

# **Ylikuormittumisen syyt ja ehkäisy hybridiaikana**

**Vointy / Wellthyforce Oy  
2/2023**

# Sisällys

1. Tutkimuksen lähtökohdat
2. Tutkimusmetodi ja kohderyhmä
3. Vastaajien demografia
4. Kuormittuneisuus
5. Kuormittuneimmat ryhmät
6. Henkinen kunto heikompi kuin fyysinen kunto
7. Kuormittuneisuuden syyt
8. Liiallinen työmäärä - Mikä avuksi?
9. Mikä avuksi kuormittuneisuuteen
10. Hybridityön kuormittavuus
  - a. Hybridityön voimavarojen vähentäjät
  - b. Hybridityön voimavarojen lisääjät
11. Ylikuormittumiseen on puututtava

## Mitä ylikuormittuminen on?

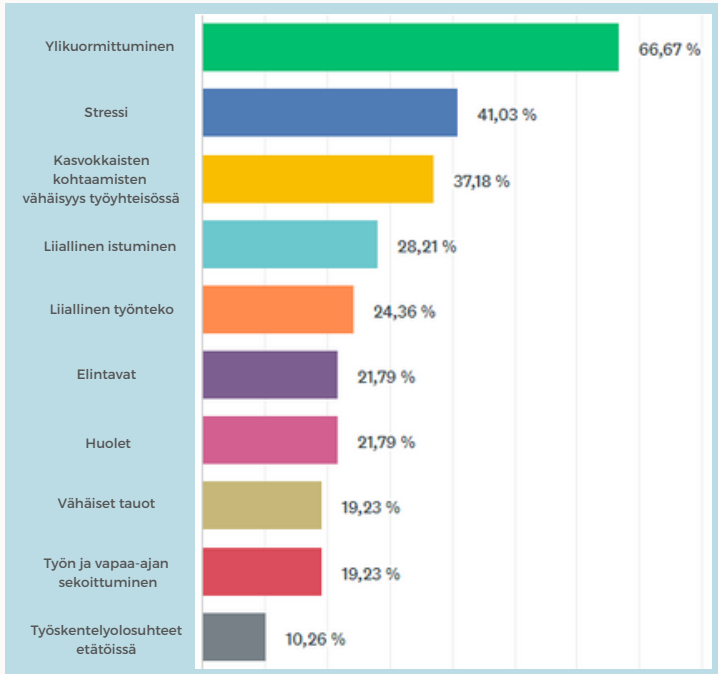
Haitallinen kuormitus on henkisestä paineesta ja väsymyksestä johtuva kokonaisvaltainen hälytystila.

Pitkäaikainen ylikuormitus töissä voi johtaa työuupumukseen. Usein työuupumus syntyy, kun työtilanne ylittää ihmisen voimavarat.

Mitä aiemmin liiallinen kuormittuminen ja siihen vaikuttavat tekijät voidaan tunnistaa ja ongelmiin puuttua, sitä paremmin työuupumusta voidaan ehkäistä. Erityisen tärkeää on huomata selvät ylikuormituksen oireet mahdollisimman nopeasti.

-Mieli ry

# Tutkimuksen lähtökohdat

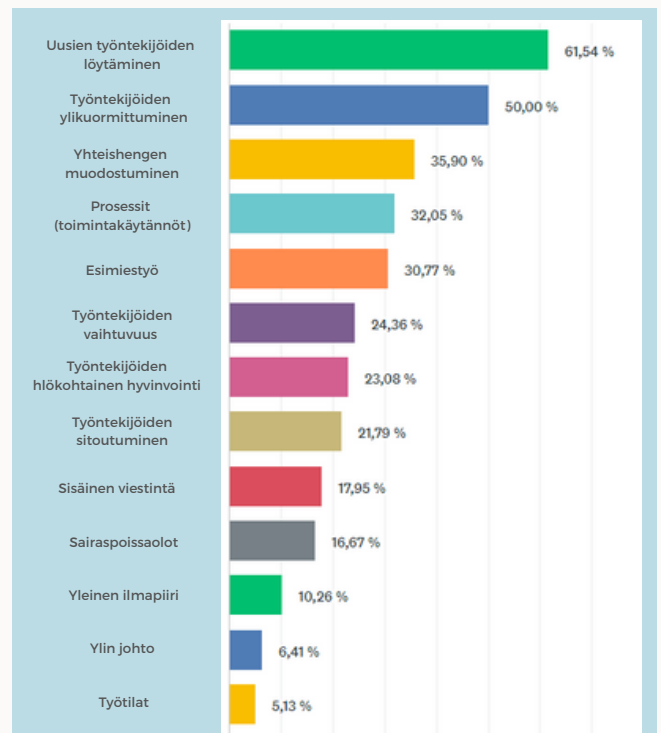


Henkilöstön hyvinvoinnin tila hybridi aikana 6/2022

Vointy toteutti kesällä 2022 HR-vastaaville suunnatun kyselytutkimuksen otsikolla "Henkilöstön hyvinvoinnin tila hybridi aikana". Tutkimuksessa selvisi, että HR-vastaavien mielestä **ylikuormittuminen** on selvästi suurin työntekijöiden henkilökohtaista hyvinvointia heikentävä tekijä. Lisäksi se on uusien työntekijöiden löytämisen jälkeen toiseksi suurin haaste henkilöstöhallinnon näkökulmasta.

Tämän vuoksi jatkoimme aiheen tutkimista otsikolla "Ylikuormittumisen syyt ja ehkäisy hybridi aikana". Halusimme selvittää tarkemmin suoraan työntekijöiltä paljonko ylikuormittumista koetaan, mistä ylikuormittuminen johtuu ja miten heidän mielestään sitä voitaisiin vähentää.

Tämän raportin tarkoituksena on jakaa tietoa alan ammattilaisille työelämän tämän hetken suurimmasta haasteesta ja tarjota keinoja sen selättämiseen.



Henkilöstön hyvinvoinnin tila hybridi aikana 6/2022

# Tutkimusmetodi ja kohderyhmä

Kysely toteutettiin helmikuussa 2023 sähköisellä kyselylomakkeella. Vastaamaan kutsuttiin kaikkia työikäisiä ammattiin, toimialaan tai muuhun kriteeriin katsomatta. Kyselyä jaettiin useiden eri kanavien kautta.

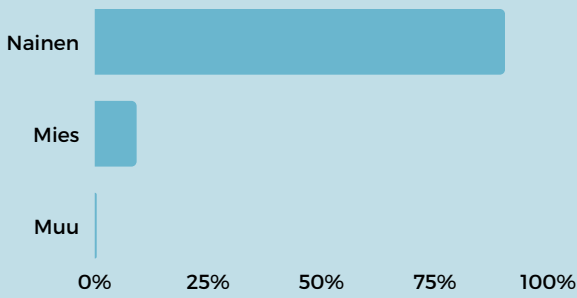
Vastaaminen oli vapaaehtoista ja anonymiä, ja perustui omaan kiinnostukseen ja halukkuuteen vastata kyselyyn. Näin ollen kyseessä ei ollut puhdas satunnaisotanta.

Kysely perustui vastaajan itsearviointiin omasta tilanteesta. Vastausten määrä oli 256.

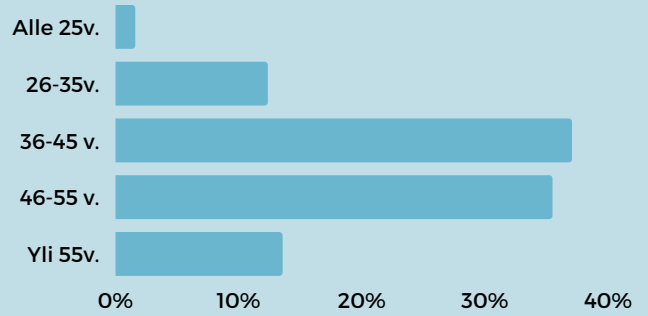


# Vastaajien demografia

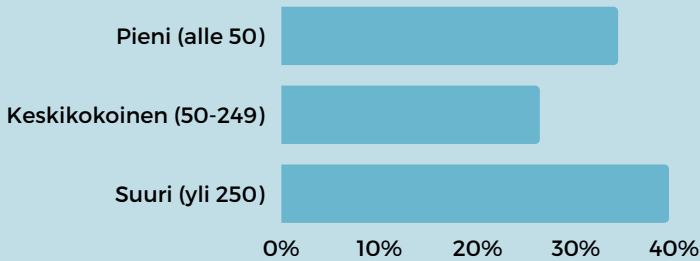
## SUKUPUOLI



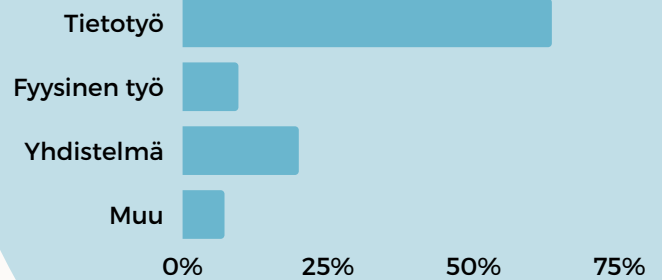
## IKÄ



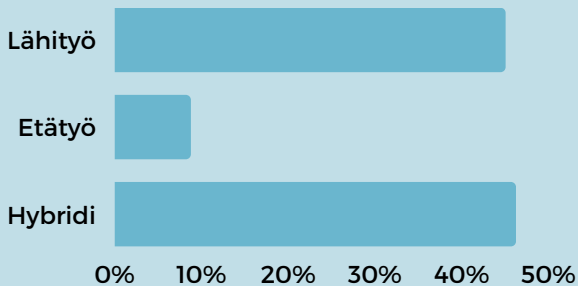
## ORGANISAATION KOKO



## TYÖN LUONNE



## TYÖSKENTELYTAPA



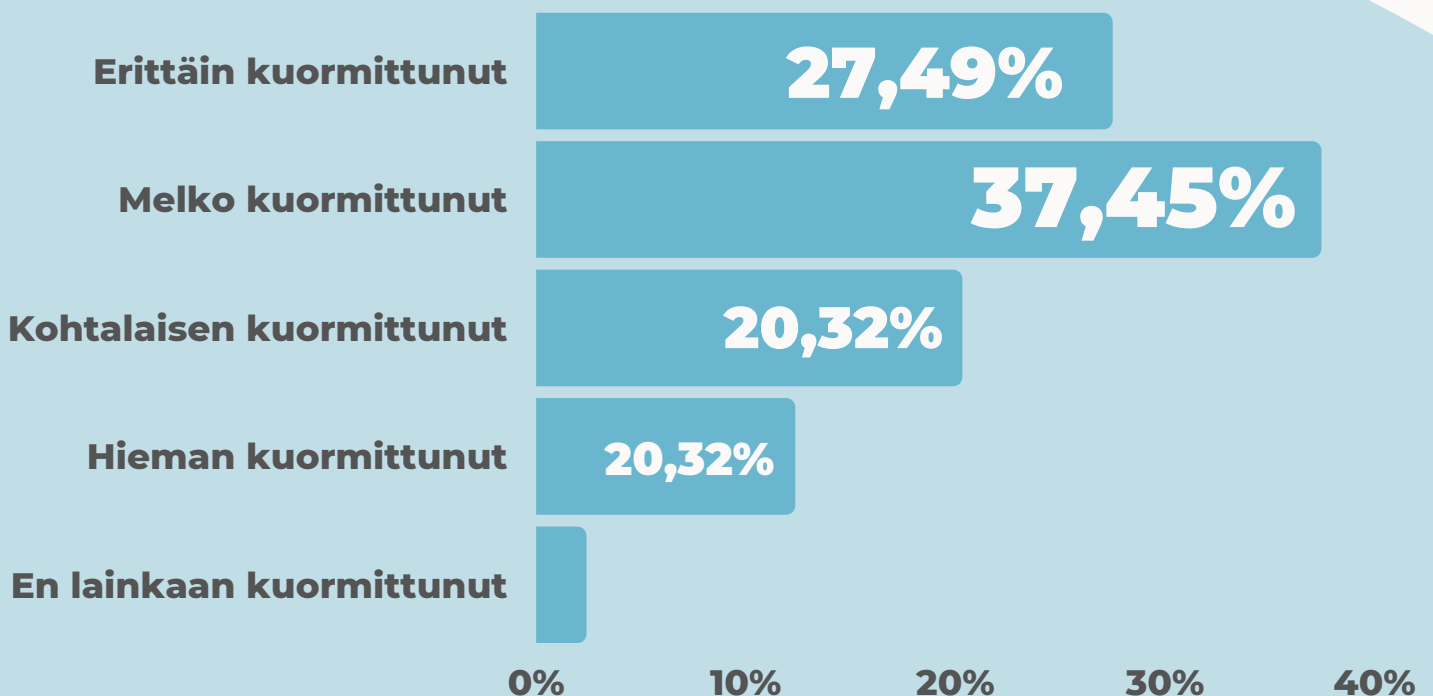
- Yritysten kokoluokat tasaisesti edustettuna
- Hybridityö edustetuimpana työskentelytapana - lähes tasoissa lähiyön kanssa
- Tietotyö selkeästi eniten edustettuna
- Miesten osuus pieni

# Kuormittuneisuus

Kaikista vastaajista yli neljäsosa kertoi olevansa erittäin kuormittunut ja yhteensä 64,94% kertoi olevansa joko melko tai erittäin kuormittunut. Vain 2,4% vastaajista ei kokenut olevansa ollenkaan kuormittunut.

Vastausten perusteella työkäiset ihmiset kokevat siis hyvin paljon kuormittuneisuutta. Tulokset ovat samansuuntaisia kuin muissa tutkimuksissa aiheen tiimoilta. Mm. TTL:n Miten Suomi voi? -raportin mukaan työuupumusoireilu on lisääntynyt ja raportissa kehoitetaan kiinnittämään entistä enemmän huomiota työssä kuormittumisen torjumiseen.

Kuormittuneisuuden syitä tarkastellaan raportissa myöhemmin.



# Kuormittuneimmat ryhmät

## Tutkimuksen perusteella kuormittuneimmat ryhmät

- **36-44 -vuotiaat**  
Verrattuna muihin ikäryhmiin
- **Naiset**  
Verrattuna muihin sukupuoliin
- **Keskisuurissa organisaatioissa työskentelevät**  
Verrattuna muihin organisaatiokokoihin
- **Työn luonne yhdistelmä fyysistä ja tietotyötä**  
Verrattuna muihin työn luonteisiin
- **Lähityötä tekevät**  
Verrattuna muihin työtapoihin
- **Henkilöt jotka kokevat henkisen kuntosaa melko- tai erittäin heikoksi**  
Verrattuna henkilöihin, jotka kokevat henkisen kuntosaa vähintään kohtalaiseksi

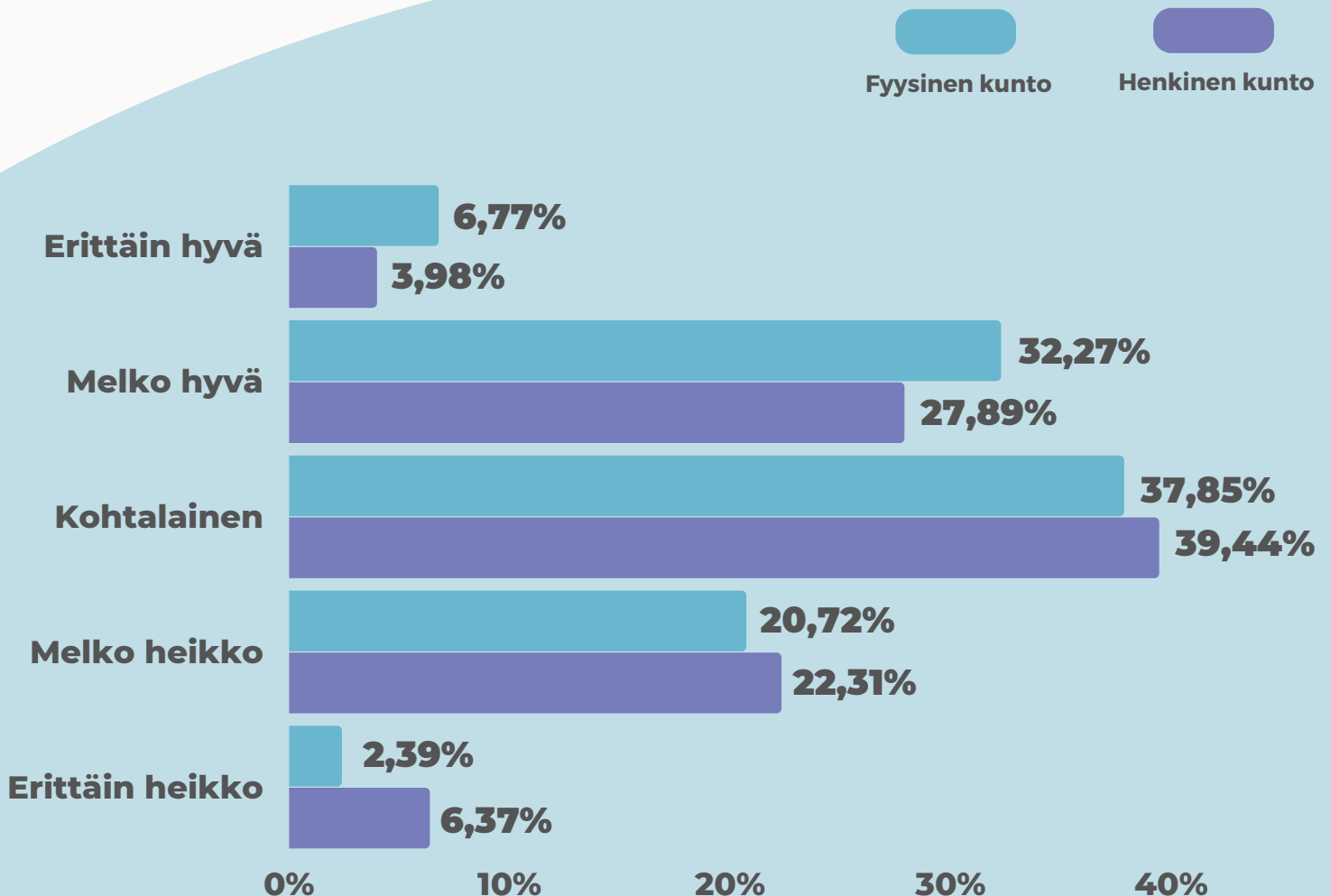
Vaikka yhteiskunnallisessa keskustelussa on oltu erityisen huolestuneita nuorten jaksamisesta, tässä tutkimuksessa havaittiin 36-44 -vuotiaiden kuormittuneisuuden olevan nuorempia korkeampaa. Kelankin mukaan suurempi osuus 35-49 -vuotiaista kuin 16-34 -vuotiaista naisista on saanut sairauspäivärahaa ahdistuneisuushäiriön takia viime vuosina.

# Henkinen kunto heikompi kuin fyysinen kunto

Millä tasolla arvioit fyysisen kuntosi olevan tällä hetkellä?

Millä tasolla arvioit henkisen kuntosi olevan tällä hetkellä?

Vastaajat arvioivat fyysisen kuntosensa hieman paremmaksi kuin henkisen kuntosensa. Yksi syy siihen miksi henkinen kunto arvioidaan heikommaksi kuin fyysinen kunto voi olla ympäristössämme: viime vuosina sekä pandemia, että Ukrainan sota ovat vaikuttaneet ihmisiin eri tavoin tuoden monelle henkistä kuormaa. Toinen tekijä voi piillä elämänmuodossamme, jossa digitaalisten kanavien myötä olemme jatkuvassa ärsyketulvassa. Tämä myös aiheuttaa monille henkistä kuormitusta.





# Kuormittuneisuuden syyt

Liiallinen  
työmäärä

Liian vähäinen aika  
palautumiselle  
arjessa

Huono  
esihenkilötyö



## Ylikuormittumisen syyt löytyvät sekä työstä että arjesta

Vastausten perusteella kuormittuneisuus johtuu eniten liiallisesta työmäärästä ja toiseksi eniten liian vähäisestä ajasta palautumiselle arjessa. Kolmanneksi yleisin syy kuormittuneisuudelle oli huono esihenkilötyö.

Kokonaiskuormitukseen vaikuttaa kaikki mitä päivän aikana koemme. Kuormituksen syyt ovat yksilöllisiä ja työnantajan olisi hyvä pysyä tietoisena ja ajan tasalla kunkin henkilön kuormituksen tasosta ja syistä, jotta asiaan voitaisiin reagoida oikein.

# Liiallinen työmäärä

## - mikä avuksi?



Työntekijät kokevat suurimmaksi syyksi kuormittuneisuuteensa liiallisen työmäärän. Työnantajan näkökulmasta ratkaisua tähän pohdittaessa kohdataan haaste sopivan työmäärän arvioinnista, erityisesti tietotyössä. Kuinka arvioida oikein sopiva työmäärä silloin kun työ koostuu ajatusten prosessoinnista, muistamisesta, luovasta ajattelusta, ongelmanratkaisusta sekä viestinnästä, joka tapahtuu lukuisten eri kanavien kautta eri ihmisten kanssa.









Mikä on sopiva työmäärä kutakin tietotyötä, kullekin yksilölle ja kussakin tilanteessa? Kaikki tietotyöt ovat keskenään erilaisia ja kaikki yksilöt ovat erilaisia erilaisine taustoineen ja kokemuksineen. Lisäksi meillä on vaihtelevia elämäntilanteita, ympäristötekijöitä ja energiatasoja eri päivinä, jotka väistämättä vaikuttavat työpanokseemme toisinaan enemmän, toisinaan vähemmän.

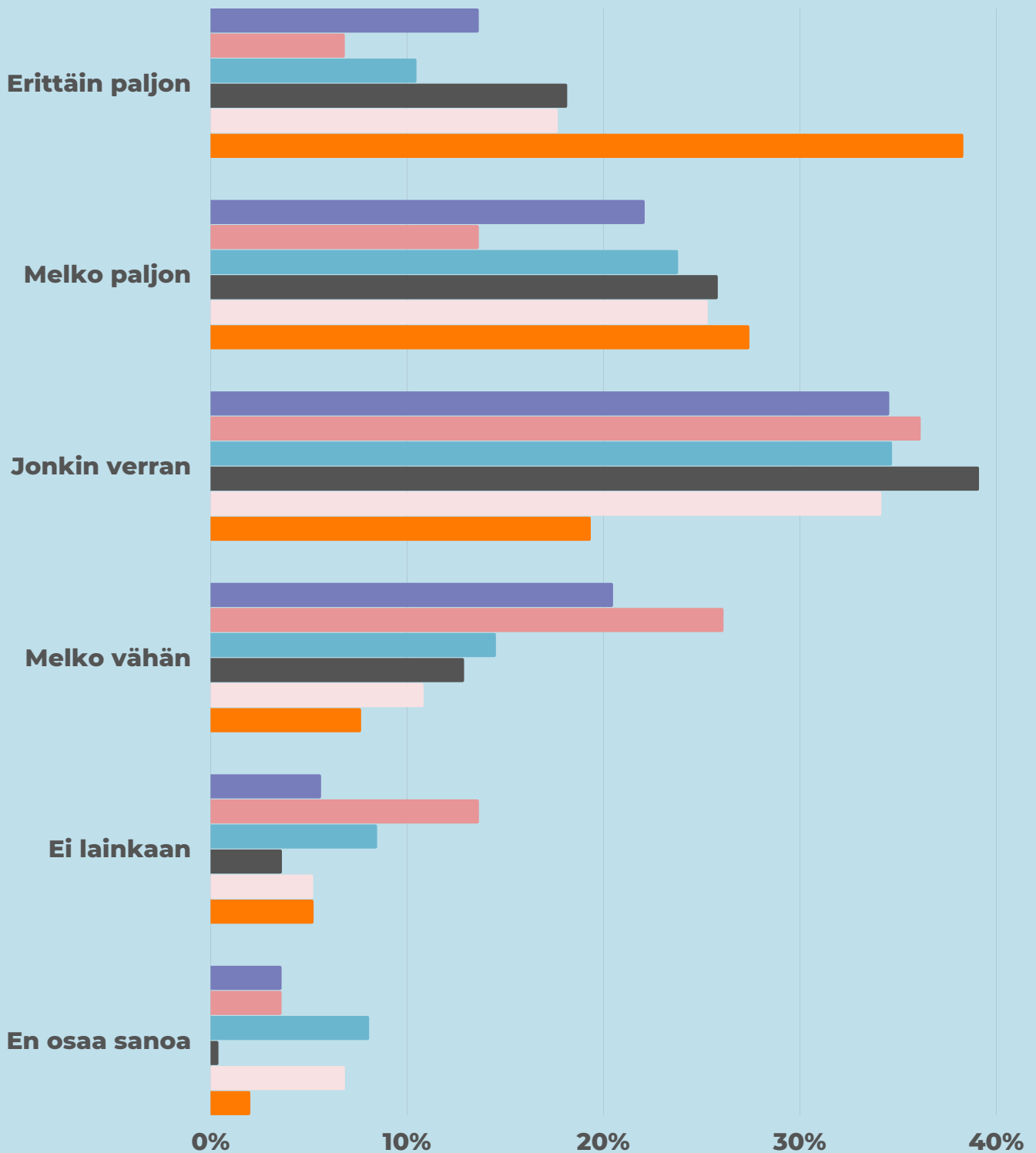


Sopivan tietotyön määrän arviointi on haastavaa sekä tietotyön tekijälle että työnantajalle, joten tarvitaan jatkuvaa ja avointa vuoropuhelua, jotta kuormitus pysyy sopivalla tasolla. Tähän keinona on esim. jatkuva seuranta kuormituksen tasosta ja syistä hyödyntäen toistuvia kyselyitä ja keskusteluja esihenkilön ja työntekijän välillä.

# Mikä avuksi kuormittuneisuuteen

Jos koet ylikuormittuneisuutta, kuinka paljon arvioit että  parantaisivat tilannettasi?

-  Säännölliset tauot
-  Sosiaalisten yhteyksien ja kohtaamisten lisääminen
-  Rauhoittavat harjoitukset (mindfulness, meditointi)
-  Liikunnan lisääminen
-  Terapeutin kanssa keskustelu
-  Työtaakan vähentäminen



# Mikä avuksi

## kuormittuneisuuteen?

Tutkimuksessa kysyttiin mitkä tekijät voisivat helpottaa vastaajan omaa ylikuormittuneisuutta.

- **Työtaakan vähentäminen**

65,73% ylikuormittuneista arvioi, että työtaakan vähentäminen parantaisi heidän tilannettaan joko melko paljon tai erittäin paljon.

- **Liikunnan lisääminen**

43,96% ylikuormittuneista arvioi, että liikunnan lisääminen parantaisi heidän tilannettaan melko paljon tai erittäin paljon.

- **Terapeutin kanssa keskustelu**

42,97 % ylikuormittuneista arvioi että terapeutin kanssa keskustelu voisi parantaa heidän tilannettaan melko paljon tai erittäin paljon.

- **Sosiaalisten yhteyksien ja kohtaamisten lisääminen**

20,48% ylikuormittuneista arvioi että sosiaalisten yhteyksien ja kohtaamisten lisääminen auttaisi heidän tilannettaan melko paljon.

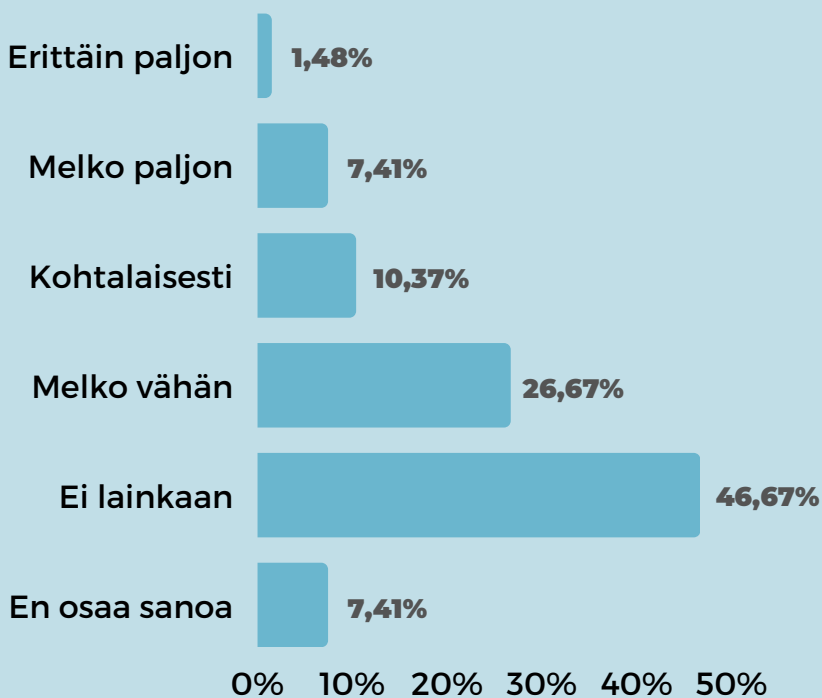
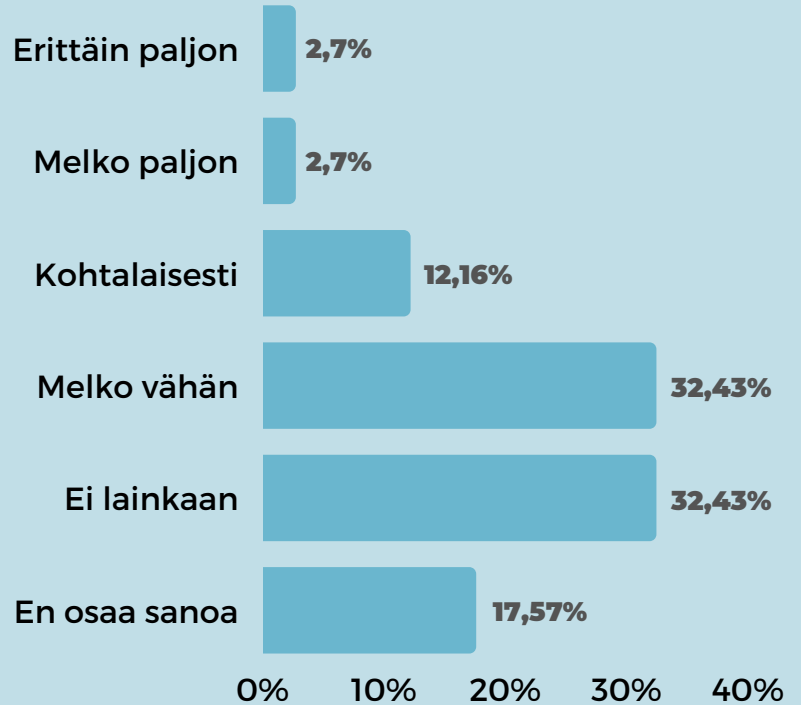
Avoimissa vastauksissa nousi esiin parannuskeinoina mm.:

- **Esihenkilötyön parantaminen** (mm. parempi tuki ja keskusteluyhteys)
- **Parempi johtaminen** (mm. tavoitteiden, työnkuvan ja prosessien selkiyttäminen, työtaakan tasapuolisempi jakautuminen, riittävä henkilöstömäärä, vaikutusmahdollisuuksien lisääminen, tasapuolinen kohtelu, arvostetuksi ja kuulluksi tuleminen)
- **Työkäytäntöjen muuttaminen** (vähemmän palavereja, työn säännöllinen tauottaminen)
- **Lyhyempi työaika** (nelipäiväinen työviikko, lyhyemmät työpäivät, kahden päivän peräkkäiset vapaat joka viikko)
- **Henkilöstön hyvinvoinnin priorisointi** (työoloihin ja työkyvyn ylläpitoon panostaminen, riittävästä palautumisesta huolehtiminen)
- **Parempi oman työn johtaminen**
- **Työpaikan vaihto**

# Hybridityön kuormittavuus

Hybridityön ei koeta kuormittavan: 64,86% vastaajista arvioi, että hybridityö kuormittaa joko melko vähän tai ei lainkaan.

Vain 2,7% vastaajista kokee hybridityön kuormittavan erittäin paljon.

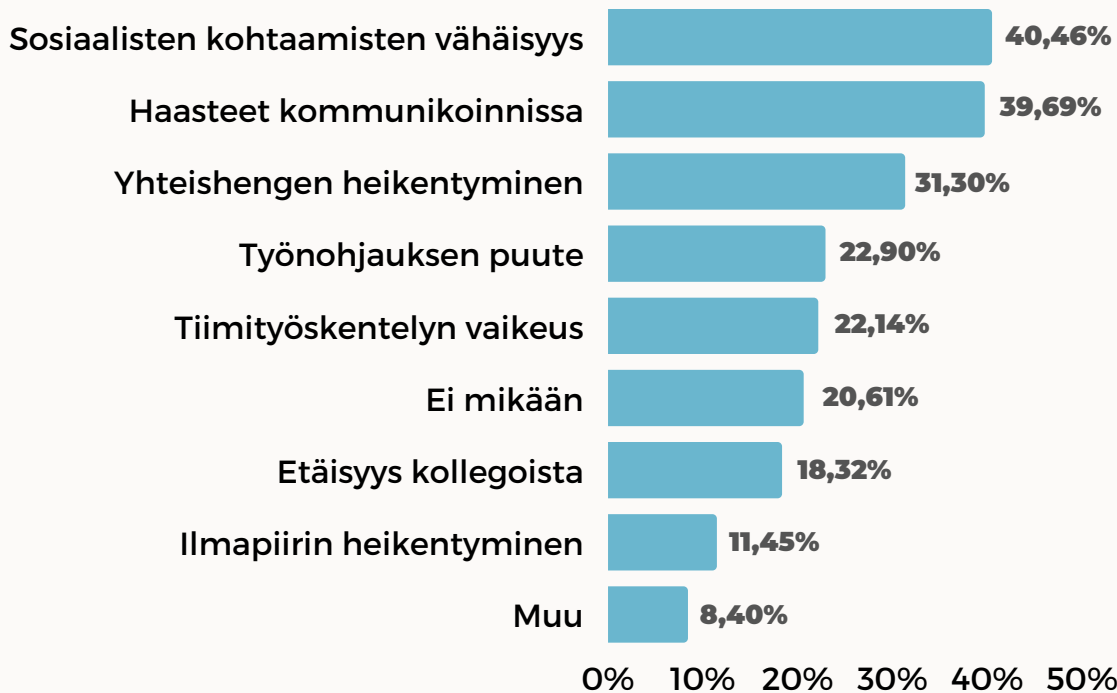


Kysyttäessä hybridityön kuormittavuutta verrattuna aikaan ennen hybridityöskentelyä, 46,67% sanoo, että hybridityö ei ole lainkaan kuormittavampaa.

Kuitenkin noin viidesosa kokee, että hybridityö verrattuna aikaan ennen sitä on vähintään kohtalaisesti kuormittavampaa.

# Hybridityön voimavarojen vähentäjät

Mitkä hybridityön ominaisuudet vähentävät voimavaroja eniten:



Hybridityötä tekevästä 40% kokee sosiaalisten kohtaamisten vähäisyyden kuitenkin vähentävän voimavarojaan.

Suunnilleen saman verran vastaajista kokee, että hybridityö tuo haasteita kommunikointiin, mikä osaltaan vähentää voimavaroja.

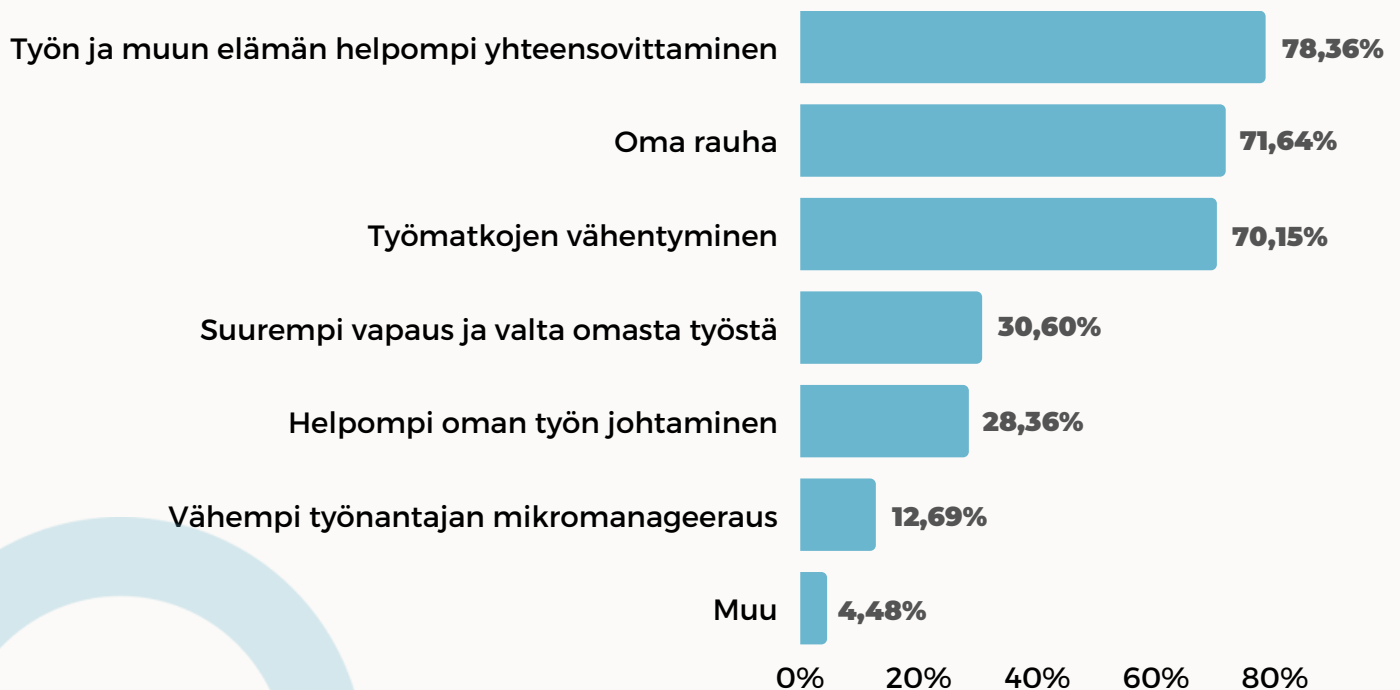
Vaikka hybridityötä ei itsessään koeta kovinkaan kuormittavaksi, vain noin viidesosa hybridityötä tekevästä sanoo, ettei mikään hybridityössä vähennä voimavaroja.

Yhteishengen heikentyminen, työnohjauksen puute ja tiimityöskentelyn vaikeus ovat myös haasteita, joihin hybridityötä tekevien organisaatioiden tulisi kiinnittää huomiota. Jos yksikin näistä hybridityön voimavarojen vähentäjistä koetaan liian suureksi, voi tuloksena helposti olla työn imun väheneminen ja lopulta työpaikan vaihto.

# Hybridityön voimavarojen lisääjät



Mitkä hybridityön ominaisuudet lisäävät voimavaroja eniten:



Työn ja muun elämän helpompi yhteensovittaminen, oma rauha ja työmatkojen vähentyminen nousivat selkeiksi hybridityön etujen voittajakolmikoksi.

Nämä ominaisuudet ovat omaa rauhaa lukuunottamatta sellaisia, jotka eivät liity varsinaisesti työntekoon itsessään. Hybridityö koetaan siis ennemminkin hyödylliseksi juuri työn ulkopuolisen elämän näkökulmasta.

Valta omaan työhön, oman työn johtaminen ja vähempi mikromanageeraus jäivät selkeästi vähemmän arvostettujen hybridityön ominaisuuksien joukkoon.

Tästä voimme päätellä, että merkittävä osa ylikuormituksesta tulee työn ulkopuolisista tekijöistä ja hybridityön edut nähdäänkin kokonaisvaltaista kuormitusta, eikä vain työn kuormitusta vähentävinä.

# Ylikuormittumiseen on puututtava

## Mitä tapahtuu jos ylikuormittumisen annetaan jatkua?

Pitkään jatkuva ylikuormittuminen on erittäin haitallista ja aiheuttaa väistämättä inhimillistä ja taloudellista harmia niin työntekijälle itselleen kuin työnantajallekin. Jos ylikuormitustilan annetaan jatkua, niin seurauksena voi olla henkilön uupumus tai työpaikan vaihto. Sen vuoksi ylikuormittumisen tunnistaminen ja siihen reagointi tarpeeksi aikaisin on ensiarvoisen tärkeää ja sillä voidaan välttää vakavat seuraukset myöhemmin. Sekä työntekijän että työnantajan kannalta huomattavasti parempi vaihtoehto on mieluummin vähentää työtaakkaa tai järjestellä töitä uudella tavalla, kuin antaa tilanteen jatkua ja kärsiä moninkertaisista seurauksista myöhemmin.

## Keinot työnantajalle

### Mitä työnantaja voi tehdä estääkseen henkilöstön ylikuormittumista?

- Ihminen tulisi nähdä yksilönä, ei vain työntekijänä, henkilökohtaisine ominaisuuksineen, tarpeineen ja tilanteineen.
- Jokaisen henkilökohtaiset voimavarat pitäisi pystyä tunnistamaan.
- Hyvä keino pysyä tilanteen tasalla on ottaa käyttöön säännöllinen ylikuormittumisen seuranta ja mittarit, sekä pitää yllä jatkuvaa ja avointa dialogia aiheesta.
- Näkyviin hälytysmerkkeihin olisi syytä reagoida nopeasti yhteistyössä työntekijän kanssa. Keinona on esim. työtaakan keventäminen tai uudelleenorganisointi tai muu apu yhteistyössä työterveyden kanssa.
- Yhteisöllisyyden tukeminen on tärkeä aihe myös ylikuormittuneisuuden ehkäisyssä. Ihminen tarvitsee sosiaalisia kontakteja ja yhteenkuuluvuuden tunnetta voidakseen hyvin ja tässä työyhteisö on monelle tärkeässä roolissa. Työnantajan olisi hyvä vaalia yhteisöllisyyttä myös etä- ja hybridityöaikana.
- Tutkimuksemme perusteella iso joukko ylikuormittuneista arvioi liikunnan lisäämisen keinoksi parantaa tilannettaan. Näin ollen työnantajan on hyvä tukea liikunnan harrastamista myös tässä mielessä.



**Kun johto kasvattaa vastuutaan henkilöstöstä, ei tuloksena ole pelkästään tuottavampia organisaatioita, vaan myös hyvinvoivia yksilöitä, perheitä ja yhteisöjä.**



# Kiitos kaikille tutkimukseen osallistuneille!

**Vointy tarjoaa työkaluja työhyvinvoinnin kehittämiseen sekä henkilökohtaisella että yhteisöllisellä tasolla.**

Start up -yritys Wellthyforce Oy on kehittänyt uudenlaisen Vointy-hyvinvointialustan ja työhyvinvoinnin johtamisen työkalun, jolla työhyvinvointia pyritään kehittämään monipuolisesti ja ehkäisemään mm. ylikuormittuneisuutta. Kansainväliset esimerkit osoittavat, että uudella digitaalisilla ratkaisuilla saadaan työntekijät innostumaan oman hyvinvointinsa kehittämisestä oma-aloitteisesti.

**Ota yhteyttä:  
myynti@vointy.io**



KOKONAISVALTAISEN YHTEISÖ- JA HYVINVOINTIALUSTA

LAAJA AKTIVITEETTI-KIRJASTO + OHJATUT HARJOITTEET

OMAN ORGANISAATION YHTEISÖFEED

HAASTEET JA YHTEISET TAVOITTEET

KYSELYTYÖKALU

HYVINVOINNIN KAIKKI OSA-ALUEET

MOBIILISOVELLUS KÄYTTÄJILLE + HR:N OMA WEB-SOVELLUS

HYVINVOINTI-KARTOITUS

