

OPINNÄYTETYÖ

Yhdessä ilman yhteyttä
Korkeasti koulutettujen asiantuntijoiden
kokemuksia työksinäisyydestä

Pauliina Sneck

Yhteisöpedagogi YAMK
(90 op)

Arvioitavaksi jättämisaika
4/2023

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Koulutuksen nimi: Yhteisöpedagogi YAMK

Tekijä: Pauliina Sneek

Opinnäytetyön nimi: Yhdessä ilman yhteyttä. Korkeasti koulutettujen asiantuntijoiden kokemuksia työyksinäisyydestä.

Sivumäärä: 77 ja 4 liitesivua

Työn ohjaaja Kimmo Lind

Työn tilaaja: Specia – Asiantuntijat ja esihenkilöt ry

Työyksinäisyys on tuntematon ilmiö työelämässä. Yksinäisyyden kokemuksista työssä vaietaan, koska yksinäisyys työelämäkontekstissa on aiheena vahvasti stigmatisoitunut ja keskustelunaiheena tabu. Työyksinäisyydellä tiedetään olevan vaikutusta ihmisen terveyteen ja työhyvinvointiin, ja se kuormittaa työntekijän lisäksi myös organisaatioita. Työyksinäisyyteen liittyvää tutkimusta on tehty niin Suomessa kuin ulkomailla verrattain vähän, ja tutkimuskentältä puuttuu työyksinäisyyden kokemuksellinen näkökulma.

Opinnäytetyön tilaajana oli ammattijärjestö Specia – Asiantuntijat ja esihenkilöt ry. Työn tavoitteena oli tuottaa uutta tietoa työyksinäisyyden kokemuksista korkeasti koulutettujen asiantuntijoiden näkökulmasta. Tavoite oli lisätä ymmärrystä työyksinäisyyden kokemuksista sekä työyksinäisyydestä ilmiönä, jotta yksinäisyys voitaisiin paremmin tunnistaa työelämässä.

Opinnäytetyö toteutui laadullisena kokemusten tutkimuksena, jota ohjasi fenomenologis-hermeneuttinen lähestymistapa. Tutkimusaineisto koostui kuudesta työssään yksinäisyyttä kokeneen haastattelusta. Haastateltavat työskentelivät asiantuntija- ja esihenkilötehtävissä työelämän eri sektoreilla, ja heitä kaikkia yhdisti se, että he olivat korkeasti koulutettuja ja työn tilaajan, ammattijärjestö Specia – Asiantuntijat ja esihenkilöt ry:n jäseniä.

Tutkimusaineiston yhteisistä merkityskokonaisuuksista rakentunut synteesi vahvisti työyksinäisyyden olevan luonteeltaan hyvin yksilöllinen kokemus. Siihen vaikuttivat niin omaan työhön liittyvät haasteet, työpaikan toimimattomat vuorovaikutussuhteet ja toimintakulttuuri, kokemus omasta itsestä osana työyhteisöä, kokemus suhteesta oman esihenkilön ja kollegoiden kanssa kuin henkilön persoona ja omat henkilökohtaiset taustatekijät.

Työyksinäisyyteen liittyvään tutkimukseen opinnäytetyö toi uusia näkökulmia juuri työyksinäisyyden kokemuksen henkilökohtaisesta luonteesta. Työn tilaajalle opinnäytetyön tuotti uutta tietoa sen jäsenten kokemuksista työelämässä palveluiden ja edunvalvontatyön kehittämisen tueksi.

Asiasanat: työyksinäisyys, yksinäisyys työyhteisössä, sosiaaliset suhteet, työelämä

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences

Name of the Degree Programme: Community Educator, master's degree

Author: Pauliina Sneck

Title: Together without connection. The experiences of highly educated experts on workplace loneliness.

Number of Pages: 77 and 4 attachment pages

Supervisor: Kimmo Lind

Commissioned by: Specia – The Experts and Managerial Professionals Association

Workplace loneliness is an unknown phenomenon in working life. The experiences of loneliness at work are kept silent because loneliness in the working life context is a subject strongly stigmatized and as a topic of discussion a taboo. Loneliness in work is known to have an impact on person's health and well-being at work, and it burdens not only the employee but also organizations. There has been relatively little research related to workplace loneliness both in Finland and abroad, and the research field lacks an experiential perspective of workplace loneliness.

The thesis was commissioned by the trade association Specia – The Experts and Managerial Professionals. The aim of the thesis was to produce new information about the experiences of workplace loneliness from the perspective of highly educated experts. The goal was to increase understanding of the experiences of workplace loneliness and of loneliness at work as a phenomenon, so that it could be better recognized in working life.

The thesis was carried out as a qualitative study of experiences, guided by a phenomenological-hermeneutic approach. The research material consisted of six interviews with people who had experienced loneliness at work. The interviewees worked in expert and foreperson positions in various sectors of working life and were all united by being highly educated and members of Specia – The Experts and Managerial Professionals Association.

The synthesis built from the common meaning entities of the research material confirmed that workplace loneliness is a very individual experience in nature. It was influenced by the challenges related to one's own work, the dysfunctional interaction relationships and operating culture of the workplace, the experience of oneself as part of the work community, the experience of the relationship with one's foreperson and colleagues as well as the person's personality and personal background factors.

The thesis brought new perspectives to the research related to workplace loneliness, precisely about the personal nature of the experience of workplace loneliness. For the client, this thesis produced new information about the experiences of its members in working life to support the development of services and advocacy work.

Keywords: workplace loneliness, social relations, working life

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	6
	1.1 Opinnäytetyön taustaa.....	8
	1.2 Holistinen ihmiskäsitys ja kokemuksen tutkimus.....	9
	1.3 Työn tilaaja ja kohderyhmä	10
2	YKSINÄISYYS TYÖELÄMÄKONTEKSTISSA	13
	2.1 Näkökulmia koettuun yksinäisyyteen.....	13
	2.2 Mitä yksinäisyydestä työelämässä tiedetään nyt?.....	17
3	TAVOITE JA TUTKIMUSMENETELMÄ.....	20
	3.1 Fenomenologis-hermeneuttinen kokemuksen tutkimus	20
	3.2 Tutkimuksen rakenne.....	23
4	TUTKIMUKSEN EETTISET KYSYMYKSET	24
5	TOTEUTUS JA AINEISTO.....	27
	5.1 Tutkimuskutsu ja kohderyhmä.....	27
	5.2 Avoin haastattelu	29
6	AINEISTON ANALYSOINTITAPA.....	33
	6.1 Kokonaiskäsitys aineistosta	34
	6.2 Aineiston tiivistäminen ja kuvailu	34
	6.3 Merkitysten löytäminen ja erottaminen tutkittavan ilmiön näkökulmasta	37
	6.4 Merkityskokonaisuuksien hahmottaminen ja synteessin muodostaminen yksilötasolta yleiselle tasolle.....	38
7	TULOKSET.....	42

7.1	Synteesi työyksinäisyyden kokemuksista	42
7.2	Subjektiiivisten kokemusten suhde aiempaan tutkimukseen	45
8	POHDINTA	59
9	LUOTETTAVUUS JA ARVIOINTI.....	66
10	LOPUKSI.....	68
10.1	Kehittämisideat työn tilaajan kanssa	68
10.2	Loppusanat.....	70
	LÄHTEET	72
	LIITTEET	78

1 JOHDANTO

Yksinäisyyden kokemus työssä on vaiettu aihe. Sitä pidetään herkästi häpeällisenä asiana, jota vähätellään tai sivuutetaan ja siksi ilmiö jää usein työyhteisöissä vähemmälle huomiolle. Työelämä nähdään oletusarvoisesti sosiaalisena ympäristönä, mutta se ei suojele ihmisiä yksinäisyyden kokemuksilta. Ihminen voi kokea olevansa yksinäinen myös muiden ihmisten seurassa. Työelämäkontekstissa yksinäisyys näyttäytyy muun muassa ihmisen kaipuuna merkityksellisempään yhteyteen toisten ihmisten kanssa. (Wright & Silard 2021, 1060–1061.)

Työssä koettu yksinäisyys eli työyksinäisyys on sekä käsitteenä että ilmiönä vasta hiljattain tullut osaksi suomalaista työelämäkeskustelua (Tanskanen 2022a). Outi Köhler (2021) huomasi väitöskirjassaan työyksinäisyyden olevan tuntematon ilmiö työyhteisöissä. Löydökset yksinäisyyden kokemuksista nousivat aineistosta esiin yllättäen ja Köhler arvioi syyksi sen, että yksinäisyyden kokemuksia työelämässä voi olla vaikea sanoittaa. Yksinäisyyden kokemukset voivat siis olla organisaatioissa näkymättömissä. (Turun Yliopisto 2021.)

Koronapandemian aikaan joka neljäs työkäinen kertoi kokeneensa yksinäisyyttä (Leppänen 2021). Pakotettu ja yhtäkkinen etätyöaallo nosti esille työyksinäisyyden ilmiön, jota mediassa ja työelämäkeskusteluissa sivuttiin esimerkiksi etätyöstä johtuvan toimintakulttuurin muutoksen (Maukonen 2020) sekä etäjohtamisen näkökulmista (Mäentausta 2021). Työyksinäisyyden kokemukset eivät rajoitu kuitenkaan vain poikkeusaikaan, vaan ilmiö on huomattavasti moniulotteisempi ja sen olemassaolo on tunnistettu jo paljon ennen maailmanlaajuisia etätöihin eristäytymistä. Tutkimusta aiheesta ovat tehneet esimerkiksi Wright (2005), Lam & Lau (2012) sekä Erdil & Ertosun (2012).

Työyksinäisyydellä voi olla vaikutusta työntekijän toimintakykyyn, työstä suoriutumiseen sekä kykyyn hakeutua yhteistyöhön muiden kanssa (Tanskanen, Siiriäinen, Kemppinen, Mäkelä & Urrila 2023). Työyksinäisyys on myös liitetty vakavasti työhyvinvointia heikentäviin tekijöihin kuten työuupumukseen (Seppälä & King 2017; Tanskanen 2022b). Työyksinäisyys kuormittaa työntekijän lisäksi myös organisaatioita. Yksinäiset työntekijät ovat tyytymättömämpiä työhönsä ja he vaihtavat suuremmalla todennäköisyydellä työpaikkaa. (Achor, Kellerman, Reece & Robichaux 2018.)

Sen lisäksi, että yksinäisyys työelämässä on aiheena vahvasti stigmatisoitunut (Vatanen 2022), työyksinäisyyteen liittyvää empiiristä tutkimusta on vasta hyvin vähän (Wright ym. 2021; Tanskanen 2022a). Työyksinäisyyden käsitettä tutkineet Sarah Wright ja Anthony Silard

(2021) esittävät, että työyksinäisyyteen liittyvässä tutkimuksessa tulisi antaa tilaa laadullisille tutkimuksille, joissa näkökulmana ovat työyksinäisyyden kokemukset (Wright ym. 2021, 1067).

Tässä opinnäytetyössä tutkin sitä, mitä työyksinäisyys on kokemuksena antamalla äänen sitä kokeneille. Olen haastatellut työssään yksinäisyyttä kokeneita ihmisiä, joita yhdistää se, että he ovat korkeasti koulutettuja ja työn tilaajan, ammattijärjestö Specia – Asiantuntijat ja esihenkilöt ry:n jäseniä.

Lähestyn haastateltavieni subjektiivisia työyksinäisyyden kokemuksia fenomenologis-hermeneuttisella tutkimusasetteella. Fenomenologinen tutkimus on kiinnostunut ihmisen kokemuksista sellaisina, kuin ne ihmiselle itselleen näyttäytyvät, ja hermeneuttisuus on näiden kokemusten ymmärtämistä ja tulkintaa (Laine 2018, 31–32). Tutkimuksen lähtökohtana ei ole tulosten yleistettävyyys, sillä jokaisen ihmisen kokemukset ovat yksilöllisiä. Toimimme kuitenkin jatkuvasti yhdessä toisten kanssa rakentaen yhteisiä merkityksiä kokemistamme asioista, ja tämän vuoksi subjektiivisista kokemuksista voi paljastua joitain sellaisia piirteitä, joita myös muut voivat ymmärtää. (Laine 2018, 32.)

Fenomenologinen ihmisiin liittyvä tutkimus perustuu ajatukseen, että ihmisellä on kahdenlainen suhde maailmaan, jossa hän elää. Samaan aikaan ihminen sekä rakentuu tuosta maailmasta että vaikuttaa siihen myös itse. Tutkimuksessa mielenkiinnon kohteena on yksilön näkökulma eli ihmisen minäperspektiivi. Fenomenologia on kiinnostunut siitä, mikä ilmenee ihmisen omana kokemuksena. Siitä, mikä on syntynyt hänen omassa kokemusmaailmassaan. Kokemusmaailma taas rakentuu jokaiselle ihmiselle oman elämänhistorian tuloksena. Elämänhistoria vaikuttaa siihen, miten ihminen tarkastelee itseään ja ympäröivää maailmaa suhteessa toisiin, ja siihen liittyvät niin ihmisen aikaisemmat kokemukset, tunteet, arvot kuin se, miten hän käsittää ympäröivää todellisuutta. Tämän elämämaailman kautta ihminen kokee ja tulkitsee kokemaansa, ja rakentaa käsitystään maailmasta. (Laine 2018, 29–32.)

Tarkoitukseni ei ole tarkastella työyksinäisyyttä tarkkaan määritellyn käsitteen kautta, vaan lähestyn sitä yksilöiden subjektiivisesta näkökulmasta. Työyksinäisyyden kokemukset ovat muodostuneet haastateltavien omassa elämässä ja ovat tosia sellaisinaan (Perttula 2008, 135–137). Haastattelujen avulla kerättyjen yksilöllisten kokemusten kuvailu ja niistä tekemäni tulkinnat voivat kuitenkin auttaa ymmärtämään työyksinäisyyden ilmiötä yleisellä tasolla ja

tehdä työyksinäisyyttä kokemuksena yleisessä työelämäkeskustelussa näkyvämmäksi ja tunnistettavammaksi. Tämä osaltaan voi poistaa työyksinäisyyteen liittyvää stigmaa ja häpeää.

1.1 Opinnäytetyön taustaa

Ajatus opinnäytetyön aiheesta syntyi, kun työskentelin myös itse koronapandemian vuoksi pakotetusti etätöissä. Eräässä keskustelussa kollegani kanssa kerroin havahtuneeni siihen, ettei kukaan työyhteisöstämme ollut ottanut minuun pitkään aikaan yhteyttä vain kysyäkseni minulta, miten minulla menee. Saamani yhteydenotot viestein olivat liittyneet jonkin työtehtävän hoitamiseen. Työskentelin itsenäisessä asiantuntijaroolissa, johon liittyi muiden työtä tukevia elementtejä. Etätöissä huomasin usein jääväni yksin omien työtehtävieni kanssa. Minulla ei ollut sellaista kollegaa työyhteisössäni, jonka kanssa olisin voinut reflektoida työni substanssiin liittyviä asioita. Työyhteisö oli minulle tärkeä, mutta organisaatiossa tapahtuneiden muutosten vuoksi minulla ei tuohon aikaan ollut varsinaisesti mitään tiimiä, johon olisin kuulunut. Minulle läheinen työstävä oli hiljattain siirtynyt uuteen työpaikkaan ja noihin aikoihin huomasin kokevani valtavaa yksinäisyyden tunnetta työssäni. Yksinäisyyden kokemus helpottui ajan myötä. Koin olevani tärkeä osa työyhteisöä jokaisessa kohtaamisessa työyhteisön jäsenten kanssa. Kokemus oli kuitenkin niin tiedostettu ja voimallinen, että se sai minut pohtimaan työssä koettua yksinäisyyttä ilmiönä, jolla voi olla valtava vaikutus ihmisen hyvinvointiin.

Olen työskennellyt monenlaisten työyhteisöjen toimintaan liittyvien kehittämisprojektien parissa sekä toiminut myös itse esihenkilönä. Lisäksi olen ollut työsuojeluvaltuutetun roolissa mukana selvittämässä työyhteisön haastavia vuorovaikutustilanteita. Halusin lähteä tarkastelemaan opinnäytetyössäni työyksinäisyyttä yksilöllisten kokemusten kautta, koska olen tehnyt urapolkuni aikana havainnon: työntekijät ovat olleet usein sivustaseuraajan roolissa asioissa ja muutoksissa, jotka koskevat heitä itseään. Johtamiselle ja esihenkilötyölle asetetaan samanaikaisesti kovia vaatimuksia, mutta työntekijät itse ovat jääneet passiiviseen rooliin asioissa, jotka koskevat heitä itseään ja heidän työhyvinvointiaan. Kyse on ollut yhtä lailla osallistamisen puutteesta kuin siitä, etteivät työntekijät ole halunneet tai kokeneet voivansa vaikuttaa asioihin. Nämä ovat subjektiivisia havaintojani ja näin ei kaikkialla suinkaan ole. Kuitenkin nämä kokemukset ja tarinat, jotka minulle on työelämästä matkan varrella tarttuneet mukaan, ovat vaikuttaneet siihen miksi ajattelin niin vahvasti, että jokaisella ihmisellä tulisi

olla yhtäläiset oikeudet ja mahdollisuudet vaikuttaa itseään ja omaa hyvinvointiaan koskeviin asioihin, myös työelämässä.

Yksinäisyys muutoin kuin työelämäkontekstissa on itselleni tuttua, ja hyvin henkilökohtainen kokemus. En itse koe häpeää siitä, että olen sekä joutunut että saanut elämäni varrella tuntea yksinäisyyttä. Se on ollut asia, jolla on ollut vaikutusta siihen mitä ajattelen itsestäni ja ympäröivästä maailmasta ylipäätään. Omat yksinäisyyden kokemukseni eivät ole niinkään eristäneet minua siitä todellisuudesta missä elän muiden ihmisten kanssa, vaan antaneet erilaisia eväitä tarkastella omaani ja muiden elämää etäältä, merkittäviä oivalluksia samalla tehden.

1.2 Holistinen ihmiskäsitys ja kokemuksen tutkimus

Fenomenologista tutkimusta voidaan kutsua tutkimusasetteeksi, jota edeltää tutkijan reflektio liittyen tutkittavaan ilmiöön sekä ihmiskäsitykseen (Lehtomaa 2008, 163). Ihmiskäsitys kuvastaa sitä tapaa, jolla ymmärrämme itseämme, muita ihmisiä sekä suhdettamme maailmaan, jossa elämme (Lehtomaa 2008, 164; Laine 2018, 30). Menetelmä edellyttää tutkijan esiymmärryksen paljastamista (Moilanen & Räihä 2018, 57), joka tarkoitti käytännössä sitä, että minun tehtäväni oli tulla tietoiseksi siitä, mikä on oma suhteeni tutkittavaan aiheeseen. Omat kokemukseni yksinäisyydestä, joista kerroin edellisessä luvussa, ovat osa minun esiymmärrystäni. Tutkimusta tehdessä tämä esiymmärrys tuli laittaa sivuun, jotta voisin ymmärtää haastateltavieni kokemuksia juuri sellaisina, kuin he niistä minulle kertoivat.

Kokemukset rakentuvat merkityksistä, joita haastateltavat ilmiölle antavat. Kokemuksia tutkittaessa tutkitaan juuri näitä merkityksiä ja sitä, miten ne rakentuvat. (Perttula 2008, 116–117; Laine 2018, 31.) Hermeneuttinen tutkimus on kiinnostunut näiden merkitysten ketjuista (Perttula 2008, 142) ja tuo fenomenologiseen tutkimukseen mahdollisuuden ymmärtää ja tehdä tulkintoja (Laine 2018, 33).

Kun pohdin tutkimusmenetelmällisiä lähtökohtia opinnäytetyölle, löysin itseni holistisen ihmiskäsityksen ääreltä. Holistinen ihmiskäsitys on psykologi ja filosofi Lauri Rauhalan kehittämä teoria ihmisen olemassaolosta (Jussila 2022). Holistisuus eli kokonaisvaltainen ihmiskäsitys näkee ihmisen koostuvan psyykkishenkisestä olemassaolosta eli tajunnallisuudesta, kehollisuudesta sekä situationaalisuudesta, joka tarkoittaa sitä, miten ihminen rakentuu todellisuuteen oman elämäntilanteensa kautta (Rauhala 2014, 32). Fenomenologit ajattelevat, että ihmiset rakentavat yhdessä sitä maailmaa, jossa elämme ja

jokainen ihminen myös rakentuu itse tuossa samassa maailmassa (Laine 2018, 30). Näin ajatellen ihminen on kokonaisuus myös työelämässä. Voimme toimia työpaikalla eräänlaisen työroolin kautta, mutta tämä työroolikin on muovautunut meille kaikista niistä kokemuksista, oivalluksista ja arvoista, jotka ovat kertyneet meille koko elämämme aikana. Ihminen on samanaikaisesti myös yhteisöllinen, koska ne merkitykset, joiden kautta ymmärrämme todellisuutta, kumpuavat yhteisöistä, joiden jäsenenä kasvamme (Laine 2018, 31). Holistinen ihmiskäsitys ja sen rooli työelämässä merkitsee minulle inhimillisyyttä. Sitä, että on ainakin mahdollisuus sille, että voisimme olla kokonainen oma itsemme myös työpaikalla. Näiden ajatusten sekä Lauri Rauhalan ihmiskäsitykseen perehdyttyäni löysin itseni lukemasta, miten ihmisen kokemuksia voidaan tutkia.

Kokemuksen tutkimuksen kenttä, fenomenologia ja hermeneutiikka eivät olleet itselleni tuttuja entuudestaan. Olen työntekijänä ja myös ihmisenä sellainen, että minulla on tarve nähdä ikään kuin asioiden taakse, ja olen kiinnostunut siitä, miksi asiat ovat niin kuin ne ovat. Yhteisöpedagogin ylemmän ammattikorkeakoulun opinnot antavat monenlaisia menetelmiä ja työkaluja yhteisöjen kehittämisen tueksi, mutta itselleni opinnot ovat pitkin matkaa lisänneet taas ymmärrystäni ympärilläni olevasta maailmasta, ihmisistä ja ihmisyydestä. Olen ajatellut ennen opintoja ja ajattelen edelleen, että ihmisten ja yhteisöjen toimintaan liittyvässä kehittämisessä tarvitaan tavoitteiden, mittareiden ja tulosten rinnalle myös läsnäoloa, sensitiivisyyttä, empatiaa ja kykyä nähdä ja kuulla toinen ihminen omana itsenään. Mitä enemmän perehdyin kokemuksen tutkimukseen, sitä selkeämmältä opinnäytetyön toteutus juuri tässä muodossa alkoi tuntumaan.

Pidän tärkeänä kuitenkin korostaa sitä, että opinnäytetyöni on ylemmän ammattikorkeakoulun tutkimuksellinen kehittämistyö, jonka tarkoituksena on ratkoa työelämän todellisia ongelmia ja tuottaa näiden tueksi myös konkreettisia kehittämis ehdotuksia (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2022). Vaikka lähestymistapani ja käyttämäni tutkimusmenetelmä on varsin filosofinen, tehtäväni on ensisijaisesti tuoda työelämäkeskusteluun uutta perspektiiviä työkyksinäisyydestä ja työn tilaajalle työkaluja oman toimintansa kehittämisen tueksi.

1.3 Työn tilaaja ja kohderyhmä

Työn tilaajana on ammattijärjestö Specia – Asiantuntijat ja esihenkilö ry (myöhemmin Specia). Specia on työelämän moniosaajien ammattijärjestö, jonka jäsenet ovat korkeasti koulutettuja hallinnon, kehittämisen ja suunnittelutyön asiantuntijoita ja esihenkilöitä työelämän eri

sektoreilla. Sen jäsenet työskentelevät tyypillisesti hallinnon, henkilöstöhallinnon ja osaamisen kehittämisen parissa sekä koulutus-, opetus- ja työllisyysalan asiantuntijoina. Osa jäsenistä työskentelee myös järjestötehtävissä sekä projektiammatillisina eri kokoisissa organisaatioissa. (Specia ry 2022a.)

Jäseniä Speciasa on noin 7000 ja se on Akavan Erityisalojen jäsenjärjestö, ja tätä kautta osa työmarkkinakeskusjärjestö Akavaa. Specian tehtävänä on tehdä ammatillista edunvalvontaa jäsentensä aloilla. Edunvalvontaa tehdään yhteistyössä Akavan Erityisalojen sekä Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKOn sekä yksityisen sektorin neuvottelujärjestö YTN:n kanssa. Ammattijärjestö tarjoaa jäsenilleen työmarkkinaedunvalvonnan lisäksi työttömyysturvan sekä laki- ja työsuhdeneuvontaa, ura- ja osaamisen kehittämisen palveluita sekä muita jäsenetuja. (Specia ry 2022a.)

Suomessa moniosaaja-sana on yleistynyt vasta viime vuosina (Ruuska 2022, 49). Moniosaaja ja sen rinnalla yleistynyt generalisti kulkevat käsitteinä usein lähekkäin, ja molemmille on yhtä haastavaa löytää selkeää ja yksimielistä määritelmää. Generalistiin liitetään usein ajatus ihmisestä, joka on opiskellut yleissivistäviä aineita ja jonka pohjakoulutus ei ole tähännyt selkeästi johonkin tiettyyn ammattiin (Ruuska 2022, 49). Moni Specian jäsenistä onkin valmistunut generalistisilta aloilta, kuten kasvatustieteistä tai humanistisilta aloilta. Jäsenten koulutustaustat vaihtelevat, sillä ammattijärjestöön liitytään ennen kaikkea osaamisperusteisesti. Jäsenen ammattitaito ja osaaminen voi rakentua hyvin erilaisista kokonaisuuksista, ja joskus useammasta tutkinnostakin. (Specia ry 2022a.) Specia tiivistää moniosaajuuden monialaiseksi asiantuntijuudeksi, haluksi oppia uutta ja luoda vuoropuhelua. Moniosaajat ovat uteliaita, innovatiivisia ja heitä yhdistää halu kehittyä ja oppia yhdessä toisten kanssa. (Specia ry 2020a.) Specian vuonna 2020 teettämässä Arvotutkimuksessa kävi ilmi, että moniosaajuuteen liittyy haasteita mm. oman työuran suunnan löytämiseen ja siihen, että moniosaajia eteenpäin ajava halu oppia jatkuvasti uutta voi olla samalla myös kuormittavaa. Moniosaajuuden ja oman osaamisen sanoittaminen on haastavaa ja ajoittain myös kuormittavaa, sillä moniosaajien täyttää potentiaalia ei osata vielä täysin hyödyntää työelämässä. (Specia ry 2020.) Yhtenä Specian strategisena tavoitteena onkin lisätä moniosaajien arvostusta ja hyvinvointia työelämässä (Specia ry 2022b).

Specia on aikaisemminkin tuottanut laadullista tutkimusta jäsentensä kokemuksista työelämässä. Osittain etnografisesti toteutetussa Arvotutkimuksessa (2020) selvisi, että Specian jäsenten työelämässä jaksamista haastavat puutteellinen yhteisöllisyys, yksinäisyys sekä

negatiivinen ilmapiiri työyhteisöissä (Specia ry 2020b). Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia Specian jäsenten eli työelämän moniosaajien työyksinäisyyden kokemuksia, ja antaa tilaajalle uusia näkökulmia Specian palveluiden ja edunvalvontatyön kehittämiseksi.

2 YKSINÄISYYS TYÖELÄMÄKONTEKSTISSA

Juha Perttulan (2008) mukaan tiedon ehtona on yleensä pidetty tarvetta operationalisoida tietämisen kohde, eli aihe. Käytännössä tutkijan on siis osattava sanoa, mikä käsite viittaa mihinkin aiheeseen ja ihanteellisessa tilanteessa jokainen tietämiseen pyrkivä käyttää samaa käsitettä samasta aiheesta. Fenomenologisesti ajateltuna operationalisointi on ongelmallista, koska tällöin tutkimuksen kohteena oleva aihe rakentuu tutkijan itsensä määrittelemänä kielellisenä ilmaisuna. Yhteisesti tai yleisesti ymmärretyn käsitteen ohjatessa haastatteluja, tiedon kokemuksellinen luonne voi jäädä tunnistamatta. (Perttula 2008, 129–130.)

Minulle selvisi hyvin varhaisessa vaiheessa, että työyksinäisyyden käsite on huonosti tunnettu ja vähän käytetty (Wright & Silard 2021, 1062; Tanskanen 2022a). Koska työyksinäisyyden käsite ei ole vakiintunut työelämässä, enkä siksi voinut tietää millä tavoin haastateltavat sen mahdollisesti ymmärtäisivät, päätin ettei tutkimukseni tavoite ollut tarkastella työyksinäisyyden kokemuksia tarkan käsitteen määrittelyn kautta. Lisäksi fenomenologishermeneuttinen tutkimusote on aineistolähtöinen metodi, jossa tutkimusta ei ohjaa varsinainen teoreettinen viitekehys (Laine 2018, 36). Käytännössä olen lähestynyt työyksinäisyyttä aiheena avoimesti ja uteliaasti tutkimukseen osallistuneiden haastateltavien kokemusten näkökulmasta. Teoreettisia esimääriä ei fenomenologisessa tutkimusotteessakaan voida täysin laittaa sivuun, vaan ne tulee nähdä osana tutkijan esiyymmärrystä, joihin suhtaudutaan kriittisesti pitkin matkaa (Laine 2018, 37). Siksi lähestyin työyksinäisyyden käsitettä ja teoriaa aloittaen siitä, mitä koettu yksinäisyys oikeastaan on. Tässä luvussa nostan esille tutkimukseni kannalta mielestäni olennaisia näkökulmia koettuun yksinäisyyteen ja esittelen työyksinäisyyteen liittyvien muiden tutkimusten ja hankkeiden kautta, mitä työyksinäisyydestä tällä hetkellä tiedetään.

2.1 Näkökulmia koettuun yksinäisyyteen

Norjalaisen filosofin Lars Svendsenin (2015) mukaan tarvitsemme toisiamme tullaksemme ihmiseksi. Hänen mukaansa ihmisen inhimillisyys syntyy yhteydestä muihin ihmisiin sekä kokemuksista, jotka jaamme toistemme kanssa. Ihminen voi kokea yksinäisyyttä ollessaan myös muiden seurassa. Yksinäisyys on hänen mukaansa tunnetta siitä, ettemme ole yhteydessä kehenkään. (Svendsen 2015, 8–9.)

Yksinäisyydelle on tutkimuksissa luotu erilaisia määritelmiä, ja yksinäisyyden kokemuksia on lähestytty monenlaisten näkökulmien kautta. Yksi tunnetuimmista yksinäisyyden määritelmistä on sosiologi Robert S. Weissin näkemys sosiaalisesta ja emotionaalista yksinäisyydestä. Weiss lähestyi yksinäisyyttä ihmisten välisten vuorovaikutussuhteiden ongelmana. Sosiaalinen yksinäisyys nähdään hänen mukaansa niin, että ihmiseltä puuttuu ympäriltään toimivat ja omia sosiaalisia tarpeita tyydyttävät sosiaaliset verkostot. Ihminen voi kokea itsensä ulkopuoliseksi tai pahimmillaan näkymättömäksi. Olennaista ei ole näiden sosiaalisten suhteiden määrä, vaan se ovatko suhteet ihmiselle merkityksellisiä, ja tämä voi olla hyvin yksilöllinen kokemus. (Junttila 2016, 52–56; Junttila 2018, 16.) Emotionaalinen yksinäisyys taas liitetään vuorovaikutussuhteissa koetun emotionaalisen kiintymyksen puutteeseen (Hyttinen & Valkonen 2018, 27) eli siihen, että ihmisen elämästä puuttuu läheisiä, luottamuksen arvoisia ihmisiä (Junttila 2018, 16).

Jukka Kangasniemi (2008) esittää väitöskirjassaan fenomenologisen näkökulman yksinäisyyteen Carl Rogersin (1973) kehittämän persoonallisuusteorian kautta. Ihminen voi kokea sisäistä ristiriitaa, jos hänen on käyttäytyttävä yhteiskunnassa sosiaalisesti hyväksytyllä tavalla peläten, ettei omasta itsestään kokemaa todellista minuutta hyväksyttäisi sellaisenaan. (Kangasniemi 2008, 20.) Tämän seurauksena ihminen voi tuntea yksinäisyyttä, jos hän kokee, ettei voi olla oma itsensä vaan joutuu esittämään muuta kuin on tai joutuu toimimaan jonkin roolin kautta. Fenomenologinen yksinäisyys liitetään läheisesti eksistentiaaliseen yksinäisyyteen, joka eroaa siitä kuitenkin ajatuksella, että eksistentiaalinen yksinäisyyden kokemus voi olla myös toivottua ja myönteistä vapaaehtoista yksin olemista. Eksistentiaalinen yksinäisyyden kokemus perustuu eksistentiaalisen filosofian ajatukseen, että ihminen on lopulta aina olemassa yksin. (Kangasniemi 2008, 106.) Toinen filosofinen näkökulma ihmisen olemisesta aiheutuvaan yksinäisyyden kokemukseen on myös metafyyssinen yksinäisyys, jossa ihminen kokee olevansa tuomittu erillisyyteen muista ihmisistä, koska maailma on rakentunut ajatuksesta, että jokainen ihminen on lopulta yksin (Svendsen 2017, 19).

Siinä missä fenomenologinen näkemys korostaa nykytilan vaikutusta yksinäisyyteen, psykodynaaminen lähestymistapa peilaa lapsuuden aikaisiin kokemuksiin (Kangasniemi 2008, 20). Psykodynaaminen tapa lähestyä yksinäisyyttä näkee lapsuuden aikaisen turvattomuuden ja läheisyyden puutteen vaikuttavan aikuiselämän ihmissuhteisiin. Lapsuuden aikaiset kokemukset voivat näkyä epävarmuutena ihmissuhteissa ja vaikeuttaa niiden solmimista ja ylläpitoa, ja tämä nähdään yksinäisyyttä aiheuttavana tekijänä. (Kangasniemi 2008, 106.)

Yksinäisyys voi kokemuksena olla johonkin tiettyyn tilanteeseen sidottua, ohimenevää tai kroonista (Svendsen 2018, 26). Jukka Kangasniemen (2008) mukaan yksinäisyystutkimuksissa on esitetty näkökulma, että yksinäisyyden kokemuksella olisi vain yksi perusta, jolloin siihen vaikuttaisi vain vaihtuva kokemuksen intensiteetti. Toisaalta yksinäisyys voidaan nähdä muuttavana subjektiivisena kokemuksena, johon vaikuttavat niin ihmisen persoona, konteksti kuin ympäristöön ja kulttuurin liittyvät tekijät. Kangasniemen mukaan yksinäisyyden ilmiötä tulisi lähestyä kontekstilähtöisesti. (Kangasniemi 2008, 75.)

Yksinäisyystutkija Niina Junttila (2018) kuvaa yksinäisyyttä muuriksi ihmisen ja muun maailman välillä. Syyt tällaisen muurin rakentumiselle ovat moninaiset: sen voi rakentaa yhtäältä ihmisen ympärillä olevat vertaiset tai yhteiskunta ja yksinäisyys voi myös toisaalta olla ihmisen oma suoja, jonka hän rakentaa joko tiedostaen tai tiedostamattaan. Yksinäisyys liitetään vahvasti myös empatiakyvyttömyyteen, sillä läpi historian erilaisiksi nähtyjä ihmisiä on syrjitty ja eristetty toisista. (Junttila 2018, 11–12.) Toinen yksinäisyyteen liittyvä, ja paljon satuttavampi ilmiö on ostrakismi, joka tarkoittaa ulkopuolelle sulkemista ja torjutuksi tulemistä tahattomasti tai tahallisesti. Ostrakismi on ilmiönä kiusaamiseen, kaltoinkohteluun ja jopa väkivaltaan verrattavissa olevaa sosiaalista kipua, jota tapahtuu ympärillämme niin kouluissa, perheissä kuin työpaikoilla. (Junttila 2018, 48–51.) Ostrakismi on ihmisen sulkemista sosiaalisen yhteisön ulkopuolelle, ja se voi näkyä puhumattomuutena ja reagoimattomuutena: sillä että ihminen jää yhteisönsä sisällä täysin näkymättömäksi ja merkityksettömäksi. Kun ihminen suljetaan ulos, hän voi kokea riittämättömyyttä, kelpaamattomuutta, ja itsensä jopa vääränlaiseksi. Ostrakismi on henkistä väkivaltaa, joka aiheuttaa huomattavaa kärsimystä. (Huhtaniemi 2018.)

Yksinäisyyteen on tutkimuksissa liitetty erilaisia kielteisiä perustunteita, kuten häpeä, syyllisyys, ujous, ahdistus ja viha. Näillä tunteilla on evolutiiviseen valintaan liittyvä yhteys. Yksinäisyys voi olla varoittava signaali siitä, että yhteys ihmisen selviytymisen kannalta tärkeisiin yhteisöihin on huonossa tilassa. (Saari 2016, 21–22.) Evoluution näkökulma esittää yksinäisyyden toimintamekanismin olevan sama kuin mikä tahansa tunne, joka saa ihmisen havahtumaan johonkin kielteiseen asiaan tai tilanteeseen ja hakemaan siihen ratkaisua. Ihminen voi samanaikaisesti kiinnittää huomiotaan mahdollisesti toteutuviin sosiaalisiin tilanteisiin ja toisaalta olla valppaana tunnistaakseen potentiaaliset vaaratilanteet. Yksinäisyyttä kokevalle sosiaalisiin tilanteisiin hakeutuminen voi olla haastavampaa, koska taustalla on pelko

epäonnistumisesta. Pelko ja vaaratilanteiden jatkuva huomiointi voi aiheuttaa sitä, että ihminen tulkitsee sosiaalisia tilanteita jo ennakkoiden negatiivisiksi. (Junttila 2016, 53–55.)

Yksinäisyys eroaa yksin olemisesta juuri siihen liitettyjen negatiivisten tunnekokemusten takia (Junttila 2018, 37; Wright & Silard 2021, 1063). Yksin oleminen ei ilmaisuna ole välttämättä positiivinen tai negatiivinen, mutta siihenkin voi liittyä ilmaisuna latautuneisuutta, mikäli ihminen esimerkiksi kokee tulleen jätetyksi yksin. Yksin oleminen voi olla myös toivottua ja itse valittua, ja joskus ihmiselle varsin tarpeellistakin. (Svendsen 2017, 20.) Tällaisesta yksinäisyyden kokemuksesta käytetään myös käsitettä vapaaehtoinen yksinäisyys (solitude), jossa ihminen voi vetäytyä sosiaalisista tilanteista tietäen, että hän voi aina palata niihin takaisin (Junttila 2016, 54–55).

Tutkija Siiri-Liisi Kraavin (2021) mukaan yksinäisyyden vaikutusmekanismien kokonaisuus on monimutkainen asia, jota tutkitaan edelleen. Se kuitenkin tiedetään, että pitkittyneellä yksinäisyyden kokemisella on vakavia terveyshaittoja. Kraav määrittelee yksinäisyyden tunteeksi, joka on ihmisen omakohtainen kokemus. Yksinäisyys eroaa hänen mukaansa sosiaalisesta eristäytyneisyydestä muun muassa tutkimuksen tavalla: siinä missä sosiaalista eristäytyneisyyttä mitataan ihmiskontaktien määrällä, kokemuksen tutkiminen on laadullista. (Flinkkilä 2021.)

Yksinäisyyttä työelämässä kutsutaan työyksinäisyydeksi (Tanskanen 2022b). Työelämäkontekstiin sijoitettuna yksinäisyyden kokemus nähdään nimenomaan negatiivisena tunnereaktiona, joka syntyy epätydyttäviksi koetuista sosiaalisista suhteista työhön liittyen (Wright 2005; Wright ym. 2021; Tanskanen 2022b). Aikuisiän yksinäisyyttä tarkastelleet Hyttinen & Valkonen (2018) pitävät olennaisena työikäisten yksinäisyyden kokemusten tarkastelua vuorovaikutussuhteiden näkökulmasta (Hyttinen & Valkonen 2018, 27). Työelämässä yksinäisyys liitetään siis vahvasti sosiaalisiin vuorovaikutussuhteisiin ja niiden laatuun. Kuten Kangasniemi (2008, 75), kontekstilähtöisyyttä korostavat myös työyksinäisyyden käsitettä määritelleet Sarah Wright ja Anthony Silard (2021). He lähestyvät yksinäisyyden käsitettä moniulotteisena subjektiivisena kokemuksena. Wrightin ja Silardin mukaan yksinäisyyttä on lähestytty niin kognitiivisesta, ihmisen käyttäytymiseen kuin kokemukseen liittyvien seurausten näkökulmasta. Se nähdään yhtä lailla tunteena, aistimuksena kuin psyykkis-henkisenä representaationa. Yhteistä näille lähestymistavoille on yksinäisyyden kokemuksen negatiivinen ulottuvuus. (Wright ym. 2021, 1063.)

2.2 Mitä yksinäisyydestä työelämässä tiedetään nyt?

Työyksinäisyyttä on tutkittu verrattain vähän (Wright & Silard 2021; Tanskanen, Siiriäinen, Kemppinen, Mäkelä & Urrila 2023, 2; Vaasan yliopisto 2023a). Huomasin etsiessäni siitä tehtyjä tutkimuksia, että ylipäätään sana *työyksinäisyys* on näkynyt työelämään liittyvissä keskusteluissa esimerkiksi LinkedInissa vasta hyvin vähän aikaa, ja hyvin harvakseltaan. Seurasin aktiivisesti keskusteluja aihetunnisteilla koko opinnäytetyöprosessini ajan ja mieleeni jäi erityisesti Piironen (2023) aloittama keskusteluketju, jonka alussa hän pohti, voiko työyksinäisyydestä ylipäätään puhua LinkedInissa.

Yksinäisyystutkimusta on tehty erityisesti psykologian, sosiologian ja lääketieteen aloilla. Työikäisten yksinäisyyteen liittyvä tutkimus on toteutunut pääosin kvantitatiivisin menetelmin ja kohdistunut erityisesti yliopisto-opiskelijoiden kokemuksiin yksinäisyydestä. (Hyttinen & Valkonen 2018, 26–27.) Hyttinen & Valkonen (2018, 32) esittävät syyksi työikäisiin kohdistuneen yksinäisyystutkimuksen vähäisyydelle sen, että työikää ei olla nähty elämänvaiheena, jota leimaisivat vastaavat yksinäisyydelle altistavat riskitekijät kuin nuoruudessa tai vanhuudessa. Yksinäisyystutkimus on yleisesti monitieteellistä tutkimusta, jossa yksinäisyyden aihetta tarkastellaan erilaisista teoreettisista lähtökohdista useiden erilaisten metodien ja aineistojen kautta (Saari 2016, 12). Valtaosa tutkimuksesta on keskittynyt tutkimaan sitä, kuinka paljon yksinäisyyttä esiintyy, mutta yksinäisyyden syntymekanismia ja siihen liittyviä syy-seuraussuhteita sekä terveysvaikutuksia on myös tutkittu niin laadullisilla kuin määrällisillä aineistoilla (Saari 2016, 12–13).

Työikäisten ihmisten yksinäisyyttä on tutkittu mm. yksinäisten vuorovaikutussuhteisen rakentumisen ja vuorovaikutuskäyttäytymisen näkökulmasta. Tutkimus on keskittynyt pääosin läheisiin vuorovaikutussuhteisiin sekä ystävä- ja tuttavaverkostoihin. Työyhteisön sisällä tapahtuvat vuorovaikutussuhteet ja niiden vaikutus yksinäisyyden kokemuksiin ei ole ollut aikaisemmin tutkimuskohteena, vaikka monille ihmisille juuri työyhteisön ihmisten väliset suhteet ovat tärkeitä työssäjaksamisen kannalta. Salli Hyttisen ja Tarja Valkosen vuonna 2018 julkaistu katsausartikkeli jäsentää vuosien 2006–2017 aikana julkaistua työikäisten yksinäisyyteen ja vuorovaikutussuhteisiin liittyvää tutkimusta. Hyttinen ja Valkonen nostavatkin johtopäätöksissään esille tarpeen tutkimukselle, jossa aikuisten kokemaa yksinäisyyttä tarkastellaan työelämäkontekstissa. (Hyttinen & Valkonen 2018, 26–33.)

Vuoden 2022 aikana Vaasan Yliopistossa toteutettiin hanke, joka tutki työyksinäisyyttä etä- ja hybridityössä (Vaasan Yliopisto 2022). Hankkeen vastaava tutkija Jussi Tanskanen (2023) nostaa esille yksinäisyyteen liittyvät terveyshaitat niin mielenterveyden kuin fyysisen terveyden näkökulmasta. Hän esittääkin, että myös työyksinäisyyteen voi liittyä vaikutuksia ihmisen terveyteen ja työhyvinvointiin. Tällaisia tekijöitä voivat Tanskanen mukaan olla muun muassa työuupumus, stressi, kokemus työn imun puuttumisesta, tyytymättömyys omaan työhön tai heikompi työssä suoriutuminen. Lisäksi hän nostaa esille työyksinäisyyden vaikutuksen organisaatioon, sillä työyksinäinen voi kokea työstä suoriutumisen vaikeuden lisäksi tarvetta vaihtaa työpaikkaa. (Vaasan yliopisto 2023b.)

Tutkimusten ohella yksinäisyystyöstään tunnettu järjestö Helsinki Missio ry on lanseerannut Work To Belong -ohjelman, jonka tavoitteena on ”poistaa työelämän yksinäisyyttä”. Se kertoo verkkosivuillaan, että Work to Belong -sertifikaattia voivat hakea yritykset ja organisaatiot. Ohjelma on maksullinen. Organisaatiot voivat osallistua ohjelmaan, jonka kautta ne saavat käyttöönsä työkaluja yksinäisyyden vähentämiseksi työyhteisössä. Ohjelmaan kuuluu alkukartoitus, tavoitteiden asettaminen sekä suunnitelman laatiminen. Tämän jälkeen työyhteisössä otetaan käyttöön sopivat työkalut ja toimenpiteet, ja toimintaa arvioidaan vuosittain sertifikaatin jatkuvuuden näkökulmasta. (Helsinki Missio 2023.) Helsinki Missio ry on julkaissut myös Työelämän yksinäisyys -barometrin vuonna 2022, jonka mukaan joka neljäs suomalainen kokee yksinäisyyttä työyhteisössä (Helsinki Missio 2022, 2). Barometristä uutisoitiin mediassa sen julkistamisen jälkeen nostoen erityisesti esille, että nuoret kokevat työyksinäisyyttä yleisemmin kuin muut. Myös työpaikkaostrakismia oli kokenut lähes kolmannes alle 30-vuotiaista vastaajista. (Möller, 2022.)

Väitöskirjatutkija Outi Köhler sanoo työyksinäisyyttä käsittelevässä uutisessa, että työyksinäisyyden tunnistamiseksi tarvitaan tutkimusta, jonka avulla saadaan työyksinäisyyteen liittyviä käsitteitä, joita voidaan mitata. Kun työyksinäisyyttä osataan tunnistaa paremmin, siitä toivottavasti uskalletaan puhua myös avoimemmin. (Leppänen 2021.) Vaasan yliopiston tutkimushanke etä- ja hybridityöhön liittyvästä työyksinäisyydestä pyrkii tuomaan työyksinäisyyden käsitteen osaksi työhyvinvointiin liittyvää keskustelua. Lisäksi tutkimushankkeen tuotoksena syntyi työyksinäisyyden arviointityökalu, joka toimii työyksinäisyyden tunnistamisen työkaluna myös työyhteisöille. (Tanskanen ym. 2023, 3.)

Työyksinäisyyttä on tutkittu jonkin verran ulkomailta pitkälti kvantitatiivisin menetelmin, ja myös näissä aineistoissa nähtiin tarve tutkimukselle, joka tarkastelee yksinäisyyden

kokemuksellisuutta työelämäkontekstissa (esim. Jung, Song & Yoon 2021; Wright ym. 2021). En onnistunut löytämään sellaista laadullista ulkomailta tuotettua julkaisua, jossa jollain laadullisella menetelmällä tutkittaisiin nimenomaan työyksinäisyyden subjektiivisia kokemuksia.

Ajatus työssä koettuun yksinäisyyteen liittyvästä stigmasta ja häpeästä näkyy työyksinäisyydestä puhuttaessa. Wright ja Silard (2021) pohtivat, että empiirinen tutkimus on haastavaa, koska työyksinäisyys on keskustelunaiheena tabu. Heidän mukaansa kvantitatiiviset tutkimukset ovat tärkeitä työyksinäisyyden ulottuvuuden ja yleisyyden mittaamiseksi, mutta tarvitaan erityisesti laadullista tutkimusta, jotta yksinäisyyden luonnetta työyhteisöissä voidaan paremmin ymmärtää. (Wright ym. 2021, 1075–1076.)

Työyksinäisyyttä käsittelevän suomalaisen tutkimusaineiston sekä kansainvälisen työyksinäisyyden kokemuksiin keskittyvän aineiston vähäisyys on jo itsessään mielestäni hyvä peruste sille, miksi tämä opinnäytetyö on tärkeää tehdä. Sanna Tirkkosen (2019) mukaan koetun yksinäisyyden tutkimuksessa fenomenologinen tutkimusperinne ja ihmisen subjektiivisten kokemusten tarkastelu on keino ymmärtää yksinäisyyttä sekä lisätä empatiaa ilmiöön liittyen (Tirkkonen 2019, 39). Koska työyksinäisyyteen liittyy tutkimusten mukaan häpeää ja pelkoa leimatuksi tulemisesta, tuon stigman poistamiseksi juuri työyksinäisyyden kokemuksia sanoittavalle opinnäytetyölle on todellinen tarve.

3 TAVOITE JA TUTKIMUSMENETELMÄ

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa uutta tietoa työyksinäisyyden kokemuksista korkeasti koulutettujen asiantuntijoiden näkökulmasta. Työn tavoite on lisätä ymmärrystä työyksinäisyyden kokemuksista sekä työyksinäisyydestä ilmiönä, jotta yksinäisyyttä voitaisiin paremmin tunnistaa ja sanoittaa työelämässä.

Työn tilaajalle opinnäytetyö tuottaa empiiristä tietoa ammattijärjestön jäsenten kokemuksista työelämässä ja tätä tietoa voidaan hyödyntää laajasti niin ammattijärjestön toiminnan kehittämisessä kuin edunvalvonnassa ja yhteiskunnallisessa vaikuttamistyössä.

Opinnäytetyön tehtävänä on vastata kysymykseen:

Millaisia kokemuksia työyksinäisyydestä ammattijärjestö Specian jäsenillä on?

3.1 Fenomenologis-hermeneuttinen kokemuksen tutkimus

Fenomenologia on tieteenfilosofinen suuntaus, jonka tarkoituksena on ymmärtää tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä juuri sellaisena kuin se on ja miten se näyttäytyy ihmiselle hänen omassa eletyssä todellisuudessaan (Lehtomaa 2008, 163; Vilka 2021b, 174). Fenomenologia terminä juontuu kreikan sanasta phainomenon, joka tarkoittaa sitä, mikä ilmenee ihmiselle kokemuksissa osana elettyä maailmaa (Laine 2018, 30). Fenomenologiassa on useita erilaisia suuntauksia, joiden kautta tutkimusta voidaan tehdä (Jyväskylän Yliopisto 2015).

Teologi ja filosofi Friedrich Daniel Schleiermacherin mukaan hermeneuttiseen ymmärtämiseen liittyy kehämäisyys, jossa ilmiötä ymmärretään aina sen kontekstissa, ei niinkään sen itsensä kautta. Hän myös esitti, että hermeneuttiseen kehään siirtyessä on olemassa esiyymmärrys, eli jokin ennakkokäsitys, kohteesta. (Niskanen 2008, 91.) Fenomenologisen hermeneutiikan kehittäjänä tunnettu saksalaisfilosofi Martin Heidegger satoi ihmisen olemassaolon vahvasti ympäröivään maailmaan niin, että ihmisen olemassaolo rakentuu yhtäältä asioista, jotka määräytyvät ihmisestä riippumatta kuin asioista, joihin ihminen voi myös itse vaikuttaa. Hermeneutiikka on ymmärtämistä, johon vaikuttavat ihmisen ymmärrys itsestään ja ympäristöstään sekä rakenteista, joissa ihminen elää. (Niskanen 2008, 104–106.) Suomessa fenomenologian ja hermeneutiikan parissa työskennellyt Lauri Rauhala kuvailee hermeneutiikkaa ymmärtämisenä ja tulkintana, joka kuuluvat erottamattomana osana ihmisenä olemiseen (Niskanen 2008, 106–107). Siinä missä fenomenologiassa pyritään mahdollisimman

pitkälle sulkeistamaan eli siirtämään kaikki ilmiön ympärillä olevat epäolennaisuudet sekä omat ennakko-oletukset pois ilmiön tosiasiallisen luonteen kuvailemiseksi (Lehtomaa 2008, 164–165; Laine 2018, 35–36), hermeneuttinen ulottuvuus antaa mielestäni minulle aloittelevana tutkijana armollisemmat lähtökohdat.

Tulkitsen itse fenomenologis-hermeneuttisen menetelmän asenteena, jolla lähestyn kokonaisvaltaisesti tutkittavieni kokemuksia työyksinäisyydestä. Olen kiinnostunut siitä, millaisia työyksinäisyyden kokemukset juuri heidän eletyssä todellisuudessaan ovat ja millä tavoin he omin sanoin puhuvat työyksinäisyydestä. Jotta olen voinut edetä kohti haastatteluja, olen välttänyt työyksinäisyyden ilmiön tarkempaa määrittelyä sekä pohtinut, miten sen ilmiönä itse ymmärrän. Juha Perttula (2008) esittää, että tutkijan on tultava tietoiseksi itsestään erityisellä tavalla silloin, kun tutkitaan toisten ihmisten kokemuksia fenomenologis-hermeneuttisella tavalla. Olennaista on se, että tutkija tunnistaa oman kokemusmaailmansa, joka liittyy tutkittavaan ilmiöön erotellakseen nämä kokemukset tutkittavien kokemuksista. Tämä tietoisuus ja reflektointi antaa tutkijalle mahdollisuuden löytää tutkittavasta ilmiöstä jotain uutta ja tuntematonta. (Perttula 2008, 134.)

Fenomenologis-hermeneuttista metodia ei varsinaisesti nähdä vain aineiston keräämisen ja tulkittamisen välineenä, vaan koko tutkimusprosessi rakentuu tutkijan ihmiskäsitykseen ja on luonteeltaan tutkittavan kokemuksen luonteen jatkuvaa pohdintaa (Laine 2018, 29). Käytännössä tutkijan on tultava tietoiseksi siitä, millä tavoin hän itse ymmärtää tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä. Tavoitteena onkin, että kerättyä aineistoa, eli tässä tapauksessa haastattelumateriaalia, kuvaillaan niin, että oma ymmärrys pystytään laittamaan syrjään. Kokemuksia tutkivan tehtävänä on kuvata ilmiötä mahdollisimman vapaasti ilman, että tutkijan oma käsitys ilmiöstä vaikuttaa kuvailuun. (Lehtomaa 2008, 163.) Keskeistä on tutkijan kyky reflektoida ja olla läsnä näiden kysymysten äärellä koko tutkimuksen ajan. Esiymmärryksen paljastaminen sekä omien ennakko-oletusten sulkeistaminen osana prosessia on väylä kohti ymmärtämistä ja tulkintaa. (Laine 2018, 35–37.)

Kun tutkitaan ihmisiä ja heidän kokemuksiaan, on tutkimuksen filosofisena peruskysymyksenä käsitys ihmisyydestä. Ihmiskäsitys voidaan nähdä tapana, jona ymmärrämme itseämme ja muita sekä ympäröivää maailmaa. Se koostuu myös jo ennalta ymmärretyistä oletuksista, jotka vaikuttavat siihen millä tavalla tutkija rajaa tutkimuksen aiheen ja valitsee tutkimukselleen sopivat menetelmät. On siis hyvin tavallista, että ymmärrämme omien kokemustemme ja oivallusten kautta myös muita ihmisiä ja maailmaa. Ihmiskäsitys on sitä, millä tavoin tutkija

itse tarkastelee ihmistä osana merkityks maailmaa, jota kaikki yhdessä rakennamme. (Lehtomaa 2008, 164; Rauhala 2014, 18.) Se millainen ihmiskäsitys tutkijalla on, tulee myös esille siinä vaiheessa, kun tutkija kuvailee ihmistä ja tämän toimintaa (Rauhala 2014, 18).

Fenomenologiassa keskeistä on intentionaalisuus, joka tarkoittaa kokemusten merkityksellisyttä. Kaikki mitä koemme, on meille jollain tavoin merkityksellistä. Myös ihmisen toiminta on intentionaalista eli ihminen toimii erilaisten merkitysten pohjalta. Kokemukset taas rakentuvat näistä merkityksistä, ja fenomenologis-hermeneuttisessa tutkimuksessa kiinnostavaa on näiden merkityssisältöjen ja niiden rakenteiden löytäminen ja tulkitseminen. (Laine 2018, 31.)

Elämismailma on myös intersubjektiivinen eli jaettu muiden ihmisten kanssa. Fenomenologisessa teoriassa ihminen nähdään yhteisöllisenä ja yhteisöllä on roolinsa myös ihmisen kasvussa omaksi itsekseen. Intersubjektiivisuus tarkoittaa subjektien välistä tai subjekteja yhdistävää, ja tässä mielessä kaikki merkitykset, joita ihminen kokemuksilleen antaa, syntyy jaetuista yhteisistä käsityksistä. Vaikka fenomenologia korostaa yksilön näkökulmaa, siinä voidaan huomioida myös yhteisöllinen ja yhteiskunnallinen näkökulma, sillä ihminen on lähtökohtaisesti yhteiskunnallinen yksilö. Erilaisissa yhteisöissä olevilla ihmisillä on samankaltaisuutta siinä, millaisia merkityksiä he kokemuksilleen antavat ja tämä mahdollistaa myös jonkin yleisen näkökulman muodostamisen siitä huolimatta, että tutkimuksen kohteena on yksilön kokemukset. (Laine 2018, 31–32.)

Lähestymistavan tavoitteena on elävän kokemuksen kuvaaminen hyödyntäen tutkijan tekemää tulkintaa aineiston analyysissä (Tökkäri 2018, 68). Hermeneuttinen prosessi on kehämäinen, jossa ymmärtämiseen vaikuttaa kaikki se, mitä on jo ymmärretty ja tapahtuu kriittisesti reflektoiden. Ymmärtäminen on tulkintaa, joka kehittyy tutkijalle subjektiivisesti, ja on näin vain yksi näkökulma tutkimuksen kohteena olevista kokemuksista. (Perttula 2008, 147; Vilkkä 2021b, 174.)

Valitsin fenomenologis-hermeneuttisen lähestymistavan, koska siinä minua kiehtoo ajatus tutkijan hauraasta positioista ja erehtyvyydestä. Kun tutkiminen on jatkuvaa reflektointia ja dialogia aineiston kanssa sekä pohdintaa eri näkökulmista, en aseta itseäni ikään kuin positioon, jossa esittäisin hypoteeseille todistuksia. Pehdyttyäni valitsemani menetelmään sisäistin, miten tärkeää on aidosti kuunnella toista, jotta hänen kokemuksiaan voi ymmärtää. Minulle oli

selvää, etten voisi lähteä tulkitsemaan toisen subjektiivisia kokemuksia ottamatta vastuuta siitä, mitä jo itse tiedän.

3.2 Tutkimuksen rakenne

Tässä kuvaan tarkemmin opinnäytetyöni toteutumista fenomenologis-hermeneuttisena tutkimuksena. Juha Perttulan (2008) mukaan fenomenologis-hermeneuttinen tutkimus on aina tekijänsä näköinen, koska ei ole olemassa kaikkien samalla tavoin hahmottamaa fenomenologista tai hermeneuttista tutkimustapaa. (Perttula 2008, 136). Tutustuin sopivan tutkimustavan löytämiseksi useisiin fenomenologisesti ja fenomenologis-hermeneuttisesti toteutettuihin tutkimuksiin ja kirjallisuuskuvauksiin. Olen soveltanut tutkimukseni rakenteessa sekä aineiston analysointitavassa Timo Laineen (2018, 49), Merja Lehtomaan (2008, 181–190) Kaisa Koiviston (2003, 43–49; 2012, 117–130) sekä Silja Pennasen (2021, 34–42) kuvaamia metodologisia ratkaisuja. Aineiston analysointitapa rakentuu näiden edellä mainittujen menetelmien sovelluksesta hyvin aineistolähtöisesti.

Tutkimuksen rakenne:

1. Tutkijan esiymmärryksen tunnistaminen ja reflektointi (jatkuu läpi tutkimuksen)
2. Aineiston hankinta avoimilla haastatteluilla (kevät 2022)
3. Haastatteluaineiston litterointi
4. Kokonaiskäsityksen hahmottaminen aineistosta
5. Aineiston kuvaus: olennaisen esiin nostaminen ja kuvaaminen luonnollisella kielellä
6. Merkitysten sisältämien yksiköiden erottaminen
7. Merkityskokonaisuuksien jäsentyminen ja tulkinta tutkijan omin sanoin
8. Synteesi: työksinäisyyden kokemusten yleinen taso
9. Tulkintojen esittäminen vuoropuhelussa aikaisempien tutkimusten kanssa
10. Pohdinta
11. Uuden tiedon käytännöllisten sovellutusten arvioiminen yhdessä työn tilaajan kanssa

4 TUTKIMUKSEN EETTISET KYSYMYKSET

Tutkimusetiikka on kaiken tieteellisen tekemisen rinnalla kulkeva ohjeisto, jota noudetaan opinnäytetyössäänkin suhteessa tutkimuskohteeseen, työn tilaajaan ja sidosryhmiin niin oppilaitoksessa kuin työelämässä. Tutkimusetiikka tarkoittaa yleisesti Suomessa kaikkia tutkimukseen ja tieteeseen liittyviä eettisiä näkökulmia ja arviointeja, ja pitää sisällään hyvän tieteellisen käytännön noudattamisen. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 4; Vilka 2021a, 38.) Hyvän tieteellisen käytännön mukaan opinnäytetyötä tekevän tulee noudattaa eettisesti kestäviä, eli yleisesti tiedeyhteisön hyväksymiä, tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmiä (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 6; Vilka 2021a, 38).

Hyvän ja eettisen tutkimuksen tekemiseen kuuluu, että tutkimukseen liittyvät merkitykselliset sidonnaisuudet sekä rahoituslähteet ilmoitetaan. Ne tulee avoimesti kertoa tutkimukseen osallistuville sekä raportoida tutkimuksen tuloksien julkaisun yhteydessä. Näiden lisäksi tulee huomioida tietosuojakysymykset. (Kuula 2011, 25–26; Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.) Työskentelen itse Specia – Asiantuntijat ja esihenkilöt ry:ssä viestintäsuunnittelijana. Olen aloittanut yhteisöpedagogin ylemmän ammattikorkeakoulun opinnot ja löytänyt aiheen opinnäytetyölleni ennen tämän työsuhteen alkamista. En ollut esteellinen työsuhteen alkamisesta huolimatta tekemään tätä tutkimusta, mutta pidin sen onnistumisen kannalta äärimmäisen tärkeänä sitä, että tutkimuksen kaikissa vaiheissa paistaisi läpi avoimuus ja luottamuksellisuus niin suhteessa tutkimukseen osallistuneisiin, työn tilaajaan kuin sille, joka opinnäytetyöni lukee. Käytännössä opinnäytetyöprosessi on kulkenut täysin irrallisena omasta työstäni. Olen tehnyt tutkimusta vapaa-ajallani ja käsitellyt kaikkea tietoa henkilökohtaisella tietokoneellani ja oppilaitoksen palvelimilla. Toin haastateltaville selkeästi esille suhteeni työn tilaajaan ja korostin sitä, etten toimi haastattelutilanteissa organisaation edustajana vaan opiskelijana. Minulle itselleni on ollut kaikkein tärkeintä tehdä tämä opinnäytetyö roolissa, jossa olen uteliaana opiskelijana sen sijaan, että pyrkisin tuottamaan jotain ennalta määriteltyä tietoa työn tilaajalle. Joka kerta, kun työstin tätä opinnäytetyötä, olen tunnistanut roolini tilaajan työntekijänä ja pyrkinyt astumaan siitä ulkokehälle, tarkkailijan ja uteliaan opiskelijan rooliin.

Ihmisiin kohdistuvassa tutkimuksessa erityisen tärkeää on tietoon perustuva suostumus osallistua tutkimukseen sekä mahdollisuus kieltäytyä (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 8). Kokemusten tutkimuksessa tärkeää on tutkimukseen osallistuvan vapaaehtoisuus (Lehtomaa 2008, 169). Tätä näkökulmaa korostin vuorovaikutuksessa haastateltavieni kanssa

tuomalla avoimesti esiin suostumuksen merkitystä. Suostumus ja vapaaehtoisuus näkyi jo tutkimuskutsussa ja toin myös esille, että haastateltavalla on mahdollisuus peruuttaa suostumuksensa ilman sen suurempia syitä. Koska haastattelut nauhoitettiin, pyysin haastateltavilta vielä erikseen kirjallisen suostumuksen haastattelutilanteen tallentamiseen. Käytännössä tutkimukseen osallistuneiden kanssa käytiin useamman kerran läpi vapaaehtoisuuden ja suostumuksen teemaa, ja koen antaneeni heille riittävästi tietoa, jotta he pystyivät itse arvioimaan osallistumisestaan, ja tekemään päätöksen osallistumiseen omista tarpeistaan käsin.

Ilmoittautumisen yhteydessä keräsin haastattelujen toteuttamista varten osallistujista välttämättömiä henkilötietoja, jotka olivat heidän nimensä, sähköpostiosoitteensa, puhelinnumerosa (valinnainen) sekä senhetkisen ammatillisen statuksen (asiantuntija / esihenkilö / ei työssä). Kuten hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu, käsittelin saamiani tietoja suunnitelmallisesti, vastuullisesti ja lainmukaisesti (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 11). Työn tilaaja ei missään tutkimuksen vaiheessa saanut tietoa siitä, ketkä sen jäsenistä osallistuivat haastatteluihin.

Kokemuksen tutkimukseen liittyy myös vahvasti eettisyys. Tutkijan tulee kokemuksen käsitettä määriteltäessä ajatella sitä, kuka kokemuksesta tietää parhaiten - kokija itse vai aineistoon perehtyvä tutkija (Tökkäri 2018, 70). Oman esiyymmärrykseni mukaan yksinäisyys saattoi olla kokijalleen henkilökohtainen, sensitiivinen aihe. Lisäksi työyksinäisyyteen liittyvä häpeä, stigma sekä sitä kokevien pelot leimatuksi tulemisesta vaikuttivat siihen, että suhtauduin opinnäytetyöprosessiin ja aineistoon erityisen sensitiivisesti, tarkasti ja kunnioittavasti. Koska en voinut etukäteen tietää, millaisia työyksinäisyyden kokemuksia tutkimukseni kohderyhmällä olisi, pohdin paljon sitä, miten tulisin heiltä yksinäisyyden kokemuksista kysymään. Tästä syystä päädyin toteuttamaan aineiston keräämisen avoimina haastatteluina, jotka etenivät haastateltavien ehdoilla. Suoria kysymyksiä yksinäisyyden kokemusten vaikutuksesta vastaajien terveydentilaan en kysynyt ollenkaan.

Sain haastateltavilta luvan käyttää suoria sitaatteja, mutta päätin, etten raportoi heidän suoria sitaattejaan tunnisteilla, joiden avulla lukija voisi yhdistellä niistä kokonaisuuksia. Tästä näkökulmasta haastateltavieni yksilölliset kokemukset tulevat lukijalle näkyviksi, mutteivat kokemustarinoina tunnetuiksi. Suurin syy tähän päätökseen oli se, että olen saanut arvokkaana lahjana käydä kuusi erittäin luottamuksellista keskustelua ihmisten kanssa, jotka ovat tuoneet

esille hyvin henkilökohtaisia asioita itsestään sekä kokemuksiaan niin kollegoistaan ja työnantajistaan elämänsä varrelta.

5 TOTEUTUS JA AINEISTO

Opinnäytetyöni on luonteeltaan laadullinen kokemuksen tutkimus, jota ohjaa fenomenologis-hermeneuttinen lähestymistapa. Tutkimusaineisto koostuu kuudesta työssään yksinäisyyttä kokeneen korkeasti koulutetun asiantuntijan haastattelusta. Haastattelut toteutuivat kevään 2022 aikana. Haastateltavat valikoituivat työn tilaajan Specia – Asiantuntijat ja esihenkilö ry:n jäsenistä, jotka ilmoittautuivat tutkimukseen vapaaehtoisesti. Haastattelukutsu oli suunnattu erityisesti jäsenille, jotka ovat jo työelämässä, vaikka ammattijärjestöön kuuluukin lähes 700 opiskelijajäsentä (Specia 2022a). Koska korkeakouluopiskelijoiden yksinäisyyden kokemuksista on tehty jonkin verran tutkimusta (esim. Viitaniemi 2011; Kosonen 2014), päätin rajata opinnäytetyöni aiheen työuraa jo pidemmälle tehneisiin.

5.1 Tutkimuskutsu ja kohderyhmä

Tutkimuskutsu lähetettiin kohderyhmälle Specian sähköisessä jäsenkirjeessä maaliskuun alussa 2022. Tässä vaiheessa tutkimuskutsussa oli yksilöhaastattelukutsun lisäksi kohta, jossa tiedustelin alustavasti kohderyhmän kiinnostusta työpajamuotoiseen työskentelyyn. Tarkoitukseni oli kuitenkin tässä vaiheessa ensisijaisesti etsiä yksilöhaastateltavia ja työpajaa ei lopulta tämän opinnäytetyöprosessi puitteissa toteutettu aikataulu- ja resurssisyistä, vaan se päätettiin yhdessä tilaajan kanssa siirtää opinnäytetyön tulosten perusteella mahdolliseksi jatkokehittämistoimenpiteeksi. Alkuperäinen idea työpajalle oli se, että siihen osallistuisi työyksinäisyyttä kokeneita, jotka voisivat jakaa kokemuksiaan työyksinäisyydestä vertaisten kanssa. Tarkoituksena olisi ollut ideoida ratkaisuehdotuksia työyksinäisyyden vähentämiseksi sitä itse kokeneiden tuottamana.

Jäsenkirjeessä olleen linkin kautta aiheesta kiinnostuneet pääsivät ilmoittautumislomakkeelle, jossa selvitin vielä lyhyesti tutkimuksen käytännön asioita sekä henkilötietojen käsittelyyn liittyvät tekijät. Ilmoittautumislomakkeessa oli myös linkki tietosuojaselosteeseen.

Koska opinnäytetyön toteutuksen raamit olivat keväällä 2022 vielä väljät, halusin antaa erilaisia vaihtoehtoja tutkimuksesta kiinnostuneille jo ilmoittautumisvaiheessa, jotta minulla olisi joustavuutta tehdä ratkaisuja, miten opinnäytetyöni lopulta rakentuisi. Ilmoittautujalla oli mahdollisuus valita, haluaako hän osallistua tutkimuksessani yksilöhaastatteluun, työpajaan vai molempiin. Yksilöhaastattelun valinneet saivat ilmoittautumisvaiheessa ilmaista, mikäli haluavat haastattelun toteutettavan kasvotusten tai videoyhteydellä. Työpajatyöskentelyn

kohdassa ilmoittautujalla oli mahdollisuus ilmaista kiinnostuksensa työpajatyöskentelyyn joko kasvotusten, verkkoalustalla anonyymisti tai verkkoalustalla niin, että osallistujat näkevät toistensa nimen. Ilmoittautumistietojen lisäksi pyysin haastateltavilta tietoina heidän nimensä, sähköpostiosoitteensa, puhelinnumerosa (valinnainen) sekä tämänhetkisen ammatillisen statuksen (asiantuntija / esihenkilö / ei työssä). Lisäksi pyysin heitä esittämään toiveen, lähestyinkö heitä haastatteluajankohdan sopimiseksi ensisijaisesti sähköpostitse vai puhelimitse.

Jäsenkirjeen pohjalta kutsuun vastasi kymmenen kiinnostunutta. He kaikki ilmoittautuivat yksilöhaastatteluun, ja neljä heistä esitti kiinnostuksensa myös työpajatyöskentelyyn joko kasvotusten (2), verkossa anonyymisti (1) ja verkossa omalla nimellä (1). Yksi kiinnostuneista halusi vielä lisätietoja työpajasta ennen mahdollista päätöstä. Lähestyin kaikkia kutsuun vastanneita sähköpostitse tai puhelimitse sopiakseni osallistumisesta tarkemmin. Kymmenestä kiinnostuneesta sain vastauksen kahdeksalta, ja yksilöhaastattelut toteutuivat lopulta kuuden ilmoittautuneen kanssa.

Kun haastattelujen ajankohdat vahvistuivat, päätin ettei yksilöhaastateltavia ollut tarpeellista etsiä laajemmin. Käytännössä tutkimuskutsuani ei sellaisenaan tarvinnut julkaista esimerkiksi Specian verkkosivuilla tai sosiaalisen median kanavissa, sillä osallistujat löydettiin yhden jäsenkirjeen otannalla. Fenomenologisessa tutkimuksessa haastateltavien määrään voivat vaikuttaa niin tutkijan itse määrittelemä tarve kuin käytössä olevat realistiset resurssit ja voimavarat (Lehtomaa 2008, 168). Selatessani erilaisia fenomenologis-hermeneuttisesti toteutettuja tutkimuksia panin merkille, ettei mitään ihanteellista määrää ollut olemassa, vaan haastateltavien määrä rakentui täysin tutkimuksen aiheen ja tutkijan oman näkemyksen varaan.

Yksilöhaastatteluista yksi toteutui kasvotusten ja viisi videoyhteyden kautta Teams-sovelluksella haastateltavien toiveiden mukaisesti. Kasvotusten toteutunut haastattelu pidettiin Specian tiloissa Helsingin keskustassa. Ilmoitin haastattelupaikan jo etukäteen tutkimuskutsussa. Specian tarjoamat tilat valikoituvat sopivaksi toteutuspaikaksi sen sijainnin vuoksi ja koska toimistolla ei toteutusaikaan ollut paljon muita ihmisiä. Tila, jossa haastattelu toteutettiin, oli myös äänieristetty, mikä mahdollisti luottamuksellisen keskustelun. Missään tutkimuksen vaiheessa tutkittavien nimitietoja ei tullut ilmi. Esimerkiksi videohaastattelut tein kotonani omalla henkilökohtaisella tietokoneellani niin, ettei kalenterikutsun osallistujatieto näkynyt kellekään muulle kuin itselleni.

Haastateltavien valinnassa merkitsevää oli ennen kaikkea se, että löytäisin tutkimukseeni työn tilaajan eli Specian jäsenistöstä ihmisiä, joilla oli omakohtaisia kokemuksia työssä koetusta yksinäisyydestä. Haastatteluihin ilmoittautuneet kuusi henkilöä edustivatkin varsin hyvin tyypillistä Specian jäsentä: he olivat kaikki yliopistotutkinnon suorittaneita (Kasvatustieteiden maisteri/tohtori tai Filosofian maisteri) ja työskentelivät asiantuntijana tai esihenkilönä työelämän eri sektoreilta. He työskentelivät henkilöstöhallinnon, koulutuksen tai suunnittelutyön parissa eri kokoisissa organisaatioissa. Haastateltavat edustivat myös eri uravaiheita. Yksi oli asiantuntijauransa alkuvaiheilla, osa jo pitkään työelämässä olleita ja yksi haastateltavista oli eläkkeelle siirtymisen kynnyksellä. Yksi haastateltavista työskenteli esihenkilöasemassa, mutta kuitenkin roolissa, jossa myös hänellä oli organisaatiossa esihenkilö. Hänen kohdallaan tein tutkimuksen aiheen rajaamiseen liittyvistä syistä päätöksen, että tarkastelin hänen kokemuksiaan samanarvoisina kuin muidenkin, enkä keskittynyt tulkintavaiheessa esihenkilöposition.

5.2 Avoin haastattelu

Avointa haastattelua voidaan kutsua monilla nimillä: strukturoimaton haastattelu, syvähaastattelu tai keskustelunomainen haastattelu (Hirsjärvi & Hurme 2010, 45). Teemahaastattelu eroaa Hirsjärven ja Hurmeen (2010) mukaan muista haastattelutyypeistä niin, ettei se sido haastattelua liian tiukasti esimerkiksi kvalitatiiviseen tai kvantitatiiviseen tutkimusotteeseen tai siihen, kuinka syvällisesti tutkimuksen kohteena olevaan aiheeseen haastattelutilanteissa mennään. Myöskään haastatteluiden pituudella ei ole merkitystä, vaan tilanne etenee ennalta määrätyn aiheen varassa. Menetelmä soveltuu hyvin yksilön kokemusten, ajatusten, tunteiden ja ilmiöiden tutkimiseen, ja tuo haastateltavan oman kokemusmaailman ja äänen esille. Keskeistä tässä haastattelutyypissä on kaikkia haastateltavia yhdistävä nimittäjä, joka ei perustu esimerkiksi ennalta rakennettuun kysymyspatteristoon, tarkkaan järjestykseen tai lomakehaastatteluun. (Hirsjärvi ym. 2010, 47–48).

Fenomenologisessa avoimessa haastattelussa on tärkeää pysähtyä nimenomaan kuulemaan haastateltavien itsensä esille tuomia asioita, eikä niinkään etukäteen määritellä tai yrittää tietää, mitä tietoa ollaan hakemassa. Fenomenologinen avoin haastattelu onkin menetelmänä lähempänä keskustelua, jossa haastateltavalle annetaan lupa viedä haastattelutilannetta eteenpäin tutkijan jäädessä enemmän haastateltavan vaikutettavaksi. (Lehtomaa 2008, 170.) Täysin passiivisessa roolissa tutkijan ei tarvitse kuitenkaan haastattelutilanteessa olla, sillä

avoin haastattelu antaa myös mahdollisuuksia tutkijalle tarttua haastateltavalta itseltään nouseviin aiheisiin, jotta tutkija voi rohkaista haastateltavaa kertomaan kokemuksistaan tarkemmin ja syvällisemmin (Lehtomaa 2008, 167).

Yksinäisyyteen liittyvän esiymmärrykseni mukaan ilmiöön liittyi häpeää ja leimatuksi tulemisen pelkoa, minkä vuoksi kiinnitin erityistä huomiota sensitiivisyyteen aina tutkimuskutsusta haastatteluiden toteutukseen. Sensitiivisyys käsitteenä on hyvin lähellä esimerkiksi käsitteitä arkaluontoinen ja henkilökohtainen. Tutkimusta tehdessä on tärkeää tunnistaa myös erot sensitiivisen aiheen, sensitiivisen kohderyhmän ja sensitiivisen tutkimuksen välillä. (Kallinen, Pirskanen & Rautio 2018, 15.) Ennakko-oletukseni lukemani taustatiedon sekä omiin kokemuksiini perustuen oli, että työssä koettu yksinäisyys voi mahdollisesti olla aiheena sensitiivinen. Koska minulla ei ollut kuitenkaan varmaa tietoa siitä, millä tavoin haastateltavat mahdollisesti kokisivat yksinäisyyden kokemusten jakamisen, halusin varautua haastatteluihin oletuksella, että aiheesta puhuminen saattaisi olla haastavaa. Pidin erityisen tärkeänä valmistautua haastatteluihin luomalla haastateltaviin jonkinlaista suhdetta jo haastatteluajoja sovittaessa tarjoamalla joustavuutta ja olemalla vuorovaikutustilanteissa aidosti oma itseni, enkä niinkään objektiiviseen tarkkailijan asemaan asettava tutkija. Yritin kiinnittää huomiota haastattelutilanteessa turvallisuuteen niin tilan ja teknisen toteutuksen kuin oman läsnäolonäkökulmista.

Halusin, että voimme haastateltavan kanssa kohdata toisemme enemmän kahtena ihmisenä, kuin tutkija - tutkittava - position kautta. Perttula (2008) esittää, että fenomenologissa tutkimuksessa tutkijan asemalla on merkitystä, jotta haastateltavan ei tarvitse kuvailla kokemuksiaan sen erityisemmin yleisesti sosiaalis-kulttuurisesti ymmärrettävien kuvaustapojen mukaisesti (Perttula 2008, 141). Tulkitsen itse Perttulan näkemystä niin, että haastattelutilanteessa edustin ensisijaisesti itseäni tutkittavani aidoista elävistä kokemuksista uteliaasti kiinnostuneena ihmisenä, vaikka haastattelutilanne oli järjestetty tavoitteena kokemusten kuvaileminen, tulkinta ja ymmärtäminen osana opinnäytetyötutkimusta. Koska työn tilaaja Specia sattui myös olemaan työnantajani, eli tietyllä tasolla edustin tahtomattani myös tutkimukseen osallistuvalla Specian jäsenelle hänen ammattijärjestöään, pyrin häivyttämään tämän asetelman mahdollisimman selkeästi tuomalla asemani avoimesti esille, ja korostamalla rooliani ensisijaisesti opiskelijana ja uteliaana tutkijana, kuin tilaajan edustajana.

En siis laatinut ennalta kysymyksiä haastatteluihin vaan lähdin valmistautumaan niihin uteliaasti ja reflektoiden omaa kykyäni kannatella keskustelua ja olla läsnä toisen kokemusten

äärellä. Halusin rakentaa haastattelutilanteesta mahdollisimman rennon ja välittömän vuorovaikutustilanteen, jossa haastatteluaineisto rakentuisi ennen kaikkea luonnollisesta vuorovaikutustilanteesta ja haastateltavan kokemuksista sellaisinaan. Minun tehtäväni oli ennen kaikkea mahdollistaa haastattelutilanne, jossa tutkimuksen kohteena olevat kokemukset voisivat tulla esiin sellaisina, kuin haastateltava ne omassa elämässään oli kokenut.

Tärkeää haastattelutilanteessa on luoda itse haastattelutilanne sellaiseksi, että haastateltava kokee olevansa siinä vapaaehtoisesti ja hänellä on tieto siitä, mitä haastattelulla tavoitellaan (Lehtomaa 2008, 169). Jokaisen haastattelun alussa kävin vielä läpi mistä opinnäytetyössäni on kyse ja millä tavoin käsittelen aineistoa sekä haastateltavien kokemuksia osana tutkimusta. Kerroin myös haastattelun kulusta ja toin esille, että voimme pitää matalalla kynnyksellä tauon tarvittaessa. Kysyin myös jokaiselta haastateltavalta vielä kerran luvan nauhoittaa haastattelutilanne ennen kuin aloitimme, vaikka olin pyytänyt heiltä kirjallisen suostumuksen jo haastatteluaikeiden sopimisen yhteydessä. Jokainen haastateltava myös antoi luvan tallentamiselle.

Tässä esimerkki haastattelun keskustelunomaisuudesta yhdestä haastattelutilanteesta:

Kuulostaa siltä, että palataan luottamuksen ilmapiiriin. Tuntuuko susta siltä, että sä et voi luottaa sun työkavereihin tai ylipäättänsä niihin ihmisiin keiden kanssa työskentelet?

No siis mulla on joo välillä semmoinen olo, että en ihan täysin uskalla niinku luottaa, ettei jotenkin kantautuisi vahingossa vääriin korviin tai jotenkin että ihmiset lipsauttaisivat jotain. Mä en oo ihan tarpeeksi läheinen niiden ihmisten kanssa, että mä voisin vaan avautua menemään mikä kaikki on huonosti...

...Ja yks tiiminvetäjä, jonka kanssa olin hyvissä väleissä, joka on alusta asti ollut jotenkin tosi kiva ja helposti lähestyttävä...Mä aina tavallaan haluaisin jutella sen kanssa, että mä en ihan tiedä, että haluaako se jotenkin olla läheinen muun kanssa. Mä en osaa etsiä sitä rajaa.

Mitä se raja sun mielestä tarkoittaa?

Se, että jotenkin mä ajattelin, että mä en ihan kuulu mihinkään. Sit mä jotenkin helposti rupean miettimään, sekoitan tavallaan persoonana semmoisen niin kun työaseman toisiinsa. Niin mä oon vähän silleen arka sen hierarkian takia, että mä ajattelen, että mä en ihan kuulu mihinkään ja mulla ei ole niinku pelimerkkejä, että voisin mennä mihin vaan porukkaan.

Tuntuuko, että sulla pitäisi olla niitä pelimerkkejä? Jotta sä voisit olla osa sitä porukkaa?

Varmaan joo, mutta kyllä mä tiedän, että tää on enemmän sellainen oma tunne, joka ei liity enää mitenkään tuohon työhön. Mulla on muuallakin ihmisryhmissä, että mä

en oikein tiedä aina, että miten mä tulisin ryhmissä toimeen. Mä osaan tosi hyvin olla yksittäisten ihmisten kanssa, mutta sitten jos on joku ryhmä niin sitten mun on vaikea löytää sitä paikkaa siinä tilanteessa. Tavallaan vaan saatan puhua liikaa tai puhua liian vähän tai vähän semmoista. Että semmoinen yksinäisyyden kokemus on jotenkin läsnä enemmänkin mulla.

Koetko niin myös työn ulkopuolella?

Joo joo. Ja mä koen sitä helposti kaikenlaisissa ryhmissä ja musta tuntuu, että mä oon kokenut oikeastaan ihan lapsesta asti semmoista, että mä tavallaan varon menemässä semmoisiin ryhmiin, joissa on jotenkin ihmisiä, joita mä pidän itseni yläpuolella. Kouluaikoina esimerkiksi jotkut isot tytöt... että ei täällä vaan mennä yrittämään mihinkään semmoiseen porukkaan, jossa vanhempia tai coolimpia tyyppejä. Sama juttu töissä että, jos on joku esihenkilöiden porukka niin mä en koe, että minulla on oikeutta tunkea sinne. Tai että mä pelkään, että mut katsottaisiin ulos, vaikka mä tiedän, että ovat kivoja tyyppejä ja ne ei tekisi kellekään mitään ikävää. Pahin mitä voisi käydä olisi se, että niillä olisi oikeasti joku työjuttu, jonka keskeytän. Mä en saa olla siellä läsnä kuuntelemassa niitä koska se ei kuulu mulle. Mutta ei sekään olisi mikään henkilökohtainen juttu. Tää on jotenkin semmoinen, joka tulee jostain niin monen vuoden takaa, että se näkyy yhä työssäkin.

6 AINEISTON ANALYSOINTITAPA

Fenomenologis-hermeneuttisessa tutkimuksessa tutkijan tehtävänä on tulla tietoisiksi omasta esiymmärryksestään eli kaikista niistä olettamuksista, omista kokemuksista sekä mahdollisista ilmiöön liittyvistä teorioista, joihin on ennakkoon tutustunut. Siinä missä fenomenologia pyrkii kuvailemaan tutkittavaa ilmiötä mahdollisimman autenttisesti ja ennakkoluulottomasti, hermeneutiikassa nähdään tutkijalla olevan aina jokin esiymmärrys ja ennakkoluulo, joka vaikuttaa aineistosta tehtäviin tulkintoihin. (Moilanen & Räihä 2018, 57.)

Fenomenologis-hermeneuttinen tapa lähestyä aineistoani toteutui tutkimuksen alussa niin, että ennen haastattelujen tekemistä keräsin valmiiksi työyksinäisyyttä koskevaa tutkimusta ja muuta lähdeaineistoa, mutta jätin niihin syventymisen tarkoituksellisesti vasta aineiston tulkintavaiheeseen. Tällä tavoin pyrin lähtemään mahdollisimman avoimin mielin haastatteluihin, jotta en myöskään sortuisi johdattelemaan haastateltavia kertomaan jotain tiettyä rajattua näkökulmaa työyksinäisyydestä kokemuksena. Haastatteluissa ei myöskään keskitytty siihen, millä tavoin haastateltavat ymmärsivät työyksinäisyyden käsitteenä, vaikka moni pohtikin sitä spontaanisti, koska se oli sanana monelle tuntematon. Aineiston tulkintavaiheessa pyrin antamaan mahdollisimman pitkälle haastateltavien omille kuvauksille tilaa. Tämä toteutui haastattelutiivistelmien tekemisessä sekä merkitysten sisältämien yksiköiden erottamisessa. Aineistolähtöinen ote tapahtui jäsentelynä, jonka avulla pystyin paremmin hahmottamaan aineistosta työyksinäisyyttä aiheuttavia syitä ja seurauksia sekä työyksinäisyyttä kokeneiden haastateltavien ajatuksia siitä, miten heidän yksinäisyyden kokemuksiaan voitaisiin vähentää.

Analysointitapana sovelsin fenomenologis-hermeneuttista aineiston analyysia aineistolähtöisesti. Aineistolähtöisyyden tärkeys kirkastui itselleni siinä vaiheessa, kun kävin haastatteluaineistoja läpi hyvin intuitiivisesti saadakseni jokaisesta haastattelusta yksilöllistä sekä kaikkia yhdistävää kokonaiskuvaa. Kokonaiskuvaa hahmottaessani aineisto ikään kuin alkoi näyttäytymään selkeästi erilaisten aihealueiden kautta, jotka toistuivat haastatteluissa. Tässä vaiheessa pysähdyin ja tarkastelin aineistoa hyvin kriittisesti reflektoiden: nousivatko erilaiset toistuvat aiheet aineistosta luonnollisesti vai olinko tiedostamattani johdatellut keskusteluita oman esiymmärrykseni vaikutuksen alaisena? Lopulta kuitenkin totesin, että jokainen haastattelutilanne ja keskustelun rakentuminen on erilainen ja ainutlaatuinen, enkä omalla toiminnallani suoraan johdatellut näiden aiheiden äärelle, vaan ne nousivat

haastateltavilta itseltään pakottamatta. Haastateltavat sanoittivat kokemuksiaan jäsentäen niitä yksinäisyyttä aiheuttavien syiden ja seurausten, tunteiden sekä erilaisten ratkaisuihin liittyvien toiveiden kautta. Päätin seurata tätä jaottelua ja siitä muodostui työkalu, jonka avulla pystyin työskentelemään merkitysten sisältämien yksiköiden erottamisessa.

6.1 Kokonaiskäsitys aineistosta

Haastattelut kestivät noin tunnista puoleentoista tuntiin. Yhteensä litteroitavaa haastatteluaineistoa kertyi 470 minuuttia eli noin 8 tuntia. Litteroin haastatteluaineistot yleiskielisellä tasolla eli aineistoon ei tullut merkintöjä esimerkiksi äänteistä tai eleistä. Litteroituja sivuja haastatteluaineistosta syntyi yhteensä 105 sivua fonttikoolla 12, rivivälillä 1,5.

Litterointien valmistuttua perehdyin jokaiseen haastatteluaineistoon useita kertoja saadakseni kokonaiskäsityksen haastateltavasta ja hänen kokemuksistaan.

6.2 Aineiston tiivistäminen ja kuvailu

Aineiston kuvauksella tarkoitetaan sitä, että toisen kokemusta pyritään kuvailemaan mahdollisimman alkuperäisesti. Tutkijan tulee jo tässä vaiheessa tehdä valintoja, jotta kuvauksesta pystyy löytämään ne seikat, jotka tutkittavan ilmiön kannalta ovat olennaisia (Laine 2018, 42.)

Perehdyttyäni jokaiseen haastatteluun tein havainnon, että niissä oli paljon sellaista yksityiskohtaista työhön tai organisaatioon liittyvää kuvailua, jonka koin tarpeelliseksi rajata pois haastateltavieni anonymiteetin varmistamiseksi. Haastatteluaineistoa oli myös runsaasti, joten päätin tehdä tiivistelmät jokaisesta haastattelusta helpottaakseni merkitysten löytämistä ja erottamista aineistosta. Tiivistelmiä aloittaessani reflektoin paljon fenomenologisen sulkeistamisen käsitettä. Sulkeistamisen tarkoituksena on haastaa tutkija tunnistamaan, onko aineistosta muodostuva kokemus todella autenttinen vai jo tutkijan itsensä rakentamaa tulkintaa (Perttula 2008, 145). Aineiston kuvailussa tärkeää on käyttää haastateltavan omaa kieltä. Suorat lainaukset auttavat tuomaan haastateltavan ainutlaatuisuutta ja ilmaisutapaa lähemmäksi. (Laine 2018, 42.) Etenin siis tiivistelmien kanssa niin, että tein tiivistelmät käyttäen tarkkaan haastateltavan käyttämää kieltä ja pyrin aktiivisesti välttämään tulkintojen tekemistä. Tarkoitukseni oli saada laajasta aineistosta ilmiötä kuvaava olennainen sisältö itselleni hallittavaan muotoon. Tiivistelmät olivat lopulta 4–10 sivun pituisia. Varsinaiset

haastatteluiden litteraatiot kulkivat kuitenkin mukana tiivistelmien rinnalla, jotta pystyin tarvittaessa vielä tarkistamaan merkitysten antojen autenttisuutta. Tiivistelmissä oli mukana myös suoria haastateltavan kuvailuja muuttamatta niitä tutkijan kielelle.

Tässä satunnaisia katkelmia tiivistelmistä:

1.

”Jos ajatellaan tiimiä urheilujoukkueena niin mun joukkueessa ei ole ketään muita kuin minä.”

Haastateltavasta tuntuu, että nykyisessä työyhteisössä annetaan vähän tukea esimerkiksi tilanteissa, jossa haastateltavaa saa negatiivista palautetta ulkopuolelta ja kokee tästä pahaa mieltä. Tai jos jokin työssä on mennyt pieleen, on vaikeaa purkaa tilannetta jollekulle ilman, että pelkää tilanteen ja virheen kääntyvän haastateltavaa vastaan tai että hänen ajatellaan olevan herkkänahkainen asian suhteen.

2.

Haastateltavan mielestä ihmisellä täytyy olla vapaus valita, miten paljon henkilökohtaisia asioita haluaa työpaikallaan jakaa. Hän on itse sellainen, että jakaa mielellään työkavereille myös asioita yksityiselämästä, mutta haluaa kunnioittaa toisten valintaa pitää yllä työroolia. Hän kokee, että kun ei tiedä työkavereista muuta kuin työroolin, on vaikeampaa olla yhtä vapautunut heidän seurassaan. Tässä hänen mukaansa ihmisen kokonaisuus ja inhimillinen puoli unohtuu, joka korostuu entisestään etätyössä. Etätöissä on vaikeampi kiinnittää huomiota esimerkiksi haasteisiin, joita työkaverilla voi olla.

3.

Haastateltava kuvailee tiimissä vallinnutta jatkuvaa kiireentuntua ja stressiä resurssien riittävyydestä. Työyhteisön tapa työskennellä oli sellainen, jossa keskityttiin omiin tehtäviin. Haastateltava kokee, että työyhteisöstä puuttui yhdessä tekemisen kulttuuri. Tulehtuneessa tiimissä tietoa ei jaettu ja haastateltava koki, ettei kukaan halunnut perehdyttää häntä.

4.

Yksinäisyyttä haastateltava on kokenut elämässään esimerkiksi parisuhteiden päättyessä, mutta pitää tunnetta hyvin luonnollisena. Hän kokee, että ne tunteet ovat erilaista kuin työyksinäisyys. Hän kokee kuitenkin, että molemmat jollain tavalla koskettaa vahvasti omaa identiteettiä. Työelämässäänkin yksinäisyys osuu jonnekin hyvin henkilökohtaiselle alueelle. Haastateltava kertoo, että haastavassa tilanteessa työelämässä yksinäisyydestä puhuminen olisi ollut vaikeampaa.

”Se jotenkin tuntuu hävettävältä, että mä oon yksinäinen työelämässä”

5.

Kokemukset työuran alkuvaiheilta ja jopa lapsuudesta vaikuttavat haastateltavan mukaan edelleen siihen, millä tavoin hän suhtautuu asioihin tänä päivänä. Hän huomaa, että hänellä on ajatuksia ja tunteita, jotka pohjaavat selvästi aikaisempaan, jopa lapsuuden kokemuksiin.

”Että jos mua on viisitoistavuotiaana niinku jotenkin tölvitty, kun mä oon yrittänyt päästä johonkin isompini piireihin, niin sitten mä jotenkin kolmekymmentäviisivuotiaana koen ihan samalla tavalla, että en mä nyt kehtaa mennä tonne, että en mä varmaan saa mennä noille juttelemaan. Ja että tuolla joku on kahvittelemassa, että en todellakaan kehtaa mennä kahvittelemaan nyt samaan pöytään, että niinku että ne suuttuisivat mulle siitä, että mä häiritsen niitten jotain työsalaisuuksia ja mä en saa olla siellä kuuntelemassa.”

6.

Haastateltava kokee, että tarvitsisi esihenkilön, joka voisi auttaa tunnistamaan omia rajoja ja myös osoittaa työn tekemiselle rajoja. Hänen mielestään esihenkilöiden pitäisi olla taitavia ihmistuntijoita, koska tiimeissä on paljon erilaisia ihmisiä, joille ei päde samanlainen johtamistyyli.

”Koska sitten ne ulospäin suuntautuneet ja rohkeat, joilla on hyvä itsetunto ja semmoinen niin, ne valtaavat sen ja sitten niiden mukaan mennään. Sitten ne puurtajat, jotka haluavat miettiä asioita itsekseen ja ei ole niin nopeita niin ne jää yksin.”

6.3 Merkitysten löytäminen ja erottaminen tutkittavan ilmiön näkökulmasta

Kun olin tehnyt tiivistelmät, huomasin niissä toistuvan rakenteen, jonka äärelle pysähdyin. Havainnoin kaikista haastatteluista, että työyksinäisyyden kokemuksia lähestyttiin toistuvasti näkökulmista, jotka olivat erilaiset yksinäisyyttä aiheuttavat taustatekijät ja syyt, näistä kokemuksista aiheutuneet seuraukset sekä omiin tarpeisiin ja toiveisiin perustuvat ratkaisut, joita haastateltavat kuvailivat. Tässä vaiheessa palasin myös litteraatioihin tarkistaakseni, olinko mahdollisesti tietämättäni johdatellut toistuvasti avoimissa haastatteluissa näiden teemojen äärelle ja totesin helpotuksekseni, että jokainen haastattelu oli ainutlaatuinen ja omanlaisensa. Esimerkiksi haastateltavien kuvaukset erilaisista ratkaisuehdotuksista omaan tilanteeseensa nousivat hyvin luontevasti heiltä itseltään.

Päätin seurata tätä rakennetta ja lähdin tarkastelemaan jokaisesta haastattelusta tehtyä tiivistelmää yksitellen merkiten värikoodeilla 1) yksinäisyyttä aiheuttavia tekijöitä ja syitä, 2) yksinäisyydestä aiheutuneita yksilöllisiä seurauksia, 3) yksinäisyyden tunnetta ja kokemusta kuvaavia ilmaisuja sekä 4) ratkaisuja omien yksinäisyyden kokemusten vähentämiseksi tai poistamiseksi.

Fenomenologiassa tutkijan intuitiolla ja elämäkokemuksen myötä kehittyneelle kyvyllä ymmärtää annetaan paljon painoarvoa (Laine 2018, 43). Lähdin tekemään havaintoja ensin hyvin mekaanisesti miettimättä vielä tässä vaiheessa syvemmin merkityssuhteita. Etenin siis hyvin intuitiivisesti aineiston kanssa ja pyrin edelleen välttämään tulkintojen tekemistä aineistosta. Värikoodauksilla tein pohjatyön työyksinäisyyden ilmiön olemuksen tunnistamiseksi, jonka jälkeen otin etäisyyttä tekemilleni merkinnöille pitämällä tauon haastatteluaineiston äärellä olemisesta.

Tauon jälkeen lähdin taas tarkastelemaan haastatteluja yksi kerrallaan arvioiden samalla sitä, miten hyvin ensimmäisellä kerralla pystyin jäsentämään ja löytämään kokemuksen kuvausta haastatteluaineistosta. Kun merkinnät olivat valmiita, vein kaikki erilliseen taulukkotiedostoon omille välilehdilleen syiden, seurausten, tunteiden ja ratkaisujen muodossa. Vein kaikki havaitsemani merkitysaspektit, eli ilmiön olemukset (Laine 2018, 43) taulukkoon haastattelu kerrallaan. Tässä vaiheessa käsitelin aineistoa edelleen yksilötasolla.

6.4 Merkityskokonaisuuksien hahmottaminen ja synteysin muodostaminen yksilötasolta yleiselle tasolle

Kun olin vienyt kaikki merkitykset taulukko-ohjelmaan, kävin jokaisen merkityksen läpi pelkistäen sen kuvaavalla ilmaisulla. Tämän vaiheen tarkoituksena oli rakentaa tie erilaisten merkityskokonaisuuksille hahmottamiselle. Erilaisia merkityksenantoja syntyi taulukkoon yhteensä 381 rivin verran. Merkityskokonaisuudet rakentuivat hermeneuttisesti jatkuvana yksityiskohtien ja kokonaisuuden välisenä tarkasteluna. En siis tulkinnut annettuja merkityksiä yksinään, vaan aina osana jokaista haastattelua.

Tässä esimerkkejä muutamista satunnaisista merkityksistä koko aineistosta:

Merkitys	Merkityskokonaisuus
Teki paljon töitä projektin kanssa, mutta koki ettei muita työpaikalla kiinnostanut työn tulokset lainkaan	Arvostuksen puute
Oman työn substanssiin liittyen ei ole ketään, kenen kanssa voisi pallotella kehittämiseen liittyviä ideoita	Ei mahdollisuutta vaihtaa työhön liittyviä ajatuksia
Haastateltava tekee työtä yksin työn substanssin parissa	Ei samaa tehtävää tekevää kollegaa
Tiimi, jossa työskentelee, tuntuu sellaiselta, ettei hän istu tai kuulu porukkaan	Erilaisuuden kokemus
Puheeksi ottaminen on vaikeaa, koska "suutarin lapsella ei ole kenkiä"	Häpeä
Kiire aiheuttaa sen, ettei kollegoita voi häiritä tai heiltä kysyä matalalla kynnyksellä apua.	Kiire
Oma yksinäisyyden kokemus ei ole sen arvoista, että siitä kannattaisi enää puhua työyhteisössä. Tiedostaa lähestyvän eläkeiän ja sen, että on jättämässä nämä haasteet taaksepäin. Aihe on vaikea ottaa puheeksi, koska ei usko, että siihen aidosti puututtaisiin tai asiasta välitettäisiin riittävän paljon.	Merkityksettömyyden tunne

Yksinäisyyden kokemus tulee, kun ei saa kollegoilta ja esihenkilöiltä vastakaikua siihen, kun on itse ratkaisukeskeinen.	Muut eivät kuuntele
Juuri tämä kärsimys, jota muut eivät nähneet, aiheutti yksinäisyyden tunnetta.	Näkymättömyys
Muut kollegat pärjäävät työssään paremmin, ja tämä aiheuttaa ulkopuolisuuden ja huonommuuden tunnetta. Haastateltava kokee, ettei ole yhtä pätevä työssään ja on hyvin erilainen kuin muut.	Riittämättömyyden tunne
Hän on huomannut ajattelevansa sitä, miten paljon ylipäätään viettää aikaa työssä olevien ihmisten seurassa päivittäin, eikä se ole merkityksetöntä keitä nämä ihmiset ovat.	Sosiaalisten suhteiden laatu
”Tiettyt asiat ja ihmiset siellä, on vähän niinku seinälle puhuisi	Torjutuksi tulemisen kokemus
Voisi äänestää jaloillaan ja vaihtaa työpaikkaa ja työyhteisöä, jotta kokisi enemmän kuuluvansa porukkaan.	Työpaikan vaihto
Hän kuvailee, että muut ovat ehkä selvinneet työelämässä paremmin kuin hän, koska ovat suhtautuneet työhön kevyemmin ja koska osasivat luovia tilanteissa, joissa haastateltava koki, etteivät asiat oikeastaan edistyneet yhtään.	Ulkopuolisuuden tunne
Esihenkilön kanssa ideoiden pallottelu haastavaa, koska ei ole haastateltavan osaamisalueisiin liittyvää tietoa	Vastavuoroisuuden puute
Tärkeä käännekohta oli, kun tuli uusi ihminen, jonka kanssa koki kollegiaalista yhteyttä. Tämä ymmärsi tuolloin	Vertaisuuden kokemus

kokemaa tuskaa työn ennakoimattomuudesta ja vaikeudesta. Tästä syntyi ystävyysuhde.	
Tiimin haasteet ja vastustus kehittämisideoille saa pysymään passiivisessa roolissa. Jos joku projekti on hänestä ok, hän tukee tiimiä mutta muutoin haluaa pysytellä etäällä näistä ihmisistä	Vetäytyminen
Kokemus siitä, että täytyy pärjätä yksin tilanteessa, jotta voi näyttää, että osaa ja pystyy	Yksin pärjääminen

Etenin aineiston kanssa edelleen yksi haastattelu kerrallaan. Syihin, seurauksiin, tunteisiin ja ratkaisuihin liittyvä jäsenys auttoi vielä kerran myös koettelemaan merkityksen antojen tunnistamista ja osa merkityksistä vaihtoi välilehden paikkaa vielä työn edetessä. Kun olin havainnut koko aineistosta merkityskokonaisuudet, luovuin yksilötason tarkastelusta ja käsitteelin aineistoa merkityskokonaisuuksien kautta laittamalla ne järjestykseen kokonaisuuden nimen mukaan. Sitten lähdin etsimään työyksinäisyyden yksilöllisistä kokemuksista yhteisiä, kaikkia yhdistäviä merkityskokonaisuuksia. Tämän vaiheen tein manuaalisesti hyödyntäen seinää ja post-it lappuja. Tarkastelin aineistoa ja kirjoitin post-it lapulle kaikki sellaiset yhteiset merkityskokonaisuudet, joita löysin haastateltavilta.

Yhteisistä merkityskokonaisuuksista kirjoitin synteesin, jonka esittelen luvussa 7.1. Yhteisten piirteiden ja samankaltaisuuksien etsimistä ei pidä sekoittaa yleistämiseen, sillä yhteiset merkitykset kuvastavat vain sitä otantaa, joka tutkimuksessa on käytössä (Laine 2018, 47). Yleisen tason kuvailun tavoitteena on merkitysten kuvaaminen mielekkäällä yleisyyden tasolla siltä osin, mitkä olennaiset kokemukset tasot nousevat esiin kaikilla tutkimukseen osallistuvilla (Perttula 2008, 154). Synteesini tavoitteena oli siis kuvata työyksinäisyyttä kokemuksena kohderyhmän näkökulmasta. Sensitiivisen aiheen takia sekä syvästä kunnioituksesta haastateltavieni anonymiteettia kohtaan en halunnut esitellä jokaisen heidän tarinaansa oman synteesin muodossa, jotta heitä ei voisi tunnistaa.

Aineiston kanssa työskennellessä en voinut kuitenkaan jättää huomiotta sitä, miten henkilökohtaisena työyksinäisyys koettiin. Pidin näitä löydöksiä tärkeinä ja ainutlaatuisina, jotta työyksinäisyyden ilmiön moniulotteisuutta voitaisiin paremmin ymmärtää. Tästä syystä

en päättänyt aineiston parissa työskentelyä synteisiin, vaan päätin antaa haastateltavieni kokemuksille äänen myös subjektiivisella tasolla syventääkseni näkökulmaa työyksinäisyyteen henkilökohtaisena kokemuksena. Näitä tulkintoja tarkastelen suhteessa aiemmin julkaistuun työyksinäisyyteen liittyvään tutkimukseen luvussa 7.2.

7 TULOKSET

Tässä luvussa esittelen fenomenologis-hermeneuttiseen aineiston analyysiin perustuvan synteesin niistä yhteisistä merkitysrakenteista, jotka nousivat kuudesta haastattelusta koostuneesta aineistosta. Synteesi kuvaa sitä yleistä ja yhteistä tasoa työyksinäisyyden kokemuksista, joita Specian korkeasti koulutetut, asiantuntijaroolissa työskentelevät jäsenet kuvasivat.

Työyksinäisyyden kokemus on aineistoni perusteella hyvin henkilökohtainen asia, johon liittyy häpeää ja siksi sitä ei ole helppo ottaa puheeksi työpaikalla. Kokemusten taustalla vaikuttivat muun muassa itsenäisen asiantuntijatyön luonne, työyhteisön vuorovaikutuskulttuuri, organisaation rakenteelliset tekijät sekä kokemus siitä, ettei tule työyhteisössään nähdä, kuulla ja ymmärretä.

Aineistosta koottu synteesi maalaa vain osittaisen kuvan työyksinäisyyden kokemuksista ja työyksinäisyydestä ilmiönä. Sen rakentaminen oli haastavaa ja jouduin jatkuvasti pohtimaan sitä, miten paljon tärkeitä yksilöllisiä näkökulmia siitä jäi väistämättä pois. Synteesin rakentamisen haastavuus kertoo mielestäni ennen kaikkea siitä, että työyksinäisyyden kokemukset ovat hyvin yksilöllisiä ja ainutlaatuisia, eikä ihmisen subjektiivisia kokemuksia tulisikaan ymmärtää yleisenä, kaikkia koskettavana asiana. Tarkoitukseni on kuitenkin lisätä ymmärrystä työyksinäisyydestä kokemuksena ja tästä syystä esittelen vielä aineistosta nousseita subjektiivisia näkökulmia peilaten niitä muihin työyksinäisyyttä käsitteleviin aineistoihin.

7.1 Synteesi työyksinäisyyden kokemuksista

Tutkimushaastatteluihin osallistuneet olivat ammattijärjestö Specia – Asiantuntijat ja esihenkilöt ry:n jäseniä, jotka työskentelivät hallinnon, suunnittelu- ja kehittämistyön tai henkilöstöhallinnon asiantuntijoina työelämän eri sektoreilla. He olivat kaikki yliopistokoulutuksen käyneitä oman alansa ammattilaisia ja edustivat taustoiltaan tyypillistä Specian jäsentä.

Työyksinäisyydestä vaietaan

Työyksinäisyyttä haastateltavat kuvasivat yhtäältä työelämässä tapahtuviin spesifeihin tilanteisiin sidottuna ilmiönä, mutta samalla hyvin kokonaisvaltaisena, henkilökohtaisena

kokemuksena. Työyksinäisyyden kokemuksen sanoittaminen ei ollut yksiselitteisen helppoa sillä se kytkeytyi monenlaisiin työhön liittyviin negatiivisiin tunteisiin. Yksinäisyyden tunnetta työssä oli itse tilanteen vallitessa vaikea tunnistaa juuri työyksinäisyydeksi. Ajatus työyksinäisyydestä puhumisesta muille työyhteisön jäsenille, puhumattakaan omasta esihenkilöstä, tuntui vaikealta ja aiheutti häpeää. Häpeän taustalla oli osaltaan kokemus yksinäisyyden tunteen henkilökohtaisesta luonteesta mutta myös pelko siitä, että sitä kokenut nähtäisiin toisten silmissä jotenkin epäonnistuneena. Huolimatta siitä, millainen vuorovaikutussuhde esihenkilön kanssa oli, työyksinäisyydestä puhumista haastateltavat pitivät vaikeana.

Itsenäisen työnkuvan haasteet

Haastateltavat kertoivat asiantuntijatyön olevan luonteeltaan itsenäistä, johon myös kuului hyväksyntä sille, että työtä tehdään paljon yksin. He kokivat tarvitsevansa työssä pärjätäkseen itsenäistä työtettä sekä kykyä tehdä työhön liittyviä päätöksiä yksin. Heidän myös odotettiin kantavan vastuu omasta työstään ja työhön liittyvistä asioista. He kuvailivat työyhteisöjensä toiminta- ja johtamiskulttuurissa normina ja oletuksena yksin pärjäämisen asennetta. Haastateltavilla oli kokemuksia siitä, että omalla työpaikalla oli vähän tai ei ollenkaan ihmisiä, jotka työskentelisivät samojen työn sisältöjen parissa. Heillä oli kokemuksia siitä, ettei heillä ollut työyhteisössä sellaisia ihmisiä, jonka kanssa olisi voinut matalalla kynnyksellä pallorella työhön liittyviä ideoita ja ajatuksia. He kokivat, ettei heillä ollut riittävästi sellaisia yhteisiä työtä tukevia rakenteita, joissa omaan työhön liittyvistä asioista olisi päässyt jakamaan vastavuoroisesti ja josta he olisivat voineet saada tukea omalle työilleen.

Ulkokehälle jääminen omassa työyhteisössä

Haastateltavat kertoivat, että he kuitenkin olivat jonkinlaisen työyhteisön ympäröimänä. Yhteistä oli tunne siitä, että he olivat organisaatiossa usein ulkokehällä omien tarpeidensa kanssa näkymättöminä. Haastateltavat kertoivat työskennelleensä työyhteisöissä, joista puuttui tunne yhteisöllisyydestä, auttamisen halu, vastavuoroisuus, aito kiinnostus itseä tai muita ihmisiä kohtaan sekä luottamus työyhteisön jäsenten välillä. Heidän ajatuksiaan, ideoitaan ja tarpeitaan ei kuunneltu. He kokivat itsensä erilaisiksi, ulkopuolisiksi, sivustaseuraajiksi. Näkymättömyys, arvostuksen puute ja toistuva torjutuksi tuleminen saivat kokemaan merkityksettömyyttä ja riittämättömyyttä. Nämä asiat sen lisäksi, ettei ollut samanhenkistä

kollegaa, jonka kanssa kokea tullessa ymmärretyksi, aiheuttivat työyksinäisyyden kokemuksia.

Työyksiinäisyyden taustatekijät

Työyksiinäisyyden kokemus ei syntynyt tyhjästä, vaan rakentui jokaisen kohdalla hyvin yksilöllisesti. Haastateltavien organisaatioissa oli rakenteellisia tekijöitä, joita haastateltavat kuvasivat työyksiinäisyyttä aiheuttavina. Tällaisia tekijöitä olivat työyhteisön sosiaalisten suhteiden laatu, jatkuvat muutokset, työn johtamiseen liittyvät ongelmat, työyhteisöstä puuttuvat yhteiset pelisäännöt ja esimerkiksi työjärjestelyistä tai organisaatorakenteesta johtuva kollegiaalisen tuen puute. Työyhteisön toiminta- ja vuorovaikutuskulttuurilla oli vaikutusta siihen, minkä laatuista sosiaaliset suhteet työyhteisössä olivat, ja olivatko nämä suhteet työyksiinäisyyttä kokevasta tyydyttäviä, luottamuksellisia ja turvallisia.

Tunne työyksiinäisyydestä syntyi yhtä lailla tilanteissa, jossa omalle työlle ei saanut apua tai lounaalle seuraa. Voimakkaampana se esiintyi tilanteissa, joissa työyhteisön välisessä vuorovaikutuksessa oli vakavia, pitkään jatkuneita ongelmia. Työyksiinäisyyttä kokeneet eivät viihtyneet työssään niin hyvin kuin he olisivat halunneet ja näkivät pahoinvointia myös omissa työyhteisöissään. Haastateltavien työyhteisöjä leimasivat kiire ja työyhteisön jäsenten uppoutuminen omien töiden pariin niin, että haastateltavat kokivat omat työhön liittyvät asiansa merkityksettömämmiksi.

Tarve tulla nähdyksi ja kuulluksi

Haastateltavat kuvasivat tarvetta nähdyksi ja kuulluksi tulemisesta ja aidoista kohtaamisista. Ymmärretyksi tulemista he pitivät tärkeänä niin kollegoiden kuin oman esihenkilön toimesta. Työyksiinäisyyden kokemus lievittyi sellaisissa kasvokkain tapahtuvissa kohtaamisissa, jossa samankaltaisesti ajattelevien muiden kollegoiden tai esihenkilön kanssa pystyi avoimesti ja luottamuksellisesti vaihtamaan työhön liittyviä ajatuksia. Myös epäviralliset kohtaamiset työpaikalla lisäsivät yhteenkuuluvuuden tunnetta, jos kohtamiseen oltiin yhteisesti sitoutuneita. Työssä tapahtuvat kasvokkaiset kohtaamiset samanhenkisten ihmisten kanssa olivat heistä merkityksellisiä. Yksikin ihminen, jonka kanssa asioista pystyi puhumaan luottamuksellisesti toi tilanteeseen helpotusta. Tällainen ihminen saattoi löytyä työskennellä muualta kuin omasta lähitiimistä. Työyhteisöiltään he toivoivat luottamuksellista, avointa, auttamiseen ja vastavuoroisuuteen perustuvaa toimintakulttuuria. Työn tueksi säännöllisiä,

selkeitä rakenteita ja yksilöllisyyden huomioivaa johtamista. Työn ulkopuoliset sosiaaliset kontaktit, kuten perhe, ystävät ja harrastusporukat olivat haastateltaville tärkeitä.

7.2 Subjektiiivisten kokemusten suhde aiempaan tutkimukseen

Tutkimustulosten peilaaminen muihin juuri työyksinäisyyden kokemuksia käsitteleviin tutkimuksiin on käytännössä haastavaa siksi, ettei sellaisia tutkimuksia ole julkaistu. Löysin esimerkiksi vain kaksi suomalaisessa työelämäkontekstissa toteutettua tutkimusta, jotka käsittelevät työyksinäisyyttä, tosin rajatusti etä- ja hybridityön kontekstissa (ks. Kokkonen 2022 & Tanskanen, Siiriäinen, Kemppinen, Mäkelä & Urrila 2023). Työyksinäisyydestä julkaistut ulkomaiset tutkimukset ovat keskittyneet pääosin työyksinäisyyden negatiivisiin seurauksiin, eikä työyksinäisyyden taustoja selvittäviä tai sitä ehkäiseviä tutkimuksia ole juurikaan julkaistu (Tanskanen ym. 2023, 2). Tutkimukseni tulokset ovat siis sellaisenaan työyksinäisyystutkimuksen kentällä ainutlaatuisia.

Kaikki tässä luvussa esitetyt sitaatit ovat tutkimukseen osallistuneiden haastatteluista. Sitaatteihin ei ole lisätty tyypillisiä lähdeviittaukseen kuuluvia tunnustemerkkejä, jotta yksilöllisistä kokemuksista ei voi yhdistellä kokonaisuuksia.

Työyksinäisyydelle altistavia tekijöitä työyhteisössä

Suomalaisessa etä- ja hybridityön kontekstiin keskittyvässä tutkimuksessa (Tanskanen ym. 2023) työyksinäisyydelle altistavia tekijöitä luokitellaan yksilöllisten ja työyhteisöön liittyvien tekijöiden mukaisesti. Työyksinäisyydelle altistavia työhön liittyviä tekijöitä, joita myös omassa tutkimuksessani havaitsin, olivat kollegiaalisen tuen puute, kiire, etä-/hybridityön käytännöt, työyhteisön viestintäkulttuuri ja suhde esihenkilöön. (Tanskanen ym. 2023, 10–13.) Aineistossani etä- ja hybridityöhön kytkeytyvä työyksinäisyys näkyi pääosin tarpeena tavata kollegoita kasvotusten. Kasvotusten tapahtuneet kohtaamiset työssä helpottivat joissain tilanteissa työyksinäisyyden kokemusta, kun työhön oli helpompi saada matalalla kynnyksellä apua tai kollegoiden kanssa pystyi vaihtamaan ajatuksia ohimennen työn lomassa. Toisaalta haastateltavat kokivat erityisesti merkityksellisen yhteyden puuttumista muihin työyhteisön jäseniin. Ulkopuolisuuden ja erilaisuuden kokemus ei riippunut aina niinkään siitä, missä ympäristössä kohtaamiset tapahtuivat vaan millaiseksi kohtaamiset ennen kaikkea koettiin.

”Se yksinäisyys on ainakin itselle se kokemus, että ongelma ei ole se, että ei olisi työkavereita. Aina saat seuraa kahville tai lounaalle silloin, jos olet siellä paikan päällä. Se on enemmän semmoinen syvempi tunne siitä yhteydestä. Kyllähän sä nyt

voit istua kahvihuoneessa ja jutella niitä näitä tavallaan kenen tahansa kanssa, mutta sitten se jotenkin syvempi tunne siitä, että olen osa tätä tiimiä ja meillä on tässä nyt tällainen hyvä henki ja me tehdään yhdessä näitä hommia.”

Haastateltavat kertoivat omista kokemuksistaan laajasti niin, ettei työksinäisyyden kokemuksia voinut täysin rinnastaa etä- tai hybridityön kontekstiin. Osa kertoi ensimmäisistä yksinäisyyden kokemuksista jo oman uran alkuvaiheilta ja ajalta, jolloin ihmiset eivät työskennelleet paljon etätöissä. Työksinäisyyden kokemus näyttäytyi sekä tilannesidonnaisena että pitkäkestoisena, johon liittyi tunne erilaisuudesta ja ulkopuolisuudesta.

”Mä oon muissakin mun töissä kokenut sitä sellaista tavallaan erilaisuuden sävyttämää yksinäisyyttä. On ollut niin paljon semmoisia tilanteita missä mä oon kokenut, että kukaan muu ei ajattele niinku minä.”

Yksin pärjäämisen kulttuuri ja kollegiaalisen tuen puute

Haastatteluissa nousi esille useiden kokemukset asiantuntijatyön itsenäisestä luonteesta. Työhön liittyvistä asioista ei päässyt puhumaan riittävästi ja työtä jouduttiin tekemään myös tahtomattaan yksin. Vaikka itsenäinen työote ja ajoittainen yksin työn tekeminen nähtiin hyväksyttävänä ja normaalina, siihen liittyi useiden haastateltavien kertomuksissa myös negatiivisia kokemuksia *yksin jäämisestä*. Sanan *yksin* käyttäminen haastatteluissa nousevissa konteksteissa kertoi mielestäni usein nimenomaan yksinäisyydestä, vaikka sana *yksin* merkitys nähdään *yksinäisyyteen* verrattuna eräänlaisena neutraalina olemisen tilana (Svendsen 2017, 18; Wright & Silard 2021, 1062). Vaikka samaan aikaan itsenäinen työote ja yksin töiden tekeminen oli joissain tilanteissa haastateltavista jopa toivottavaa, kokemukset yksin jäämisestä viittasivat tarpeeseen saada tukea omaan työhön sekä toiveeseen kokea yhteyttä muiden työyhteisön jäsenten kanssa. Monet kertoivat työn tekemisen olevan yksinäistä, koska siitä puuttui kollegiaalinen tuki ja osaamisen, tietojen ja taitojen jakaminen. Oman työn sisällöistä oli tärkeää päästä jakamaan sellaisten ihmisten kanssa, jotka ymmärtävät työn substanssia.

”Tavallaan toi asiantuntijuuden jakaminen jonkun vertaisen tai jopa itseä kokeneemman kanssa, niin silloin kun sellainen puuttuu, niin se on ihan kauheata. Ja se syö energiavaroja ihan valtavasti.”

Haastateltavien tarpeet vaihtelivat yksilöllisesti. He kaipasivat sparrauskaveria ja selkeitä rakenteita ja pelisääntöjä, joiden kautta oma työ ja rooli tulisivat vahvemmin näkyväksi

työyhteisössä. Muutama haastateltava kertoi kokeneensa yksin jäämistä ja sitä kautta työyhteisöä vastustavia päätöksiä vaativissa tilanteissa.

Haastateltavat kokivat myös työyhteisöä lisäävänä tekijänä toimintakulttuurin, jossa ihmiset keskittyivät vain omiin töihinsä. Syynä tähän olivat monen haastateltavan mielestä tiukkaan rajatut työnkuvat, joiden seurauksena ihmiset lähtökohtaisesti tekivät vain omia töitään eivätkä jakaneet ajatuksiaan tai auttaneet toisiaan. Tutkimuksissa on noussut esille työelämässä lisääntyneet tehostamispyrkimykset, jonka seurauksena esihenkilöiden ja työyhteisöltä saatu tuki vähenee ja yksilökeskeinen työn suorituksen mittaaminen ja arvioiminen lisääntyy (Lehto 2007, 100). Työn yksilöllistyminen ei tue tiimityöskentelyä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi (Lehto 2007, 104). Omien töiden pariin siiloutuminen oli myös tekijä, joka sai haastateltavat kokemaan ulkopuolisuutta ja yksinäisyyttä. Myös tämän siiloutumiseen liittyvän näkökulman väitöskirjatutkija Outi Köhler havaitsi tutkimuksessaan yksinäisyydelle altistavana tekijänä (Köhler 2021, 4).

”Nykyisessä työssä tuntuu, että ihmiset keskittyvät pitkälti omiin töihinsä. Ja vaikka esihenkilö on tehnyt töitä me-hengen kasvattamiseksi ja että ihmisillä olisi yhteisiä työprojekteja jaettavana, osa ihmisistä tekee hyvin laput silmillä vaan omaa tonttiaan.”

”Kaikkien kanssa ei edes voi olla sillä tavalla, että oltaisiin niinku työyhteisössä. Helposti ollaan kuitenkin niissä omissa siiloissa, eikä välttämättä ajatella muuta kuin, että ollaan samoissa tiloissa. Nähdään ja totta kai keskustellaan ja höpötellään jotakin, mutta ei se ole sillä tavalla kuitenkaan työyhteisö...”

”Ehkä tää on semmoista, että jokainen vaan tekee sitä omaansa sitten. Niin onko tää asiantuntijatyö tosiaan sellaista. Jotenkin ihmettelen sitä, että miksi ei samanlaisia kokonaisuuksia pistetä yhteen? Ja silloin voisi tukea niin kuin toinen toistaan.”

Sarah Wright (2005) esittää, että kollegiaalinen tuki on yksi merkittävimmistä työyhteisöä ehkäisevistä tekijöistä. Erityisesti kollegoilta saatu tuki nähtiin hänen mukaansa tärkeänä tekijänä mm. työstressin lievittämisessä. (Wright 2005, 104–107.) Haastateltavat korostivat kollegiaalisen tuen tarvetta erityisesti pienemmissä arjen haasteissa ja omaan työhön liittyvissä asioissa, ja kaipasivat usein tukea työlleen erityisesti esihenkilöltään. Myös Riikka Kokkonen (2022) havaitsi etätöiden sosiaalisia suhteita ja niiden vaikutusta työyhteisöä käsittelevässä pro gradussaan, että työyhteisöä koskevia kokemuksia esiintyi silloin, jos kollegoilta tai

esihenkilöltä sai vain vähän apua työhön. Myös avun pyytäminen herätti Kokkosen mukaan yksinäisyyden tunteita. (Kokkonen 2022, 77.)

Yksin jäämisen kokemus ja siitä seurannut työyksinäisyyden kokemus oli joidenkin haastateltavien mukaan seurausta työn johtamisen puuttumisesta. Omalta esihenkilöltä odotettiin ainakin jonkin tasoista ymmärrystä siitä, millaisten tehtävien kanssa asiantuntija työskentelee, jotta työhön liittyvistä asioista olisi helppo puhua ja kokea tulevansa ymmärretyksi työhön liittyvien haasteiden kanssa. Specian Arvotutkimuksessa (2020) kävi ilmi, ettei oman työroolin rajaaminen ole aina selkeää työntekijälle eikä välttämättä esihenkilöllekään (Specia ry 2020b). Haastateltavat kuitenkin alleviivasivat juuri kaipuuta siitä, että he voisivat jakaa ajatuksiaan sellaisten henkilöiden kanssa, joiden kanssa he kokisivat tulevansa ymmärretyksi juuri omaan työhön liittyvien asioiden ja haasteiden kanssa. Myös Tanskasen ym. (2023) etä- ja hybridityötä koskevassa tutkimuksessa havaittiin, että vertaisuuden kokemus on sidoksissa työyksinäisyyteen (Tanskanen ym. 2023, 35). Muutama haastateltavista nimesi omaan työhön liittyvän tuen puutteen *ammattilliseksi yksinäisyydeksi*. Tulkintani ammatillisen yksinäisyyden käsitteestä on se, että ihminen ei koe omaan työhön liittyvää samaistumispintaa muiden työyhteisön jäsenten kanssa. Lisäksi tunteeseen liittyi näkymättömyys siitä, etteivät muut täysin tiedä mitä ihminen tekee ja osaa, jotta he voisivat ymmärtää häntä ja hänen työtään paremmin ja toimia eräänlaisena pallottelukaverina siitä huolimatta, että tekisivät itse erilaista työtehtävää.

Haastateltavia yhdisti monellakin tapaa myös työtehtävien mukanaan tuoma rooli organisaatiossa. Juuri se, jos he tekivät ainoana oman työnsä substanssin osajana töitä yksin, oli työyksinäisyyden kokemusta lisäävä tekijä. Itsenäinen asiantuntijarooli asetti ihmisen asemaan, jossa hän ei kokenut olevansa kiinteä osa jotain yksikköä tai prosessia.

Riskitekijöinä hierarkkinen organisaatiokulttuuri ja työyhteisön konfliktit

Ihmisten tarpeet ja odotukset sosiaalisten suhteiden määrälle ja laadulle vaihtelevat yksilöllisesti. Työskentelyolosuhteet, työtehtävien luonne ja kokemus työyhteisön sisällä vallitsevista sosiaalisista suhteista voivat vaikuttaa siihen, millä tasolla ihminen kokee tarvetta rakentaa yhteyttä toisiin. (Wright ym. 2021, 1066.) Muutamat haastateltavista nostivatkin esille sen, että he kokivat työyhteisönsä sosiaalisissa suhteissa jo lähtökohtaisesti kitkaa, jonka seurauksena he myös halusivat mieluummin pitäytyä työkavereistaan etäällä. Negatiivisella

tunneilmapiirillä on tutkimusten mukaan vaikutusta työyksinäisyyden kokemukseen (Wright 2005).

Haastateltavien työyhteisöistä nousi kaksi selkeää ilmiötä, joista toinen oli hierarkkinen ja etäännyttävä organisaatiokulttuuri sekä omissa lähitiimeissä ilmenneet haastavat vuorovaikutustilanteet ja konfliktit.

Organisaation viestintäkulttuuriin liittyvät normit voivat vaikuttaa vuorovaikutussuhteiden luomiseen sekä siihen, millaiseksi ne työyhteisössä muodostuvat (Hyttinen & Valkonen 2018, 33.) Hierarkialla oli monenlaisia vaikutuksia haastateltavien kokemuksiin omasta työstä. Sen koettiin haittaavan työtä ihan arjen tasolla, sillä he joutuivat käyttämään aikaa ja energiaa siihen, keneltä voisi esimerkiksi kysyä asioista tai pyytää apua. Ne haastateltavat, jotka kokivat työskentelevänsä hierarkkisessa organisaatiossa, kertoivat kokevansa työyhteisöissään kuppikuntaisuutta, jossa ihmiset suhtautuivat vierastaen muuta kuin samaa työtä tekeviin. Lisäksi haastatteluissa nousi esille kokemus kahden kerroksen väestä, mikä heijastui niin asenteina muiden tekemään työhön kuin työyhteisön vuorovaikutussuhteisiin. Kokemus oman työn merkityksettömyydestä ja siitä, ettei saa omana itsenään arvostusta muilta työyhteisön jäseniltä korostui. Haastatteluissa nousi myös esille ulkopuolisuuden kokemus sosiaalisen statuksen vuoksi.

”Meillä on tosi paljon semmoista, jossa pitää tajuta, että mua ei kaivata tänne. Niin mä oon tavallaan sikäli oikeassa paikassa, että mulla on hyvin kehittynyt kyky huomata milloin mua ei kaivata jonnekin, varmaan vähän ylikehittynyt myös. Tosi paljon vaikuttaa aikaisemmat kokemukset kyllä.”

”Tiimiesihenkilöt on aivan mukavia, mut niinku mä en jotenkin uskaltanut esiintyä vertaisena, koska mulla itselläni ei ole sellaista esimiesasemaa tai semmoista. Mä vaan oon semmoinen asiantuntija siinä. Mä en oo oikein edes varma, minkä asioitten asiantuntija mä oon. Mä moikkaan niitä ihmisinä, mutta en oo liikaa uskaltanut pitää niihin yhteyttä tai mitään, et mä oon ajatellut, että se olisi jotenkin outoa. Meillä on semmoista hierarkiaa jonkin verran.”

”Mutta sitten on paljon myös sitä, että viesti on, että me hankaloitetaan heidän arkeaan ja meidän työ on semmoista puuhastelua tai jotenkin vähemmän merkityksellistä.”

Osalla työyksinäisyyden kokemus kytkeytyi työyhteisössä vallinneisiin konflikteihin ja työyhteisön sisäiseen, toimimattomaan ilmapiiriin. Tutkimusten mukaan työyhteisön vuorovaikutukseen ja työn tekoon liittyvät konfliktit vaikuttavat negatiivisesti työhyvinvointiin

(Sonntag, Unger & Nägel 2013, 176). Muutama haastateltavista kertoi, etteivät he olleet tervetulleita uuteen porukkaan, eivätkä saaneet työlleen riittävää perehdytystä. Työyhteisön sisäiset konfliktit saivat haastateltavat kokemaan ulkopuolisuutta. Erään kohdalla konfliktitilanteen kestättömyys johti työpaikan vaihtoon ja osa kertoi tarpeesta pitää etäisyyttä omaan tiimiin, jottei itse joutuisi konfliktin osalliseksi.

Monet haastateltavista kertoivat kokevansa työyhteisöissään muutosvastaisuutta ja sitä, ettei heidän ideoitaan ja ajatuksiaan otettu avoimesti vastaan. Haastateltavat kokivat työssään toistuvaa torjutuksi tulemista. Haastateltavat kertoivat, etteivät työyhteisöjen muut jäsenet tai esihenkilöt kuunnelleet heidän ajatuksiaan tai reagoineet heidän viesteihinsä tai osoittaneet arvostusta heidän työlleen ja osaamiselleen. Nämä toimintamallit viittaavat mielestäni ennen kaikkea työpaikalla tapahtuvaan ostrakismiin eli torjutuksi tulemiseen ja huomiotta jättämiseen, joka aiheuttaa valtavaa sosiaalista kipua kokijalleen (Junttila 2018, 48–49). Ostrakismi voi olla tarkoituksellista tai tahatonta (Junttila 2018, 50), ja haastatteluissa nousi esille mielestäni molempia. Tahallinen ostrakismi näkyi esimerkiksi kokemuksena tietoisesta ulkopuolelle jättämisestä sekä osaamisen kyseenalaistamisena. Tahattomana ostrakismi saattoi johtua organisaatiossa tunnistamatta jääneestä epäterveestä viestintäkulttuurista, joka salli työntekijöiden ohittavan toistensa viestejä toistuvasti.

”Tietyt asiat ja ihmiset siellä, on vähän niinku seinälle puhuisi”

”Se on semmoisen niin kuin läsnäolon käytännön vastakohta, että ei tule edes niinku sähköpostia. Ei tule mitään, niin mä jotenkin koen sen semmoisena niinku loukkaavana.”

”Mäkin nyt ehkä oon tietyllä tavalla introvertti ihminen, että mä en varsinaisesti yksinäisyydestä ehkä kärsi niin paljon. Että sellainen asia on ok, mikä pitää niinku hoitaa yksin. Mutta nimenomaan ulkopuolisuuden tunne sitten aiheuttaa ehkä sen yksinäisyyden tunteen. Jos sut selkeästi työnnetään ulkopuolelle. Kun mullakin oli se että, sitä mun osaamista niinku kyseenalaistettiin koko ajan. Välillä suoraan ja välillä hienovaraisesti.”

Työyhteisön sisäinen toimintakulttuuri

Haastatteluissa nousi usein esille kokemukset arvostuksen puutteesta sekä vähäinen palautteen saaminen omasta työstä. Osa haastateltavista kertoi siitä, ettei heidän rooliaan ja asemaansa arvostettu tavalla, jota he olisivat toivoneet. Kokemukset arvostuksen puutteesta ja vähäinen palaute lisäsivät tunnetta merkityksettömyydestä ja näkymättömyydestä, jotka vaikuttivat

olevan työksinäisyyden taustalla olevia tekijöitä. Kokemus muiden ihmisten asenteista itseä kohtaan sai haastateltavat epäilemään itseään ja osaamistaan.

”En mä nyt tarkoita, että mä olisin siitä jotain kultaa ja kunniaa halunnut. Mutta siis se asetelma vaan kertoo siitä, että on yksi muurahainen, joka on kiltti ja tunnollinen ja se pistetään yksin tekemään niinku se työ. Ja siihen löi leimansa se, että kaikkien mielestä esimerkiksi se oli ihan typerää se järjestelmän rakentaminen, kun se koettiin semmoiseksi ulkokultaamiseksi.”

Monet kertoivat myös jatkuvasta kiireestä, joka vaikeutti työyhteisön jäsenten välistä sosiaalista kanssakäymistä. Kiireen leimaama toimintakulttuuri esti arkisten kohtaamisten toteutumista, koska haastateltavat eivät halunneet häiritä toisia ja välttivät siksi myös spontaaneja yhteydenottoja muihin työntekijöihin. Toisiin ihmisiin yhteyden ottaminen vaati ponnistelua ja jatkuvaa hienovaraista tarkkailua siitä, voiko yhteyttä toisiin ottaa. Kiire teki yhteydenpidosta haastateltavien mukaan kovin muodollista, koska työasioissa ihmisiä piti lähestyä pääosin selkeiden pyyntöjen kanssa esimerkiksi sähköpostitse. Myös Tanskasen ym. (2023) tutkimuksen mukaan kiire sekä heikko kommunikaatio, etätyön tekeminen sekä epämuodollisen viestinnän puuttuminen voivat olla työksinäisyydelle altistavia tekijöitä (Tanskanen ym. 2023, 30).

Haastatteluissa nousi esille kokemukset yhteisöllisyyden puutteesta työyhteisöissä. Nämä kokemukset kytkeytyivät myös koronapandemian myötä syntyneeseen uuteen tapaan työskennellä etä- ja hybridimuotoisesti. Haastateltavat kokivat, että epämuodollisia kohtaamisen paikkoja oli aiempaa vähemmän, eivätkä ihmiset olleet omassa työyhteisössä sitoutuneita kohtaamaan toisiaan kasvotusten toimistolla työn tai epävirallisten tapaamisten merkeissä.

”Ehkä mä oon niin vanha vanhan kansan kasvatti, mä oon tottunut siihen työyhteisöön ja kaipaen sitä. Olihan meillä kaikennäköistä, joku valmistui niin sitten juotiin kahvit tai jollain oli synttärit ja juotiin kuohuviiniä tai tämmöistä. Ei meillä ole mitään semmoisia enää. Pikkujoulut on ollut virtuaalisena. Joo se semmoinen ei työhön liittyvä tämmöinen höpöttely, niin sitä ei ole. Vuorovaikutus jotenkin puuttuu.”

Työksinäisyyteen liittyvä häpeä

Haastateltavat kertoivat työksinäisyydestä puhumisen herättävän tunteita. Työksinäisyyden kokeminen tuntui monesta hyvin henkilökohtaiselta asialta, josta ei olisi ollut työpaikalla helppo puhua. Omia yksinäisyyden kokemuksia saattoi olla vaikea pukea sanoiksi, koska

työyksinäisyys käsitteenä ei ollut entuudestaan tuttu eikä työyhteisössä tunnettu ja käytetty. Monet tunnistivat löytäneensä itsensä usein tilanteista, joita he eivät tapahtumahetkellä osanneet sanoittaa juuri yksinäisyydeksi.

”Jos silloin olisi tultu puhumaan yksinäisyydestä, niin sitten mä en ajatellut onpas tää yksinäistä. Mä varmaan otin sen jotenkin, että näin tää maailma pyörii. Tämän kuuluukin olla näin. Mutta mä olin kyllä siis tosi yksin, mut en mä silloin ajatellut sitä niin, että olenpas minä yksinäinen vaan mä koin, että tää on mun savotta, että näin se maailma pyörii. En mä silloinkaan ajatellut sitä. En mä määritellyt itseäni, että mä oon yksinäinen. Mutta olinhan mä ihan hemmetin yksinäinen.”

Kaikki haastateltavat kertoivat, että heistä omien työyksinäisyyden kokemukset puheeksi ottaminen työpaikalla olisi vaikeaa. Osa haastateltavista koki, että yksinäisyydestä puhuminen on hankalaa, koska siitä puhutaan työelämässä niin vähän. Haastateltavat kokivat omaan työnkuvaansa liittyvän odotuksia siitä, että tulisi pärjätä ja jaksaa yksin. Ajatus siitä, ettei pärjäisikään yksin aiheutti epäonnistumisen tunnetta, syyllisyyttä ja häpeää.

”Se on hyvin emotionaalinen koko niinku lähestymistapa, että jos kysytään, oletko ollut yksinäinen töissä.”

”Mutta se, että puhuisin esihenkilölle, että musta tuntuu, että olen yksinäinen niin jotenkin se tuntuu hankalalta.”

”Mä ehkä ajattelen näin, että se on vähän häpeällistä joutua yksinäiseksi, että se ei ole valittu tilanne”.

”Se jotenkin tuntuu hävettävältä, että mä oon yksinäinen työelämässä”

Osa pelkäsi, että avun pyytäminen kollegoilta saisi heidät näyttämään heikolta toisten silmissä. Puheeksi ottamisen vaikeuteen oman esihenkilön kanssa ei vaikuttanut se, millainen suhde omaan esihenkilöön oli. Osa haastateltavista olisi kaivannut luottamuksellisempaa suhdetta omaan esihenkilön kanssa, jotta he olisivat kokeneet turvalliseksi kertoa omasta tilanteestaan. Toisaalta edes erittäin hyväksi ja läheiseksi koettu suhde omaan esihenkilöön ei tuntunut riittävän turvalliselta, jotta juuri työyksinäisyyden kokemuksia olisi voinut ottaa puheeksi.

”Kaveripiirissä joskus on keskusteltu, että on kaksi asiaa mitä ihmiset yleensä elämässä peittelee viimeiseen saakka. Toinen on yksinäisyys ja toinen on köyhyys. Ne tavallaan yritetään kiertää kaikessa keskustelussa jopa aika hyvien ystävienkin kanssa. Työelämässä se on ehkä aika helppo kiertää, eikä tarvitse edes kiertää, koska voit palastella niinku aika moneen juttuun.”

Työroolin vaikutus sosiaalisten suhteiden rakentumiseen

Useissa haastatteluissa nousi esille kokemus oman minän ja työssä ylläpidettävän roolin suhteesta.

”Edellisessä tiimissä oli puhetta, että eihän me olla tänne tultu hakemaan kavereita, että me on tänne tultu tekemään töitä”

Osa haastateltavista koki, että juuri roolit työyhteisössä olivat joissain tilanteissa esteenä merkityksellisemmän yhteyden muodostamisessa. Jos työkaverista ei tiennyt mitään henkilökohtaista, oli vaikeampaa olla vapautuneempi myös itse.

”Mä en oo ihan tarpeeksi läheinen niiden ihmisten kanssa, että mä voisin vaan avautua menemään mikä kaikki on huonosti.”

Työroolin kautta ihminen ei näyttäytynyt toisen edessä aidosti omana itsenään. Jos itse halusi tulla nähdyksi omana itsenään ilman suojakeinoja tai roolia, jossa täytyy toimia joidenkin sääntöjen mukaisesti, oli vaikea kokea vastavuoroisuutta. Silardin ja Wrightin (2022, 17–18) mukaan työtehtävästä ja roolista johtuva emotionaalinen irrallisuuden tunne voi myös itsessään estää mielekkäiden kollegiaalisten suhteiden muodostumisen, ja näin luoda negatiivisen kierteen, jossa tunnesiteen luominen toisiin on entistä vaikeampaa. Vahvan työroolin ylläpitäminen itse myös toisaalta suojaasi tilanteissa, jossa työyhteisön sosiaalisissa suhteissa oli ongelmia.

”Mutta ehkä siinä on tavallaan se, että työssä kuitenkin sinulla on se työrooli. Ja sitten kaikki mikä loukkaa ja hävettää tai tuntuu ikävältä, työroolin taakse pystyy kuitenkin jonkin verran piiloutuu ja selittää niitä asioita sillä. Mut sit, jos mä kokisin, että minua omana itsenä hyväksyttäisi, niin kyllä mun olisi sitä aika vaikea niinku mennä ensihenkilölle puhumaan, että kyllä mä niinku kokisin, että tämä on nyt minun itse selvítettävä asia, ettei tämä ole sen asia.”

Työyksenäisyyden taustalla olevat henkilökohtaiset tekijät

Työyksenäisyyden taustalla vaikuttivat myös kokemukset omasta itsestä sekä kokemukset muualta kuin työelämästä. Lam & Lau (2012) esittävät, että työyksenäisyyttä tulisi tutkia ihmisten kiintymyssuhteiden näkökulmasta (Lam & Lau 2012, 4278). Psykiatri John Bowlbyn kehittämä kiintymyssuhdeteoria selittää ihmisen tarvetta muodostaa voimakkaita tunnesiteitä sekä turvallisia suhteita muihin ihmisiin. Teorian mukaan jo lapsuuden aikaiset vuorovaikutuskokemukset ja kiintymyssuhteet vaikuttavat siihen, millä tavoin ihminen rakentaa tunnesiteitä muihin ihmisiin aikuisuudessa. (Sinkkonen 2004.) Haastatteluissa kävi ilmi, että lapsuuden aikaisilla vuorovaikutustilanteisiin liittyvillä tapahtumilla oli vaikutusta

myös sosiaalisten suhteiden rakentamiseen aikuisena työelämässä. Omat lapsuudenkokemukset vaikuttivat myös siihen, että on joutunut olemaan itse hyvin aktiivisessa roolissa sosiaalisten suhteiden muodostamisessa.

”Mä oon aika paljon tätä yksinolo versus yksinäisyys teemaa koko elämäni ajan käsitellyt. Kun mä olin kaveripiirissä ainoa, jolla ei ollut sisaruksia. Kyllä mä omasta mielestäni sen erotan. Mä olen myös tottunut siihen, että mun pitää itse etsiä ne leikkikaverit. Mun pitää tulla monenlaisten ihmisten kanssa toimeen. Mun pitää olla aktiivinen. Että semmoista mä oon niinku oppinut. Mut sit jossain kohdassa tuntui siltä että, pitääkö tämän nyt olla työpaikallakin koko ajan? Eikö työnantajan pitäisi nyt jotenkin avittaa tässä asiassa? Et mun elämän valinnat on elämän valintoja, mutta että ei tämä nyt täällä työpaikalla pitäisi ihan tämmöistä olla.”

Moni haastateltava kertoi kokevansa itsensä erilaiseksi suhteessa muihin ihmisiin työyhteisössään. Erilaisuuden kokemus tuntui osasta niin voimakkaalta, että se itsessään oli esteenä merkityksellisen tunneyhteyden syntymiseen muiden kanssa. Myös omat persoonallisuuden piirteet, kuten ujous, nähtiin työyksiinäisyyttä lisäävänä tekijänä. Tutkimusten mukaan erilaisuus muista työntekijöistä nähdään yksilöllisenä työyksiinäisyyden riskitekijänä (Tanskanen ym. 2023, 30).

”Mä ajattelen, että siihen yksinäisyyteen kiteytyy jotenkin se, että mun luonteessa on sellaisia asioita mitkä saattavat ajaa mua..., kun mä koen itseni erilaiseksi.”

”Tavallaan se jotenkin on luonnekysymys, että mun olisi pitänyt pitää meteliä itsestäni ja mennä reippaammin kysymään, vaikka vanhemmalta kollegalta, että hei miten tää järjestelmä täällä oikein toimii tai onko tähän jo valmiiksi jotakin materiaalia olemassa. Tavallaan semmoinen ujous voi aiheuttaa sitä yksinäisyyttä, kun ei uskalla mennä kysymään apua. Koska mulla on helposti semmoinen ajattelumalli, että ei saa olla vaivaksi muille ihmisille. Pitää pärjätä itse.”

Tutkimusten mukaan yksinäisyyttä kokevan sosiaaliset taidot eivät ole heikompia kuin muilla, eikä yksinäisyys johdu sosiaalisuuden puutteesta. Ujokin ihminen voi olla sosiaalinen ja kaivata merkityksellisiä suhteita muiden ihmisten kanssa. Ujous nähdään ennen kaikkea ihmisen temperamenttiin liittyvänä piirteenä. Ujo ihminen voi tarvita esimerkiksi enemmän aikaa sopeutuakseen uusiin tilanteisiin. (Marjovuori, Julkunen & Rakkolainen 2019, 76–77.) Ujous ihmisen persoonatekijänä voidaan kuitenkin nähdä poikkeavana ja epätoivottuna työelämässä, koska ulospäinsuuntautuneisuuden ihanne näyttäytyy kulttuurissamme vahvana (Häkkinen 2023). Tulkintani mukaan työelämässä ihannoidut luonteenpiirteet voivat siis lisätä erilaisuuden kokemusta ja ulkopuolisuuden tunnetta, jotka ovat aineistoni perusteella vahvasti yhteydessä työyksiinäisyyteen.

Vetäytyminen ja passivoituminen seurausta toistuvista torjutuksi tulemisen kokemuksista

Negatiiviset kokemukset työyhteisön jäsenten kanssa sekä toistuvat torjutuksi tulemisen kokemukset saivat osan haastateltavista välttelemään muita tai vetäytymään. Tutkimukset osoittavat, että työyksinäisyydellä on vaikutusta omaan vuorovaikutukseen työntekijänä (Lam & Lau 2012, 4276). Yksinäisyyden tunteesta kärsivä voi suhtautua myös itseensä kielteisesti ja tuntea kyynisyyttä vuorovaikutustilanteita kohtaan. Tutkimusten mukaan yksinäisyyttä kokevat voivat käyttäytyä vuorovaikutustilanteissa pidättyvästi, jolloin vuorovaikutussuhteen kehittyminen voi vaikeutua. (Hyttinen & Valkonen 2018, 28.)

Haastateltavat kertoivat, että kun työyhteisöltä ei saanut tukea tai vuorovaikutussuhteet eivät olleet toimivia, oli haastavaa ja väsyttävää antaa itsestään enempää kuin oli työtehtävien hoitamiseksi välttämätöntä. Toistuvat torjutuksi tulemisen kokemukset saivat suojautumaan ja passivoitumaan, koska omille ajatuksille tai ideoille ei oltu myötämielisiä. Riittävän monet negatiiviset kokemukset sosiaalisissa kanssakäymisissä saivat aikaan kehän, jossa ratkaisukeinot koettiin vähäisinä. Merkittävää oli myös se, että omien työyksinäisyyden kokemusten vähentämiselle ei nähty olevan aikaa tai kokemuksen olevan riittävän tärkeä, jotta työyhteisössä esimerkiksi esihenkilö olisi voinut puuttua tilanteeseen.

”ehkä tässä ei nyt mun hirveästi mun tarvitse sitä yksinäisyyttä valitella. Kuitenkin ajattelen, että ei tämä kauan kestä ja sitten kun mä oon tästä poistunut niin sitten tekevät sitten mitä tekevät. Vaikka mä voisin tämmöisestä yksinäisyydestä sanoa, meillä on liian vähän resursseja, niin mä luulen, että siihen ei nyt niin hirveästi sitten kiinnitetä huomiota.”

”Mä ajattelen, että kellään ei ole aikaa, että mä jotenkin haluaisin, että se lähtisi toisen ihmisen aloitteessa. Se, että järkätään mulle joku tiimipalaveri. Mutta kun mä en oikein osaa pyytää, että mitä se olisi mitä mä tarvitsisin, niin sitten mä koen, että sen lisäksi, että mun pitäisi pyytää tosi selvästi ja eritellysti, että mikä se asia mikä mua auttaisi. Niin myös sit pitäisi varautua siihen, että sanotaan, että no joo, mutta me ei ole aikaa, että ei me ehditä tuommoista. Se mun työyksinäisyyden lievittäminen tai mun työn helpottaminen olisi semmoista niinku ylellisyyttä, johon ei ole varaa.”

Työyksinäisyydellä voi olla vakavat seuraukset

Kokemukset siitä, ettei tullut kuulluksi ja nähdyksi täysin omana itsenään olivat satuttavia. Haastateltavat kertoivat kokevansa väsymistä, ärtymistä, turhautumista ja jopa uupumusta omissa tilanteissaan.

Tutkijat Emma Seppälä sekä Marissa King (2017) havaitsivat tutkimuksessaan, että yhä useampi ihminen kokee työelämässä uupumusta ja yksinäisyyttä. Yksinäisyyden ja uupumuksen tunteella on havaittu olevan merkittävä yhteys toisiinsa. Syy yksinäisyyden kokemukseen kumpuaa heidän mukaansa työssä koettuun loppuun palamisen aiheuttamasta emotionaalisesta uupumuksesta. (Seppälä & King 2017.)

Haastatteluissa työyksi­näisyyden kokemukset kytkeytyivät voimakkaasti hyvinvointia heikentäviin tekijöihin, kuten väsymykseen ja kuormittumiseen. Osa haastateltavista kertoi työuupumuksen kokemuksista, jotka olivat seurausta pitkään jatkuneesta kestä­mättömästä tilanteesta työssä. Tunnetasolla haastateltavat kokivat pettymyksen, ärsyyntymisen ja turhautumisen tunteita sekä kyynisyyttä omaa tilannettaan kohtaan. Kaiken kaikkiaan haastattelujen perusteella työyksi­näisyys oli kokijalleen henkisesti todella kuormittavaa. Tanskanen ym. (2023) havaitsivat tutkimuksessaan työyksi­näisyyden haitallisina seurauksina niin työhyvinvointiin kuin työssä suoriutumiseen liittyviä tekijöitä. Työyksi­näisyys voi vaikuttaa työssä suoriutumiseen, työn imun kokemuksen vähentymiseen, ja aiheuttaa työntekijälle stressiä ja kyynisyyttä. Lisäksi työyksi­näisyys voi heikentää ammatillista itsetuntoa ja aiheuttaa jopa työuupumusta. (Tanskanen ym. 2023, 13.)

Työyksi­näisyyttä kokevan omat ratkaisut

Työyksi­näisyyttä kokeneet tuottivat myös itse spontaanisti ajatuksiaan ratkaisuehdotuksista työyksi­näisyyden vähentämiseksi. Monelle auttamisen ja jakamisen kulttuuri tuntui tärkeältä. He kaipasivat vertaisuuden kokemuksia ja vastavuoroista luottamuksellista keskustelua työyhteisössä. Sitä, että heillä olisi ympärillään ihmisiä, joiden kanssa he kokisivat tulevansa ymmärretyksi ja kuulluiksi. Yhdessä tekeminen, ideoiden pallottelu ja erityisesti tuen osoittaminen toisen puolelle asettumalla nousivat tärkeinä asioina esille. Erdilin ja Ertosunin (2011) tutkimuksen mukaan myönteisiä vuorovaikutussuhteita tukeva ilmapiiri organisaatiossa vähentää työyksi­näisyyttä ja vahvistaa työntekijöiden hyvinvointia (Erdil & Ertosun 2011, 520–521). Sosiaalisten suhteiden vaaliminen työpaikalla on hyväksi sekä työntekijän terveydelle että liiketoiminnalle (Holt-Lunstad 2018).

Vaikka monet kokivat, etteivät saaneet apua omaan työhönsä oman työyhteisön sisältä, heillä saattoi esimerkiksi työpaikan ulkopuolella olla kontakteja ja verkostoja, joissa he kokivat vertaisuutta ja mahdollisuutta vaihtaa ajatuksia omaan työhön liittyen. Verkostot olivat esimerkiksi opintojen kautta, vanhoja työkavereita tai suuressa organisaatiossa toisen yksikön

työntekijöitä. Työn ulkopuolisilla kontakteilla, kuten ystävillä, perheellä tai harrastusporukoilla oli merkitystä myös siinä, miten jaksoi omaa tilannetta työpaikalla.

Osa haastateltavista pyrki myös olemaan itse aktiivinen niin, että osallistui työnantajan järjestämiin yhteisiin tilaisuuksiin ja esimerkiksi epävirallisiin kohtaamisiin, kuten työhyvinvointipäiviin. Epämuodolliset, edes satunnaisetkin, kohtaamiset olivat monelle haastateltavalle mielekkäitä ja työyksinäisyyttä vähentäviä.

Nimenomaan kasvokkain kohtaamista pidettiin tärkeänä ja haastateltavat kertoivat toivovansa työyhteisön muiden jäsenten sitoutumista kohtaamisille. Kasvotusten työn hoitaminen koettiin sujuvampana, ja työn tekemisen lomassa oli helpompi vaihtaa kuulumisia. Usein samalla sai sellaista tärkeää hiljaista työhön liittyvää tietoa, jota ei muuten etätyössä saisi. Kasvokkain kohtaamisen tärkeys korostui työyhteisöissä, joissa työskenneltiin haastattelujen tekemisen aikaan hybridimallisesti osittain etätyössä.

Itsenäisen asiantuntijatyön tueksi säännölliset työyhteisön sisäiset rakenteet olivat osalle tärkeitä, mutta moni haastateltavista kaipasi nimenomaan konkreettista yhteisöä ympärilleen. Myös näissä tilanteissa kasvokkaiset kohtaamiset yli tiimirajojen olivat haastateltaville arvokkaita. Työtehtäviin liittyvät yksinäisyyden kokemukset helpottuivat, jos työstä sai puhua yhdenkin ihmisen kanssa, joka kuunteli ja osoitti ymmärrystä omalle tilanteelle.

”Että mulla on onneksi tämmöisiä hyviä kokemuksia myös, että tiimissä vaikka on ollut joku yksi ihminen, joka on ajatusmaailmaltaan ollut samanhenkinen kuin minä.”

Esihenkilöltä toivottiin ennen kaikkea aikaa kohtaamisille ja sitä, että esihenkilö osoittaisi aitoa kiinnostusta ihmistä ja tämän työtä kohtaan. Esihenkilön toivottiin kysyvän kuulumisia ja antavan tukea työlle myös työtä johtamalla. Tutkimusten mukaan esihenkilön antama sosiaalinen tuki voi vähentää työyksinäisyyden kokemuksia (Tanskanen ym. 2023, 12–13).

”Mulla on jossain tullut ilmi sellainen näkemys, että mä olisin tarvinnut sellaisen esihenkilön, joka olisi kannustavampi. Ja kysyisi useammin, että mitä sulle kuuluu.”

”Toivoisin, että olisi ihminen, jolla olisi vaan aikaa. Ja myös sisältöä sille ajalle tarjota.”

Useampi haastateltavista pohti, pitäisikö heidän vaihtaa työpaikkaa. Yksi haastateltavista oli vaihtanut toiseen työpaikkaan, jonne työyksinäisyyden kokemukset eivät seuranneet, vaan uusi työyhteisö antoi monella tavalla korjaavan kokemuksen ikäville tapahtumille. Työpaikan

vaihtaminen ei kuitenkaan liittynyt suoraan pelkkiin työksinäisyyden kokemuksiin, vaan ylipäättään useisiin tekijöihin, jotka aiheuttivat työssä tyytymättömyyttä ja kokemusta oman hyvinvoinnin heikentymisestä.

8 POHDINTA

Haastatteluihin osallistuneiden työyksinäisyyden kokemuksista rakentuneen synteessin muodostaminen oli haastavaa, koska aineistossa työyksinäisyyden kokemus rakentui jokaisen kohdalla hyvin yksilöllisesti. Työyksinäisyyden kokemus ei syntynyt välttämättä vain yhdestä tapahtumasta vaan se oli monien pienten asioiden summa. Työyksinäisyyden kokemukseen vaikuttivat yhtä lailla omaan työhön liittyvät haasteet, työpaikan toimimattomat vuorovaikutussuhteet ja toimintakulttuuri, kokemus omasta itsestä osana työyhteisöä, kokemus suhteesta oman esihenkilön ja kollegoiden kanssa kuin henkilön persoona ja omat henkilökohtaiset taustatekijät. Juuri synteessin muodostamisen haastavuus vahvisti käsitystäni siitä, että työyksinäisyyden kokemuksen henkilökohtainen ulottuvuus on merkittävä löydös, ja siihen pitäisi työyksinäisyyteen liittyvässä tutkimuksessa ja keskustelussa kiinnittää huomiota.

Työyksinäisyyteen liittyvä stigma

Tutkimusten mukaan yksinäisyys voidaan nähdä latautuneena, välteltynä ja häpeää herättävänä aiheena erityisesti työelämäkontekstissa (Wright & Silard 2021, 1060). Työyksinäisyys, kuten yksinäisyys, on henkilökohtainen, subjektiivinen kokemus, joka vaikuttaa ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Tutkimukseni tulosten perusteella olisi erityisen tärkeää ymmärtää juuri sitä, miksi työyksinäisyyteen liittyy häpeää, joka estää ilmiön tunnistamisen ja siitä puhumisen työpaikoilla.

Yksinäisyyteen liittyvä pelko epäonnistumisesta on usein häpeän kokemuksen taustalla siitä huolimatta, että yksinäisyys harvoin on itse aiheutettua (Junttila 2018, 10). Ihminen voi kokea, että hän on yksin vastuussa sosiaalisten suhteiden muodostamisesta ja ylläpitämisestä (Marjovu, Julkunen & Rakkolainen 2019, 28). Ihmiset häpeävät työyksinäisyyden kokemuksiaan, koska he sitä kokiessaan pelkäävät olevansa vääränlaisia, toimivansa jollain epätoivotulla tavalla tai he ajattelevat, että työyksinäisyys olisi jollain tavalla heidän oman toimintansa tulosta.

Ihmisten välisiin suhteisiin liittyy odotuksia ja normeja. Normeista poikkeaminen voi aiheuttaa ihmiselle tunteen kuulumattomuudesta ja syventää kokemusta yksinäisyydestä (Marjovu ym. 2019, 161.) Yksinäisyyteen liittyvän häpeän peitteleminen voi johtaa siihen, että ihminen peittelee ja kieltää yksinäisyyden kokemuksensa (Marjovu ym. 2019, 27). Sen lisäksi, että haastateltavat kokivat työyksinäisyyden puheeksi ottamisen vaikeaksi, työyksinäisyyden kokemusten lievittäminen nähtiin asiana, jonka ratkaisemiseen organisaatioissa ei ollut aikaa

tai halua. Haastateltavat ajattelivat, etteivät heidän työyksinäisyyden kokemustensa lievittäminen ollut toisten mielestä riittävän tärkeää.

Yksinäisyystutkimus on keskittynyt monilta osin heikommassa asemassa olevien ihmisryhmien yksinäisyyden kokemusten tutkimiseen. Tällaisia ryhmiä ovat esimerkiksi lapset ja nuoret sekä ikääntyneet. Vuoden 2022 aikana työyksinäisyyttä käsiteltiin mediassa erityisesti juuri nuorten työntekijöiden näkökulmasta (esim. Möller 2022; Haapala 2022). Hyvinvointisosiologian professori Juho Saari (2016) lähestyy yksinäisyyttä rakenteellisena ongelmana, johon liittyy koettu status. Hän nostaa esille, että tutkimuksissa korkeampi yhteiskunnallinen status korreloi parempaa hyvinvointia ja terveyttä. (Saari 2016, 23.) Yhteiskunnallinen status, varakkuus, korkea koulutus tai tyouralla menestyminen eivät kuitenkaan suojaa yksinäisyydeltä (Marjovuom. 2019, 24).

Jos yksinäisyys nähdään vain yhteiskunnallisena rakenteellisena ongelmana, joka koskettaa vain heikommassa asemassa olevia ihmisiä, onko mahdollista, ettei työyksinäisyyttä pidetä riittävän vakavana asiana? Pohdin itsekkin opinnäytetyöprosessin alussa miksi työssä käyvän, korkeasti koulutetun ihmisen työyksinäisyyden kokemukset olisivat yhteiskunnallisesti kiinnostavia, ja asia, josta alettaisiin puhua laajasti myös työyhteisöissä. Nyt esitän kysymyksen, miksi se ei olisi?

Oman näkemykseni mukaan ei ole vielä kauan aikaa siitä, kun esimerkiksi masennusta ei tunnistettu sairautena, joka voi koskettaa ketä tahansa. Se nähtiin yhtä lailla työelämässä stigmatisoituneena ilmiönä, josta oli vaikeaa puhua. Sama stigma liittyi aikaisemmin työuupumukseen, josta puhutaan tällä hetkellä työelämässä paljon. Masennuksen ja työuupumuksen vaarat ja kustannukset yksilöille, organisaatioille ja yhteiskunnalle tunnustetaan mielestäni tänä päivänä hyvin. Kuten tutkimuksissa on todettu, työyksinäisyydellä on selkeä yhteys esimerkiksi työuupumukseen (Seppälä & King 2017). Yksinäisyyden vaikutuksista ihmisen henkiseen ja fyysiseen terveyteen on julkaistu paljon tutkimusta ja se nähdään vakavana kansanterveyttä uhkaavana ongelmana (Flinkkilä 2021). Mielestäni työyksinäisyydestä täytyy puhua laajasti, jotta se voi kokea vastaavan normalisoitumisen mitä työuupumus ja masennus ovat aiheina työelämäkeskusteluissa saaneet.

Henkilökohtaiset tekijät työyksinäisyyden kokemusten taustalla

Vaasan yliopiston työyksinäisyyttä etä- ja hybridityön kontekstissa tutkineen hankkeen loppuraportissa sanotaan, että työyksinäisyyden ratkaisuihin tulisi keskittyä työn organisointiin

ja työtehtävien asettamiin mahdollisuuksiin ja rajoitteisiin. Raportti nostaa esille näkemyksen, ettei työntekijöiden yksilöllisiin sosiaalisiin tarpeisiin ja persoonaan voi tai tulisi puuttua. (Tanskanen, Siiriäinen, Kemppinen, Mäkelä & Urrila 2023, 5.) Tutkijaryhmän alkuvuodesta 2023 julkaistu tutkimus ja siinä luodut mittarit ovat mielestäni tärkeitä työyksinäisyyden tunnistamiseksi työpaikoilla. Olen kuitenkin eri mieltä heidän kanssaan siinä, ettei työntekijöiden yksilöllisiin sosiaalisiin tarpeisiin tai persoonaan pitäisi tai voitaisi puuttua. Mielestäni jo lähtökohtainen ongelma heidän esittämässään näkemyksessä on sanat pitää ja voida.

Opinnäytetyöni tulosten perusteella työyksinäisyyden taustalla voi olla myös ihmisen persoonaan ja henkilökohtaiseen elämänselämään vaikuttavia tekijöitä, joita työyksinäisyyteen liittyvässä tutkimuksessa ja keskustelussa ei tulisi mielestäni sivuuttaa. Myös Lamin & Laun (2012) näkemykset siitä, että työyksinäisyyttä tulisi tutkia ihmisten kiintymyssuhteiden näkökulmasta (Lam & Lau 2012, 4278) tukevat tätä ajatusta. Yksinäisyys, joka näkyy myös työelämässä, ei aineistoni perusteella synny aina työpaikalla syntyneistä kokemuksista, vaan ihmisellä voi olla jo lähtökohtaisesti sellaisia kokemuksia omassa elämässään ja uskomuksia omasta itsestään, jotka voivat olla taustatekijöinä myös työyksinäisyyden syntymekanismeissa. Tekemieni haastattelujen perusteella ihmisen aikaisemmat kokemukset jopa lapsuudesta asti voivat vaikuttaa siihen, millä tavoin hän kokee sosiaaliset tilanteet muiden kanssa vielä työelämässäänkin. Työyksinäisyydestä puhuttaessa tämä näkökulma olisi mielestäni tärkeää ottaa huomioon.

Ihmisten tarvetta tulla nähdyksi ja kuulluksi pidetään yhtä perustavanlaatuisena kuin ihmisen tarve saada ravintoa. Myös tarve rakentaa yhteys toisiin ihmisiin ja toimia yhdessä muiden kanssa nähdään ihmiselle tyypillisenä käyttäytymistä ohjaavan tekijänä. Jos ihminen tulee torjutuksi, eikä liittymisen tarve täyty toivotulla tavalla, ihminen kokee häpeää ja tunnetta riittämättömyydestä ja arvottomuudesta. Toistuvat torjutuksi tulemisen kokemukset saavat ihmisen puolustautumaan ja peittämään oman haavoittuvuutensa ja tarpeensa. Defensiivinen käyttäytyminen vahvistaa yksinäisyyden kokemuksia ja estää aidon yhteyden muodostamista toisiin, koska ihmisellä on jo lähtökohtainen tarve suojella itseään torjutuksi tulemisen kokemuksilta. (Myllyviita 2020, luku Johdanto.)

Yksinäisyys vaikuttaa ihmisen tapaan havainnoida ympäristöään, ja yksinäisyydestä johtuvat haitalliset ajatukset vaikuttavat ihmisen käyttäytymiseen jopa niin, että ihminen kokee epäluottamusta muita kohtaan ja näkee asiat lähtökohtaisesti negatiivisessa valossa (Marjovuo

ym. 2019, 34). Nämä käyttäytymismekanismit näkyivät myös aineistossa, ja ovat mielestäni tärkeitä asioita työyksinäisyyden henkilökohtaisen ulottuvuuden ymmärtämisessä. Yksinäisyydestä johtuvaan haitalliseen ajatteluun keskittyminen vähentää tutkimusten mukaan yksinäisyyttä jopa tehokkaammin kuin esimerkiksi sosiaalisten kontaktien lisääminen tai vuorovaikutustaitojen harjoittelu (Marjovuori ym. 2019, 35). Työyksinäisyyteen taustalla olevista persoonatekijöistä keskustellessa olisi mielestäni tärkeää ottaa huomioon myös työelämässä vallitsevat normit, kuten se miten vahvasti ulospäinsuuntautuneisuutta ihannoidaan (Häkkinen 2023).

Työyksinäisyydelle altistavia tekijöitä voi siis olla myös muualla kuin itse työpaikalla, ja toisaalta työpaikka voi luoda otolliset olosuhteet ihmisille kokea uudestaan kipeitä tunteita, jotka kumpuavat jo lapsuuden ajoilta. Vaikka aineistoni perusteella työpaikka voi olla konteksti, joka altistaa yksinäisyydelle, se voi olla myös paikka, jossa ihminen voi saada korjaavia ja eheyttäviä kokemuksia. Holistinen käsitys ihmisyydestä sekä inhimillisyys näkyvät mielestäni sellaisissa yhteisöissä, joissa ihmiset nähdään ainutlaatuisina yksilöinä, eikä erilaisuutta tai omaa menneisyyttä tarvitse pelätä tai peitellä.

Haavoittuvuuden näyttämisen pitäisi olla mahdollista myös työelämässä, koska emme ole täydellisiä. Houstonin yliopiston tutkijaprofessori sekä erityisesti häpeään liittyvästä tutkimuksestaan tunnetun Brené Brownin (2019) mukaan kärsimme siitä, että joudumme hakemaan jatkuvasti hyväksyntää ja muuttamaan itseämme sopiaksemme joukkoon. Brown korostaa autenttisen yhteyden tärkeyttä. Sellaista, jossa ihminen saa olla omana haavoittavaisena itsenään. (Brown 2019, 46.)

Työelämässä tulisi olla tilaa myös ujoille ja introverteille

Tiedetään, että ihmisten tarpeet ja odotukset sosiaalisten suhteiden määrälle ja laadulle vaihtelevat yksilöllisesti (Wright & Silard 2021, 1066.) Olen sitä mieltä, että työyksinäisyyden vähentämisessä yksilöllisten sosiaalisten tarpeiden huomioon ottaminen on erityisen tärkeää, jotta työyhteisön vuorovaikutuskulttuuria voidaan rakentaa tasa-arvoisesti. Työelämän moninaisuuden edistämässä haasteena on edelleen yksilöiden kunnioittaminen kokonaisina ihmisinä, vaikka juuri ihmisten ainutlaatuisuus merkitsee työyhteisön moninaisuutta (Colliander, Ruoppila & Härkönen 2009, 33).

Ajattelen itse, että nykymuotoisen työelämän ongelmana on, että kaikkien ihmisten pitäisi oletusarvoisesti olla ulospäinsuuntautuneita ja hakeutua sosiaalisiin tilanteisiin aktiivisesti.

Ulospäinsuuntautuneisuuden ihanne näkyy kulttuurissamme vahvasti (Häkkinen 2023). Esimerkiksi yksi haastateltavista kertoi, että suuret ihmisjoukot ovat hänelle haastavia, koska hänen on vaikea löytää suurissa porukoissa omaa paikkaansa. Hän kuitenkin kaipasi ryhmätilanteita ja yhdessä olemista. Tärkeää tällaisissa tilanteissa olisi tunnistaa juuri nämä yksilölliset tekijät ja auttaa työntekijää liittymään yhteisöön omalla tavallaan.

Ujo ja vetäytyvä ihminen ei välttämättä saa ääntään kuuluviin tilanteissa, joita dominoivat äänekkäät ja helposti tilaa ottavat ihmiset. Omien havaintojeni mukaan toimivassa tiimissä tällainen asetelma parhaimmillaan tiedostetaan, ja tiimissä pyritään luomaan aktiivisesti sellaisia keskusteluja, jossa jokainen saa äänensä kuuluviin. Esihenkilön toiminnalla on tällaisissa tilanteissa merkitystä. Psykologi Anna Lohmanin (2022) mukaan esihenkilö voi omalla toiminnallaan mahdollistaa keskustelukulttuurin, jossa myös hiljaisemmat ja ujut tulevat kuulluiksi (Vehmanen 2022).

Myös Specian Arvotutkimuksessa (2020) nousi esille tarve huomioida ihmisten erilaisuus. Specian jäsenet toivoivat, että toiminnan suunnittelussa huomioitaisiin ujut ja introvertit ihmiset, jotka kokivat jatkuvan tarpeen verkostoitua kuormittavana. Tutkimuksessa havaittiin työelämän vaativan aktiivisuuden kanavoimista. Paine aktiivisuuteen ja verkostojen luomiseen tuli useista kanavista ja eri suunnista, ja vastaajat kokivat vaikeutta huolehtia omasta jaksamisestaan näiden paineiden keskellä (Specia ry 2020b).

Työyhteisöjen sosiaalisten vuorovaikutussuhteiden laatua ei pitäisi mielestäni arvottaa toimiviksi vain ulospäinsuuntautuneiden ja ekstroverttien näkökulmasta. Yhtä ongelmallista on se, jos työyhteisöjen sosiaalisia tarpeita ratkaistaan ulospäinsuuntautuneiden tarpeet edellä ajattelematta sitä, ovatko nämä ratkaisut tosiasiasa kaikista työyhteisön jäsenistä toivottavia. Juuri tämä oletusarvo voi käsitykseni mukaan aiheuttaa ihmiselle häpeää omista sosiaalisista tarpeistaan, jos hänen täytyy jatkuvasti toimia muiden odotusten mukaisesti. Työpaikalla yhteisöllisyyden rakentamisessa olisi tärkeää ottaa huomioon myös yksilölliset tarpeet. Yhteisöllisyyttä vahvistavissa keinoissa on siis huomioitava se, että erilaiset toimintamallit voivat palvella yksilöllisiä tarpeita hyvin vaihtelevasti. Esimerkiksi ihmisen työksinäisyyden kokemukset voivat jopa vahvistua, jos hän kokee joutuvansa pakotetusti sosiaaliin tilanteisiin (Tanskanen 2022c). Tämä näkökulma olisi mielestäni hyvä ottaa huomioon esimerkiksi etä- ja hybridityön käytännöistä sovittaessa. Pahimmillaan työpaikalla sosiaalisten kontaktien vahvistaminen sekä yhteisöllisyyden rakentaminen voi siis aiheuttaa jo valmiiksi työksinäisyyttä kokevalle ulkopuolisuuden tunnetta, jos työyhteisössä yhteisöllisyyden

puutetta lähdetään ratkaisemaan ilman riittävää ymmärrystä sen jäsenten moninaisuudesta ja erilaisista odotuksista ja tarpeista sosiaalisille suhteille.

Merkitykselliset suhteet ja yksilöllinen kohtaaminen

Haastattelujen perusteella työyksinäisyys näyttäytyi minulle ilmiönä, joka on erittäin moniulotteinen, eikä sen ehkäisemiseksi ole välttämättä olemassa selkeitä, kaikkia auttavia ratkaisuja. Erilaisista taustoista ja työyksinäisyyden kokemuksen taustalla olevista yksilöllisistä tekijöistä huolimatta haastateltavia yhdisti kaipuu merkityksellisempään yhteyteen työyhteisössä olevien ihmisten kanssa.

Työyksinäisyydellä ja työuupumuksella on löydetty selvä yhteys toisiinsa. Seppälä ja King (2017) esittävät, että työpaikan sosiaalisten suhteiden vaaliminen voi auttaa työuupumusongelman ratkaisussa. Heidän mukaansa tutkimukset myös puoltavat sitä, että merkitykselliseksi koetut sosiaaliset kontaktit työpaikalla edistävät niin työssä viihtymistä kuin tuottavuuttakin. Isossa Britanniassa toteutetussa tutkimuksessa havaittiin, että hyvät suhteet työkavereihin oli merkittävin tekijä työssä viihtyvyyden ja työhön sitoutumisen kannalta. Sosiaalinen yhteenkuuluvuus edisti psyykkistä hyvinvointia, ja sitä myöten korkeampaa työn tuottavuutta ja työssä suoriutumista. Taustalla nähtiin erityisesti syynä positiiviseksi koettujen vuorovaikutussuhteiden yhteys hyvään itsetuntoon, joka ruokki luottamusta, yhteistyöhalukkuutta sekä empatiaa työyhteisöissä. (Seppälä & King 2017.)

Työyksinäisyyden näkökulman huomioiminen esimerkiksi työhyvinvointikyselyissä voi olla keino työyksinäisyyden tunnistamiseksi työpaikoilla. Anonyymeilla kyselyillä työyksinäisyyden henkilökohtainen kokemuksellinen ulottuvuus voi kuitenkin jäädä näkymättömiin. Jotta työyksinäisyyttä voitaisiin vähentää ja sosiaalista yhteenkuuluvuutta vahvistaa, tulisi työyksinäisyyden ilmiöstä puhua työyhteisöissä avoimesti, ja erilaisille ihmisille ja heidän kokemuksilleen antaa näissä keskusteluissa tilaa. Lisäksi salliva, aitoja merkityksellisiä sosiaalisia kontakteja vaaliva työilmapiiri tarvitsee tuekseen hyvää johtamista.

Työntekijöiden yksilöllinen huomioiminen työelämässä ei ole mielestäni mikään uusi ilmiö esimerkiksi uupumisen johtamiseen liittyvässä keskustelussa. Johtamisessa tulisi tiedostaa ihmisen psykologiset perustarpeet ja hyväksyä myös se, että tunteet kuuluvat työpaikoille. Tunteet vaikuttavat niin työntekijän motivaatioon kuin sosiaalisiin suhteisiin. Hyvä johtaja johtaa nimenomaan ilmapiiriä, joka on positiivinen, arvostava ja kohtaava. (Karjula 2022.) Brené Brown nostaa kirjassaan Rohkaiseva johtaja (2019) esille rohkeuden, haavoittuvaisuuden

sekä läsnä olemisen tärkeyden johtamisessa juuri vaikeiden aiheiden äärellä. Hänen mukaansa yksinäisyys voi olla myös esihenkilölle epämukavalta tuntuva asia, josta ei ole välttämättä helppo puhua työntekijän kanssa. (Brown 2019, 89–90.) Brown esittääkin juuri empatiataitojen tärkeyttä johtamisessa. Hyvä esihenkilö pyrkii katsomaan asioita toisen ihmisen näkökulmasta ja rakentamaan yhteyttä toiseen silloinkin, kun toisen kokemus on itselle vieras ja sen aihe tuntematon. (Brown 2019, 182–183.)

Omien ennakkokäsitysten sivuun laittaminen, eli juuri se mistä myös fenomenologisessa tutkimuksessa on olennaista, pätee mielestäni myös ihmisten aitoon kohtaamiseen työelämässä. Jotta työyksinäisyyteen liittyvä stigma hälventyisi ja työyksinäisyyttä voitaisiin vähentää, työelämässä ihmiset tulisi nähdä inhimillisinä, kokonaisvaltaisina yksilöinä. Nimenomaan tästä holistisessa ihmiskäsityksessä on mielestäni kyse.

9 LUOTETTAVUUS JA ARVIOINTI

Fenomenologis-hermeneuttisessa tutkimuksessa luotettavuus perustuu tutkijan itsekriittiseen otteeseen ja arviointiin, joka kantaa läpi koko tutkimusprosessin (Laine 2018, 48). Koen vilpittömästi onnistuneeni hyvin refleктоimaan omaa toimintaani ja suhtautumaan tekemiini valintoihin kriittisten silmälasien läpi katsoen.

Tutkimushaastattelut toteutuivat keskustelunomaisesti ja jokainen oli luonteeltaan ainutlaatuinen. Haastattelut eivät noudattaneet ennalta suunniteltua kaavaa. Avoimen haastattelun tulee edetä haastateltavan ehdoilla, vaikka haastattelijalla onkin lupa tarvittaessa ohjata haastateltavaa tutkimuksen kannalta kiinnostavien kokemusten kuvailuun (Lehtomaa 2008, 170). Pyrin haastattelutilanteissa keskittymään ennen kaikkea kuuntelijan rooliin ja esittämään kysymyksiä, jotka nousivat mieleeni haastateltavan tarinoista tapahtumahetkellä luonnollisesti. Minulle välittyi sekä Teamsin että kasvotusten toteutuneissa haastattelutilanteissa olo, että haastateltavat halusivat aidosti kertoa omista kokemuksistaan. Osa haastateltavista kertoikin haastattelun lopussa olleensa helpottuneita siitä, että he saivat puhua itseään pitkään mietityttäneistä asioista luottamuksellisesti jonkun kanssa.

Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu tutkimusmenetelmien hallinta (Vilkkä 2021a, 38). Opinnäytetyössäni nimenomaan fenomenologis-hermeneuttisen tutkimusasenteen haltuun ottaminen oli yksi suurimmista haasteista koko prosessissa. Opetustarjonnassa esitellyt tutkimukselliset lähestymistavat poikkesivat siitä, mille tielle itse päätin lähteä ja jouduin hyvin itsenäisesti ottamaan menetelmän haltuun. Pidän valintaa kuitenkin oikeana ja suhtauduin hyvin reflektiivisesti ja kriittisesti omaan toimintaani koko opinnäytetyöprosessin ajan.

Haastattelujen tiivistäminen ei ollut yksinkertaista, koska inhimillinen uteliaisuuteni heräsi aineiston äärellä ja oma mieli pyrki aluksi aktiivisesti tekemään tulkintoja. Laineen (2018) mukaan tiivistelmiä tehdessä on syytä välttää liian yleisluontoista kuvailua, ettei siitä katoa tärkeitä yksittäisiä merkityksiä (Laine 2018, 42), ja tätä arvioin monta kertaa tiivistelmiä tehdessäni. Tuloksia kohti mennessä palasin kuitenkin vielä litteraatioihin tarkistaakseni, etten ollut kadottanut matkan varrella olennaisia asioita. Aineistosta syntyneet merkityskokonaisuudet ja niistä muodostunut synteesi rakentui hyvin uskollisesti haastateltavieni kokemuksille. Hermeneuttisen kehän kulkeminen tuntui minusta luonnolliselta ja vaivattomalta, sillä kokonaisuuden ja yksityiskohtien välinen tarkastelu on minulle hyvin tyypillinen tapa käsitellä tietoa. Se oli haastavaa, mutta tutkimuksen hermeneuttinen ulottuvuus

oli itselleni helpompi omaksua kuin fenomenologinen sulkeistaminen, jossa koin olleeni paikoitellen itseäni kohtaan hyvinkin ankara.

Aineiston tulkinta oli monivaiheinen prosessi, jonka aikana jouduin haastamaan itseäni useita kertoja. Pyrin jatkuvasti refleктоimaan sitä, etten lähde tulkitsemaan haastateltavien kokemuksia esimerkiksi tutkimuskirjallisuudesta esitettyjen näkemysten mukaan. Tässä auttoi tiukka pidättäytyminen siitä, etten perehtynyt syvällisesti työksinäisyydestä julkaistuun kirjallisuuteen ja tutkimuksiin kuin vasta aineiston tulkinnan viime metreillä. Käytännössä syvennyin pitkin opinnäytetyöprosessia keräämäni työksinäisyyttä koskevan tutkimustiedon pariin vasta synteesin valmistuttua. Kun vihdoon pysähdyin niiden äärelle, vuoropuhelu aikaisempien tutkimusten kanssa tuntui yllättävän helpolta.

Virpi Tökkäri (2018) esittää, että kokemusten tutkimisessa tutkijan aiemmat kokemukset vaikuttavat väistämättä joko tiedostamatta tai tiedostaen ja tätä tulisi ennemmin reflektoida ja hyödyntää osana tutkimusta kuin sulkea täysin pois (Tökkäri 2018, 68). Huomasin kokevani syvää empatiaa haastateltaviani kohtaan ja olin välillä surullinen siitä, mitä he olivat joutuneet omissa työyhteisöissään kokemaan. Osaltaan juuri tästä syystä tunsin myös vastuuta ja kunnioitusta heitä kohtaan, ja halusin tuoda heidän kokemuksensa ja äänensä esille mahdollisimman autenttisinä huolehtien tarkasti haastateltavieni anonymiteetistä. Jokaisen haastattelun jälkeen minulle tuli ensimmäiseksi tunne siitä, että olen saanut kohdata ihmisen, joka ei ole tullut nähdyksi ja kuulluksi omana aitona itsenään omassa työyhteisössään. Jokainen haastattelu ja sen kautta toisen ihmisen kohtaaminen tuntui itsestäni hirveän merkitykselliseltä.

Vahva empatian tunne haastateltaviani kohtaan haastoi minua vielä opinnäytetyön pohdintaosuutta kirjoittaessani. Perttula (2008) toteaaakin, että ihmisen elämänhistorialla on vaikutusta siihen tapaan, millä hän ymmärtää, koska ymmärtäminen muistuttaa siitä, miten ihminen on elänyt (Perttula 2008, 115). Tämä oli jälleen tärkeä oivallus, jotta pystyin refleктоimaan omaa esiymmärrystäni ja sen vaikutusta tekemiini tulkintoihin. Omiin kokemuksiin tutustuminen on fenomenologisessa tutkimuksessa tärkeää juuri siksi, että sen avulla pystyin erottamaan ne tutkittavien kokemuksista ja sain lisää ymmärrystä asioita, jotka olivat minulle tuntemattomia ennen tutkimusta.

10 LOPUKSI

10.1 Kehittämisideat työn tilaajan kanssa

Tutkimuksen tuloksia käytiin läpi työn tilaajan Specia – Asiantuntijat ja esihenkilöt ry:n toimihenkilöiden kesken maaliskuussa 2023. Ennen tapaamista jokainen tutustui työn tuloksiin ja ennakkokysymyksenä pyysin jokaista pohtimaan: *Voimme tulosten perusteella kehittää Specian palveluita sekä edunvalvonta- ja vaikuttamistyötä? Millaisia toimenpiteitä voimme tulosten perusteella toteuttaa? Nouseeko aineistosta jotain sellaista, johon jo nyt jollain tavalla pyrimme vastaamaan, mutta joka ei välttämättä tavoita kohderyhmää riittävällä tasolla?*

Tapaaminen toteutui vapaamuotoisena keskusteluna. Tutkimuksen tuloksia pidettiin merkityksellisinä, ja ne vahvistivat monilta osin sitä käsitystä, joka Specian jäsenistön toimintaympäristöstä sekä jäsenten työn luonteesta oli entuudestaan. Tällaisia erityispiirteitä olivat muun muassa itsenäisen asiantuntijatyön luonne, hierarkkinen organisaatiokulttuuri ja sen vaikutus jäsenen positioon omassa työyhteisössään, omaan työhön ja osaamiseen liittyvän arvostuksen puute sekä johtamiseen ja esihenkilötyöhön liittyvät odotukset ja kipupisteet. Edunvalvonnan ja vaikuttamistyön kärkenä on Speciasa jo pitkään ollut työhyvinvointiin ja jaksamiseen liittyvät teemat, ja opinnäytetyön tulokset tarjosivat vahvistusta sille, että näihin teemoihin tullaan keskittymään jatkossakin.

Keskustelussa todettiin yhteisesti, että työhyvinvointiin liittyvässä yleisessä keskustelussa työyksinäisyyden teema ei juuri näy. Specia osallistuu aktiivisesti yleiseen työelämäkeskusteluun esimerkiksi sosiaalisen median alustoilla, ja näissä keskusteluissa työuupumus on ollut teemana näkyvissä. Juuri työyksinäisyyden tunnistaminen ja kokemusten sanoittaminen nähdään tärkeänä asiana, ja tähän halutaan yhdessä tarttua. Specia – Asiantuntija ja esihenkilöt ry on nimensä mukaisesti ammattijärjestö sekä asiantuntijoina että esihenkilöinä työskenteleville. Specian jäsenistöön kuuluukin paljon esihenkilö- ja johtajapositiossa työskenteleviä ihmisiä työelämän eri sektoreilta. Tapaamisessa pohdittiin sitä, millä tavoin työyksinäisyyden ehkäiseminen kuuluu esihenkilönä ja työnantajan edustajana työskenteleville ja mikä rooli työntekijällä itsellään voi olla, varsinkin jos työyksinäisyyden taustalla vaikuttavat tulosten perusteella esiin nousseet persoonatekijät tai kokemukset työelämän ulkopuolelta. Tutkimustulosten perusteella toimenpiteet työyksinäisyyden vähentämiseksi nähtiin hyvin yksilöllisinä, ja ne kytkeytyivät myös keskeisesti johtamiseen ja organisaatiokulttuuriin.

Specian toimintakulttuuria ohjaa vahvasti ajatus siitä, että työelämä kehittyy vuoropuhelussa ja tästä syystä Specia myös edustaa ammattijärjestönä sekä työntekijöiden että työnantajan edustajien puolta. Koska Specian jäsenistössä on sekä työntekijä- että esihenkilörooleissa työskenteleviä, päätettiin työyhteisöisyyden teemaa tehdä näkyväksi rakentaen dialogia näiden kahden jäsenryhmän välille huomioiden molempien näkökulmia. Esihenkilösegmentti nähtiin ennen kaikkea mahdollisuutena. Tärkeänä pidettiin juuri sitä, millä tavoin Specia voisi auttaa johtajia ja esihenkilöitä sekä tunnistamaan työyhteisöisyyttä omissa työyhteisöissään että löytämään keinoja yksilölliseen ja kohtaavaan johtamiseen.

Specian strategisena painopisteenä vuoden 2023 aikana on teema *hyvinvoiva moniosaaja* (Specia ry 2022c). Konkreettisenä toimenpiteenä työyhteisöisyyden tunnistamiseksi päätettiin toteuttaa syksyllä 2023 viestinnällisiä toimenpiteitä, joiden kautta työyhteisöisyyden kokemuksia tehdään laajemmin näkyväksi. Alustavasti toimenpiteiksi suunniteltiin opinnäytetyön pohjalta laadittuja nostoja Specian sosiaalisen median kanavissa sekä verkkoartikkeleita, jotka käsittelevät aihetta muutamista eri näkökulmista. Ulkoisten viestintätoimenpiteiden lisäksi päätettiin tiedottaa jäsenistöä opinnäytetyön valmistumisesta ja tuloksista.

Hyvinvoinnin teema näkyy vahvasti myös Specian koulutustarjonnassa. Specian jäsenyyttä tarjoaa maksuttomia koulutuksia ja tilaisuuksia niin webinaarien kuin livetapahtumien muodossa, ja nämä koulutukset ovat olleet jäsenten keskuudessa suosittuja. Opinnäytetyön tulosten perusteella päätettiin implementoida työyhteisöisyyden näkökulma syksyille 2023 suunnitteilla oleviin hyvinvointiteemaisiin koulutuksiin. Erityisesti esihenkilöinä työskentelevien jäsensegmentille suunnattuihin koulutuksiin työyhteisöisyyden näkökulman esilletuomista pidetään tärkeänä.

Specia tarjoaa jäsenilleen myös matalankynnyksen keskustelutukea, jota toteutetaan yhteistyössä työterveys- ja hyvinvointipalveluja tuottavan Heltin kanssa. Palvelun markkinoinnissa tullaan huomioimaan myös työyhteisöisyys yhtenä monista asioista, joista jäsenet voivat keskustella mielenterveyden asiantuntijoiden kanssa luottamuksellisesti ja maksuttomasti.

Tärkeänä näkökulmana työyhteisöisyyteen pidettiin myös verkostojen ja niiden tuoman yhteisöllisyyden merkitystä. Speciaassa yhteisöllisyyden teemaa on pohdittu paljon niin jäsenkokemuksen kuin luottamushenkilötoiminnan näkökulmasta. Specian Arvotutkimuksessa

(2020) selvisi, että sen jäsenet kaipaavat yhteisöllisyyden kokemusta ja yhteenkuuluvuuden tunnetta ammattijärjestöltään. Ammattijärjestön koettiin tukevan ammatillista identiteettiä sekä antavan mahdollisuuden luoda ammatillisen viitekehyksen työpaikan ulkopuolella. (Specia ry 2020b.) Vuosien varrella palvelutarjonnassa on tapahtunut ulkoisen toimintaympäristön muutosten takia myös tilaisuuksien ja koulutuksien painottuminen verkkoon, jolloin kasvokkain tapahtuvien kohtaamisten määrä on vähentynyt. Koronapandemian jälkeen jäsenistöstä on kuitenkin noussut selvästi tarve lisätä kasvokkaisia kohtaamisia. Tällaisia onkin järjestetty koronarajoitusten poistuttua esimerkiksi eri puolella Suomea työretriitti-tapahtumien muodossa.

Yhteisöllisyyden kehittämisessä tunnistettiin tarve huomioida eri jäsensegmenttejä, joilla voi olla erilaisia odotuksia ja tarpeita oman ammattijärjestön järjestämälle toiminnalle ja edunvalvonnalle. Usein esimerkiksi luottamustehtävissä toimivat jäsenet kaipaavat nimenomaan kokemusta yhteisöllisyydestä, kun taas osa liittyy ammattijärjestöön henkilökohtaisempien tarpeiden, kuten lakineuvonnan ja työttömyyskassan jäsenyyden vuoksi. Yleisen järjestäytymisasteen laskiessa tunnistettiin tarve kehittää uusia keinoja yhteenkuuluvuuden tunteen vahvistamiseksi.

Specia – Asiantuntijat ja esihenkilöt ry:llä on ollut toimintahistoriansa aikana aikaisemmin käytössä slogan *et ole yksin*. Sloganin käytöstä kuitenkin aikoinaan luovuttiin, koska sana yksin koettiin tuolloin leimaavana. Opinnäytetyöni tulosten perusteella keskustelussa todettiin, että nyt sloganin merkitys nähdään uudessa valossa. Specialla on edessä strategian päivittäminen, ja tässä työssä työyksinäisyyden näkökulmaa tullaan tarkastelemaan strategisten tavoitteiden asettamisessa. Jotta kukaan moniosaaja ei jäisi yksin.

10.2 Loppusanat

Opinnäytetyöprosessini aikana työyksinäisyyteen liittyvä keskustelu on mediassa ja sosiaalisessa mediassa kasvanut huomattavasti. Pidän tätä erittäin hyvänä asiana. On tärkeää, että opinnäytetyöni tuo juuri nyt yksilöiden kokemusten näkökulman työyksinäisyyteen liittyvään keskusteluun. Työyksinäisyyden vähentämiseksi tarvitaan mielestäni laajalti keskustelua, mutta ennen kaikkea empatiaa ja toisten ihmisten aitoa kohtaamista. Mahdollisuuden antaminen sille, että kuuntelee toisen kokemuksia ja yrittää ymmärtää niitä reflektoiden ja siirtämällä tarvittaessa sivuun myös omat ennakkokäsityksensä, on ihmisenä olemista ihmiselle.

Tutkimukseen osallistuneista haastateltavista lähes kaikki sattuiivat työskentelemään poikkeuksellisen pitkäaikaisessa työsuhteessa. Työyksinäisyystutkimuksen kentällä olisi mielestäni tärkeää huomioida tulevaisuudessa myös määräaikaisten ja monimuotoisten työsuhdemuotojen vaikutus työyksinäisyyden kokemukseen. Pidän myös tärkeänä, että työyksinäisyyttä tutkittaisiin vielä joskus vähemmistöryhmien näkökulmasta. Esimerkiksi vammaisten, seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen ja eri etnisistä taustoista tulevien työntekijöiden työyksinäisyyden kokemusten tutkiminen voisi tuoda lisää tietoa työelämän tasa-arvoa ja moninaisuutta edistävään keskusteluun.

Pidän itse tämän opinnäytetyöprosessin päättyessä tärkeimpänä asiana työyksinäisyyden stigman poistamiseksi sitä, että ilmiöstä keskustellaan niin kauan, kunnes ihmiset työpaikoilla uskaltavat ottaa omat kokemuksensa puheeksi ilman pelkoa häpeästä tai riittämättömyydestä. Varsinkin vaikeiden asioiden edessä tulisi pyrkiä systeemiseen ajatteluun, eikä nähdä asioita mustavalkoisina. Tarvitsemme näkökulmia, jotka haastavat meitä tarkastelemaan omia ennakkokäsityksiämme ja toimintatapojamme. Toivon, että opinnäytetyöni rikastuttaa työyksinäisyyteen liittyvää keskustelua ja tuo siihen mukaan lisää harmaan eri sävyjä. Yksinäisyys on aina tragedia riippumatta siitä, missä kontekstissa se tapahtuu.

LÄHTEET

- Achor, Shawn, Rosen Kellerman, Gabriella, Reece, Adrew & Robichaux, Alexi 2018. America's Loneliest Workers, According to Research. Harvard Business Review 19.3.2018. Viitattu 26.2.2023. https://hbr.org/2018/03/americas-loneliest-workers-according-to-research?utm_medium=social&utm_campaign=hbr&utm_source=LinkedIn&tpcc=orgsocial_edit
- Brown, Brené 2019. Rohkaiseva johtaja: rehellisiä keskusteluita, sydänlähdeistä toimintaa ja rohkeita päätöksiä. Suom. Mika Oksanen. Helsinki: Viisas Elämä
- Colliander, Annaliisa & Ruoppila, Isto & Härkönen, Leena-Kaisa 2009. Yksilöllisyys sallittu. Moninaisuus voimaksi työpaikalla. Jyväskylä: PS-kustannus
- Erdil, Oya & Ertosun, Öznur Gülen 2012. The Relationship between Social Climate and Loneliness in the Effects on Employee Well-Being. Social and Behavioral Sciences. Vol, 24 (2011), 505–525. Viitattu 26.3.2023. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.09.091>
- Flinkkilä, Janne 2021. Yksinäisyys voi sairastuttaa tai jopa tappaa – 8 asiaa, miksi se on elimistölle niin vaarallista? Yle uutinen 20.11.2021. Viitattu 4.2.2023. <https://yle.fi/aihe/a/20-10001535>
- Haapala, Valpuri 2022. Kavala työpaikkakiusaamisen muoto koettelee etenkin nuoria: "Yksinäisyyttä on siellä, missä on ihmisiä". MTV uutinen 27.4.2022. Viitattu 4.2.2023. <https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/kavala-tyopaikkakiusaamisen-muoto-koettelee-etenkin-nuoria-yksinaisyytta-on-siella-missa-on-ihmisia/8413858#gs.u4ksh9>
- Helsinki Missio 2022. Työelämän yksinäisyys 2022-barometri. Viitattu 4.2.2023. https://www.helsinkimissio.fi/wp-content/uploads/2022/09/TyoelamanYksinaisyys2022_barometri.pdf
- Helsinki Missio 2023. Work to Belong vähentämässä työelämän yksinäisyyttä. Viitattu 4.2.2023. <https://www.helsinkimissio.fi/worktobelong/>
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2010. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus
- Holt-Lunstad, Julianne 2018. Fostering Social Connection in the Workplace. American Journal of Health Promotion. 2018;32(5):1307–1312. Viitattu 2.4.2023. https://www.researchgate.net/publication/326184224_Fostering_Social_Connection_in_the_Workplace
- Huhtaniemi, Emmi 2018. Ostrakismi ja sosiaalinen kuolema. Antro Blogi kolumni 27.2.2018. Viitattu 6.4.2023. <https://antroblogi.fi/2018/02/ostrakismi-ja-sosiaalinen-kuolema/>
- Humanistinen ammattikorkeakoulu 2022. Opinnäytetyöopas YAMK. Viitattu 26.2.2023. <https://humak.libguides.com/c.php?g=688355&p=4925411>
- Hyttinen, Salli & Valkonen, Tarja 2018. Yksinäisten työikäisten vuorovaikutussuhteet. Prologi: puheviestinnän vuosikirja, 14, 26–42. Viitattu 2.4.2023. <https://doi.org/10.33352/prlg.95928>

- Häkkinen, Päivi 2023. Onko ujoudesta tullut synti, josta pitää tehdä parannus? Itä-Suomen yliopisto 3.1.2023. Viitattu 10.4.2023. <https://www.mustread.fi/artikkelit/onko-ujoudesta-tullut-synti-josta-pitaa-tehda-parannus/>
- Jung, Hyo Sun, Song, Min Kyung & Yoon, Hye Hyun 2021. The effects of workplace loneliness on work engagement and organizational commitment: Moderating roles of leader-member exchange and coworker exchange. *Sustainability*, vol.13 (2), 1–15. Viitattu 26.2.2023. <https://doi.org/10.3390/su13020948>
- Junttila, Niina 2016. Yksinäisyyden ulottuvuudet. Teoksessa Juho Saari (toim.) *Yksinäisten Suomi*. Helsinki: Gaudeamus, 54–69
- Junttila, Niina 2018. *Kaiken keskellä yksin. Aikuisten yksinäisyydestä*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi
- Jussila, Jari 2022. Ihmiskäsitys ihmislähtöisessä suunnittelussa. HAMK Beat blogi 5.4.2022. Viitattu 26.2.2023. <https://blog.hamk.fi/hamk-beat/ihmiskasitys-ihmislahtoisessa-suunnittelussa/>
- Jyväskylän Yliopisto 2015. *Fenomenologia*. Viitattu 29.1.2023. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tieteenfilosofiset-suuntaukset/fenomenologia>
- Kallinen, Kati & Pirskanen, Henna & Rautio, Susanna 2018. *Sensitiivinen tutkimuksessa. Menetelmät, kohderyhmät, haasteet ja mahdollisuudet*. 2. painos. Kuopio: UNIpress
- Kangasniemi, Jukka 2008. Yksinäisyyden kokemisen avainkomponentit Yleisradion tekstitelevisiion Nuorten palstan kirjoituksissa. *Jyväskylä Studies in Humanities*. Väitöskirja. Viitattu 4.2.2023. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/19195/9789513934088.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Karjula, Henri 2022. Hyvä ihmisten johtaminen perustuu psykologisten perustarpeiden huomioimiseen. *Hälsa* 22.8.2022. Viitattu 7.4.2023. <https://halsa.fi/blog/hyva-johtaminen-psykologiset-perustarpeet-2/>
- Koivisto, Kaisa 2003. *Koettu hallitsematon minuu psykoottisen potilaan hoitotyön lähtökohdaksi*. Oulun yliopisto. Väitöskirja. Viitattu 2.3.2023. <http://jultika.oulu.fi/files/isbn951427007X.pdf>
- Koivisto, Kaisa 2012. *Koettu hallitsematon minuun - kokemus psykoosista ja autetuksi tulosta psykiatrisen sairaalahoidon aikana*. Fenomenologinen lähestymistapa. Teoksessa Liisa Kiviniemi, Kaisa Koivisto, Timo Latomaa, Milla Merilehto, Pirkko Sandelin ja Teemu Suorsa (toim.). *Kokemuksen tutkimus III. Teoria, käytäntö, tutkija*. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus, 117–144
- Kokkonen, Riikka 2022. Sosiaaliset suhteet etätyössä ja niiden vaikutukset työyksinäisyyden kokemuksiin: Esihenkilön rooli etätyössä sosiaalisten suhteiden muodostumisessa ja työyksinäisyyden ehkäisyssä. Vaasan yliopisto. Pro gradu. Viitattu 7.4.2023. https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/14668/Pro%20Gradu_Riikka%20Kokkonen_8.9.2022.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Kosonen, Tiia 2014. *Ihmisten keskellä, silti yksinäinen*. Tutkimus opiskelijoiden yksinäisyydestä Mikkelin ammattikorkeakoulussa. Mikkelin ammattikorkeakoulu.

- Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Viitattu 2.2.2023. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/82890/Kosonen_Tiia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kuula, Arja 2011. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino
- Köhler, Outi 2021. Sisäisesti vahva. Sisäisten suhteiden dynamiikka markkinaorientoituvassa yrityksessä: markkinoinnin, myynnin ja viestinnän vuorovaikutus. Turun yliopisto. Turun kauppakorkeakoulu. Väitöskirja. Viitattu 26.3.2023. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-8616-3>
- Laine, Timo 2018. Miten kokemusta voi tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin. 2, Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 5 painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 29–50
- Lam, Long W. & Lau, Dora C. 2012. Feeling lonely at work: investigating the consequences of unsatisfactory workplace relationships, *The International Journal of Human Resource Management*, 23:20, 4265–4282. Viitattu 26.3.2023. <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2012.665070>
- Lehto, Anna-Maija 2007. Työelämän laatu muutoksessa. Teoksessa Antti Kasvio & Johanna Tjäder (toim.) Työ murroksessa. Työterveyslaitoksen julkaisuja. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy, 93–105
- Lehtomaa, Merja 2008. Fenomenologinen kokemuksen tutkimus: haastattelu, analyysi ja ymmärtäminen. Teoksessa Juha Perttula & Timo Latomaa (toim.), Kokemuksen tutkimus: merkitys, tulkinta, ymmärtäminen. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus, 163–193
- Leppänen, Päivi 2021. Yksinäisyydestä uskalletaan puhua työpaikoilla liian vähän – tutkija: "Ulkopuolelle jäänyttä sattuu, se näkyy aivoissa samoin kuin fyysinen kipu". Yle Uutinen 28.11.2021. Viitattu 20.10.2022. <https://yle.fi/a/3-12202739>
- Marjovuori, Ari & Julkunen, Jenny & Rakkolainen, Maria 2019. Yksinäisyys. Tehtäväkirja avuksesi. Jyväskylä: Tuuma-kustannus
- Maukonen, Merja 2020. Etätyöhyvinvointia rakentamassa. HR viesti 10/2020. Viitattu 26.3.2023. <https://www.hrviesti.fi/natiivi/2539/etatyohyvinvointia-rakentamassa>
- Merikallio, Isa 2022. LinkedIn-päivitys 4.10.2022, 18:10. Viitattu 6.4.2023. <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6983126159714603008/>
- Moilanen, Pentti & Räihä, Pekka 2018. Merkitysrakenteiden tulkinta. Teoksessa Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin. 2, Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 5 painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 50–71
- Myllyviita, Katja 2020. Häpeän hoito. (E-kirja). Helsinki: Duodecim
- Mäentausta, Riina 2021. Etätyön yksinäisyys nakertaa jaksamista ja haastaa johtamisen – "Ennen näki naamasta, jos jollain alkoi työ painaa", sanoo henkilöstöpäällikkö. Yle uutinen 24.5.2021. Viitattu 20.10.2022. <https://yle.fi/a/3-11925619>

- Möller, Sari 2022. Viivi, 21, suljettiin ulkopuolelle ja Nooralle, 29, ei aina viitsitty edes puhua – iso osa alle 30-vuotiaista kokee työyhteisössä yksinäisyyttä. Yle uutinen 20.5.2023. Viitattu 4.2.2023. <https://yle.fi/a/3-12446891>
- Niskanen, Sirkka 2008. Hermeneuttisen psykologian tieteenfilosofinen traditio. Teoksessa Juha Perttula & Timo Latomaa (toim.), Kokemuksen tutkimus: merkitys, tulkinta, ymmärtäminen. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus, 89–114
- Pennanen, Silja 2021. Fenomenologis-hermeneuttinen tutkimus päihderiippuvuuden vaikutuksista läheisiin. Läheisten kokemukset itsestään ja elämäntilanteestaan. Itä-Suomen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta. Pro gradu. Viitattu 4.2.2023. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20210152>
- Perttula, Juha 2008. Kokemus ja kokemuksen tutkimus: fenomenologisen erityistieteen tieteenteoria. Teoksessa Juha Perttula & Timo Latomaa (toim.), Kokemuksen tutkimus: merkitys, tulkinta, ymmärtäminen. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus, 115–157
- Piironen, Susanna 2023. LinkedIn-päivitys 18.1.2023, 11:55. Viitattu 6.4.2023. <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7021444956313595907/>
- Rauhala, Lauri 2014. Ihmiskäsitys ihmistyössä. 3. painos. Helsinki: Gaudeamus
- Ruuska, Inkeri 2022. Moniosaamisen renessanssi. Opas työelämän edelläkävijöille. Helsinki: Basam Books
- Saari, Juho 2016. Aluksi: matkalla yksinäisyyteen. Teoksessa Juho Saari (toim.). Yksinäisten Suomi. Helsinki: Gaudeamus, 9–32
- Seppälä, Emma & King, Marissa 2017. Burnout at Work Isn't Just About Exhaustion. It's Also About Loneliness. Harvard Business Review 29.6.2017. Viitattu 7.4.2023. <https://hbr.org/2017/06/burnout-at-work-isnt-just-about-exhaustion-its-also-about-loneliness>
- Silard, Anthony & Wright, Sarah 2022. Distinctly lonely: How loneliness at work varies by status in organizations. Management Research Review, 45(7), 913–928. Viitattu 7.4.2023. <https://doi.org/10.1108/MRR-05-2021-0379>
- Sinkkonen, Jari 2004. Kiintymyssuhdeteoria - tutkimuslöydöksistä käytännön sovelluksiin. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim, 2004;120(15):1866–73. Viitattu 26.3.2023. <https://www.duodecimlehti.fi/duo94437#s4>
- Sonntag, Sabine & Unger, Dana & Nägel, Inga J. 2013. Workplace conflict and employee well-being. The moderating role of detachment from work during off-job time. International Journal of Conflict Management, 24 (2013), 2., 166–183. Viitattu 26.3.2023. <https://d-nb.info/1100059997/34>
- Specia ry 2020a. Specian strategia päivitetty 24.10.2020. Ei julkaistu.
- Specia ry 2020b. Specian Arvotutkimus. Ei julkaistu.
- Specia ry 2022a. Jäsenyys. Viitattu 10.10.2022. <https://specia.fi/jasenyys/>
- Specia ry 2022b. Specia ry. Viitattu 10.10.2022. <https://specia.fi/specia/>
- Specia ry 2022c. Toimintakertomus. Ei julkaistu.

- Svendsen, Lars 2017. Yksinäisyyden filosofia. Suom. Salla Korpela. Jyväskylä: Docendo
- Tanskanen, Jussi & Siiriäinen, Aija & Kemppinen, Samu & Mäkelä, Liisa & Urrila, Laura 2023. Yhdessä etä- ja hybridityössä! Tutkimus työyksinäisyydestä ja ennaltaehkäisevän ja korjaavan toimintamallin kehittäminen. Vaasan yliopisto. Viitattu 24.3.2023. <https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/15130/978-952-395-065-8.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Tanskanen, Jussi 2022a. Uusi työyksinäisyyttä käsittelevä tutkimushanke on käynnistynyt! Vaasan yliopisto 31.1.2022. Viitattu 4.2.2023. <https://sites.uwasa.fi/etatyokompassi/2022/01/31/uusi-tyoyksinaisyytta-kasitteleva-tutkimushanke-on-kaynnistynyt/>
- Tanskanen, Jussi 2022b. Mitä työyksinäisyys tarkoittaa? Vaasan yliopisto 25.2.2022. Viitattu 6.4.2023. <https://sites.uwasa.fi/etatyokompassi/2022/02/25/mita-tyoyksinaisyyys-tarkoittaa/>
- Tanskanen, Jussi 2022c. Työyksinäisyys - miten se tulisi ymmärtää ja mitä asialle voidaan tehdä? - tutkija Jussi Tanskanen. Johtamisen Espresso podcast 13.6.2022. Viitattu 26.2.2023. <https://www.supla.fi/episode/b47b0f27-b96a-54b2-9274-9722cc3205de>
- Tirkkonen, Sanna 2019. Yhteinen yksinäisyys: koetun yksinäisyyden filosofia. Ajatus: Suomen filosofisen yhdistyksen vuosikirja, 76, 37–59. Viitattu 6.4.2023. <https://journal.fi/ajatus/article/view/88141>
- Turun yliopisto 2021. Yksinäisyys on vakava yhteiskunnallinen ilmiö, joka voi ilmetä myös työpaikalla ja vaikuttaa yhteistyön laatuun (Väitös: KTM Outi Köhler, 19.11.2021, markkinointi). Mediatiedote. Viitattu 24.3.2023. <https://www.utu.fi/fi/ajankohtaista/vaitos/yksinaisyyys-on-vakava-yhteiskunnallinen-ilmio-joka-voi-ilmeta-myos-tyopaikalla>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja. Viitattu 30.1.2022. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Viitattu 8.4.2023. https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf
- Tökkäri, Virpi 2018. Fenomenologisen, hermeneuttis-fenomenologisen ja narratiivisen kokemuksen tutkimuksen käytäntöjä. Teoksessa Jarkko Toikkanen & Ira A. Virtanen (toim.) Kokemuksen tutkimus VI. Kokemuksen käsite ja käyttö. Rovaniemi: Lapland University Press 2018, 64–84
- Vaasan Yliopisto 2022. Yhdessä etä- ja hybridityössä! Tutkimus työyksinäisyydestä ja ennaltaehkäisevän ja korjaavan toimintamallin kehittäminen (LEADIS 2). Viitattu 4.2.2023. <https://www.uwasa.fi/fi/tutkimus/hankkeet/yhdessa-eta-ja-hybridityossa-tutkimus-tyoyksinaisyydesta-ja-ennaltaehkaisevan-ja>
- Vaasan yliopisto 2023a. Riskinä työyksinäisyys. Oivalluksia-podcast jakso 23. Vaasan Yliopisto 5.1.2023. Viitattu 4.2.2023. <https://soundcloud.com/univaasa/oivalluksia-jakso-23-riskina-tyoyksinaisyyys-jussi->

tanskanen?si=7341938ef9944961b5c4b1ed0fd29f4d&utm_source=clipboard&utm_medium=text&utm_campaign=social_sharing

- Vaasan yliopisto 2023b. Riskinä työyksinäisyys? Viitattu 4.2.2023. <https://www.uwasa.fi/fi/uutishuone/uutiset/riskina-tyoyksinaisyys>
- Vatanen, Timo 2022. Yksinäisyys, uuden normaalin suurin uhka? Henry ry blogi 12.1.2022. Viitattu 26.2.2023. <https://www.henry.fi/ajankohtaista/blogit/2022/01/yksinaisyys-uuden-normaalin-suurin-uhka>
- Vehmanen, Mari 2022. Yksinäinen lounas: Miltä tuntuu, kun on omalla työpaikallaan ulkopuolinen? SUPER- hoitoalan ammattilaisten verkkolehti 29.3.2022. Viitattu 2.4.2023. <https://www.superlehti.fi/ilmiot/yksinainen-lounas-milta-tuntuu-kun-on-omalla-tyopaikallaan-ulkopuolinen/>
- Viitaniemi, Sari 2011. Yliopisto-opiskelijoiden kokema yksinäisyys – tarkastelun kohteena Nyyti r:n Yksinäisyys-nettiryhmään kirjoitetut viestit. Tampereen yliopisto. Kasvatustiede. Pro gradu. Viitattu 2.2.2023. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/82197/gradu04768.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vilka, Hanna 2021a. Tutki ja kehitä. 5. päivitetty painos. Jyväskylä: PS kustannus
- Vilka, Hanna 2021b. Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS kustannus
- Wright, Sarah & Silard, Anthony, 2021. Unravelling the antecedents of loneliness in the workplace. *Human Relations*, 74(7), 1060–1081. Viitattu 20.3.2023. <https://doi.org/10.1177/0018726720906013>
- Wright, Sarah 2005. Organizational Climate, Social Support and Loneliness in the Workplace. *Research on Emotion in Organizations*, Vol 1(1), 123–142. Viitattu 26.3. [https://doi.org/10.1016/S1746-9791\(05\)01106-5](https://doi.org/10.1016/S1746-9791(05)01106-5)

LIITTEET

LIITE 1: Kutsu työksinäisyystutkimukseen Specia – Asiantuntijat ja esihenkilöt ry:n jäsenkirjeessä

LIITE 2: Ilmoittautumislomake tutkimushaastatteluihin

LIITE 3: Sähköposti haastatteluihin ilmoittautuneille & suostumuksen pyytäminen

LIITE 1: Kutsu työyksinäisyystutkimukseen Specia – Asiantuntijat ja esihenkilöt ry:n jäsenkirjeessä

Kutsu työyksinäisyystutkimukseen

Koetko tai oletko joskus kokenut itsesi yksinäiseksi työssäsi tai työyhteisössäsi?

Haluaisitko kertoa yksinäisyyden kokemuksistasi luottamuksellisesti tutkimushaastattelussa?

Olisitko kiinnostunut osallistumaan työpajaan, jossa työyksinäisyyttä kokevat moniosajat pääsevät pohtimaan yhdessä ratkaisuja yksinäisyyden vähentämiseksi työpaikoilla?

Etsin ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyötutkimukseen moniosajaksi itsensä identifioivia asiantuntija- tai esihenkilöroolissa työskenteleviä Specian jäseniä, jotka ovat kokeneet yksinäisyyttä työssään. Tutkimus ei keskity koronan rooliin yksinäisyyttä lisäävänä tekijänä, vaan työyksinäisyyden ilmiöön ja syihin syvennytään laaja-alaisemmin. Jos siis tunnistat yksinäisyyden kokemuksia myös ajalta ennen pandemiaa, olet etsimäni moniosaja ja haluaisin kuulla tarinasi!

Opinnäytetyössäni tutkin, mitä työssä koettu yksinäisyys on asiantuntijoina ja esihenkilöinä työskentelevien moniosajien näkökulmasta. Tutkimuksen kantavana voimana on antaa ääni työssään yksinäisyyttä kokevalle niin yksilöhaastattelun kuin vertaistyoiskentelyn kautta. Työn tilaajalle Specialle tutkimus tuottaa arvokasta tietoa jäsentensä kokemuksista työelämässä ja tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää mm. jäsenpalveluiden kehittämisessä.

Yksilöhaastattelut toteutetaan kevään 2022 aikana ja työpajatyöskentely syyskuussa 2022. Tutkimukseen osallistuminen on luottamuksellista ja tulokset raportoidaan niin, ettei yksittäisiä henkilöitä voida tunnistaa.

Voit ilmoittautua mukaan tutkimukseen oheisen linkin kautta. Linkki avautuu lomakkeeseen, jossa pääset tutustumaan vielä tutkimuksen tietosuojaselosteeseen ennen kuin jätät yhteystietosi ja kerrot, haluaisitko osallistua yksilöhaastatteluun, työpajatyöskentelyyn vai molempiin.

Ystävällisesti,
Pauliina Sneck
Yhteisöpedagogi YAMK opiskelija
Humanistinen ammattikorkeakoulu
(sähköposti)

Opinnäytetyön ohjaaja Kimmo Lind, (sähköposti)

Lue lisää ja ilmoittaudu mukaan tutkimukseen

LIITE 2: Ilmoittautumislomake tutkimushaastatteluihin

Kiitos kiinnostuksestasi opinnäytetyötäni kohtaan! Ennen kuin päätät ilmoittautua mukaan, luethan vielä tämän saateen ja tutustut opinnäytetyötä varten tehtyyn tietosuojaselosteeseen: <https://urly.fi/2v8B>

Yksilöhaastattelut toteutetaan kevään 2022 aikana toiveesi mukaisesti joko Teamsin kautta tai kasvotusten Specian tiloissa Helsingissä. Haastattelun kesto on noin 1–2 tuntia. Kaikki haastattelut tallennetaan ja tulokset raportoidaan niin, ettei yksittäisiä henkilöitä voida tunnistaa. Opinnäytetyössä voidaan käyttää suoria sitaatteja haastattelusta, mutta sitaateista ei voi tunnistaa haasteltavan henkilöllisyyttä.

Työpajatyöskentely toteutetaan syyskuussa 2022. Työpaja voidaan toteuttaa siihen osallistuvien toiveesta joko verkkoalustalla anonyymisti tai omalla nimellä tai kasvotusten Specian tiloissa Helsingissä.

Työpajatyöskentelyyn osallistuminen on luottamuksellista. Työpajan tuotokset jaetaan jäsenistön käytettäväksi sekä mahdollisesti julkisesti Specian viestintäkanavissa opinnäytetyön valmistuttua.

Koska Specia on työnantajani, haluan tuoda vielä esille, ettei tämä opinnäytetyö liity työtehtäviini viestintäsuunnittelijana. Teen tutkimusta työajan ulkopuolella ja käsittelen kaikkea opinnäytetyöhöni liittyvää materiaalia omalla henkilökohtaisella tietokoneellani sekä oppilaitoksen palvelimilla.

Ilmoittautumalla mukaan annat samalla suostumuksen henkilötietojesi käsittelyyn tässä opinnäytetyössä. Voit milloin tahansa peruuttaa suostumuksen ilmoittamalla asiasta minulle.

Annan mielelläni lisätietoja opinnäytetyöhön liittyen!

Ystävällisesti,
Pauliina Sneek

Yhteisöpedagogi YAMK opiskelija
Humanistinen ammattikorkeakoulu
(sähköposti)

Opinnäytetyön ohjaaja Kimmo Lind, (sähköposti)

LIITE 3: Sähköposti haastatteluihin ilmoittautuneille & suostumuksen pyytäminen

Hei (nimi),

Tapaamme siis tutkimushaastattelun merkeissä Teamsin välityksellä (ajankohta). Tässä mukana Teams osallistumislinkki.

Sinun ei tarvitse valmistautua haastatteluun mitenkään, riittää että osallistut siihen ihan omana itsenäsi. Haastattelu on luonteeltaan enemmän vapaamuotoista keskustelua, jossa tarkoituksena on keskustella siitä, millaisia yksinäisyyden kokemuksia sinulla on työssäsi.

Kuten tutkimuskutsussa jo mainitsinkin, nauhoitan keskustelun litterointia varten. Kun olen litteroinut haastatteluaineiston, nauhoitus hävitetään eli sitä en arkistoi millään tavalla.

Pyytäisinkin sinua vielä kiittaamaan tämän kutsun vastaanotetuksi ja samalla antamaan vielä kirjallisen suostumuksesi siihen, että voin nauhoittaa haastattelun. Suostumukseksi riittää ihan vapaamuotoinen ”sopii nauhoittaa” tai vastaava sinun omin sanoin. Sinulla on edelleen mahdollisuus peruuttaa suostumuksesi ja osallistumisesi tutkimukseeni halutessasi.

Kiitos kuitenkin jo tässä vaiheessa, että pääsen toivottavasti pian kuulemaan juuri sinun ainutlaatuisista ja tärkeistä kokemuksistasi, pidän osallistumistasi suuressa arvossa.

Kuullaan pian!

Ystävällisesti,
Pauliina Sneek