

LIITE / Kohtaamisen voima 2024 – tutkimus

Työyksinäisyys ja työstävien merkitys yksilön hyvinvoinnille

- Joka viides (22 %) suomalainen työssäkäyvä kokee yksinäisyyttä tai eristäytyneisyyttä työssä. Luku on vähemmän kuin globaali keskiarvo (27 %). Suomalaiset työssäkäyvät tutkimuksessa N=1924, globaali yhteensä N=28751.
- Sukupolvi Z (globaalisti N= 6972) kokee yksinäisyyttä hieman enemmän, globaalisti jopa 34 %, Suomessa 28 % (N=394).
- Teollisuuden ja tuotannon työntekijöillä eniten yksinäisyyden kokemusta Suomessa (25 %, N= 439). Myös toimistotyötä tekevät, joista suurin osa tekee myös hybridityötä, kokevat yksinäisyyttä hieman enemmän kuin muiden toimialojen tekijät (23 %, N=). Terveystieteiden tunne on matalin, vain 9 % kokee yksinäisyyttä. Myös opetushenkilöstöllä luku on hieman maltillisempi 19 %.
- “Tunnen yhteyttä kollegoihin” -väittämän kanssa samaa mieltä on 69 % suomalaisista työssäkävistä, kun luku globaalisti on 68 %.
- Töissä joukkoon tuntee kuuluvansa 71 % suomalaisista työssäkävistä, jopa 79 % opetushenkilöstöstä, kun vastaava luku globaalisti on 69 %. Pohjoismaista korkein joukkoon kuulumista kokevat tanskalaiset, 74 %.
- Ystävät työpaikalla koetaan hyväksi omalle hyvinvoinnille: 71 % suomalaisista työssäkävistä, jopa 82 % opetushenkilöstöstä, matalinta teollisuudessa 68 %.
- Kahdella kolmesta (66 %) suomalaisesta työssäkävistä on ainakin yksi ystävä työpaikalla, toimistotyöntekijöillä hieman useammalla (69 %).
- Puolet (50 %) suomalaisista työssäkävistä kokee, että ystävät työpaikalla ovat yhtä tärkeitä kuin työpaikan ulkopuolella. Sukupolvi Z:lle ystävät työpaikalla ovat vielä tärkeämpiä (57 %) ja teollisuuden työntekijöille vähiten (46 %).
- Kolmannes suomalaisista työssäkävistä (32 %) tulisi työpaikalle useammin, mikäli siellä olisi enemmän mahdollisuuksia sosiaalisiin kohtaamisiin ja sukupolvi Z-vastaajista jopa 43 %.

Spontaanit kohtaamiset miellyttävät enemmän kuin tiimiaktiviteetit

Spontaanit kohtaamiset työpaikalla esimerkiksi pienten taukojen tai lounaan yhteydessä ovat yksilön hyvinvoinnin kannalta tärkeimpiä. Suomessa lähes kolmannes kokee yritysten järjestetyt kohtaamiset kuten tiimiaktiviteetit epämiellyttävinä. Jos tilaisuuksia järjestetään, niiden pitää olla merkityksellisiä.

- 73 % työssäkävistä toimistotyöntekijöistä suosii mieluummin spontaaneja luonnollisia kohtaamisia kuin järjestettyjä kohtaamisia. Luku on keskimäärin 60 % Pohjoismaissa ja 68 % globaalisti. Myös suomalaiset teollisuuden työntekijät suosivat spontaaneja kohtaamisia, jopa 73 %, kun luku kansainvälisesti on 67 % ja muissa pohjoismaissa jää alle 60 prosenttiin
- 70 % kaikista kansainvälisistä työssäkävistä työntekijöistä, jotka kohtaavat työkollegoita spontaanisti kokevat yhteenkuuluvuutta, verrattuna 37 %, jotka eivät socialisoi spontaanisti.
- Spontaanista kohtaamista toivotaan eniten lyhyiden taukojen aikana (60 % suomalaiset työssäkäyvät, toimistotyöntekijät 65 %). Puolet kaikista ja yli puolet toimistotyöntekijöistä kokee lounaan ja lounastauon merkittäväksi rennoille keskusteluille työkavereiden kanssa. 18 % suomalaisista työssäkävistä kohtaisi spontaanisti kollegoita ennen työaikaa ja 13 % työajan jälkeen.

- Kolme neljästä (75 %) työssäkävystä kansainvälisesti kokee, että vapaamuotoinen keskustelu lounaalla auttaa rakentamaan vahvempia ihmissuhteita (Lähde Compassin Global Eating at Work 2023 -tutkimus).
- Tilojen ja puitteiden odotetaan tukevan sosiaalisuutta ja virkistäytymistä (56 % suomalaisista työssäkävistä) sekä yhdessä istumista ja syömistä mukavasti (78 %).
- 31 % kansainvälisesti kokee painetta olla sosiaalinen työpaikalla
- 30 % toimistotyöntekijöistä Suomessa kokee järjestetyt tilaisuudet epämiellyttäväiksi (vs. 28 muut). Ja 31 % painetta osallistua niihin.
- 25 % työssäkävistä Suomessa on sitä mieltä, että liian usein työtilaisuuksissa keskiössä on alkoholi. 21 % sukupolvi Z:sta.
- Kaksi kolmesta suomalaisesta toimistotyöntekijästä (64 %; 50 % globaalisti) järjestäisi itse tiimiaktiiviteetin tai työtilaisuuden ruoan ja juoman ympärille. Hyvinvointitilaisuudet (47 %), opetukselliset (46 %) ja musiikkitilaisuudet (45 %) korostuvat suomalaisilla toimistotyöntekijöille merkittävästi tärkeämpinä kuin globaalisti (32 %, 32 % ja 29 %).
- Sukupolvi Z:lla järjestetyissä tilaisuuksissa suosituimpien joukkoon nousevat peli-illat (globaalisti 40 %; suomalaisista nuorista työssäkävistä 35 % järjestäisi itse peli-iltoja).

Sosiaalisilla työpaikoilla pysytään pitempään – lojaliteetti laskussa

- 41 % työssäkävistä, joiden mielestä nykyinen työpaikka ei ole lainkaan tai kovin sosiaalinen, harkitsee tai aktiivisesti etsii uutta työpaikkaa.
- Joka neljäs (25 %, globaalisti 31 %) suomalainen nuori työssäkävä (sukupolvi Z, N=394) harkitsee tai aktiivisesti etsii uutta työpaikkaa.
- Neljä viidestä (80 %) haluaa työskennellä sosiaalisella työpaikalla. (Lähde CBCN)
- Vuonna 2023 Compassin Global Eating at Work -tutkimuksessa 38 % työssäkävistä (N=35 000) kertoi olevansa vähemmän lojaali työnantajaa kohtaan kuin ennen koronapandemiaa. Luku oli jopa 51 % sukupolvi Z:lla ja 45 % milleniaaleilla.
- Alle puolet suomalaisista vastaajista (43 %) kokee, että oma organisaatio tukee työntekijöiden välisiä sosiaalisia kohtaamisia. Luku on matalin (36 %) terveydenhuollossa ja hoivatyöntekijöillä ja korkein nuorimmilla työssäkävillä eli sukupolvi Z:n edustajilla (55 %).
- 75 % kaikista suomalaisista työssäkävistä kokee ymmärtävänsä organisaationsa strategian ja tavoitteet, kun luku on vain 57 % niistä, jotka kokevat, että oma organisaatio ei ole kovin tai lainkaan sosiaalinen.
- Työntekijäsuositeluindeksi eNPS on negatiivinen kaikilla muilla toimialoilla, paitsi toimistotyöntekijöillä (2,1). Suomalaisten työssäkävien keskiarvo -1 ja globaalisti -3.
 - eNPS (employer net promoter score) lasketaan vähentämällä suosittelevien (rvosanan 9 tai 10 antaneet asteikolla 0–10) suhteellisesta osuudesta kriittisten suhteellinen osuus (0–6 arvosanan antaneet)
 - heikoin eNPS-luku on Suomessa teollisuuden (-5,2) ja opetuksen (-5,1) työntekijöillä. Sukupolvi Z:lla luku on -2,8, kun vastaava globaalisti on -5,1. Terveydenhuollon ja hoivan työntekijöillä suositeluindeksiluku on -2,6, kun globaalisti vastaava on -7,6. Pohjoismaista Ruotsissa nähdään matalimmat luvut teollisuudessa -19, opetuksessa -19 ja terveydenhuollossa -14.
- Yleisesti työtyytyväisyyttä kokee 63 % suomalaisista työssäkävistä ja eniten nuorimmat työssäkävät (sukupolvi Z; 71 %, globaalisti 67 %) ja terveydenhuollon ja hoivan työntekijät (71 %). Alhaisin luku on opetushenkilöstöllä (57 %), kun se globaalisti on merkittävästi korkeampi (70 %).

- Työtyytyväisyyttä voidaan parantaa jopa 20 % (globaalisti 67 % -> 87 %), jos työntekijä käy epävirallisia virtuaalisia kohtaamisia työkavereiden kanssa, osallistuu tiimiaktiviteettiin kerran kuussa ja syö lounasta kollegojen kanssa vähintään kerran viikossa.

Taustatiedot tutkimuksesta

Kyselytutkimukseen sisältyi väittämiä, joiden prosentuaaliset osuudet on koottu laskemalla yhteen täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä -vastaukset eli 4+5 asteikolla 1–5. Virhemarginaali 2 %. Luotettava otos toimialavertailuissa vähintään 100 vastaajaa.

Compass Groupin kansainväliseen Kohtaamisen voima (Power of Socialization) 2024-tutkimukseen osallistui 30 000 vastaajaa 21 maasta. Suomesta vastaajia oli 2000 kaikilta toimialoilta edustaen tilastollisesti suomalaisia työssäkäyviä. Tiedot kerättiin verkkopaneelissa tammi-helmikuussa 2024. Tutkimuksen toteuttivat johtava markkinatutkimusyhtiö Mintel ja ateria- ja monipalveluyritys Compass Group, joka on n. 500 000 työntekijällään yksi maailman suurimmista työnantajista.

Lisätiedot tutkimuksesta:

Merja Olari-Sintonen

Senior Manager, tutkimukset & asiakasviestintä
merja.olari-sintonen@compass-group.fi
P. 050 378 4305