantajamielikuva. Aluksi haastateltavat kertoivat, kuinka hyvin heidän yrityksissään panostetaan henkilöstön hyvinvointiin, eikä sairauspoissaoloissa ole kuulemma tapahtunut muutoksia. Kuitenkin keskustelujen syvetessä ja haastattelujen luottamuksen kasvaessa kävi ilmi, että numeroiden takana piilee ongelmia. Lähes kaikki vastaajat toivat esille sen, että mielen terveyden häiriöiden diagnosoinnit olivat selvästi lisääntyneet. Erityisesti teollisuuden miesvaltaisissa yrityksissä tunnistettiin myös alttius yksinäisyyteen, ja epäiltiin, että sosiaalisen huonovointisuuden syitä saatettiin peitellä perinteisiin sairauslomasyihin hakeutuessa.

Haastateltavat korostivat, että työyhteisössä tapahtuva vuorovaikutus ja yhteisöllisyyden edistäminen ovat keskeisiä työyksinäisyyden torjumisessa. Ehdotuksina mainittiin esimerkiksi ryhmätyöhön kannustaminen, yhteisten tapaamisten lisääminen ja avoimen keskustelukulttuurin vahvistaminen. Nämä havainnot ovat linjassa Tanskasen ym. (2023) tutkimuksen kanssa, jossa todetaan, että työyhteisöjen tulisi lisätä sosiaalista vuorovaikutusta ja luoda mahdollisuuksia myös epämuodollisille kohtaamisille. Monissa haastatteluissa painotettiin ennaltaehkäisevien toimenpiteiden tärkeyttä, kuten esimiehille suunnattua koulutusta, joka auttaisi tunnistamaan yksinäisyyden merkkejä työpaikalla. Havahtuminen yksinäisyyden olemassaoloon koettiin kriittisen tärkeäksi, jotta siihen voidaan puuttua ajoissa.

Myös työnantajamielikuva nousi esille. Haastattelut toivat esiin sen, että työyksinäisyyden ehkäisyllä ja yhteisöllisyyden tukemisella on suora vaikutus työnantajamielikuvaan. Yksinäisyyden torjuminen nähtiin osana houkuttelevaa ja vastuullista työnantajuutta, mikä vaikuttaa myös organisaation kilpailukykyyn rekrytoinnissa.

Haastateltavat korostivat tarvetta löytää kustannustehokkaita ja skaalattavia ratkaisuja, joilla voitaisiin vahvistaa työntekijöiden yhteyksiä toisiinsa ja vähentää työyksinäisyyttä. Hybridityön haasteet, kuten fyysisen vuorovaikutuksen väheneminen ja yksinäisyyden kokemukset etätyössä, nousivat esille erityisesti työntekijöiden näkökulmasta, mutta vastaavia ongelmia havaittiin myös muissa työympäristöissä. Haastateltavat toivat esiin, että työtehtävien luonne voi itsessään olla eristävä tekijä. Esimerkiksi vuorotyö, yksin tehtävät työt, intensiivinen asiakaspalvelutyö ja kausityö asettavat rajoituksia työntekijöiden mahdollisuuksille sosiaaliseen kanssakäymiseen työpäivän aikana. Näissä tapauksissa työn luonne itsessään estää työntekijöitä osallistumasta organisaation yhteisöllisyyteen työaikana. Näiden havaintojen voidaan todeta vahvistavan aiempien työyksinäisyystutkimusten tuloksia, joissa on todettu, että fyysisen eristäytymisen ja sosiaalisten suhteiden puutteen

yhdistelmä vaikuttavat merkittävästi työntekijöiden kokemaan yksinäisyyteen ja hyvinvointiin. Nämä löydökset korostavat tarvetta kehittää innovatiivisia ja joustavia ratkaisuja, joilla organisaatiot voivat tukea yhteisöllisyyttä ja sosiaalista hyvinvointia riippumatta työn luonteesta tai työympäristöstä.

5.1.4 Hybridityön haasteet

Hybridityö oli keskeisessä roolissa keskusteluissa, ja monet yritykset olivat jo ennen koronapandemiaa valmiita etätyöskentelyyn. Pandemian myötä etätyö tuli osaksi yritysten kulttuuria. Aluksi etätyö tuntui monista ihanteelliselta, eikä siinä nähty suuria ongelmia. Kuitenkin moni HR-henkilö on nyt sitä mieltä, että vanhaan ei voi palata, ja ihmiset ovat jakautuneet kolmeen kategoriaan: ne, jotka haluavat lähes aina tulla toimistolle, ne, jotka ovat puolet ajasta toimistolla ja puolet etänä, ja ne, jotka tulevat toimistolle vain pakon edessä mahdollisimman vähän. HR ei tiedä, miten nämä eri ryhmien henkilöt voivat.

Tutkija Jussi Tanskasen ym. (2023, 10) mukaan työympäristön muokkaaminen houkuttelevammaksi voi toimia yhtenä ratkaisuna työyksinäisyyden vähentämisessä. Tällöin henkilöstöä kannustetaan osallistumaan lähityöpäiviin yhdessä kollegoiden kanssa, mikä edistää merkityksellisten sosiaalisten suhteiden muodostumista. On tärkeää ymmärtää, että yksilöiden sosiaaliset tarpeet vaihtelevat; toiset kaipaavat enemmän vuorovaikutusta kuin toiset. Tämä havainto tukee teemahaastattelujen tuloksia, jotka korostavat lisätiedon tarvetta työyksinäisyydestä sen ymmärtämiseksi ja siihen puuttumiseksi organisaatiotasolla. Sosiaalipsykologian näkökulmasta ihmisten käyttäytymiseen vaikuttaminen edellyttää syvällistä ymmärrystä heidän sosiaalisista tarpeistaan ja vuorovaikutussuhteistaan (Helsingin yliopisto, 2023). Tämä tieto on olennaista tehokkaiden interventioiden kehittämisessä työyksinäisyyden vähentämiseksi.

Isoissa yrityksissä on käynyt myös selväksi, että kukaan ei oikein tunne enää toisiaan, ja osa ihmisistä on unohtunut tai jopa kadonnut etätyön takia. Kukaan ei muista kaikkia työtovereitaan tai tiedä, mitä heille kuuluu. Tämä koetaan suurena ongelmana. Tutkimukset vahvistat tätä löydöstä, sillä tiedetään, että yksinäisyyden kokemus syntyy nimenomaan haluttujen ja olemassaolevien suhteiden epätasapainosta. (Tanskanen ym. 2022). Kuten teemahaastattelussa selvisi, jos työntekijöitä ei millään tavalla tunneta, eikä heistä ja heidän sosiaalisuudesta pidetä huolta, yksinäisyys sekä työyksinäisyys aivan varmasti lisääntyy.

5.2 Raportointi yhdistää

Tutkimuskysymys: Kuinka sosiaalista vastuuta edistävä raportointi voisi tukea työyksinäisyyden ratkaisemista?

Seuraavaksi esiteltävä haastattelujen keskeinen teema käsitteli CSRD- ja ESG-raportointivelvoitteita osana HR-henkilöstön työtä. Tämä osa-alue korostui erityisesti kestävyysraportoinnin sosiaalisen vastuun ulottuvuuden tarkastelussa, joka liittyy suoraan työhyvinvoinnin edistämiseen ja johtamiseen. Teoreettinen tausta perustuu Garvinin, Edmondsonin ja Ginon (2019) havaintoihin, joiden mukaan vastuullisuusraportointi tarjoaa organisaatioille rakenteelliset puitteet vastuullisuuden osoittamiseen ja kehittämiseen.

Haastattelut keskittyivät kartoittamaan, miten raportointivelvoitteet vaikuttavat organisaatioiden toimintaan ja erityisesti henkilöstöhallinnon rooliin niiden toteuttamisessa. Puolistrukturoitu lähestymistapa mahdollisti syvällisen käsittelyn siitä, miten HR voi tukea organisaation vastuullisuustavoitteita ja samalla vastata työntekijöiden hyvinvointiin liittyviin haasteisiin.

Tässä osa-alueessa esitetyt kysymykset pyrkivät selvittämään organisaation näkemyksiä ja käytäntöjä liittyen kestävyysraportoinnin toteutukseen sekä HR:n roolia prosessissa.

Kysymykset:

- Kuinka CSRD- ja ESG-raportointivelvoitteet vaikuttavat organisaationne toimintaan?
- Mitä toimenpiteitä olette suunnitelleet tai toteuttaneet näiden velvoitteiden täyttämiseksi?
- Miten näette HR:n roolin vastuullisuusraportoinnin toteutuksessa?

Näiden kysymysten avulla saatiin syvällistä tietoa siitä, miten organisaatiot lähestyvät vastuullisuusraportointia ja miten se nivoutuu HR-henkilöstön tehtäviin. Seuraavissa alaluvuissa kerrotaan, miten nämä velvoitteet näkyvät käytännössä, millaisia strategioita organisaatiot ovat kehittäneet niiden täyttämiseksi, ja millaista tukea HR tarvitsee vastatakseen raportoinnin vaatimuksiin. Tulokset avaavat myös uusia näkökulmia siihen, miten raportoinnin sosiaalinen ulottuvuus voi edistää työhyvinvointia osana organisaation laajempaa strategiaa.

Toisessa teemassa selvitettiin, miten hyvin haastateltavat ovat perillä CSRD- ja ESG-raportointivelvoitteista sekä niiden vaikutuksista heidän työhönsä. Tulokset osoittavat selkeän osaamisvajeen: yhdeksän kymmenestä haastateltavasta kertoi, ettei heidän osaamisensa tai organisaationsa valmiudet ole riittävällä tasolla näiden raportointivelvoitteiden täyttämiseksi. Tämä osaamisen puute ilmeni erityisesti sosiaalisen vastuun osalta, jossa tiedon ja käytännön keinojen puute korostui.

Lisäksi neljä haastateltavaa kertoi, että vastuullisuusraportointiin liittyvät tehtävät oli joko ulkoistettu tai organisaatio oli aktiivisesti etsimässä ulkopuolista ratkaisua asian hoitamiseksi. Tämä viittaa siihen, että monissa yrityksissä ei ole vielä sisäisesti riittäviä resursseja tai osaamista vastata regulaation vaatimuksiin.

Tutkimuksessa ilmeni, että yritysten henkilöstöhallinnolla ja esihenkilöillä on puutteelliset tiedot sosiaalisen vastuun raportoinnin vaatimuksista ja niiden käytännön merkityksestä. Vaikka ESG-raportoinnin veloitteet korostavat työhyvinvoinnin ja sosiaalisten näkökohtien huomioimista, tämä ulottuvuus on jäänyt marginaaliin monissa organisaatioissa. Tietämättömyys voi johtaa siihen, että raportoinnin kautta saavutettavat edut – kuten parempi työnantajakuva ja sitoutuneempi työyhteisö – jäävät hyödyntämättä. Tulokset viittaavat tarpeeseen lisätä koulutusta ja tietoisuutta regulaation sisällöstä sekä sen tarjoamista mahdollisuuksista.

ESG-raportointi ja vastuullisuus herätti paljon pohdintaa haastatelluissa, erityisesti henkilöstöjohtajissa. Laatupäällikkö suhtautu raportointivelvoitteeseen levollisemmin:

Meillä on ulkoinen kumppani, jonka kanssa olemme tehneet IRO-analyysin ja valinneet teemat. Yksinäisyys ei ole meidän teema. Näen kyllä, että minun täytyy keskustella työhyvinvoinnin kumppanimme X kanssa, jotta voimme käydä läpi saikkulukuja jos yksinäisyys on todella näin kun kuulen.”__raportointi on meidän toimialalle ihan perustoimintaa, en näe tässä riskejä, vain uusia raportoitava asia. Lisääkö se meidän hyvinvointia, siihen en ota kantaa ilman lukuja.

Syntyi kuva, että sosiaalisen vastuun raportointivelvoite on monessa organisaatiossa vielä hyvin uutta. Tutkimuksessa huomioitiin, kuinka ESG-raportointi voi toimia työhyvinvointiin liittyvien toimenpiteiden oikeuttamisen ja näkyväksi tekemisen välineenä, jos ne osataan yhdistää yrityksen strategiaan ja ne koetaan tärkeiksi menestymisen näkökulmasta.

Inhimillisen kestävyuden mallin mukaisesti voidaan myös päätellä, että vastuullinen johtaminen, joka huomioi työyksiäisyyden ehkäisyn strategisena tavoitteena, auttaa organisaatiota saavuttamaan tasapainon taloudellisten tavoitteiden ja inhimillisen hyvinvoinnin välillä. Myös työntekijöiden houkuttelu, työn imu ja pito vahvistuvat. Tämä edellyttää käytännön toimenpiteitä, kuten yhteisöllisyyttä tukevien ohjelmien kehittämistä ja työyksiäisyyden tuomista avoimeen keskusteluun. Samalla vastuullisuusraportointi voi toimia keskeisenä työkaluna, joka tuo näkyväksi nämä ponnistelut ja auttaa osoittamaan organisaation sitoutumisen kestävään kehitykseen. Nämä linkittää sosiaalisen vastuun raportoinnin ja työyksiäisyyden torjumisen kiinteästi yhteen.

Tämä analyysi siis osoittaa, että työyksiäisyyden ehkäisy ja vastuullisuusraportoinnin yhdistäminen voivat olla avaintekijöitä organisaation inhimillisen kestävyuden ja pitkän aikavälin menestyksen rakentamisessa.

5.2.1 Sosiaalisen vastuun raportoinnin teema

Teemahaastattelun toinen osa käsitteli CSRD- ja ESG-raportointivelvoitteet osana HR-henkilön työtä. Kysymyksen avulla selvitettiin, miten CSRD- ja ESG-raportointivelvoitteet vaikuttavat yritykseen ja haastateltaviin henkilöihin. Haastateltavien kanssa keskusteltiin siitä, millaisia toimenpiteitä yritykset ovat suunnittelemassa tai jo toteuttaneet vastatakseen näihin velvoitteisiin.

Sosiaalisen vastuun raportoinnin osalta esille nousi kolme keskeistä teemaa, jotka liittyvät organisaation vastuullisuuteen ja työhyvinvointiin: sosiaalisen vastuun ja työhyvinvoinnin merkitys, tiedon ja osaamisen kehittäminen osana vastuullisuusraportointia sekä laki ja velvoite osana työhyvinvointia. Haastateltavat suhtautuivat erittäin kiinnostuneesti käsitelyihin aiheisiin, vaikka heidän aikataulunsa olivatkin erittäin kiireisiä. Useimmat heistä osoittivat valmiutta osallistua haastatteluihin ja löysimme yhteisiä aikoja, vaikka heidän työtehtävänsä olivat laajoja ja monimutkaisia. Huomionarvoista oli se, että suurin osa HR-esihenkilöistä ei ollut tietoinen EU-direktiivin asettamista vastuullisuusvelvoitteista eikä ollut kuullutkaan kaksoisolennaisuusperiaatteesta.

Monet yritykset, joita direktiivi kosketti jo ensimmäisessä vaiheessa, olivat vasta alkuvaiheissa velvoitteeseen tarttumisessa ja tunsivat olevansa hieman myöhässä. Yllättävää oli huomata, että esimerkiksi lakiasia- ja tilitoimistoissa sekä suurissa globaaleissa pörssiyrityksissä ei ollut vielä juurikaan tietoa aiheesta.

Joissakin yrityksissä asia oli jätetty kokonaan ulkopuolisten toimijoiden vastuulle, eikä HR-henkilöstöä kiinnostanut aihe lainkaan. CSRD-termi oli suurelle osalle haastateltavista täysin vieras, kun taas ESG-termi oli hieman tutumpi.

Eräässä valtio-omisteisessa tietoliikenneyrityksessä oli selkeä käsitys esimerkiksi IRO-analyysin merkityksestä, ja sitä oli joko jo toteutettu tai oltiin toteuttamassa. Useat haastateltavat kertoivat suunnittelevansa vuoden 2024 käyttämistä uuden asian ymmärtämiseen ja oppimiseen, ja vasta vuonna 2025 he aikoivat aloittaa datan keräämisen ja toimenpiteiden käynnistämisen velvoitteiden hoitamiseksi. Huomionarvoista on, että tutkimuksen aikana selvisi, että yritysten henkilöstön asiasta vastaavilla tuntui olevat hyvin vähän tietoa tai kiinnostusta direktiivin mukaisten velvoitteiden ja raportoinnin osalta, tämä yllätti, sillä HR työn syvin olemus tulisi ymmärtää, miksi velvoite ja sen merkitys kuuluu myös HR:n työtehtäviin.

Vastuullisuusraportoinnin tueksi kaivattiin koulutusta ja tiedon lisäämistä. Tämä koski erityisesti HR-henkilöstön ja esihenkilöiden valmiuksia ymmärtää raportoinnin velvoitteet ja sen vaikutukset työhyvinvointiin. Haastateltavat toivat esiin tarpeen koulutukseen, joka konkretisoisi raportoinnin käytännön hyötyjä ja vaikutuksia. Sosiaalisen vastuun raportointiin liittyvä lainsäädäntö ja velvoitteet, kuten CSRD-direktiivi, koettiin kaukaisiksi teemoiksi. Useat haastateltavat korostivat, että työhyvinvointia koskevat toimet tulee nähdä paitsi vapaaehtoisina vastuullisuustekoina, myös lakisääteisinä velvoitteina, jotka asettavat minimitason organisaatioiden käytännöille. Kuitenkaan ei ollut ihan selvää, kenen vastuulla organisaatiossa nämä asiat lopulta ovat.

Sosiaalinen vastuu ja siihen liittyvät raportointivelvoitteet, kuten CSRD-direktiivi, nousivat esille myös työhyvinvoinnin yhteydessä. Haastateltavat korostivat, että laki ja velvoitteet voivat toimia ohjaavina periaatteina, jotka auttavat yrityksiä kiinnittämään enemmän huomiota työntekijöiden hyvinvointiin. Tiedon lisääminen ja koulutus raportoinnin käytännöistä voivat tukea tätä kehitystä.

5.2.2 Tiedon ja osaamisen kehittäminen osana vastuullisuusraportointia

Teemahaastatteluista nousi esille vahva tarve lisätä HR-esihenkilöiden tietoisuutta ja osaamista vastuullisuusraportoinnin vaatimuksista, erityisesti EU:n CSRD-direktiivin S-velvoitteen osalta. Haastateltavat korostivat, että heiltä puuttuu konkreettista ymmärrystä siitä, mitä yrityksen tulee tehdä täyttääkseen raportointivelvoitteet ja miten sosiaalinen hyvinvointi voidaan käytännössä sitoa osaksi vastuullisuusraportointia. Direktiivin velvoittavuus nähtiin haasteena, mutta samalla mahdollisuutena kehittää yrityksen toimintoja ja rakentaa vastuullisempaa yrityskulttuuria. HR-esihenkilöt nostivat esille, että sosiaalinen hyvinvointi ja People Impact ovat nousseet keskeisiksi teemoiksi vastuullisuudessa. Tämä liittyy erityisesti työntekijöiden hyvinvoinnin edistämiseen ja sen vaikutuksiin yrityksen maineeseen ja toiminnan tuloksellisuuteen. Haastatteluissa tuotiin esille, että käytännön oppaan tai ohjeistuksen avulla olisi helpompi ymmärtää sosiaalisen vastuun vaikutuksia ja toteuttaa konkreettisia toimenpiteitä. Monille HR-esihenkilöille kaksoisolennaisuusperiaate oli uusi ja vieras käsite, joka vaatii selkeyttämistä ja käytännön esimerkkejä sen soveltamisesta. Haastatteluissa esitettiin, että periaatetta tulisi avata erityisesti siitä näkökulmasta, miten yritysten yhteiskunnalliset teot, kuten sponsorointi, voidaan yhdistää raportoinnin vaatimuksiin. Kaksoisolennaisuusperiaatteen ymmärtämisen nähtiin olevan keskeistä vastuullisuuden ja raportoinnin yhdistämisessä.

Minua ahdistaa tämä velvoitesoopa. Tämä vaan annettiin minulle, ota selvää tuosta ja kerro ensin johtoryhmälle, mitä meidän tulee tehdä. Olen tosi hukassa tämän kanssa ja tätä ei ainakaan omaa työhyvinvointia lisää.

Haastatteluista ilmeni, että HR-esihenkilöt eivät näe raportointia pelkästään veloitteena, vaan myös mahdollisuutena rakentaa yrityksen positiivista imagoa. Läpinäkyvä raportointi nähtiin keinoa vahvistaa luottamusta sekä sisäisesti että ulkoisesti.

Meidän yksi isoin uuden strategian teema on nimenomaan yksinäisyys ja myös työnantajamielikuva. Olen iloinen, että nämä teemat on nyt ihan strategissakin. Sillä muu nämä kiinnostaa ja haluaisin saada aikaa edistää näitä. Ei ole vielä hajua, mitä kaikkea tämä käytännössä raportoi tai konkreettisesti tekee meillä.

Esihenkilöt toivoivat konkreettisia neuvoja ja esimerkkejä, jotka auttaisivat heitä navigoimaan raportoinnin monimutkaisessa kentässä. Keskusteluissa nousi myös esille tarve "sanakirjalle", joka avaisi raportoinnin keskeiset käsitteet selkeästi. HR-esihenkilöt painottivat oppaan tarvetta auttamaan heitä vastaamaan raportointivelvoitteisiin ja tarjoamaan käytännön vinkkejä sekä työkaluja. Erityisesti toivottiin konkreettisia ohjeita, jotka helpottavat sosiaalisen hyvinvoinnin kehittämistä, raportoinnin toteuttamista ja näiden yhdistämistä yrityksen strategiaan. Keskusteluissa korostettiin, että oppaan tulisi sisältää myös vinkkejä sisäiseen ja ulkoiseen viestintään, jotta yritys voisi osoittaa vastuullisuuttaan tehokkaasti ja lisätä samalla työnantajamielikuvaansa.

Sosiaalisen vastuun teema korostui erityisesti yritysten vastauksissa koskien organisaatioiden strategista suunnittelua ja kiristyviä raportointivelvoitteita. Haastatteluista nousi esille myös työnantajamielikuvan tärkeys, joka oli yllättävän monella organisaatiolla keskeinen motiivi parantaa työhyvinvointia. Haastatteluissa selvisi, että työnantajamielikuvaan panostaminen ajateltiin voivan parantaa henkilöstön yhteisöllisyyttä ja hyvinvointia, mutta enemmän kiinnostusta herätti sidosryhmille "esitettävä" pr.

5.3 Yhteys vaatii tietoisuutta

Tutkimuskysymys: Miten työyksinäisyyden ehkäisy ja sosiaalisen vastuun raportointi liittyvät toisiinsa, ja miksi henkilöstöhallinnon on tärkeää olla tietoinen näistä teemoista?

Seuraavaksi käsittelemme sosiaalisen hyvinvoinnin edistämisen ja yhteisöllisyyden lisäämisen teemoja, jotka nousivat esiin haastatteluista keskeisinä työhyvinvoinnin osa-alueina. Tämä tarkastelu perustuu Tanskasen (2022) yksinäisyystutkimukseen ja sosiaalisen vastuun johtamisen periaatteisiin, joiden mukaan organisaatiokulttuurin kehittäminen on ratkaisevaa työntekijöiden hyvinvoinnin ja yhteenkuuluvuuden kokemuksen vahvistamisessa. Haastattelut keskittyivät kartoittamaan, millaisia konkreettisia keinoja organisaatiot ovat käyttäneet sosiaalisen hyvinvoinnin edistämiseksi ja yhteisöllisyyden lisäämiseksi. Lisäksi pohdittiin uusia toimintamalleja, joita organisaatiot voisivat tulevaisuudessa hyödyntää näiden tavoitteiden saavuttamiseksi.

Kysymykset:

- Mitä konkreettisia keinoja olette käyttäneet sosiaalisen hyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden lisäämiseksi?
- Millaisia uusia toimintamalleja voisitte kuvitella hyödyntävänne näiden tavoitteiden saavuttamiseksi?

Tässä osiossa tarkastellaan, mitä keinoja organisaatiot ovat jo ottaneet käyttöön sosiaalisen hyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden edistämiseksi, sekä mitä innovatiivisia ratkaisuja haastatellut ehdottivat. Tulokset avaavat myös organisaatiokulttuurin ja johtamisen merkitystä sosiaalisen vastuun integroinnissa ja yksinäisyyden ehkäisyssä. Näiden teemojen analyysi tarjoaa arvokkaita näkökulmia siihen, miten yhteisöllisyys ja sosiaalinen hyvinvointi voidaan kytkeä osaksi organisaation strategiaa ja päivittäistä toimintaa.

Yhteys vaatii tietoisuutta teemassa kartoitettiin, millaisia suunnitelmia ja konkreettisia keinoja yrityksillä on sosiaalisen hyvinvoinnin parantamiseksi ja yhteisöllisyyden lisäämiseksi työympäristössä. Tulokset osoittavat selkeää epätasaisuutta ja haasteita käytännön toteutuksessa.

Vaikka haastateltavat korostivat yhteisöllisyyden merkitystä työhyvinvoinnin osana, monet kokivat, ettei organisaatioilla ole enää riittäviä resursseja tai keinoja toteuttaa yhteisöllisyyttä edistäviä toimia laajassa mittakaavassa. Perinteiset virkistystapahtumat, kuten tiimipäivät tai suuret henkilöstötilaisuudet, koetaan resurssisyöpöiksi, eikä niitä ole enää mahdollista järjestää säännöllisesti. Haastateltavista useampi mainitsi, että vaikka tapahtumia on yritetty järjestää, osallistujamäärät ovat olleet vähäisiä, eikä niitä pidetä kustannustehokkaina.

Tanskanen (2022) kertoo, että työyksinäisyyttä voidaan ehkäistä luomalla rakenteita, jotka tukevat työntekijöiden vuorovaikutusta ja yhteisöllisyyttä. Työnohjaus ja ryhmädynamiikkaa vahvistavat toimenpiteet voivat auttaa työntekijöitä tuntemaan itsensä osaksi työyhteisöä. Esimerkiksi työhyvinvointiohjelmien integroiminen organisaation vastuullisuusstrategioihin voi toimia tehokkaana keinona yksinäisyyden vähentämisessä. Haastattelussa selvisi, että työpaikat ovat valmiita panostamaan uudenalaisiin työhyvinvoinnin ratkaisuihin, joiden avulla esimerkiksi työyksinäisyyttä voitaisiin ennaltaehkäistä.

Olisimme varmasti valmiita investoimaan vaikka mihin periaatteessa. En usko, etteikö meidän porukka ottaisi käyttöön esimerkiksi jotain appista. Ongelma on siinä, että miten me saadaan viestiä perille näin isossa organisaatiotta. Sisäinen viestintä on se isoin haasta mun mielestä.

Teemahaastattelusta poimittu sitaatti kysyttäessä ratkaisuja työyksinäisyyden ratkaisemiseksi.

Esihenkilöiden ja HR-ammattilaisten rooli työyhteisön hyvinvoinnin tukemisessa korostuu, mutta tutkimuksen perusteella heidän osaamisessaan on selkeitä puutteita. Erityisesti sosiaalisen

vastuun raportoinnin vaatimusten tuntemuksessa ja yksinäisyyden ehkäisyyn liittyvissä käytännöissä on kehittämistarvetta. Tulokset viittaavat tarpeeseen panostaa täydennyskoulutukseen ja työkalujen tarjoamiseen, jotta nämä roolit voisivat tehokkaammin tukea työntekijöiden hyvinvointia.

Tutkimuksessa havaittiin, että vastuullisuusraportointi voisi olla se ”pakko”, jonka kautta työyhteisöjen torjunta ja työhyvinvointitoimenpiteet voidaan tuoda näkyväksi. Kaksoisolennaisuusperiaatteen hyödyntäminen voisi auttaa organisaatioita osoittamaan, miten työyhteisön hyvinvointi vaikuttaa sekä taloudellisiin että sosiaalisiin tavoitteisiin. Tällaisen yhdistämisen kautta yritykset voisivat saavuttaa kilpailuetua ja parantaa työntekijöiden sitoutumista.

Tulokset osoittavat, että inhimillisemmän organisaatiokulttuurin rakentaminen on ratkaisevaa niin työnantajakuva kuin kilpailukyky näkökulmasta (Tanskanen ym., 2023). Haastatellut tietävät, että työntekijät arvostavat työympäristöjä, joissa heidän hyvinvointinsa otetaan huomioon ja joissa yksinäisyys ei jää piiloon. Sosiaalisen vastuun strateginen integrointi yrityksen toimintaan voisi luoda ympäristön, jossa työntekijät kokevat olevansa osa yhteisöä, mikä vahvistaa organisaation houkuttelevuutta työnantajana.

5.4 Ratkaisut

Teemahaastattelun kolmannessa kysymyksessä pyrittiin selvittämään ratkaisuja sosiaalisen hyvinvoinnin edistämiseksi ja yhteisöllisyyden lisäämiseksi työympäristössä. Haastattelujen perusteella esille nousi joitakin kiinnostavia näkökulmia ja konkreettisia aloitteita, joita voidaan hyödyntää työyhteisöjen ennaltaehkäisyssä ja yhteisöllisyyden tukemisessa. Teemahaastattelujen vastaajat olivat erittäin kiinnostuneita hyödyntämään digitaalisia palveluja työhyvinvoinnin edistämiseksi, vaikka epäilyjä siitä, ketkä uusia palveluja lopulta käyttäisivät, tuotiin myös esiin. Huomionarvoista on, että vastaajat eivät oikein varmaksi osanneet nimetä tekoja, joilla esimerkiksi voitaisiin vaikuttaa ennaltaehkäisevästi yksinäisyyteen. Aihe on selvästi vielä uusi, samoin kuin raportointivelvoite. Tämä heijastaa tarvetta modernisoida lähestymistapoja ja tehdä työhyvinvoinnin tukemisesta skaalautuvampaa ja saavutettavampaa. Useat yritykset kertoivat kartoittavansa parhaillaan ratkaisuja, jotka helpottavat sekä sosiaalisen vastuun raportointia että työyhteisöjen hallintaa. On siis havaittu siihen, että työympäristö on muutoksessa ja isoa uusia asioita on tullut johtajien ratkaisemiseksi. Ratkaisuja ei vain oikein vielä ole olemassa.

Yksi esimerkki tällaisesta ratkaisusta on suomalaisen yrityksen kehittämä digitaalinen palvelu, jota tutkija Siiri-Liisi Kraav parhaillaan tutkii (Kraav, 2024). Frenchie-alusta, joka on suunniteltu yksinäisyyden ennaltaehkäisyyn, on onnistunut vähentämään työpaikkojen yksinäisyyttä jopa 15 % (Frenchie, 2022). Tutkimuksen taustalla on huoli siitä, miten henkilön tyytymättömyys työpaikan

ihmissuhteisiin voi vaikuttaa kielteisesti työhyvinvointiin ja työtehoon. Surullinen tosiasia oli, että lähes 30 prosenttia Suomen työikäisistä kokee yksinäisyyttä jatkuvasti tai suurimman osan ajastaan (Tilastokeskus 2024). Tämä herätti tarpeen selvittää kustannustehokkaita menetelmiä työikäisen yleisväestön sosiaalisen hyvinvoinnin lisäämiseksi ja aloittaa tutkimus niiden tehokkuudesta (Kraav, 2023).

Opinnäytetyön tilaajan toiveesta selvitimme ajatuksia digitaalisesta Frenchie-palvelusta. Seuraavaksi tutustutaan yritysten investointivalmiuksiin, koskien skaalattavaa mobiilisovellusta, joka on kehitetty ratkaisemaan kustannustehokkaasti yritysten yksinäisyyden ongelmaa sekä helpottamaan vastuullisuusraportointia.

Haastatteluiden perusteella 8/10 organisaatioista oli teoreettisesti valmis ottamaan käyttöön skaalattavan mobiilisovelluksen, joka tukisi henkilöstön yhteisöllisyyttä ja sosiaalista hyvinvointia.

Vaikka suurin osa haastateltavista näki palvelun potentiaalin, ilmeni merkittäviä kulttuurisia ja demografisia tekijöitä, jotka vaikuttavat sen todelliseen käyttöönottoon. Osa haastateltavista (5/10) arvioi, että heidän organisaationsa kulttuuri ei ole vielä valmis modernille digitaaliselle palvelulle. Näissä yrityksissä korostettiin, että yhteisöllisyyden perinteiset muodot, kuten tiimipalaverit tai kasvokkaiset tapaamiset, ovat edelleen vahvassa asemassa, eivätkä uudet digitaaliset ratkaisut ole helposti hyväksyttävissä.

Myös demografisia haasteita ilmeni, erityisesti teollisuusalan miesvaltaiset työpaikat sekä organisaatiot, joissa työntekijät ovat iäkkäämpiä, koettiin erityisen haastaviksi kohderyhmiksi. Haastateluista 4/10 nosti esille, että tällaisissa ympäristöissä mobiilipalvelu ei välttämättä herättäisi innostusta tai käyttöaktiivisuutta. Toisaalta palvelun esittely herätti paljon kiinnostusta, kuten eräs teollisuusalan johtaja kertoo:

Tämä on kyllä heittävästi mielenkiintoisin avaus ja esitys, jota minulle on hetkeen tullut vastaan. Ja voit vain kuvitella kuinka paljon puhelimeni soi ja millaisia ehdotuksia säpö laulaa. On virkistää ihan saada kuulla, että joku tekee muutakin.

Digitaaliset ratkaisut kyllä kiinnostivat yrityksiä, sillä monilla isoilla työnantajilla työvoiman saanti alkaa olla keskeinen ongelma tai jopa este liiketoiminnan kasvulle. Yrityksissä on edessä eläköitymisiä, eikä mekaanen tai tehdästyö enää kiinnosta nuoria samalla lailla kuin joskus aikaisemmin. Moni näki digitaaliset ratkaisut ennen kaikkea yritykseksi houkutella nuorta työvoimaa. Vastaajista 6/10 arvioi, että mobiilipalvelun käyttöönotto voisi helpottaa työnantajamielikuvan parantamista erityisesti nuorempien työntekijöiden keskuudessa.

Puolet vastaajista mainitsi, että mobiilipalvelun hyödyntäminen voisi tukea vastuullisuusraportointia tarjoamalla reaaliaikaista dataa työntekijöiden hyvinvoinnista ja yhteisöllisyyden tasosta. 3/10 oli

skeptisiä palvelun tehokkuudesta, etenkin koska henkilöstön sitoutuminen uusiin työkaluihin on ollut aiemmin haastavaa. Vaikka mobiilipalvelu voisi teoriassa ratkaista resurssiongelmia ja tavoittaa henkilöstöä joustavasti, käyttöönoton onnistuminen vaatii kulttuurista muutosta ja aktiivista sitouttamista.

Yritykset ovat enenevässä määrin valmiita tutkimaan digitaalisia ratkaisuja, mutta käytännön implementointiin liittyy kulttuurisia ja demografisia esteitä. On myös selvästi havaittavissa, että esihenkilöt eivät olleet kovinkaan innokkaita saamaan taas lisätöitä. Moni kertoi, että regulaation kiristymisen ja ESG-raportointi ovat:

_laskeutuneet minun pöydälle pyytämättä, eikä työaika ainakaan ole lisääntynyt.

Mobiilipalvelun suunnittelussa on huomioitava eri työntekijäryhmien tarpeet, erityisesti perinteisemmissä työympäristöissä. Organisaatiokulttuurin muutos ei ole ihan helppoa. Digitaaliset palvelut voivat edistää yhteisöllisyyttä, mutta niiden käyttöönotto vaatii aktiivista viestintää ja sitoutumista organisaation kaikilla tasoilla.

Työn tilaajaa (Frendie), kiinnosti selvittää, kuinka kypsiä ovat yritysten kulttuurit digitaalisille innovaatiolla osana liiketoiminnan operatiivisia ratkaisuja. Haastatteluissa keskustelu siirtyi palveluiden toiminnallisuuksiin, vaikka se ei ollut tutkimussuunnitelman tavoite. Näin kuitenkin nousi esille uusia näkökulmia, mitä puolistrukturoidut tapaustutkimukset voivat parhaillaan tuottaa. Saatiin uutta tietoa tutustua asiakasryhmästä, ja näin työn tilaaja saa sisäpiirin tietoa, miten asiakas-kunta toivoo.

Tulosten perusteella mobiilipalveluiden suunnittelussa on siis olennaista huomioida eri työntekijäryhmien tarpeet. Tämä on erityisen tärkeää perinteisemmissä työympäristöissä, joissa digitaaliset työkalut eivät välttämättä ole yhtä vakiintuneita tai työntekijöiden käyttötottumukset voivat poiketa toisistaan. Esimerkiksi Maslow'n tarvehierarkia (1943) korostaa yhteenkuuluvuuden perustavanlaatuisista merkitystä ihmisten hyvinvoinnille, ja digitaalisten palvelujen voidaan nähdä tarjoavan uusia mahdollisuuksia tämän tarpeen tukemiseksi työyhteisöissä. Ryanin ja Decin (2017) itseohjautuvuusteoria täydentää tätä näkökulmaa painottamalla autonomiaa ja osallisuutta, jotka ovat keskeisiä myös digitaalisten työkalujen käytön hyväksymisessä ja hyödyntämisessä.

Tulokset osoittivat, että organisaatiokulttuurin muutos koetaan usein haasteellisena. Tämä on linjassa Scheinin (1985) organisaatiokulttuurin mallin kanssa, joka korostaa, että syvälle juurtuneiden arvojen ja oletusten muuttaminen vaatii pitkäjänteistä työtä. Digitaalisten palvelujen käyttöönotto voi toimia katalysaattorina muutoksessa, mutta se edellyttää, että palvelut suunnitellaan tukemaan olemassa olevia prosesseja ja arvoja. Voidaan siis ajatella, että digitaalisten palveluiden tarjoajien on hyvä tuoda markkinoinnissaan esille palvelun käyttöönoton symbolista merkitystä osana

inhimillistä johtamista, jolloin organisaation kulttuurin muutokseen saadaan tukea. Tutkimuksien (Kraav, Tanskanen, Työterveyslaitos) valossa kuitenkin tiedetään, että yksinäisyys kasvaa ja se on kallista. On siis syytä auttaa yrityksiä ymmärtämään, että asialla on tehtävä jotain ja pyrittävä kehittämään ratkaisuja, jotka auttavat näissä ongelmissa.

Haastatellut nostivat esiin, myös aktiivisen viestinnän roolin. Johdon ja henkilöstöhallinnon on viestittävä selkeästi, miten digitaalinen palvelu tukee työntekijöiden arkea ja organisaation tavoitteita. Tämä vahvistaa inhimillisen johtajuuden teoriaa. Uusien palveluiden käyttöönotto vaatii organisaation kaikilta tasoilta sitoutumista, jotta digitaalisten palvelujen mahdollisuudet voidaan täysimääräisesti hyödyntää. Tämä vastaa Kotterin (1996) organisaatiomuutoksen mallia, jossa johdon esimerkki ja osallistaminen ovat keskeisiä tekijöitä.

5.4.1 Digitaalisten palvelujen potentiaali yhteisöllisyyden edistämisessä

Digitaaliset palvelut voivat tarjota uudenlaisia väyliä yhteisöllisyyden lisäämiseen työyhteisöissä. Tanskasen ym. (2023) mukaan työyksiinäisyys voidaan vähentää edistämällä yhteenkuuluvuuden tunnetta ja luomalla toimenpiteitä, jotka mahdollistavat helpon ja avoimen viestinnän.

Haastatteluissa keskusteluun nousi ajatuksia ja toiveita palveluista, jotka tukisivat tiimien ja työntekijöiden vuorovaikutusta. Esiin nostettiin hajautettujen tiimiä toiveita uudenlaisille epäformaaleille keskusteluille ja kohtaamisille, digitaalisesti, sillä perinteisiä kahvihuonekeskusteluja ei enää synny monipaikkaisen työmallin takia. Palvelut voivat tarjota dataa ja työkaluja, joiden avulla HR ja johto voivat tunnistaa yksinäisyyden merkkejä ja puuttua niihin ajoissa.

Vaikka teoriat, kuten Maslow'n tarvehierarkia ja Kotterin muutosmalli, tarjoavat vahvan perustan ymmärtää digitaalisten palvelujen roolia yhteisöllisyyden edistämisessä, tulokset osoittavat, että käytännön toteutus vaatii huomattavaa panostusta organisaatiolta. Digitaalisten palvelujen käyttöönotto on samalla osa organisaatiokulttuurin muutosta, mikä edellyttää selkeää suunnittelua, koulutusta ja viestintää. Näiden haasteiden voittaminen voi kuitenkin tarjota merkittäviä hyötyjä organisaation hyvinvoinnille ja tuottavuudelle. Tulosten mukaan digitaalisten työkalujen onnistunut hyödyntäminen voi yhdistää organisaatiotavoitteet ja yksilöiden tarpeet tavalla, joka edistää kestävämpää ja inhimillisempää työympäristöä.

Teemahaastattelut osoittavat, että sekä työyksiinäisyys että sosiaalisen vastuun raportointi ovat monisyisiä ilmiöitä, joissa yhdistyy käytännön toimet, organisaation strategiset tavoitteet ja laajemat yhteiskunnalliset odotukset. Näistä tuloksista saatu tieto antaa arvokkaan perustan kehittää työhyvinvointia tukevia toimenpiteitä ja vastuullisuusraportoinnin käytäntöjä, jotka palvelevat sekä työntekijöitä että organisaation tavoitteita.

5.4.2 Lisää tietoa

HelsinkiMission Työelämän yksinäisyys -barometri 2024 osoittaa, että työyksinäisyys on laaja mutta usein piilossa pysyvä ongelma. Barometrin mukaan joka viides suomalainen työntekijä kokee yksinäisyyttä työelämässä, ja erityisesti nuoret, alle 30-vuotiaat työntekijät kokevat ulkopuolisuuden tunnetta. Lisäksi 7 % työntekijöistä ilmoittaa tuntevansa itsensä melko usein tai jatkuvasti yksinäiseksi työpaikallaan. Nämä luvut korostavat yksinäisyyden yleisyyttä, mutta myös sen monimuotoisuutta työpaikoilla.

Opinnäytetyön haastattelut tuovat kuitenkin esiin, että työyksinäisyys on edelleen tabu monissa työyhteisöissä. Useat haastateltavat myönsivät, että yksinäisyydestä on vaikea puhua avoimesti, ja vain harvat organisaatiot tunnistavat sen ongelmana. Tämä havainto vahvistaa HelsinkiMission barometrin löydöksiä yksinäisyyden yleisyydestä, mutta tuo myös esiin, että avoin keskustelu ja toimenpiteet yksinäisyyden vähentämiseksi ovat vasta alkuvaiheessa.

HelsinkiMission barometri ja opinnäytetyön haastattelut korostavat molemmat tarvetta lisätä tietoisuutta työyksinäisyyden vaikutuksista työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin. Yksinäisyys on tutkimusten mukaan merkittävä terveysriski, jota lääkäri Jari Turunen (2020) vertaa tupakoinnin haittoihin. Tämä tieto voisi toimia tärkeänä herätteenä organisaation johdolle, jotta resursseja ja budjetteja ohjattaisiin yksinäisyyden vähentämiseen. Haastatteluista kävi ilmi, että yksinäisyyden terveydellisten ja taloudellisten vaikutusten esille nostaminen voisi auttaa ylimmän johdon sitouttamisessa tähän ongelmaan. Haastateltavat toivat esiin, että yksinäisyyden leimautuminen vaikeuttaa sen käsittelyä työpaikoilla. Tämä on linjassa Tanskasen (2022) havaintojen kanssa, joissa todetaan, että yksinäisyyden stigma estää avoimen keskustelun ja ehkäisevien toimenpiteiden toteuttamisen. Tietoisuuden lisääminen yksinäisyyden terveydellisistä ja tuottavuuteen liittyvistä riskeistä voi vähentää leimautumista ja rohkaista organisaatioita käsittelemään ongelmaa systemaattisesti.

Tanskasen (2022) tutkimuksen mukaan yksinäisyyden ehkäisy työpaikoilla edellyttää sekä tietoisuuden lisäämistä että konkreettisia toimia yhteisöllisyyden tukemiseksi. Tämä opinnäytetyö vahvistaa näitä teoreettisia löydöksiä ja osoittaa, että yksinäisyyden vaikutukset ovat merkittäviä sekä yksilön hyvinvoinnille että organisaation toiminnalle. Haastattelujen ja barometrin tulokset osoittavat, että työyksinäisyyden ratkaiseminen vaatii aktiivisia toimenpiteitä, kuten tietoisuuden lisäämistä, johdon sitouttamista ja sosiaalisten käytäntöjen kehittämistä työyhteisöissä.

5.4.3 Vastuullinen kulttuuri

Haastateltavat nostivat toistuvasti esille, että raportoinnin avulla voidaan osoittaa yrityksen aito sitoutuminen sosiaalisesti vastuullisiin tekoihin. Tämä puolestaan voi vahvistaa työnantajamielikuvaa ja auttaa luomaan merkityksellistä työkuiltuuria. Haastateltavat uskoivat, että läpinäkyvä raportointi

yhdistettynä konkreettisiin tekoihin voi lisätä työntekijöiden sitoutumista ja hyvinvointia. Tiedon ja osaamisen kehittäminen vastuullisuusraportoinnin osalta on välttämätöntä, jotta HR-esihenkilöt voivat vastata CSRD-direktiivin asettamiin vaatimuksiin. Tämä edellyttää konkreettisia ohjeita, koulutusta ja työkaluja, jotka auttavat ymmärtämään ja toteuttamaan raportointia. Velvoittavuuden lisäksi HR-esihenkilöt tunnistavat raportoinnin potentiaalin rakentaa vastuullisempaa yrityskulttuuria ja vahvistaa yrityksen imagoa vastuullisena toimijana. Näihin tarpeisiin vastaava opas voi toimia keskeisenä tukena raportointivelvoitteiden hallinnassa ja sosiaalisen hyvinvoinnin kehittämisessä.

5.5 Laki ja velvoite

Kuluvana vuonna 2024 vastuullisuusraportointi, erityisesti EU:n CSRD-direktiivin myötä, on tuonut yrityksille uusia velvoitteita. Kaksoisolennaisuusperiaate edellyttää, että yritykset arvioivat vastuullisuustekojensa vaikutukset paitsi organisaation sisällä, myös ympäröivässä yhteiskunnassa. Haastattelut osoittivat, että HR-johtajat eivät vielä täysin hahmota periaatteen käytännön merkitystä.

Timo Kuusisto (2024), Frenkien toinen perustaja ja tutkimuksen kohdeorganisaation toimitusjohtaja, korosti, että yksinäisyyden ennaltaehkäisy ja sosiaalisen hyvinvoinnin vahvistaminen ovat merkittävä osa yritysten kykyä täyttää lakisääteiset velvoitteensa ja vastata kaksoisolennaisuusperiaatteen vaatimuksiin.

Tutkimuksessa syvennyttiin työyksinäisyyden ja sosiaalisen vastuun raportoinnin teemoihin, ja etsittiin tietoa haastattelemalla yrityksiä edustajia. Yritykset ja HR-esihenkilöt etsivät parhaillaan ratkaisuja vastatakseen EU:n kiristyviin vastuullisuusraportointivaatimuksiin sekä henkilöstön mielen-terveyteen ja sosiaaliseen hyvinvointiin liittyviin haasteisiin, jotka ovat tutkitusti nousussa. (Tanskanen, & Kempainen 2023)

Työsuojelulain (738/2002) ja työterveyshuoltolain (1383/2001) mukaan työnantajilla on velvollisuus tunnistaa ja hallita psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Haastattelujen perusteella HR-esihenkilöt kokivat tarvitsevansa käytännön työkaluja tämän velvoitteen täyttämiseksi. Yksi esiin noussut ratkaisu oli Frenkie PRO -mobiilisovellus, joka tarjoaa tukea psykososiaalisen kuormituksen hallintaan sosiaalista hyvinvointia vahvistaen, vertaistuen mahdollistamiseen ja yksinäisyyden ehkäisyyn työyhteisöissä. Tutkimusten mukaan 75 % haastatelluista HR-esihenkilöistä piti tällaista digitaalista työkalua hyödyllisenä erityisesti kahdessa asiassa, jotka ovat raportoinnin ja datan kerääminen sekä sosiaalisten suhteiden vahvistaminen. Työkalun avulla voidaan kerätä tietoa työntekijöiden hyvinvoinnista ja raportoida sen perusteella. Sovellus tukee yhteisöllisyyden rakentamista ja yksinäisyyden ehkäisyä. Haastateltavat kertoivat, että heillä on käytössä esimerkiksi Auntie-sovellus, jonka avulla asiantuntijat voivat saada apua työkuormitukseen ammattilaisten kanssa puhumalla.

Digitaalisten palveluiden avulla työhyvinvointia ja raportointia voidaan saumattomasti yhdistää. Palveluiden avulla tunnistetaan työpaikan yksinäisyydestä johtuvat psykososiaaliset kuormitustekijät sovelluksessa käytävien teemojen ja aihetunnisteiden perustella. Tämän jälkeen nämä teemat arvioidaan kuormitustekijöiden haitallinen merkitys ja asetetaan riskit tärkeysjärjestykseen. Sovellusten avulla toteutetaan ennaltaehkäiseviä toimia sekä raportoidaan vaikutuksista ja johdetaan muutosta tiedon pohjalta. (Frendie, 2024).

Haastatteluissa korostui digitaalisten työkalujen tarve erityisesti raportoinnin ja henkilöstön hyvinvoinnin edistämiseksi. Frendie PRO:n kaltainen sovellus voisi auttaa yrityksiä täyttämään vastuullisuusraportoinnin vaatimuksia, mutta myös tarjoamaan konkreettisia toimenpiteitä henkilöstön tukemiseksi. Kuusiston mukaan (2024) teknologia voi toimia tärkeänä apuvälineenä yksinäisyyden ehkäisyssä ja sosiaalisen hyvinvoinnin vahvistamisessa: "Yritykseni Frendien missio on ratkaista yksinäisyyttä, ennaltaehkäistä sitä sekä vahvistaa sosiaalista hyvinvointia teknologian avulla."

Esihenkilöt ovat keskeisessä asemassa psykososiaalisen kuormituksen hallinnassa ja sosiaalisen hyvinvoinnin edistämiseksi. Karasekin ja Theorellin (1990) työympäristön vaatimukset ja hallinta -malli (Job Demand-Control Model) korostaa, että työn hallinnan lisääminen ja esihenkilöiden tarjoama tuki voivat merkittävästi vähentää työn kuormittavuutta ja parantaa työntekijöiden hyvinvointia. Lisäksi Bakkerin ja Demeroutin (2007) työhyvinvoinnin voimavarat ja kuormitustekijät -malli (Job Demands-Resources Model) painottaa, että esihenkilöiden tehtävä on tunnistaa ja hallita työn kuormitustekijöitä tarjoamalla riittäviä voimavaroja, kuten sosiaalista tukea ja mahdollisuuksia työntekijöiden autonomiaan. Näin ollen esihenkilöillä on tärkeä rooli työyhteisön tilan tarkkailussa, kuormitustekijöiden tunnistamisessa ja tarvittaviin toimenpiteisiin ryhtymisessä.

Heillä on velvollisuus tarkkailla työyhteisön tilaa, tunnistaa kuormitustekijöitä ja ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin. Haastattelut toivat esiin tarpeen kehittää esihenkilöiden osaamista sekä tarjota heille työkaluja, kuten mobiilisovelluksia, jotka helpottavat ennaltaehkäisevien toimien suunnittelua ja toteutusta.

Tapaustutkimuksen tulokset osoittavat, että vastuullisuusraportoinnin kiristyvät vaatimukset ja psykososiaalisen kuormituksen hallinta ovat keskeisiä haasteita HR-esihenkilöille. Digitaalisten työkalujen, kuten Frendie PRO:n käyttö, tai tutkijaryhmän kehittämän mittarin avulla voidaan saada ratkaisuja sekä raportoinnin velvoitteisiin että henkilöstön hyvinvoinnin tukemiseen. Lisäksi tarve selkeille ohjeille, koulutukselle ja käytännön esimerkeille on suuri, jotta kaksoisolennaisuusperiaatteen ja muiden vastuullisuusvelvoitteiden merkitys ymmärretään ja niitä voidaan soveltaa tehokkaasti käytäntöön. Näin yritykset voivat paitsi täyttää lakisääteiset velvoitteensa, myös vahvistaa työnantajamielikuvansa ja luoda kestävämmän pohjan henkilöstön hyvinvoinnille.

Seuraavassa kappaleessa tiivistän vielä tulokset vielä yhteen ja peilaan ne teoriaan, lisäksi esittelen suosituksia, kerron jatkotutkimuslöydöksistä ja lopuksi arvioin omaa oppimismatkaa.

6 Johtopäätökset

Tämä opinnäytetyö tarkasteli kahta keskeistä teemaa: työyksinäisyyttä ja sosiaalisen vastuun raportointia, jotka molemmat ovat nykytyöelämän keskiössä. Tulokset osoittavat, että sosiaalisen hyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden vahvistaminen eivät ainoastaan paranna työntekijöiden hyvinvointia, vaan myös lisäävät työn merkityksellisyyttä, sitoutumista ja tuottavuutta. Näiden tekijöiden kautta ne edistävät yrityksen liiketoiminnallista menestystä. Tämä tutkimus tuo lisäarvoa ymmärtämällä, miten yritykset voivat konkreettisesti vastata näihin haasteisiin ja samalla hyödyntää vastuullisuusraportointia strategisena välineenä.

Tämän työn teoreettinen viitekehys, jossa yhdistettiin työyksinäisyyden ja sosiaalisen vastuun raportoinnin näkökulmat, osoittautui toimivaksi lähtökohdaksi tutkimukselle. Työyksinäisyys ja sosiaalinen hyvinvointi liittyvät kiinteästi toisiinsa: yksinäisyyden ehkäiseminen ei ole vain sosiaalinen velvoite, vaan myös tuottavuutta ja työn laatua parantava toimenpide. Toisaalta vastuullisuusraportointi antaa mahdollisuuden tehdä näistä toimista näkyviä ja lisätä yrityksen arvoa niin työntekijöiden kuin sidosryhmien silmissä.

Tutkimus nosti esiin myös haasteita. Sosiaalisen hyvinvoinnin integroiminen osaksi strategista johtamista edellyttää uudenlaista ajattelutapaa ja pitkäjänteistä sitoutumista. Raportointi ja vastuullisuus eivät saa jäädä vain velvoitteiden täyttämiseksi, vaan niiden tulee olla osa yrityksen kulttuuria ja arvomaailmaa.

Tutkimuksen tavoitteena oli lisätä ymmärrystä ja helpottaa erityisesti henkilöstöhallinnossa työskentelevien työtä koskien sosiaalista vastuuta. Esihenkilöiden tulisi ymmärtää ja osata aukottomasti selittää ylimmälle johdolle, miksi henkilöstön yhteisöllisyyteen ja ennaltaehkäisevään yksinäisyystyöhön tulisi strategisesti budjetoida resursseja. On tärkeää, että työntekijöiden hyvinvoinnin ratkaisuista päättävät hahmottavat, kuinka hyvinvoinnin lisääminen helpottaa liiketoiminnan menestymistä raportointivelvoitteen sekä vähentyvien sairauslomapoissaolojen vähentymisen takia. Ja tietenkin on parasta, että työntekijöiden pito ja imu vahvistuvat, työnantajamielikuva paranee ja yritys saa jatkossakin asiantuntijoita strategisista tärkeisiin työtehtäviin.

Työyksinäisyyden ja sosiaalisen vastuun raportoinnin teemat kietoutuvat tiiviisti yhteen, kun organisaatiot pyrkivät yhdistämään työntekijöiden hyvinvoinnin tukemisen osaksi vastuullisuustoimiaan. Työyksinäisyyden ennaltaehkäisyä ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden vahvistamista voidaan pitää strategisina tavoitteina, joilla organisaatiot voivat lisätä työntekijöiden sitoutumista ja hyvinvointia. Tämä ei ainoastaan paranna organisaation sisäistä ilmapiiriä, vaan sillä on myös positiivinen vaikutus yrityksen ulkoiseen maineeseen ja vastuullisuusprofiliin.

Työyksinäisyys ja sosiaalisen vastuun raportointi tarjoavat selkeän viitekehyksen, jonka avulla organisaatiot voivat tarkastella työntekijöidensä hyvinvointia laajemmin. Teoreettisen ja tutkimuksellisen tiedon perusteella voidaan todeta, että työyksinäisyyden ehkäisy ja yhteisöllisyyden tukeminen eivät ole ainoastaan työntekijöiden hyvinvointiin liittyviä kysymyksiä, vaan myös organisaation vastuullisuuden ja strategisen kehityksen keskeisiä osa-alueita. Nämä teemat korostavat, että modernin työelämän haasteisiin voidaan vastata yhdistämällä sosiaalisen vastuun käytännöt, teknologiset ratkaisut ja yhteisöllisyyden rakentaminen osaksi organisaation arkea

Opinnäytetyön tulokset vahvistavat merkittävästi vastuullisen johtamisen teorian (Responsible Leadership) keskeisiä periaatteita, erityisesti johtajien roolia eettisten arvojen ja vastuullisuuden integroimisessa osaksi organisaation toimintaa. Maak ja Pless (2006) korostavat, että vastuullinen johtaminen ei ainoastaan rakenna luottamusta sidosryhmien keskuudessa, vaan se toimii myös katalysaattorina, joka parantaa työntekijöiden hyvinvointia ja luo organisaatioon kestävämmän toimintaympäristön.

Tulokset osoittivat, että yksinäisyys työpaikoilla on yhä tabu, mutta kun luottamuksellinen keskusteluyhteys syntyi, suurin osa haastatelluista tunnisti sen merkittävänä ongelmana, joka vaikuttaa negatiivisesti sairauspoissaoloihin ja henkilöstön hyvinvointiin. Tämä havainto on linjassa vastuullisen johtamisen teorian kanssa, joka painottaa, että johtajien tulee ottaa aktiivinen rooli näiden piilevien, mutta kriittisten haasteiden ratkaisemisessa. Erityisesti johtajien tehtävänä on tuoda vaikeat teemat, kuten yksinäisyys, avoimeen keskusteluun ja integroida ne osaksi strategista suunnittelua ja toimintaa.

Opinnäytetyön tekemisen tarve on ollut ilmeinen, sillä sen avulla on voitu syventää ymmärrystä tutkimuksen keskeisistä teemoista. Tuloksena syntyi kattava ja syvälinen kuva siitä, miten yksinäisyys ja vastuullisuusraportointi linkittyvät toisiinsa ja miten näitä ilmiöitä voidaan käytännössä hallita ja kehittää kohdeorganisaatioissa. Tulosten avulla tutkimus tarjoaa konkreettisia ratkaisuja ja suosituksia kohdeorganisaation työhyvinvoinnin ja ESG-raportoinnin kehittämiseen ja auttaa ymmärtämään teemojen tärkeyttä osana modernia johtamista.

6.1 Työyksinäisyys ja sen vaikutukset

Työyksinäisyys on yksi aikamme suurista haasteista. Se ei vaikuta vain yksilön psyykkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin, vaan heijastuu myös yrityksen suorituskykyyn, työilmapiiriin ja maineeseen. Kuten teemahaastattelut osoittivat, yksinäisyys työpaikoilla on edelleen tabu, mutta sen vaikutukset näkyvät yhä selvemmin henkilöstön poissaoloissa, työn laadussa ja työyhteisöjen dynamiikassa.

Teoreettinen viitekehys toi esille, että työyksinäisyys lisää mielenterveysongelmia ja terveysriskejä, kuten tutkimukset ovat osoittaneet (Tanskanen, 2023). Lisäksi yksinäisyyden laaja-alaiset

vaikutukset, kuten eduskunnan *Osallistujien Suomi* -ohjelma nosti esiin, korostavat, että yksinäisyys voi johtaa jopa sosiaaliseen eristäytymiseen ja yhteiskunnallisiin ongelmiin. Tämä vahvistaa tarvetta käsitellä työyksinäisyyttä paitsi yritysten sisäisenä haasteena, myös yhteiskunnallisena kysymyksenä.

Ennaltaehkäisevä yksinäisyystyö on osa kannattavaa vastuullisuustyötä, se on varmaa. Yksinäisyydellä on todettu olevan haitallisia vaikutuksia terveyteen ja hyvinvointiin (Hawkey & Cacioppo, 2010) ja se onkin vähitellen tunnustettu yhä laajemmin yhteiskunnalliseksi ja kansanterveydeliseksi ongelmaksi (ks. esim. Lim ym., 2020; Kraav ym., 2021), varsinkin kun yksinäisyyden kokemisen huomattiin lisääntyneen pandemian aikana merkittävästi (Suomen Punainen Risti, 2021).

Tilastokeskuksen (2022) mukaan lähes 30 prosenttia 16 vuotta täyttäneistä suomalaisista koki itsensä yksinäiseksi joko jatkuvasti, suurimman osan ajasta tai joskus. Tämä luku on kasvanut merkittävästi vuodesta 2018, jolloin vastaava osuus oli 21,2 prosenttia. Yksinäisyyden vaikutukset eivät rajoitu vain sosiaaliseen hyvinvointiin, vaan sillä on myös merkittäviä terveysvaikutuksia. Kraav (2024) osoittaa, että yksinäisyys lisää syöpään sairastumisen riskiä noin kymmenellä prosentilla riippumatta muista taustatekijöistä. Kraavin (2024) mukaan yksin asuminen on yhteydessä syöpäpotilaiden suurempaan kuolleisuuteen. Esimerkiksi näiden syiden takia tarvitaan kustannustehokkaita ja helposti jalkautettavia menetelmiä yksinäisyyden vähentämiseksi ja sosiaalisen hyvinvoinnin lisäämiseksi. Yksinäisyyden vähentäminen on näin ollen keskeinen terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen tavoite, jota tulisi käsitellä niin työyhteisöissä kuin laajemmin yhteiskunnallisessa keskustelussa.

Tutkija Jussi Tanskasen ym. (2023) työryhmän kehittämä helppokäyttöinen työyksinäisyyden mittari tarjoaa konkreettisen välineen yksinäisyyden tunnistamiseen työyhteisöissä. Mittarin avulla voidaan mitata työyksinäisyyden eri tasoja, ja Tanskasen tutkimusten mukaan noin 10 prosenttia vastaajista koki vahvaa työyksinäisyyttä ja 20 prosenttia lievää yksinäisyyttä. Nämä luvut korostavat ilmiön yleisyyttä ja sen laajaa vaikutusta työntekijöiden hyvinvointiin ja työyhteisöjen toimintaan.

Tämä opinnäytetyö nojaa vahvasti alan keskeisiin teorioihin ja tutkijoiden, kuten Tanskasen ja Kraavin, havaintoihin. Teemahaastatteluiden tulokset vahvistavat olemassa olevaa tietoa työyksinäisyyden haasteista ja sen vähentämiseen tähtäävien toimenpiteiden tarpeesta. Työyksinäisyys ei ole ainoastaan yksilöiden ongelma, vaan myös laajempi yhteiskunnallinen haaste, joka koskettaa niin työyhteisöjä kuin vapaa-ajan suhteita. Yksinäisyyden vähentäminen edellyttää eettisesti kestävää johtamista, joka huomioi paitsi organisaation tavoitteet myös sen vaikutukset työntekijöiden hyvinvointiin ja yhteiskuntaan.

6.2 Sosiaalisen vastuun raportointi ja sen mahdollisuudet

Euroopan Unionin CSRD-direktiivi ja kaksoisolennaisuusperiaate luovat yrityksille uusia veloitteita arvioida ja raportoida vastuullisuustoimiaan. Tämä tarjoaa samalla mahdollisuuden tehdä näkyväksi sosiaalisen hyvinvoinnin edistämiseksi tehtyjä tekoja. Haastatteluissa korostettiin, että raportointi on paitsi lakisääteinen velvoite, myös strateginen väline, jolla voidaan vahvistaa työnantaja-mielikuvaa ja lisätä organisaation houkuttelevuutta.

Sosiaalisen vastuun raportoinnin merkitys näkyy erityisesti yhteisöllisen työympäristön kehittämisessä. Vastuullisuuden integroiminen yrityksen strategiaan auttaa luomaan työpaikkoja, joissa työntekijät tuntevat itsensä arvostetuiksi ja nähdyiksi. Tämä on ratkaisevaa, sillä työntekijöiden sitoutuminen ja hyvinvointi ovat suoraan yhteydessä liiketoiminnan menestykseen.

Yrityksillä, erityisesti suurilla organisaatioilla, on merkittävä rooli yksinäisyyden ehkäisyssä. Ne voivat toimia suunnannäyttäjinä luomalla työyhteisöjä, joissa yhteisöllisyys ja sosiaalinen hyvinvointi ovat keskeisiä arvoja. Eettinen johtaminen on avainasemassa tämän tavoitteen saavuttamisessa: se vaatii vastuullisuutta, avointa viestintää ja konkreettisia toimia, jotka tukevat työntekijöiden yhteenkuuluvuuden tunnetta. Vahvistamalla yhteisöllisyyttä työelämässä yritykset voivat paitsi parantaa henkilöstön hyvinvointia myös vähentää yksinäisyyden haittoja laajemmin yhteiskunnassa.

Tämä tutkimus osoittaa, että yksinäisyyden torjuminen ei ole pelkkä työhyvinvoinnin kysymys, vaan myös strateginen mahdollisuus. Yritysten ja esihenkilöiden tulee toimia aktiivisesti tämän tavoitteen edistämiseksi, sillä yksinäisyyden vähentäminen työelämässä on askel kohti kestävämpää, inhimillisempää ja tuottavampaa yhteiskuntaa. Yhteisöllisyyden tukeminen ja yksinäisyyden stigmaan puuttuminen ovat paitsi liiketoiminnallisia valintoja myös moraalisia veloitteita, jotka voivat muuttaa työpaikkojen kulttuuria pysyvästi parempaan suuntaan.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tarjota aihealueen taustatietoa, että käytännön lähestymistapoja erityisesti HR-esihenkilöstön tueksi CSRD- ja ESG-raportoinnin teemojen ymmärtämisessä ja selkeyttämisessä sekä avuksi ennaltaehkäisemään yksinäisyyttä, jota työntekijät kokevat vapaalla sekä töissä. Tutkimuksessa pohditaan myös mobiilisovelluksen hyödyntämistä työntekijöiden hyvinvoinnin edistämässä kustannustehokkaalla tavalla. Tutkimus pyrkii olemaan apuna erityisesti HR-esihenkilöiden, vastuullisuusjohtajien ja liiketoiminnan johtotehtävissä työskenteleville, jotka tavoittelevat kestävästä kehitystä ja työyhteisöjen hyvinvointia.

6.3 Kehitysehdotukset

Työyksinäisyyden vähentämiseksi suositellaan vertais- ja ryhmätoimintojen kehittämistä, joiden avulla työntekijöiden yhteenkuuluvuuden tunnetta voidaan vahvistaa. Yhteisöllisyyden

rakentaminen työpaikoilla tukee inhimillisen kestävyuden mallia, joka painottaa yksilön hyvinvointia ja sosiaalista pääomaa osana kestävästä työelämästä. Yksinäisyyden stigmaan puuttuminen edellyttää avoimen keskustelukulttuurin edistämistä, kuten Tanskanen (2022) on tuonut esiin tutkimuksessaan. Keskustelun avaaminen voi toimia alkusysäyksenä organisaatiokulttuurin muutokselle, joka mahdollistaa ongelman käsittelyn ilman leimautumisen pelkoa.

Sosiaalisen vastuun raportointi ESG-viitekehyksen mukaisesti voi toimia tehokkaana strategisena työkaluna, joka yhdistää organisaation vastuullisuustavoitteet ja työhyvinvoinnin edistämisen.

Triple Bottom Line -ajattelun mukaisesti sosiaalisten tavoitteiden integrointi taloudellisten ja ympäristötavoitteiden rinnalle vahvistaa organisaation kestävästä kehitystä. Kaksoisolennaisuusperiaatteen soveltaminen vastuullisuusraportoinnissa mahdollistaa sosiaalisten vaikutusten näkyväksi tekemisen ja niiden merkityksen viestimisen sidosryhmille. Näin raportointi tukee sekä liiketoiminnan että työyhteisön kestävästä kehitystä sekä toiminnan kautta edistää muutosta.

Esihenkilöt ovat keskeisessä asemassa työyhteisön psykososiaalisen kuormituksen hallinnassa ja yhteisöllisyyden edistämässä, kuten Karasekin ja Theorellin (1990) työympäristön vaatimukset ja hallinta -malli osoittaa. Esihenkilöille roolista riippumatta tulisi tarjota koulutusta, joka auttaa heitä tunnistamaan työyksiönäisyyden merkit ja kehittämään käytännönläheisiä ratkaisuja sen vähentämiseksi. Digitaalisten työkalujen, kuten Auntie- tai Frenchie PRO -sovellusten, käyttöönotto voi tarjota esihenkilöille tukea psykososiaalisten haasteiden käsittelyyn, ennaltaehkäisemään työyksiönäisyyttä sekä edistämään yhteisöllisyyttä. Nämä ratkaisuehdotukset ovat linjassa vastuullisen johtamisen teorioiden kanssa, jotka korostavat esihenkilöiden roolia työntekijöiden hyvinvoinnin varmistamisessa.

Myös yritysten omistajien sekä ylimmän johdon tietoisuutta ja osaamista olisi tärkeää päivittää opinnäytetyön teemojen osalta. Jotta yrityksissä aidosti saadaan aikaan muutosta, on teoille kyettävä määrittämään arvoa, jotta tarvittava budjetointia ja resurssien mahdollistaminen nähdään tarpeeksi strategisena tekona. Tässä auttaisi myös yhteiskunnallisen keskustelun edistäminen. Keskustelu vähentää yksinäisyyden stigmaa ja normalisoi aiheen käsittelyn työpaikoilla. Vastuullisen johtamisen teoriat tukevat näkemystä, että sosiaalisen hyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden huomioiminen ei ole ainoastaan yrityksen sisäinen asia, vaan osa sen laajempaa yhteiskunnallista vastuuta. Työntekijöiden tulisi sisällyttää sosiaalisen vastuun tavoitteet osaksi organisaation strategiaa, ei vain raportointivaatimusten vuoksi, vaan myös yrityksen arvojen ilmentämiseksi.

Nämä suositukset tarjoavat konkreettisia ratkaisuja työyksiönäisyyden ehkäisyyn ja sosiaalisen vastuun edistämiseen organisaatioissa. Niiden pohjana olevat teoreettiset viitekehykset, kuten ESG-raportointi, inhimillisen kestävyuden malli ja vastuullinen johtaminen, korostavat sosiaalisten

suhteiden merkitystä kestäväen liiketoiminnan ja työhyvinvoinnin edistämässä. Tämä lähestymistapa tukee paitsi yksilöiden hyvinvointia myös organisaation kilpailukykyä ja pitkäjänteistä menestystä.

6.4 Jatkotutkimusaiheet

Tutkimuksen aikana nousi esiin useita kiinnostavia jatkotutkimusaiheita, jotka täydentäisivät tätä opinnäytetyötä ja syventäisivät ymmärrystä yksinäisyyden ehkäisystä työyhteisöissä. Emma Seppälän tutkimukset myötätunnon, emotionaalisen hyvinvoinnin ja yhteenkuuluvuuden merkityksestä tarjoavat arvokkaita näkökulmia, joita voitaisiin soveltaa työelämän kontekstiin. Seppälän lähestymistapa korostaa resilienssin ja positiivisen psykologian periaatteiden hyödyntämistä uusien, ennaltaehkäisevien strategioiden luomisessa. Jatkotutkimuksissa olisi mielenkiintoista tutkia, miten työntekijät itse voisivat osallistua tällaisten strategioiden suunnitteluun ja toteutukseen. Osallistava lähestymistapa voisi paitsi edistää yhteisöllisyyttä myös lisätä työntekijöiden sitoutumista ja hyvinvointia.

Emma Seppälän ajatusten valossa on perusteltua pohtia, voisivatko työntekijälähtöiset interventiot olla vaikuttavampia kuin ylhäältä päin annetut ratkaisut. Työntekijöiden osallistuminen voisi tuoda esiin uusia, käytännönläheisiä näkökulmia ja luoda intervention, joka on paremmin kohdennettu juuri heidän tarpeisiinsa. Tämä lähestymistapa olisi myös linjassa sosiaalisen vastuun periaatteiden, kuten läpinäkyvyyden ja eettisyyden, kanssa. Voisiko esimerkiksi avoin vuoropuhelu työntekijöiden kanssa auttaa ymmärtämään syvemmin yksinäisyyden juurisyytä ja johtaa tehokkaampiin ratkaisuihin?

Toinen kiinnostava jatkotutkimuskohde liittyy digitaalisten työkalujen, kuten Frenchie-mobiilisovelluksen, potentiaaliin työyhteisöiden ehkäisyssä. Itä-Suomen yliopiston tutkijatohtori Siiri-Liisi Kraavin johtama tutkimushanke keskittyy Frenchien kykyyn vahvistaa sosiaalista yhteyttä erityisesti etä- ja hybridityössä. Vaikka tutkimuksessa tarkastellaan sovelluksen vaikutuksia yhteisöllisyyden ja työhyvinvoinnin edistämiseen, sen mahdollisuutta tukea yritysten vastuullisuusraportointivelvoitteita ei ole vielä tutkittu.

Olisi tärkeää selvittää, miten Frenchie-sovellus voisi tuottaa validoitua dataa työyhteisöiden ennaltaehkäisystä ja sen vaikutuksista, ja miten tämä data voisi integroitua Corporate Sustainability Reporting Directiven (CSRD) vaatimusten mukaiseen raportointiin. Sovelluksen kyky ketjuttaa lähtötilanteen arviointi, ratkaisujen implementointi ja lopputilan mittaaminen voisi tarjota yrityksille innovatiivisen ja mitattavissa olevan tavan osoittaa sosiaalisen vastuun toimenpiteitä. Tämä yhdistelmä, jossa digitaalinen työkalu toimii sekä työhyvinvoinnin että vastuullisuusraportoinnin väli-
neenä, voisi olla urauurtava ja lisätä yritysten kilpailukykyä sekä strategista kestävyyttä.

Tulokset herättävät myös kysymyksen, onko vastuullisuusraportoinnin nykyinen käytäntö riittävä näiden kysymysten käsittelyssä. Haastateltavat nostivat esiin, että raportointivelvoitteiden ymmärrys on monissa organisaatioissa vajavainen, eikä henkilöstöhallinnolla tai esihenkilöillä usein ole tarvittavaa osaamista liittää hyvinvointitoimia vastuullisuusstrategiaan. Tämä heijastaa vastuullisen johtamisen teorian keskeistä ajatusta siitä, että johtajien on paitsi asetettava suunta myös tarjottava resursseja ja työkaluja, joiden avulla organisaatio voi vastata vastuullisuuteen liittyviin velvoitteisiin tehokkaasti.

Tulokset tarjoavat pohjan jatkotutkimukselle, erityisesti siitä, kuinka vastuullisuusraportoinnilla voidaan edistää hyvinvointia ja käsitellä työyksinäisyyden kaltaisia teemoja järjestelmällisemmin. Vaikka vastuullisen johtamisen teoria viittaa vahvasti siihen, että vastuullisuusstrategiat voivat vaikuttaa positiivisesti henkilöstön hyvinvointiin, tämän ilmiön konkreettiset vaikutukset raportointivelvoitteiden näkökulmasta kaipaavat syvempää ymmärrystä. Voitaisiin tutkia esimerkiksi, kuinka raportointivelvoitteiden kautta saatava data voisi toimia päätöksenteon tukena ja auttaa organisaatioita kohdistamaan resurssejaan paremmin hyvinvointia edistäviin toimiin.

Jatkotutkimuksen tarpeellisuutta vahvistaa myös havainto, että monet yritykset eivät ole vielä valmiita ottamaan käyttöön uusia teknologisia ratkaisuja tai modernia lähestymistapaa, kuten vastuullisuusraportoinnin liittämistä yhteisöllisyyden edistämiseen. Tämä viittaa siihen, että tutkimus voisi keskittyä myös organisaatiokulttuurin ja johtamisen valmiuksien kehittämiseen, jotta vastuullisuuden ja hyvinvoinnin teemat saataisiin syvemmälle osaksi strategista toimintaa.

Tällaiset jatkotutkimukset voisivat laajentaa ymmärrystä siitä, miten yksinäisyyden vähentäminen ja sosiaalisen vastuun teemat voidaan yhdistää konkreettisesti liiketoiminnan tavoitteisiin. Ne voisivat myös tarjota uudenlaisen viitekehyksen sille, miten työntekijöiden hyvinvointia ja vastuullisuutta voidaan kehittää yhdessä, tarjoten näin merkityksellisiä tuloksia niin organisaatioille kuin työntekijöillekin.

6.5 Eettinen näkökulma

Tutkimuksessa noudatettiin eettisiä periaatteita, kuten haastateltavien anonymiteetin ja luottamuksellisuuden säilyttämistä. Tutkimuksen laajuutta rajoitti käytettävissä oleva aika, mikä vaikutti otannan kokoon ja aineiston syvyyteen.

Aineisto analysoitiin laadullisella sisällönanalyysillä, jossa teemat ja kategoriat muodostuivat sekä teoriaohjaavasti että aineistolähtöisesti. Tämä lähestymistapa mahdollisti sekä olemassa olevan teorian että aineiston tarjoamien uusien näkökulmien huomioimisen. Laadullinen sisällönanalyysi on erityisen hyödyllinen monimutkaisten ja kontekstisidonnaisten ilmiöiden, kuten

vastuullisuusraportoinnin sosiaalisen ulottuvuuden ja työkyösinäisyyden, tarkastelussa. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, luku 4).

Tutkimuksessa pyrittiin erityisesti selvittämään organisaatioiden suhtautumista vastuullisuusraportoinnin sosiaaliseen ulottuvuuteen ja sitä, mitä ratkaisuja ja käytäntöjä organisaatioilla on työkyösinäisyyden vähentämiseksi. Lisäksi tutkimuksessa haluttiin selvittää, onko työkyösinäisyys aihe, josta henkilöstöhallinto haluaa keskustella avoimesti.

Tutkimuksessa hyödynnettiin teoriaohjaavaa lähestymistapaa, mikä mahdollisti teoreettisen viitekehysten ohjaaman analyysin. Tämä menetelmä soveltuu erityisesti tutkimuksiin, joissa tavoitteena on yhdistää aiempi teoria ja empiirinen aineisto (Ojasalo ym., 2015, s. 136). Laadullinen analyysi toi esiin organisaatioiden johtamiskäytäntöjen ja kulttuurin inhimillisen näkökulman integroinnin strategiseen hyvinvointityöhön. Lisäksi tutkimus tarkasteli, onko keskeisillä toimijoilla, kuten HR-johtajilla, kiinnostusta ja valmiutta edistää näitä teemoja osana organisaation arkea.

Tieteellisen kirjoittamisen periaatteiden mukaisesti analyysi eteni systemaattisesti ja läpinäkyvästi, mikä mahdollisti sekä aineiston että teorian välisen vuoropuhelun. Tämä lähestymistapa auttaa varmistamaan tutkimuksen luotettavuuden ja sen, että tulokset ovat perusteltavissa aineistolla ja analyysimenetelmillä. (Hirsjärvi & Hurme, 2014).

Tutkimukseen osallistumien oli vapaaehtoista. Kaikilta haastatelluilta kysyttiin lupa, ja heidät kutsuttiin virallisesti mukaan. Osallistujille kerrottiin, mistä on kyse, mitä tutkitaan, miksi ja kuka tutkii. Osallistujille kerrottiin, että osallistumisesta ei saa korvausta. Osallistujille kerrottiin, että vaikka he jakavat yrityskohtaisia tietoja osana haastattelua, tuloksista ei pysty päättelemään, minkä yrityksen tiedoista on kyse. Kaikki aineisto käsiteltiin luottamuksellisesti ja anonyymisti, ja henkilöiden nimet ja tunnistetiedot poistettiin ennen analyysia. Tutkimuksen analyysivaiheessa sekä haastatteluita tehdessä tutkija oli fyysisesti yksin, niin, ettei kukaan pystynyt kuulemaan haastattelua. Näin haluttiin varmistaa, että henkilömäärältään pienen kohdeyrityksen, jossa tutkija myös työskentelee, muut työntekijät eivät saa tietoa teemahaastateltavista.

Tietosuoja varmistettiin Google Meet ympäristöä käyttämällä, sekä huolellisella dokumentoinnilla. Käsin kirjoitetut muistiinpanot tuhottiin analyysivaiheen jälkeen. Tutkimusaineistoa säilytettiin Google Drive pilvipalvelun tiedostossa, jonne kenelläkään muulla ei ole pääsyä.

Tutkimuksen odotetaan tuottavan hyödyllistä tietoa sekä yleisesti työelämään, kuin myös tilaajaorganisaatiolle palvelun kehittämisen edistämiseksi, eikä sen arvioida aiheuttavan haittaa osallistujille. Hyötyä on luvassa myös yrityksen toiminnan ja viestinnän kautta, sillä kohdeorganisaatiolla on rooli työkyösinäisyyden ennaltaehkäisyn puhujana, ja sidosryhmien ja yrityksen omien kanavien

kautta tutkimustulosten ja johtopäätöksiä tietoa tullaan esittelemään yleisesti osana työhyvinvoinnin ratkaisuja.

6.6 Rajoitteet

Tässä osiossa arvioidaan tutkimuksen rajoituksia ja mahdollisia heikkouksia, jotka voivat vaikuttaa tulosten yleistettävyyteen ja luotettavuuteen. Vaikka tutkimus on pyritty toteuttamaan mahdollisimman huolellisesti ja systemaattisesti, joitakin asioita on hyvä huomioida hyvän tutkimustavan mukaisesti. Vaikka teemahaastattelut toteutettiin eri toimialoilla toimivien asiakasyritysten edustajille, otannan koko on rajallinen. Tämä tarkoittaa, että tuloksia ei voida yleistää kattavasti koko Suomen työmarkkinoille. Aineiston pienuus voi vaikuttaa siihen, kuinka laajasti löydöksiä voidaan soveltaa erilaisissa organisaatioissa.

Tutkimus toteutettiin tiukassa aikataulussa, mikä saattoi rajoittaa aineiston syvällisempää analysointia ja laajempaa teemoittelua. Myös resurssien rajallisuus vaikutti siihen, että tutkimus rajautui tiettyihin asiakasyrityksiin eikä kaikkia mahdollisia näkökulmia voitu huomioida.

Subjektiiivisuuteen täytyy keskittyä, ei pelkästään valtavan viestitulvan takia, jota jokainen nykyihminen joutuu vastaanottamaan, vaan erityisesti myös työn tekijän elämäntilanteen takia. Tutkijan rooli kohdeorganisaation työntekijänä voi tuoda mukanaan tiettyjä haasteita objektiivisuuden säilyttämisessä. Vaikka tutkimuksen tavoitteena on puolueeton tarkastelu, tutkijalla saattaa olla tiedostamattomia ennakkokäsityksiä tai henkilökohtaisia kokemuksia, jotka voivat vaikuttaa sekä aineiston analysointiin että johtopäätösten tekemiseen (Hirsjärvi & Hurme, 2014, s. 136). Tämä ilmiö tunnetaan myös nimellä "insider bias" eli sisäpiiriharha, jossa tutkijan läheinen suhde tutkimuskohteeseen voi vaikuttaa havaintojen tulkintaan (Tuomi & Sarajärvi, 2018, luku 4).

Tutkimuksessa pyrittiin kuitenkin minimoimaan nämä vaikutukset tarkalla analyysimenetelmällä ja kriittisellä reflektiolla, joka on tärkeä osa laadullista tutkimusprosessia (Ojasalo ym., 2015, s. 136). Esimerkiksi haastatteluaineiston koodaaminen ja teemojen muodostaminen tehtiin systemaattisesti ja läpinäkyvästi, jotta tulokset perustuivat aineistoon eikä tutkijan ennako-oletuksiin. Lisäksi aineiston analyysivaiheessa kiinnitettiin erityistä huomiota siihen, että tutkija tarkasteli havaintojaan kriittisesti ja pohti omia vaikutteitaan tutkimusprosessiin.

Vaikka tutkijan rooli kohdeorganisaatiossa voi tuoda mukanaan erityistä asiantuntemusta ja ymmärrystä organisaatiokontekstista, on tärkeää tiedostaa tämän roolin mahdolliset vaikutukset tutkimuksen objektiivisuuteen ja varmistaa, että analyysi pohjautuu ensisijaisesti kerättyyn aineistoon ja teoreettiseen viitekehykseen.

Tietoisuus tästä mahdollisuudesta on kuitenkin huomioitu tutkimusprosessin aikana, ja tutkimusmetodeja on pyritty käyttämään systemaattisesti biasin vähentämiseksi. Tässä viitataan siihen, miten systemaattisesti biasin vähentäminen tarkoittaa menetelmällistä ja johdonmukaista toimintaa, jolla pyritään minimoimaan harhaa (biasia) tutkimuksessa, analyysissä tai päätöksenteossa. Bias viittaa siis systemaattiseen virheeseen, joka voi vääristää tuloksia tai johtaa virheellisiin johtopäätöksiin, tätä haluttiin tietysti välttää.

Rajoitteita on hyvä pohtia myös menetelmävalinnan kautta. Kvalitatiivinen lähestymistapa tarjoaa syvällistä ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä, mutta ei mahdollista määrällisten johtopäätösten tekemistä. Teemahaastatteluiden numeraalinen luku on kymmenen, joka on sopiva opinnäytetyön haastateltavien määrä. Haaga-Helian ammattikorkeakoulun Master-opintojen suosituksissa teemahaastattelujen määräksi on annettu 6–14 (Haaga-Helia, 2024). Näin ollen tulosten yleistettävyyden on rajallinen, mutta ne tarjoavat arvokasta tietoa kohdeorganisaation asiakasyrityksille ja niiden työhyvinvoinnin kehittämiseen.

Tutkimuksen aikana on pyritty noudattamaan eettisiä periaatteita parhaalla mahdollisella tavalla, mutta kohdeorganisaation pienessä verkostossa anonymiteetin täydellinen varmistaminen on ollut haasteellista. Tämä on yleinen haaste erityisesti silloin, kun tutkimus toteutetaan pienessä yhteisössä tai organisaatiossa, jossa henkilöt tuntevat toisensa hyvin (Hirsjärvi & Hurme, 2014, s. 136).

Vaikka tämä saattaa vaikuttaa siihen, kuinka avoimesti haastateltavat jakavat näkemyksiään, tutkimuksen integriteettiä ei ole vaarannettu. Integriteetti viittaa tässä yhteydessä eettiseen ja moraaliin eheyttä, rehellisyyteen ja johdonmukaisuuteen tutkimuksen toteuttamisessa. Se tarkoittaa, että tutkija on toiminnassaan johdonmukaisesti noudattanut tutkimuksen eettisiä periaatteita ja varmistanut, että aineiston käsittely ja raportointi on tehty huolellisesti ja rehellisesti (TENK, 2019).

On myös huomioitava, että haastateltavien näkemyksiin saattaa vaikuttaa heidän tietoisuutensa tutkijan roolista kohdeorganisaation työntekijänä, mikä voi johtaa varovaisuuteen mielipiteiden ilmaisemisessa (Tuomi & Sarajärvi, 2018, luku 4). Tämä haaste on kuitenkin pyritty minimoimaan tarjoamalla haastateltaville avoin tila ilmaista näkemyksensä ja selkeyttämällä tutkimuksen luottamuksellisuutta.

Tutkimuksen rajoitteiden lisäksi on tärkeää tuoda esille myös tutkijan henkilökohtaiset yhteydet ja niiden mahdolliset vaikutukset tutkimuksen toteutukseen ja tuloksiin. Tutkija on ollut tekemisissä sekä tutkija Siiri-Liisi Kraavin että tutkija Jussi Tanskasen kanssa, joiden tutkimukset muodostavat osan tämän työn teoreettista viitekehystä. Eettisten periaatteiden mukaisesti on tärkeää avoimesti mainita nämä yhteydet, sillä ne voivat vaikuttaa tutkimuksen näkökulmaan tai tulkintoihin. Tämä läpinäkyvyys edistää tutkimuksen luotettavuutta ja rehellisyyttä.

Tutkija on kuitenkin pyrkinyt noudattamaan hyvää eettistä tutkimustapaa ja perehtynyt esimerkiksi eettisen lautakunnan toimintaan ja sen periaatteisiin. Tämä perehtyminen on tukenut tutkimuksen suunnittelua ja toteutusta, aiheeseen tutustumisen sekä erityisesti aineiston keräämisen ja analysoinnin osalta. Hyvien eettisten käytäntöjen noudattaminen on ollut ensiarvoisen tärkeää myös haastateltavien luottamuksen varmistamiseksi.

On myös syytä huomioida, että työn tilaajan yritys on pieni, ja yrityksessä on alle 10 työntekijää. Tämä on voinut vaikuttaa tiedon leviämisen tasoon ja siihen, miten tutkija on voinut tiedostamattaan rakentaa oletuksia esimerkiksi keskustelujen tai kollegoilta kuultujen näkemysten perusteella. Erityisesti asiakasyritysten käsityksiä työyhteisöistä ja sosiaalisen vastuun raportoinnista on voinut värittää tämä arkinen vuorovaikutus työyhteisössä.

Tutkija on ollut tietoinen näistä mahdollisista vaikutuksista ja pyrkinyt kriittisesti arvioimaan omia tulkintojaan sekä hyödyntämään systemaattisia analyysimenetelmiä biasin vähentämiseksi. Pienen organisaation erityispiirteet voivat silti osaltaan rajata tulosten yleistettävyyttä, ja tämä on huomioitava tulosten soveltamisessa. Jatkossa olisi suositeltavaa laajentaa tutkimusta useampiin toimialoihin määrällisesti, jotta tulokset saisivat laajemman pohjan.

Nämä rajoitteet huomioiden tutkimus tuottaa arvokasta tietoa työhyvinvoinnin ja ESG-raportoinnin kehittämiseksi, mutta tulosten soveltamisessa on syytä tarkastella kontekstisidonnaisia tekijöitä ja rajoitteiden vaikutuksia. Tulevissa tutkimuksissa aineiston laajentaminen ja syvällisempi analyysi voivat tarjota entistä kattavampia tuloksia.

6.7 Vastuullinen opinnäytetyö

Haaga-Helia (2024) on sitoutunut kestäväen kehityksen periaatteisiin ja integroinut ne syvällisesti kaikkeen toimintaansa. Oppilaitos kouluttaa asiantuntijoita, jotka osaavat toiminnallaan edistää taloudellisesti, ekologisesti, sosiaalisesti ja kulttuurisesti kestäväää kehitystä. Tämä sitoumus näkyy opetuksessa ja tutkimuksessa sekä konkreettisina tekoina, kuten turvallisen tilan periaatteiden noudattamisena. Esimerkiksi opinnäytetyön tekijä osallistui kurssille, jossa turvallisen tilan periaatteet käytiin läpi heti kurssin alussa. Tämä osoittaa, että Haaga-Helia pyrkii luomaan oppimisympäristön, jossa jokainen voi osallistua yhdenvertaisesti ja turvallisesti.

Haaga-Helia toimii vastuullisuuden ketjun mahdollistajana, jossa opiskelijat ovat osa laajempaa prosessia, joka muistuttaa yrityksen emoyhtiön ja sen tytäryhtiöiden välistä suhdetta. Opinnäytetyön lähtötilanteena on usein toimeksiantajayrityksen nykytila ja siinä ilmenevät haasteet. Prosesin aikana tutkitaan ja analysoidaan näitä lähtökohtia, ja tutkimuksen avulla pyritään tuottamaan suosituksia, joiden avulla toimeksiantajayritys voi parantaa toimintaansa. Tämä tutkimuksen

tuottama muutosprosessi ei ainoastaan hyödytä yritystä, vaan sillä on myös merkittävä yhteiskunnallinen ulottuvuus, esimerkiksi työhyvinvoinnin ja sosiaalisen kestävyiden edistämässä.

Vastuullinen opinnäytetyö edistää YK:n kestävä kehityksen tavoitteita ottamalla huomioon taloudellisen, sosiaalisen ja ympäristöllisen kestävyiden ulottuvuudet. Kaksoisolennaisuusperiaatteen soveltaminen opinnäytetyöhön mahdollistaa toimintojen tarkastelun kahdesta näkökulmasta: ensin näkin, miten organisaatio vaikuttaa ympäröivään yhteiskuntaan ja ympäristöön, ja toiseksi, miten ulkoiset tekijät vaikuttavat organisaation toimintaan. Esimerkiksi Frenchie-mobiilisovelluksen tarkastelu osoittaa, että työyhteisöön vaikuttaminen ei ole pelkästään yrityksen sisäinen asia, vaan sillä on laajemmat vaikutukset yhteiskunnassa, kuten terveydenhuollon kustannusten vähentäminen ja yhteisöllisyyden lisääntyminen.

Opinnäytetyö tuottaa uutta tietoa, joka ei jää vain akateemisen keskustelun tasolle, vaan viedään suoraan työelämään. Tämä tutkimuksen "impact" mahdollistaa aidon muutoksen, joka näkyy konkreettisine parannuksina organisaation toiminnassa ja henkilöstön hyvinvoinnissa. Esimerkiksi työyhteisöön vaikuttaminen voi laskea yksinäisyyden aiheuttamia kustannuksia ja parantaa organisaation kilpailukykyä. Näin opinnäytetyön tulokset tukevat myös yhteiskunnallista kehitystä ja YK:n kestävä kehityksen tavoitteita.

Frenchie-mobiilisovellus, joka on kehitetty työhyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden parantamiseksi, toimii konkreettisena esimerkkinä vastuullisesta kehittämisestä. Tutkimuksen aikana käsiteltiin myös yksinäisyyden taloudellisia ja sosiaalisia vaikutuksia luvussa 2. Työyhteisöön vaikuttaminen voidaan vähentää parantamalla yhteisöllisyyttä ja lisäämällä yhteenkuuluvuuden tunnetta työpaikoilla, mikä hyödyttää sekä organisaatioita että yhteiskuntaa.

Opinnäytetyön aihevalinta vaikuttaa vastuullisuuteen. Tulee pohtia, mikä teema edistää hyvinvointia tai parempaa työelämää. Myös valitut teoriat ja lähteet vaikuttavat lopputulokseen ja vaikuttavuuteen. Esimerkkinä teoreettisen viitekehityksen Emma Seppälän (2016, 3:00–6:00) The Happiness Track -kirjan ja videoluennon valinta teoriaan vaikuttaa. Seppälän resilienssiä ja positiivista psykologiaa korostavat periaatteet tarjoavat johtamiseen työkaluja, jotka voivat vähentää yksinäisyyttä ja edistää työyhteisön hyvinvointia. Näitä periaatteita voidaan soveltaa esimerkiksi osallistavan päätöksenteon, myötätunnon ja yhteistyön edistämisen kautta. Kun työntekijät pääsevät mukaan suunnittelemaan ja toteuttamaan työhyvinvointitoimenpiteitä, he voivat kokea omistajuutta prosessista ja vaikuttavuutta voidaan lisätä. Vastuullista on esimerkiksi opinnäytetyö, joka on tehty saavutettavasti Haaga-Helian (2024) ohjeiden mukaisesti. Tämä lisää työn käytettävyyttä ja sen yhteiskunnallista vaikuttavuutta.

Haaga-Helian rooli tällaisen työn mahdollistajana korostaa sen sitoutumista kestävyteen. Oppilaitos ei ainoastaan tarjoa välineitä opiskelijoille, vaan myös tukee heitä tuottamaan tutkimuksia ja kehittämishankkeita, jotka edistävät laajempaa yhteiskunnallista hyvää. Tärkeää on myös asian esillä pitäminen ja esimerkkinä toimiminen, vastuullinen opinnäytetyö -osio on täysin uutta ammattikorkeakoulujen Master opinnäytetyön vaatimuksissa (Haaga-Helia, 2024).

6.8 Oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyöprosessi oli merkittävä ja opettava kokemus. Matkan varrella muuttuvat elämäntilanteet, kuten kolmannen tyttäreni syntymä ja MS-tautini aiheuttamat haasteet, vaikuttivat ajoittain jaksamiseen. Näiden kokemusten kautta ymmärsin paremmin, kuinka elämäntilanteet voivat vaikuttaa yksinäisyyden ja yhteisöllisyyden kokemuksiin. Opintojen hetkittäinen tauottaminen saattoi jopa auttaa hahmottamaan näitä teemoja syvemmin ja tarjota uudenlaista näkökulmaa yksinäisyyden käsitteeseen.

Aineiston keruu ja aiheeseen perehtyminen sujuivat luontevasti, sillä aihealueet kiinnostivat minua erityisen paljon ja ovat osa työtäni. Opintomatkan aikana olen pystynyt kehittämään omaa ammatillista osaamistani monipuolisesti ja viemään oppimaani suoraan työympäristöön. Ajankäytön hallinta nousi keskeiseksi oppimiskohteeksi, sillä tiukka aikataulu yhdistettynä henkilökohtaisiin haasteisiin vaati suunnitelmallisuutta ja joustavuutta. Tieteellinen kirjoittaminen ja akateemisen tutkimuksen vaatimukset, kuten lähdeviitteiden tarkkuus ja sääntöjen noudattaminen, asettivat luovuukselleni uusia rajoja. Näiden vaatimusten noudattaminen on kuitenkin ollut oleellista, jotta työni asiantuntijuus otetaan vakavasti ja voin osallistua akateemiseen keskusteluun uskottavasti.

Tutkimuskysymyksissä ja teoreettisessa viitekehyksessä pysyminen osoittautui toisinaan haastavaksi, sillä olisin halunnut syventyä aiheisiin vielä syvällisemmin. Lähdekirjallisuuden ja keskeisten tutkijoiden, kuten Jussi Tanskasen ja Siiri-Liisi Kraavin, töihin perehtyminen inspiroi minua kehittämään itseäni sekä ammatillisesti että tutkijana. Erityisen antoisaa oli osallistuminen urauurtavaan tutkimukseen, jota tutkijatohtori Kraav johtaa Friendie-palvelumme avulla. Tämä kokemus avasi ymmärrystäni siitä, miten tutkimusprosessi etenee ja mitä kaikkea taustalla tapahtuu. Haastatteluvien rekrytointi oli minulle luontevaa ja mielekäästä, mutta systemaattisen tiedonkeruun dokumentointi vaati kärsivällisyyttä ja tarkkuutta.

Aihealueet, kuten työkykyisyys ja vastuullisuus, ovat jatkuvassa muutoksessa. Tämä korostaa tarvetta pysyä ajan tasalla alan uusimmista tiedoista, laeista ja säädöksistä. Tämä jatkuva oppiminen on ollut myös ammatillisen kehitykseni perusta. Opinnäytetyön viimeistelyvaihe on avannut ajatteluni siitä, miten yritykseni kehitykseen ja liiketoiminnan rakentamiseen tulisi suhtautua. Tieteellinen näkökulma tarjoaa mahdollisuuden katsoa kauas tulevaisuuteen ja pohtia toimien

pitkäaikaisia vaikutuksia. Tämä prosessi on muistuttanut siitä, kuinka tärkeää on pysähtyä ja miettiä, miten voimme omalla toiminnallamme vaikuttaa myös yhteiskunnallisiin kysymyksiin.

Keskittyminen opintoihin opinnäytetyön loppuvaiheessa on avartanut ajatteluani. Kun olen voinut syventyä aiheisiin rauhassa, oma näkemykseni on laajentunut, ja olen saanut uusia oivalluksia niin tutkimuksen kuin liiketoiminnan kehittämisen näkökulmasta. Tämä matka on antanut paitsi syvempää asiantuntijuutta myös arvokkaita oppeja, joita voin hyödyntää tulevaisuudessa.

7 Lähteet

Baumeister, R. F., & Leary, M. R. 1995. The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497–529. Luettavissa:

<https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>. Luettu: 20.11.2024.

Cacioppo, J. T., & Patrick, W. 2008. *Loneliness: Human Nature and the Need for Social Connection*. W.W. Norton & Company. Luettavissa: <https://www.amazon.com/Loneliness-Human-Nature-Social-Connection/dp/0393335283>. Luettu: 2.1.2024.

Elkington, J. 1997. *Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business*. Capstone Publishing.

Euroopan komissio. n.d. EU Finance Podcast: The one about sustainability reporting. Saatavilla: https://finance.ec.europa.eu/eu-finance-podcast-future-finance/eu-finance-podcast-one-about-sustainability-reporting_en. Luettu 2.12.2024.

Frendie.fi. 2024. Akateeminen tutkimushanke – mitä se tarkoittaa startupille? Saatavilla: <https://www.frendie.fi/post/akateeminen-tutkimushanke-mit%C3%A4-se-tarkoittaa-startupille>. Luettu 1.5.2024.

Haaga-Helia. 2024. Kestävä kehitys Haaga-Heliassa. Saatavilla: Haaga-Helian verkkosivut. Luettu 1.12.2024.

Haaga-Helia. Lähdeviittaamisen tueksi: Tekstiviitteet ja lähdeluettelo: tee näin. Luettavissa: <https://libguides.haaga-helia.fi/lahdeviittaamisen-tueksi/tekstiviitteet-ja-lahdeluettelo>. Luettu 2.12.2024.

Holt-Lunstad, J., Smith, T. B., & Layton, J. B. 2010. Social relationships and mortality risk: A meta-analytic review. *PLOS Medicine*. Luettavissa: <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000316>. Luettu 1.4.2023.

HelsinkiMissio. 2024. Korkeakouluopiskelijoiden yksinäisyyskysely: Yksinäisyys näkyy suurella osalla opiskelijoista mielenterveysongelmina – vain harvalle on tarjottu apua. Saatavilla: <https://helsinki-missio.fi>. Luettu 3.3.2024.

HelsinkiMissio. 23.5.2024. Uusi kysely: Joka viides kokee yksinäisyyttä työelämässä. STT. Luettavissa: <https://www.sttinfo.fi/tiedote/70234783/uusi-kysely-joka-viides-kokee-yksinaisyytta-tyoelamassa?publisherId=69819681&lang=fi>. Luettu 5.10.2024.

Itä-Suomen yliopisto. 8.5.2024. Itä-Suomen yliopisto ja FrenDie aloittavat tutkimushankkeen työkykyisyyden ratkaisemiseksi. Saatavilla: <https://www.uef.fi/fi/artikkeli/ita-suomen-yliopisto-ja-fren-die-aloittavat-tutkimushankkeen-tyoyksinaisyyden-ratkaisemiseksi>. Luettu 10.5.2024.

Itä-Suomen yliopisto. n.d. Työntekijöiden sosiaalisen hyvinvoinnin lisääminen mobiilisovelluksen avulla TYSOMA. Luettavissa: <https://uefconnect.uef.fi/tyontekijoiden-sosiaalisen-hyvinvoinnin-lisaaminen-mobiilisovelluksen-avulla-tysoma>. Luettu 28.10.2024.

Jung, H. S., Song, M. K., & Yoon, H. H. 2021. The effects of workplace loneliness on work engagement and organizational commitment: Moderating roles of leader-member exchange and coworker exchange. *Sustainability*, 13(948). Saatavilla: <https://doi.org/10.3390/su13020948>. Luettu 5.6.2024.

Kemppinen, S., & Tanskanen, J. 2023. Suomenkielisen työkykyisyyssmittarin validointi etä- ja hybridityöläisillä. Saatavilla: <https://osuva.uwasa.fi/handle/10024/16381>. Luettu 1.2.2024.

Kraav, S. 2021. The effects of loneliness and social isolation on all-cause, injury, cancer, and CVD mortality in a cohort of middle-aged Finnish men. *Aging & Mental Health*, 25(12), 2219–2228. Saatavilla: https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/26803/urn_isbn_978-952-61-4440-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu 10.5.2024.

Kraav, S. marraskuu 2023. Johdatus yksinäisyyden interventioihin. Video. Katsottavissa: <https://www.youtube.com/watch?v=TLCHYQFEQnw>. Katsottu 1.5.2024.

Kruger, J., Epley, N., Parker, J., & Ng, Z. W. 2005. Egocentrism over E-mail: Can we communicate as well as we think? *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(6), 925–936. Luettavissa: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.89.6.925>. Luettu 1.11.2024.

Lam, L. W., & Lau, D. C. 2012. Feeling lonely at work: Investigating the consequences of unsatisfactory workplace relationships. *International Journal of Human Resource Management*, 23(20), 4265–4282. Luettavissa: <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.665070>. Luettu 25.11.2024.

Leppänen, P. 28.11.2021. Yksinäisyydestä uskalletaan puhua työpaikoilla liian vähän – tutkija: Ulkopuolelle jäänyttä sattuu, se näkyy aivoissa samoin kuin fyysinen kipu. *Yle Uutiset*. Saatavilla: <https://yle.fi/uutiset/3-12202739>. Luettu 21.11.2022.

Lindman, J. 14.8.2024. Kestävyyseraportointi on jo täällä – oletko valmis. Luettavissa: <https://tilintarkastajat.fi/artikkelit/kestavyysraportointi-on-jo-taalla-oletko-valmis/>. Luettu 20.11.2024.

Lim, M. H., Eres, R., & Vasani, S. 2020. Understanding loneliness in the twenty-first century: An update on correlates, risk factors, and potential solutions. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 55(7), 793–810. Luettavissa: <https://doi.org/10.1007/s00127-020-01889-7>. Luettu 4.3.2023.

Mattila, R. 18.7.2018. Robotit laulattavat ja hoivaavat japanilaisia vanhuksia – Jotkut ihmiset ovat ilkeitä, mutta robotti kuuntelee minua. Yle Uutiset. Saatavilla: <https://yle.fi/a/3-10195357>. Luettu 4.5.2024.

Moens, E., Baert, S., Verhofstadt, E., & Van Ootegem, L. 2021. Does loneliness lurk in temp work? Exploring the associations between temporary employment, loneliness at work and job satisfaction. *PLoS ONE*, 16(5), e0250664. Luettavissa: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0250664>. Luettu 9.6.2023.

Mäkikangas, A., Juutinen, S., Oksanen, A., & Melin, H. 2020. Etätyö ja työn imun muutokset kevään 2020 koronakriisin aikana korkeakouluhenkilöstöllä. *Psykologia*, 55(6), 408–425.

Seppälä, E. maaliskuu, 2016. The Happiness Track | Emma Seppälä | Talks at Google. Video. Katsottavissa: <https://www.youtube.com/watch?v=toRBKo0poxc>. Katsottu 6.10.2024.

Suomen Punainen Risti. 8.5.2024. Punaisen Ristin yksinäisyysbarometri: Nuorten yksinäisyys on hälyttävällä tasolla – Suomen Punainen Risti peräänkuuluttaa määrätietoisia toimia. Luettavissa: <https://www.punainenristi.fi/uutiset/2024/punaisen-ristin-yksinaisyysbarometri-nuorten-yksinaisyys-on-halyttavalla-tasolla--suomen-punainen-risti-peraankuuluttaa-maaratietoisia-toimia/>. Luettu: 30.7.2024.

Tilastokeskus 2024. Saatavilla: <https://stat.fi/>. Luettu 2.12.2024.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta TENK. 2019. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsitteleminen Suomessa. Saatavilla: <https://tenk.fi/fi>. Luettu 2.12.2024. Luettu 11.11.2024.

Tuomi, J., & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi, Helsinki.

Turunen, J. 2020. Yksinäisyys – modernin ajan epidemia. *Lääkärilehti*. Saatavilla: <https://laakari-lehti.fi>. Luettu 5.4.2024.

Työterveyslaitos. 24.6.2020. Työsuojelupaneeli tarjoaa ajankohtaista tilannetietoa. Luettavissa: https://www.tyoelamatieto.fi/fi/aineistot/tyosuojelupaneeli-tarjoaa-ajankohtaista-tilannetieto-?_hstc=108755357.9f99a62e19cafb544adf44f278959ac.1697438098314.1707141350923.1707374536858.24&_hssc=108755357.2.1707374536858&_hsfp=1819254500. Luettu 30.11.2024.

Vaasan yliopiston podcastit. 15.12.2022. Jakso 23. Riskinä työyksinäisyys-Jussi Tanskanen. Oivaluksia -podcast. Kuunneltavissa: <https://open.spotify.com/episode/5EJOjN5DlIxHzcpyg34sdf>.
Kuunneltu 20.11.2024.

Välimäki, I. marraskuu 2024. Yksinäisyys fyysisenä ja psyykkisenä haasteena. Puheenvuoro Aalto-yliopiston TedTalk-seminaarissa. Video. Katsottavissa: <https://www.aalto.fi/fi/tapahtumat/tedxaalto-university-reimagine-everything-the-power-of-unseen-connections>. Katsottu 7.11.2024.

Özcelik, H., & Barsade, S. G. 2018. No employee an island: Workplace loneliness and job performance. Academy of Management Journal. Luettavissa: <https://doi.org/10.5465/amj.2015.1066>. Luettu 17.8.2024.

8 Liitteet

8.1 Liite 1 Teemahaastattelu

Teemahaastattelu laadittiin tämän opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen keskeisten teemojen – **työyksinäisyyden ja sosiaalisen vastuun raportoinnin** – pohjalta. Haastattelurunko rakentuu näiden teemojen ymmärtämisen ja syventämisen ympärille, ja sen tarkoituksena on kartoittaa aihe-alueita monipuolisesti ja käytännönläheisesti. Haastattelukysymysten taustalla on erityisesti Tanskanen (2022) yksinäisyystutkimus ja ESG-raportoinnin (Environmental, Social, Governance) käytäntöjen merkitys työhyvinvoinnin johtamisessa.

Haastattelut toteutettiin puolistrukturoidusti, mikä mahdollisti sekä valmiiden kysymysten käsittelyn että joustavan tilan uusille näkökulmille. Teemahaastattelun viisi osa-aluetta ja niihin liittyvät kysymykset esitellään alla.

- **1. Henkilöstön sosiaalinen hyvinvointi**

Teoreettinen tausta: Tämä osa-alue pohjautuu yksinäisyystutkimukseen (Tanskanen, 2022; Kraav, 2023) ja sen havaintoihin työyksinäisyyden vaikutuksista yksilöön ja organisaatioon. Hyvinvoinnin tarkastelu on tärkeää, sillä sosiaalisten suhteiden laatu ja yhteisöllisyys vaikuttavat merkittävästi työn imun ja suorituskyvyn ylläpitoon.

Kysymykset:

- Millaisena koette henkilöstönne sosiaalisen hyvinvoinnin nykytilan?
- Mitkä ovat keskeisimmät sosiaalisen hyvinvoinnin haasteet organisaatiossanne?
- Millä tavoin organisaationne pyrkii tukemaan henkilöstön sosiaalista hyvinvointia?

- **2. CSRD- ja ESG-raportointivelvoitteet osana HR-henkilön työtä**

Teoreettinen tausta: Kestävyysraportointidirektiivi (CSRD) ja ESG-raportointi tarjoavat organisaatioille työkaluja osoittaa vastuullisuuttaan. Raportoinnin sosiaalisen vastuun ulottuvuus on erityisen tärkeä työhyvinvoinnin edistämiseksi ja johtamisessa (Garvin, Edmondson & Gino, 2019).

Kysymykset:

- Kuinka CSRD- ja ESG-raportointivelvoitteet vaikuttavat organisaationne toimintaan?

- Mitä toimenpiteitä olette suunnitelleet tai toteuttaneet näiden velvoitteiden täyttämiseksi?
 - Miten näette HR:n roolin vastuullisuusraportoinnin toteutuksessa?
-

- **3. Sosiaalisen hyvinvoinnin edistäminen ja yhteisöllisyyden lisääminen**

Teorettinen tausta: Teema rakentuu yksinäisyystutkimuksen (Tanskanen, 2022) ja sosiaalisen vastuun johtamisen ympärille. Organisaatiokulttuurin kehittäminen, kuten yhteisöllisyyden vahvistaminen, on keskeistä työhyvinvoinnin edistämässä.

Kysymykset:

- Mitä konkreettisia keinoja olette käyttäneet sosiaalisen hyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden lisäämiseksi?
 - Millaisia uusia toimintamalleja voisitte kuvitella hyödyntävänne näiden tavoitteiden saavuttamiseksi?
 - Onko organisaationne asettanut erityisiä mittareita tai tavoitteita yhteisöllisyyden lisäämiseksi?
-

- **4. Valmius skaalattavaan mobiilisovellukseen**

Teorettinen tausta: Teknologiset ratkaisut, kuten mobiilisovellukset, voivat tarjota organisaatioille uusia keinoja sosiaalisen hyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden tukemiseen. Sovellukset voivat toimia myös ESG-raportoinnin työkaluna ja helpottaa datan keruuta.

Kysymykset:

- Kuinka näette mahdollisuuden hyödyntää skaalattavaa mobiilisovellusta työyhteisössänne?
 - Miten arvioisitte yrityksenne kulttuuria, olisitteko valmiita ottamaan digitaalisen työkalun avuksenne?
 - Olisiko organisaationne valmis investoimaan tällaiseen ratkaisuun?
-

- **5. Kaksoisolennaisuusperiaatteen tuntemus**

Teoreettinen tausta: Kaksoisolennaisuusperiaate yhdistää organisaation vastuullisuuden ja yhteiskunnallisen vaikuttamisen. Tämän periaatteen tunteminen voi edistää työntekijöiden hyvinvoinnin ja vastuullisuuden integroimista osaksi liiketoimintastrategiaa (Garvin, Edmondson & Gino, 2019).

Kysymykset:

- Oletteko kuulleet kaksoisolennaisuusperiaatteesta?
 - Miten näette sen roolin organisaationne vastuullisuustyössä?
 - Kuinka vastuullisuusstrategia ja työntekijöiden hyvinvointi tukevat toisiaan?
-

8.2 Liite 2 Kutsu osallistua YAMK-opinnäytetyön teemahaastatteluun

Heippa,

Olen Arla Joensuu, olemme ehkä tavanneet Friendie-yrityksen yhteyksissä, jossa työskentelen. Olen myös Haaga-Helian YAMK-opiskelija, ja teen opinnäytetyötäni aiheesta **työyksinäisyys ja sosiaalisen vastuun raportointi**. Tutkimukseni tarkoituksena on kartoittaa ja syventää ymmärrystä siitä, miten yritykset käsittelevät henkilöstön sosiaalista hyvinvointia sekä miten vastuullisuusraportointi, erityisesti CSRD- ja ESG-velvoitteet, vaikuttavat henkilöstöhallinnon käytäntöihin ja sitä kautta työhyvinvointiin, erityisesti työyksinäisyyden näkökulmasta. Haluaisin haastatella ja jutella kanssasi.

Teemahaastattelun aikana keskustelemme seuraavista aiheista:

1. **Henkilöstön sosiaalinen hyvinvointi:** Nykytilanne ja organisaation näkökulma sosiaalisen hyvinvoinnin haasteisiin ja mahdollisuuksiin. Näkyykö yksinäisyys teillä?
2. **CSRD- ja ESG-raportointivelvoitteet:** Velvoitteiden vaikutukset yrityksen toimintaan ja HR-ammattilaisen rooliin.
3. **Sosiaalisen hyvinvoinnin edistäminen:** Suunnitelmat ja käytännöt yhteisöllisyyden lisäämiseksi työympäristössä.
4. **Valmius skaalattavaan mobiilisovellukseen:** Yrityksen valmiudet ja odotukset digitaalisen ratkaisun käyttöönotossa sosiaalisen hyvinvoinnin tukemiseksi.
5. **Kaksoisolennaisuusperiaatteen tuntemus:** Vastuullisen toiminnan velvoitteiden ja mahdollisuuksien tuntemus.

Toteutus ja osallistuminen

Haastattelut toteutetaan kevään 2024 aikana, alkaen maaliskuussa 2024. Osallistuminen tapahtuu videoyhteyden välityksellä (esim. Google Meet) ja haastattelun kesto on noin **45–60 minuuttia**.

Kohderyhmänä ovat keskisuurten ja suurten yritysten HR-esihenkilöt, vastuullisuusjohtajat sekä laatupäälliköt. Haastattelut ovat luottamuksellisia, ja kaikki kerätty aineisto käsitellään anonyymisti tutkimuseettisiä periaatteita noudattaen.

Miksi osallistua?

Osallistumalla autatte tutkimusta, joka voi tuottaa arvokasta tietoa työhyvinvoinnin ja vastuullisuusraportoinnin kehittämiseksi suomalaisissa yrityksissä. Haastattelut tarjoavat myös mahdollisuuden

jakaa kokemuksia ja ideoita, jotka voivat hyödyttää sekä organisaatiotanne että laajempaa työelämän kehittämistä.

Jos haluat osallistua haastatteluun tai kuulla lisää tutkimuksesta, otathan yhteyttä sähköpostitse: xxx tai puhelimitse: xxx. Sovitaan yhdessä sopiva ajankohta ja keskustelun tarkemmat yksityiskohdat.

Kiitos ajastanne ja kiinnostuksestanne!

Ystävällisin terveisin,

Arla Joensuu

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

YAMK-opiskelija, Liiketoiminnan uudistamisen ja johtamisen koulutus

8.3 Liite 3 Koodauksen visualisointia

Sanat ja teemat

1. Sosiaalisen vastuun ja työhyvinvoinnin merkitys

- Sosiaalinen vastuu
- Työhyvinvointi
- Monimuotoisuus
- Tasa-arvo
- Hyvinvoinnin tukeminen

2. Yhteistyö HR ja vastuullisuusraportoinnin välillä

- HR ja vastuullisuusraportointi
- Yhteisöllisyyden edistäminen
- Läpinäkyvyys
- Luottamuksen rakentaminen

3. Työyksinäisyyden ehkäisy ja yhteisöllisyyden vahvistaminen

- Työyksinäisyyden ehkäisy
- Yhteisöllisyyden vahvistaminen
- Psykologinen turvallisuus

4. Tiedon ja osaamisen kehittäminen vastuullisuusraportoinnista

- CSRD- ja ESG-raportointi
- Koulutus vastuullisuudesta
- Raportointiosaaminen

5. Skenaarioajattelu ja muutoshallinta

- Skenaarioajattelu
- Muutosten ennakointi
- Strateginen muutoshallinta

6. Sosiaalisen hyvinvoinnin sisällyttäminen yrityskulttuuriin

- Sosiaalinen hyvinvointi
- Yrityskulttuuri
- Yhteisöllisyys yrityksen arvoissa

7. Yksinäisyyden ehkäisy ja vertaistuen merkitys

- Vertaistuki
- Yksinäisyyden vähentäminen
- Mahdollisuus keskusteluihin

8. Opas työyksinäisyyden ja raportoinnin tueksi

- Opas HR
- Sosiaalisen hyvinvoinnin ohjeet
- Raportointivinkit

9. IRO-analyysin hyödyntäminen

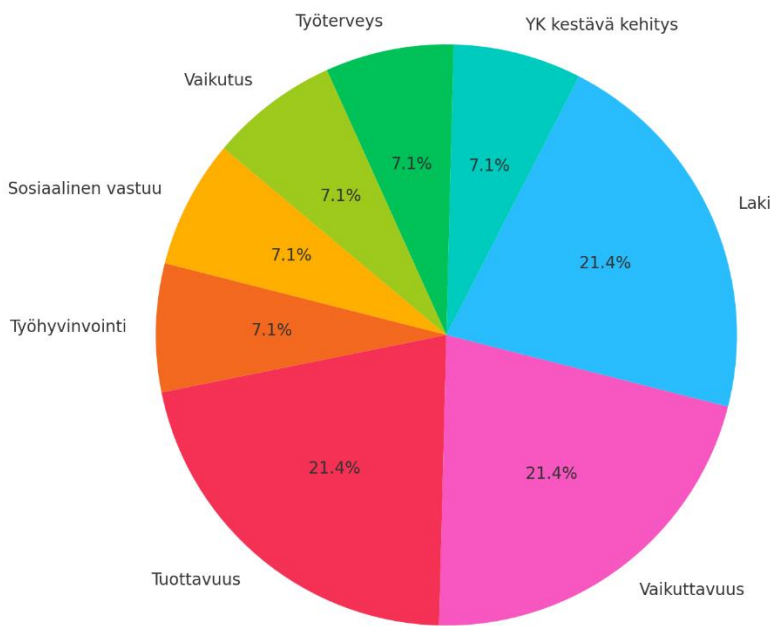
- IRO-analyysi
- IRO toimenpiteet
- IRO ja vastuullisuuden arviointi

10. Kaksoisolennaisuusperiaate

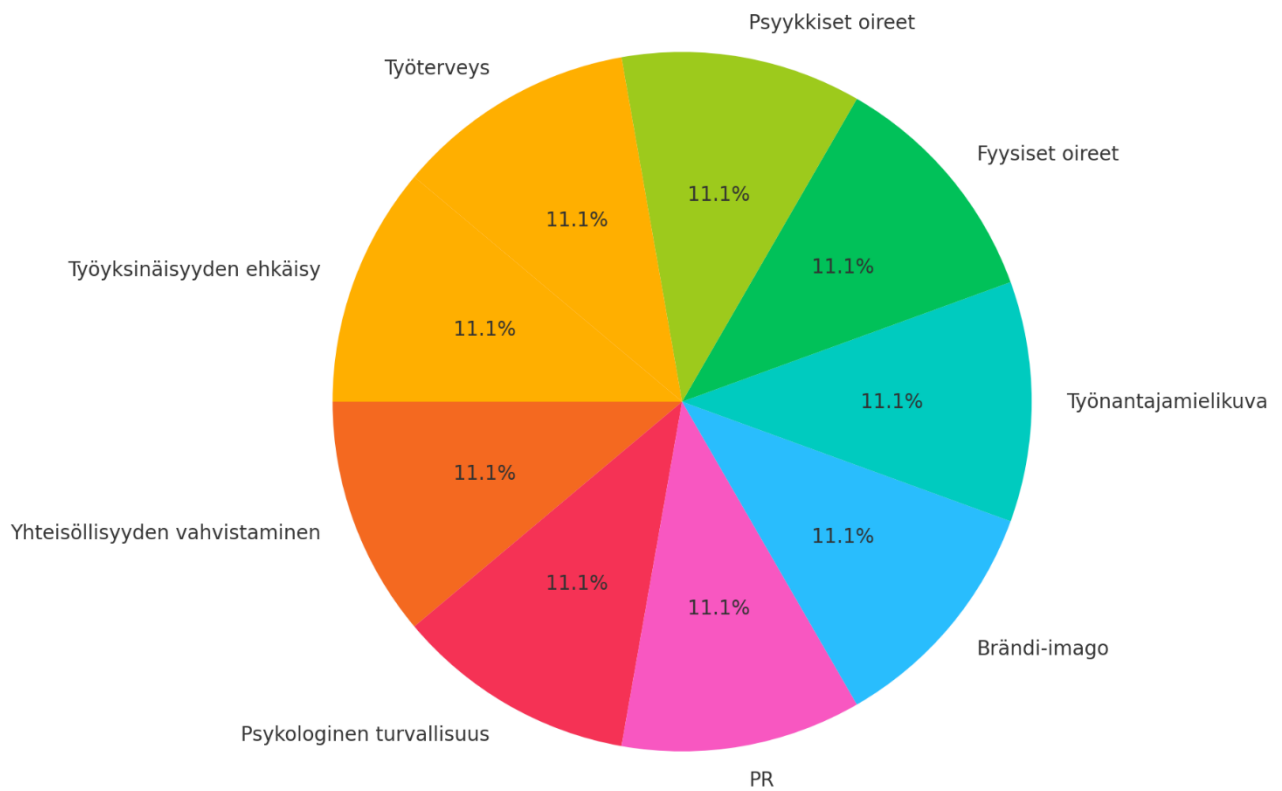
- Kaksoisolennaisuusperiaate
- Ohjeet periaatteen toteuttamiseen
- Kaksoisolennaisuuden hyödyt

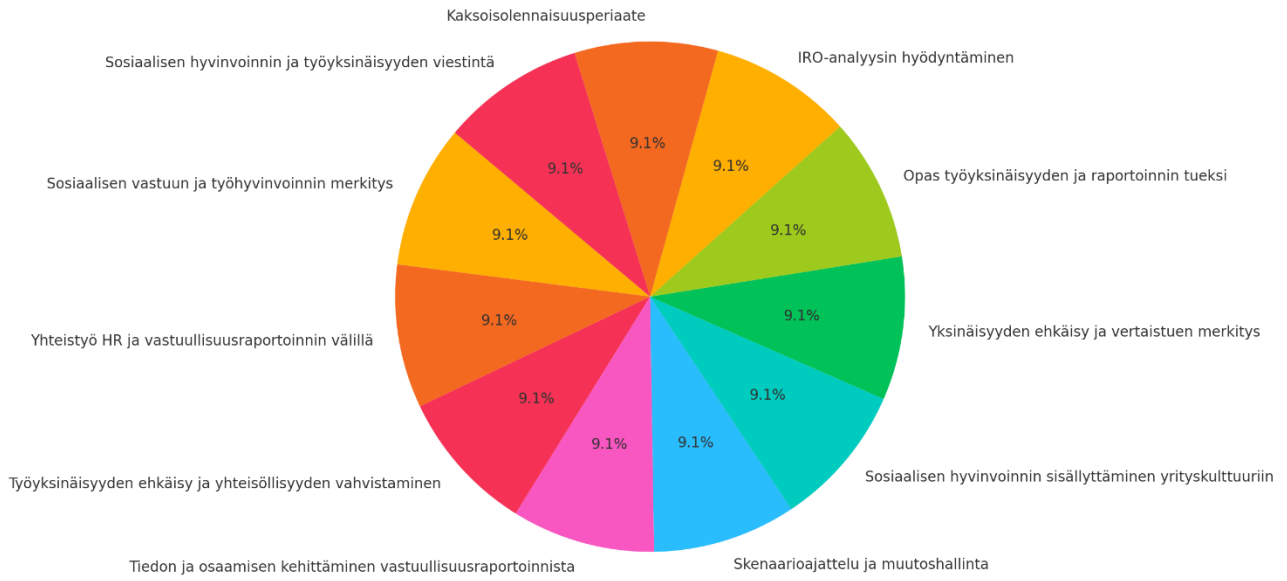
11. Sosiaalisen hyvinvoinnin ja työyksinäisyyden viestintä

- Sosiaalisen hyvinvoinnin viestintä
- Parhaat viestinnän käytännöt
- Viestintä HR tueksi



Työksinäisyyden Teemat



Yläteemat: Työyksinäisyys ja Raportointi

8.4 Liite 4 Haastattelujen toteusajankohta

Päivämäärä	Väline	Kesto	Muut huomiot
1.3.2024	Google Meet	90min	
4.3.2024	Google Meet	60min	
7.3.2024	Google Meet	60min	
8.3.2024	Google Meet	70min	
8.3.2024	Google Meet	60min	2 haastateltavaa
14.3.2024	Google Meet	60min	
26.3.2024	Google Meet	60min	
4.4.2024	Google Meet	45min	Poistettu tutkimuksesta haastateltavan pyynnöstö 1.5.2024
5.4.2024	Google Meet	80min	
12.4.2024	Google Meet	45min	
15.5.2024	Google Meet	60min	Huom. Ajankohta siirtynyt – 14.6.--> 15.6.