

Opinnäytetyö (AMK)

Sairaanhoitajakoulutus

Syksy 2020

Janus Porali, Rebekka Rissanen & Katriina Visuri

# TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA TYÖHYVINVOINNISTAAN TERVEYSTEKNOLOGIAN YRITYKSESSÄ

OPINNÄYTETYÖ (AMK ) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Sairaanhoitajakoulutus

Syksy 2020 | 34 sivua,3 liitesivua

Janus Porali, Rebekka Rissanen & Katriina Visuri

# TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA TYÖHYVINVOINNISTAAN TERVEYTEKNOLOGIAN YRITYKSESSÄ

Tutkimuksen tarkoituksena on analysoida ja raportoida terveysteknologiayrityksen työntekijöiden kokemuksia heidän työhyvinvoinnistaan. Tutkimuksen toimeksiantaja on pilvipohjaisten terveyden- ja sosiaalihuollon mobiiliratkaisujen tuottaja Everon, ja kohderyhmänä toimii sen työntekijät. Tavoitteena on kehittää yrityksen työntekijöiden työhyvinvointia ja sitä myötä tuottavuutta ja tehokkuutta. Tavoitteena on myös kehittää yrityksen työhyvinvointikyselyissä käytettävää mittaria. Yritys on kehittänyt kyselyn työntekijöilleen, ja vastaukset on kerätty heinä-elokuussa 2020. Tutkimukseen on vastannut 28 (64 %) työntekijää (N=44). Tutkimuksen aineisto analysoitiin tilastollisin menetelmin ja avoimia vastauksia edellyttävät kysymykset sisällön erittelyllä.

Strukturoitujen kysymysten vastausten paras keskiarvo saatiin kysymyksestä ”Koen oman työni mielekkääksi ja merkitykselliseksi”, jonka arvo on 8,63 (vaihteluväli 3 Likert-asteikolla 1-10). Huonoin keskiarvo 5,4 (vaihteluväli 6 Likert-asteikolla 1-10) ilmeni kysymyksessä ”Kuinka hyvin tuotekehitysprojektit toteutuvat yrityksessä”. Tyypillisin arvo vastauksissa eli mediaani oli 8. Vähiten käytetty arvo oli 1, jota käytettiin vain yhden kerran yhdessä vastauksessa. Avoimien vastausten perusteella työntekijöiden mielestä yrityksessä hyvää on viihtyisä työympäristö ja työkaverit. Lisäksi he mainitsivat positiiviseksi tekijäksi alan mielenkiintoisuuden. Työntekijät kokivat merkittävimmiksi kehityskohteiksi projektien aikataulutuksen ja työnjaon selkeyttämisen, työntekijöiden tukemisen ja kannustamisen, palkkauksen, ja esimiestason johtamiseen sekä läsnäoloon liittyvät ongelmat. Avoimia vastauksia on tyypillisimmin kuvattu yhdellä virkkeellä. Työhyvinvoinnin sekä käytettävien mittaristojen kehittäminen on tärkeää organisaation hyvinvoinnille.

## ASIASANAT:

Työhyvinvointi, työhyvinvointikysely, kysely.

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree programme in Nursing

Autumn 2020 | 34 pages, 3 appendices

Janus Porali, Rebekka Rissanen & Katriina Visuri

## EMPLOYEES' SELF-REPORTED WELL-BEING AT WORK IN A HEALTH TECHNOLOGY COMPANY

The purpose of this study is to analyze and report the perceived well-being at work by healthcare technology employees in the client organization. The client organization for the study is Everon, a company focused on cloud-based mobile solutions for healthcare and social welfare. The target group consists of Everon's employees. The goal is to improve the organization's employees' well-being at work and with it Everon's productivity and efficiency. Furthermore, a goal of this study is to improve the scale by which well-being at work at Everon are measured. The organization has composed a survey for its employees and the responses were gathered in July-August 2020. There were 28 respondents (64 %) out of all employees (N=44). Statistical analysis was applied on the quantitative data from the study while open-ended questions were analyzed by content.

The question with the highest average response score was "I feel my work to be meaningful and significant" with a score of 8.63 (range 3 on a Likert scale of 1-10). The question with the lowest average response score 5.4 (range 6 on the Likert scale 1-10) was "How successful are company's development projects?". The most typical score, i.e. median score was 8. The least-given score was 1, as it was used only once in a single response. Open-ended questions were mostly filled out with single sentences. According to employees, the highest-ranking factors for Everon's appeal were the comfortable work environment and colleagues. Additionally, respondents name the interesting nature of Everon's line of business as a positive factor for well-being. According to the respondents, the areas most in need of improvement include the scheduling of projects, division of labor, employee support and incentivizing, compensation, leadership and managerial presence. Improving both the well-being at work as well as the metrics with which it is measured is important for the overall prosperity of the organization.

### KEYWORDS:

Well-being at work, well-being survey, scale.

# SISÄLTÖ

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>5</b>
<b>2 TYÖHYVINVOINTI</b>	<b>7</b>
2.1 Työhyvinvoinnin määritelmä	7
2.2 Tutkimuksia työhyvinvoinnista	7
<b>3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYS</b>	<b>10</b>
<b>4 EMPIIRINEN TOTEUTTAMINEN</b>	<b>11</b>
4.1 Tutkimusmenetelmä	11
4.2 Kohderyhmä ja aineiston keruu	15
4.3 Aineiston analysointi	15
<b>5 TULOKSET</b>	<b>17</b>
5.1 Työntekijöiden kokemukset työhyvinvoinnistaan määrällisessä aineistossa	17
5.2 Työntekijöiden kokemukset työhyvinvoinnistaan laadullisessa aineistossa	19
<b>6 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS</b>	<b>25</b>
<b>7 POHDINTA</b>	<b>29</b>
<b>LÄHTEET</b>	<b>34</b>
<b>LIITTEET</b>	
Liite 1: Frekvenssitaulukot kysymyksistä 1-5	
Liite 2: Frekvenssitaulukot kysymyksistä 7, 9, 11, 13-15, 17 ja 19-23	

**TAULUKOT**

Taulukko 1: Määrällisen aineiston tunnusluvut	19
Taulukko 2: Avointen vastausten virkemäärä	22
Taulukko 3: Avointen vastausten jaottelu positiivisiin ja negatiivisiin	23

**KUVIOT**

Kuvio 1: Työntekijöiden viihtyvyys Everonilla (Likert-asteikolla 1-10)	17
Kuvio 2: Toistuvat avoimet vastaukset	21
Kuvio 3: Miellekartta yrityksessä käytössä olevista työkaluista ja järjestelmistä	23

**KUVAT**

Kuva 1: Työhyvinvoinnin tikkataulu	9
------------------------------------	---

# 1 JOHDANTO

Työhyvinvointi on moniulotteinen käsite, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Se vaikuttaa merkittävästi henkilöstön terveyteen ja työkykyyn, ja se lisää työntekijän mahdollisuutta jäädä töihin pidemmäksi ajaksi. Työhyvinvointiin kannattaa panostaa, sillä sen myötä työhön sitoutuminen paranee ja sairauspoissaolot vähenevät. (Työhyvinvointi, 2020.) Työhyvinvointiin kannattaa investoida, sillä se vaikuttaa merkittävästi organisaation suorituskykyyn (Manka & Manka 2016, 56). Työterveyslaitoksen julkaisussa työ vaikuttaa hyvinvointiin ainakin kolmella tavalla: vain työllä syntyy aineellinen ja aineeton elintaso, ja sillä rahoitetaan julkiset palvelut, jotka muodostavat hyvinvointivaltion ytimen. Myös itse työ antaa henkilölle tyydytystä. (Työterveyslaitos, 2012.)

Työhyvinvoinnilla on myös merkittävä taloudellinen merkitys. Vuonna 2010 puutteelliseen työhyvinvointiin liittyvät kustannukset olivat noin 41 miljardia euroa (Työterveyslaitos, 2012). Henkilöstön työhyvinvointi on myös strateginen menestystekijä; työntekijöiden määrää ei voida enää lisätä, vaan yrityksen on panostettava yhtä enemmän esimerkiksi aineettomiin resursseihin (Manka ym. 2012). Vuonna 2019 alkaneen COVID-19 pandemian myötä moni yritys on joutunut taloudellisiin vaikeuksiin, ja jopa irtisanomaan henkilöstöään (Talouselämä, 2020). Irtisanoutumisen pelko voi vaikuttaa työntekijöiden mielialaan, minkä vuoksi työhyvinvointiin tulisikin kiinnittää huomiota.

Tämä opinnäytetyö toteutetaan turkulaisen terveysteknologian yrityksen Everonin toimeksiantamana. Everon on terveysteknologian yritys, joka on erikoistunut pilvipohjaisiin terveyden- ja sosiaalihuollon mobiiliratkaisuihin. (Everon, 2020.) Tarkoituksena on kartottaa yrityksen työntekijöiden kokemuksia heidän työhyvinvoinnistaan. Tutkimuksen tavoitteena on kehittää yrityksen työntekijöiden työhyvinvointia, sekä käytettävää kyselylomaketta. Yritys on suunnitellut ja toteuttanut työntekijöilleen työhyvinvointikyselyn, jonka kysymyksiä ja vastauksia tullaan tässä työssä analysoimaan. Tutkimuksen menetelmänä käytetään puolistrukturoitua kyselylomaketta. Määrällinen aineisto analysoidaan tilastollisesti ja laadullinen puolestaan sisällön erittelyllä.

Teknologia kehittyy kovaa vauhtia, ja tätä myöten palvelut digitalisoituvat ja bioteknologian osuus ja kyky avata uusia mahdollisuuksia kasvaa. Nykyihminen totuttautuu elämään erilaisten teknologian innovaatioiden keskellä. Esimerkiksi robotiikka ja tulevaisuuden it -osaaminen vaatii ihan uusia taitoja työelämässä. (Manka, 2016, 14–17.) Tämä

työhyvinvoinnin muutos on huomioitava työhyvinvointia mitattaessa ja ylipäänsä sitä pohdittaessa.

Yhä useammat tekevät työtä myös ajasta ja paikasta riippumatta. Työkulttuurin muuttuminen on johtanut siihen, että jokaiselta työntekijältä odotetaan uudenlaisia työelämätaitoja; aktiivisuutta, itseohjautuvuutta ja kriittisyyttä. Elinikäisen oppimisen valmius korostuu entistä enemmän, ja työntekijän on osattava ylläpitää tätä kykyä, jottei putoa työelämän ulkopuolelle. (Manka 2016, 14–17.) Tämän vuoksi työhyvinvoinnista huolehtiminen on entistä tärkeämpää.

## 2 TYÖHYVINVOINTI

### 2.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työpaikan ja työyhteisön terveellistä, turvallista sekä tuotavaa työtä, jota hyvin johdetussa organisaatiossa tehdään ammattitaitoisten työntekijöiden ja työyhteisön avulla. Tällaisessa työyhteisössä sen jäsenet tuntevat työnsä merkitykselliseksi sekä mielekkääksi ja tuntevat, että työ tukee heidän elämänhallintaansa. Työhyvinvointi on sekä työnantajan että työntekijän yhteinen vastuu. Tämän yhteistyön avulla sekä työnantaja että työntekijä kehittävät työhyvinvointia yhdessä. Keskeisessä roolissa työhyvinvoinnin kehitystyössä ovat myös nimetyt työsuojelu- ja luottamushenkilöt. Työhyvinvoinnin ylläpitämisen tärkeänä tukena on työterveyshuolto. (Työterveyslaitos, 2020.)

Työnantajan velvollisuutena on huolehtia turvallisesta työympäristöstä, hyvästä johtamisesta sekä työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelemisesta. Työntekijällä on kuitenkin oma, suuri vastuunsa henkilökohtaisen työkyvyn ja ammatillisen osaamisen ylläpitämisessä. Jokainen työntekijä voi omalta osaltaan vaikuttaa omaan myönteiseen työilmapiiriinsä. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2020.)

Työhyvinvointia ja sen olosuhteita suojelee Suomessa myös työturvallisuuslaki. Työnantajalla on oltava ohjelma työntekijöiden turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi. Tämän ohjelman tulee kattaa työolojen kehittämistarpeet työpaikalla sekä työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. (Työturvallisuuslaki 2002/738 § 9.)

### 2.2 Tutkimuksia työhyvinvoinnista

Vuonna 2016 yhdysvaltalaisista työntekijöistä tehdyssä tutkimuksessa huomattiin, että vaikka yritysten hyvinvointiohjelmien kehitys on ollut nousujohteista, työstä irtisanoutumien maksaa Yhdysvalloille 550 miljardia dollaria vuosittain ja työhön liittyvän stressin hoitaminen kustantaa vielä 300 miljardia dollaria lisää. Kuitenkin uusien tutkimusten valossa on huomattu jopa hieman yllättävienkin strategioiden lisäävän työhyvinvointia sekä tuottavuutta. Esimerkiksi tutkimuksessa on käynyt ilmi, että työntekijät ovat onnellisimpia



ja orientoituvimpia silloin, kun he hyväksyvät sen asian, ettei työ aina ole sitä kaikkein mieluisinta tekemistä. (Oaklander, 2016.)

Heponiemi (2018) tutkimusryhmineen toteuttivat vuonna 2016 tutkimuksen, jossa tutkittiin terveydenhuollon ammattihenkilöiden näkemyksiä potilastietojärjestelmien vaikutuksesta työhyvinvointiin, huomattiin, että potilastietojärjestelmien toiminnallinen epävakaus on henkilökunnalle kuormittava stressitekijä. Tutkimukseen osallistuneet työntekijät kokivat omassa tietojärjestelmäosaamisessaan kehittämisen kohteita, mutta tarvittavaa tukea ja koulutusta asian kehittämiseksi ei ollut monella haastateltavista selvillä. Kuormittavaksi tekijäksi haastateltavat olivat myös kertoneet atk -tuen heikon saatavuuden yksikössä. Tiedyt ongelmakohdat työyhteisössä vaikuttavat negatiivisesti työyhteisön työhyvinvointiin. Tutkimuksessa todettiin, että työn sujuvuuden kannalta olisi keskeistä kehittää potilastietojärjestelmien käyttöperiaatteita, tarjoamalla kirjaamiseen rauhallinen työympäristö ja parantamalla ajantasaisen ja luotettavan tiedon saatavuutta muista organisaatioista. (Heponiemi ym. 2018.)

Kaskes (2019) tutki pro gradu -tutkielmassaan Kuopion yliopistollisen keskussairaalan anestesia- ja leikkaustoiminnan sekä fysiatrian yksiköiden henkilöstön työhyvinvointia (N=350). Tutkimuksessa vastaajat oli jaettu työtehtävänsä perusteella neljään eri ryhmään, joita olivat sairaanhoitajat, fysioterapeutit, lääkärit ja muut työntekijät. Kyselyyn vastasi 103 henkilöä ja vastausprosentiksi saatiin 29 %. Vastausprosentti oli pieni, mikä saattoi vaikuttaa tuloksiin. Tuloksia voidaan pitää suuntaa antavina. Tulosten mukaan sairaahenkilöstö koki työhyvinvointiaan heikentävänä tekijänä stressikokemukset ja kuormittavasta työpäivästä palautumisen haasteet. Tämä korostui erityisesti lääkäreiden ja sairaanhoitajien kohdalla, kun vastavuoroisesti fysioterapeutit kokivat palautuvansa kuormittavasta työpäivästä erittäin hyvin. Ammattiryhmien välisessä vertailussa kuitenkin fysioterapeuttien työtyytyväisyys oli tutkimuksen heikoin. (Kaskes 2019, 52–53.)

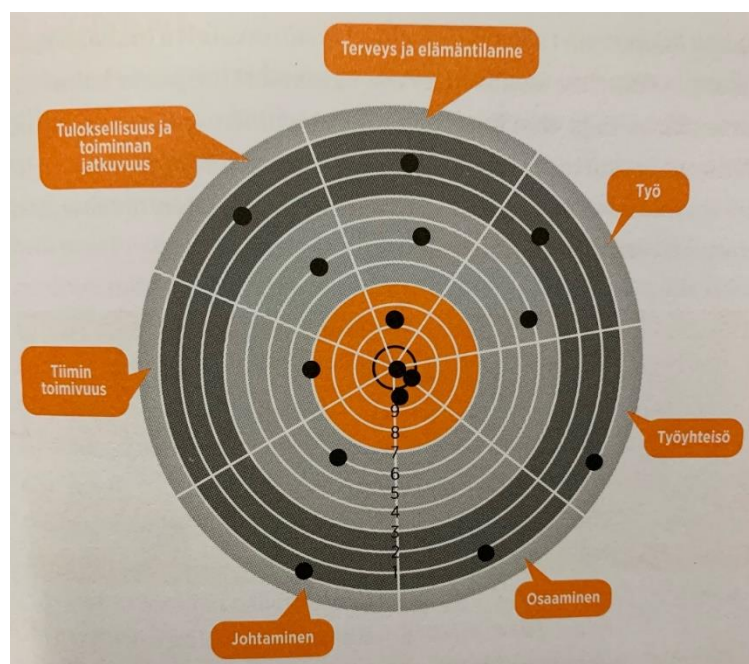
Elovainio ym. (2008) tutkivat loppuvuoden 2006 ja alkuvuoden 2007 välisenä aikana lääkäreiden ja sairaanhoitajien hyvinvointia ja terveyttä. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää laajasti psykososiaalisten riskitekijöiden vaikutuksia lääkäreiden ja sairaanhoitajien hyvinvointiin. Lisäksi tutkimuksessa pyrittiin tunnistamaan erityiset riskiryhmät näille psykososiaalisille riskitekijöille. Tutkimus lähetettiin satunnaisotannalla viidelle tuhannelle lääkärille ja viidelle tuhannelle sairaanhoitajalle. Molemmissa otannoissa suoritettiin kolme kyselykierrosta, joista lääkäreiden vastausprosentiksi saatiin 56,8 ja sairaanhoitajien 43 %. (Elovainio ym. 2008, 10.) Tutkimuksen tulokset osoittivat sen, että sosiaali- ja

terveydenhuollon henkilöstön hyvinvointiin on tehtävä voimakas panostus. Sairaanhoidajien huomattiin olevan yleisesti tyytyväisiä työhönsä, mutta silti neljäsosa vastaajista olisivat mieluiten siirtyneet eläkkeelle, mikäli heille olisi tarjottu mahdollisuus valita työn tai eläkkeen välillä. Vastaajista vain 29 % jäisi samassa valinnassa mieluiten päivätyöhön. (Elovainio ym. 2008, 24.)

Työ- ja elinkeinoministeriö julkaisi syksyllä 2018 työolobarometrin, joka kuvaa suomalaisen työelämän tilaa työpaikoilla (n=1650). Vastaukset kertovat, että työtahtiin on pystynyt vaikuttamaan 57 % miehistä ja 38 % naisista. Työntekijöiden terveyteen vaikuttaminen on selkeästi edistynyt verrattuna 2000-luvun alkuun, mutta siitä huolimatta nuoret työntekijät kokevat työnsä fyysisesti ja henkisesti rasittavammaksi. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2018.)

Työhyvinvoinnin tikkataulu on Marja-Liisa Mankan kehittämä väline, jolla voidaan selvittää työyhteisön, -yksikön ja koko organisaation työhyvinvoinnin tilaa. Se on tarkoitettu työhyvinvointisuunnitelman tekemistä koskevan keskustelun avuksi. Tikkataulun avulla organisaation työhyvinvoinnin tila voidaan tuoda esille visuaalisesti havainnollistavassa muodossa. Tikkataulussa on seitsemän osa-alueetta, jotka ovat tiimin toimivuus, johtaminen, osaaminen, työyhteisö, työ, terveys ja elämäntilanne, tuloksellisuus ja toiminnan jatkuvuus. (Manka & Manka, 2016).

Kuva 1: Työhyvinvoinnin tikkataulu (Manka & Manka, 2016)



### 3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYS

Tämä opinnäytetyö toteutetaan yhteistyössä turkulaisen terveysteknologiayrityksen Everon Oy:n kanssa. Yrityksessä on suunniteltu ja toteutettu työhyvinvointikysely yrityksen työntekijöille. Opinnäytetyön tarkoituksena on analysoida ja raportoida tämän kyselyn pohjalta yrityksen työntekijöiden kokemuksia heidän työhyvinvoinnistaan.

Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää yrityksen työntekijöiden työhyvinvointia ja sitä myötä tuottavuutta ja tehokkuutta. Tavoitteena on myös kehittää yrityksen työhyvinvointikyselyissä käytettävää mittaria.

Tutkimuskysymyksenä on:

1. Millaisia kokemuksia yrityksen työntekijöillä on omasta työhyvinvoinnistaan?

Hakusanoilla löytyy eri tietokannoista kirjallisuutta ja tieteellisiä artikkeleja, joihin voidaan verrata saatua aineistoa. Käytettäviä hakusanoja ovat työhyvinvointi (well-being at work), yritys (company), työterveys (occupational health), työpaikka (workplace), terveys (health), kysely (measurement tool, survey, scale, questionnaire), strukturoitu (structured) ja puolistrukturoitu (semi-structured). Tiedonhaussa käytetään tietokantoja Finna, Arto, Medic, Academic Search Complete (EBSCOhost), CINAHL Complete (EBSCOhost) ja Google Scholar.

## 4 EMPIIRINEN TOTEUTTAMINEN

### 4.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimus tapahtuu puolistrukturoidulla kyselylomakkeella. Puolistrukturoidulla kyselyllä tarkoitetaan tässä tilanteessa sitä, että jokaiselta osallistujalta kysytään samat kysymykset ja samassa järjestyksessä, mutta mukana on myös avoimia vastauksia edellyttäviä kysymyksiä. Se eroaa strukturoidusta kyselystä siten, että strukturoidussa kyselyssä mihinkään kysymykseen ei ole mahdollisuutta vaikuttaa ja niihin on olemassa vain tietyt valmiit vastausvaihtoehdot. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Puolistrukturoitu kysely mahdollistaa sen, että aiheesta saa syvemmän käsityksen avoimien vastausten pohjalta (Mannan, 2020). Kaikki vastauskentät strukturoidussa osiossa olivat pakollisia, eli niissä ei ole päässyt etenemään valitsematta vaihtoehtoa. Avoimia vastauksia edellyttävät kysymykset (lukuun ottamatta kysymystä 24) olivat myös pakollisia, mutta ne pystyi ohittamaan laittamalla vastauskenttään pisteen, viivan tai muun merkin. Työhyvinvointikyselyn on voinut täyttää niin suomen, ruotsin kuin englannin kielellä.

Puolistrukturoidussa kyselylomakkeessa on 18 Likert -asteikkoon perustuvaa kysymystä sekä 7 avointa vastausta edellyttävää kysymystä. Kaikissa kvantitatiivisissa työhyvinvoinnin kysymyksissä on käytetty Likert -asteikkoa 1–10, lukuun ottamatta kysymystä 19 jossa asteikko on 5–10. Likert-asteikolla tarkoitetaan joko numeerisia tai sanallisia vastausvaihtoehtoja, joihin vastaajalle on annettu valmiit vastausvaihtoehdot eli kysymykset ovat suljettuja kysymyksiä. Tämä asteikko on saanut nimensä kehittäjältään, amerikkalaiselta yhteiskuntatieteilijältä Rensis Likertiltä. Erona kahden vaihtoehdon kysymykseen (esimerkiksi ”kyllä” ja ”ei” -vastauksiin) Likert-asteikolla voidaan saada tarkempaa dataa esimerkiksi asiakkaiden tyytyväisyydestä tai mielipiteestä. Tärkeintä kyselyn laatimisessa on, että kysymyssarjat ovat keskitettyjä yhteen aiheeseen. Tällä pystytään parantamaan kyselyn ja siitä saatavien tulosten laatua. Tähän syynä on se, että raporttia tehtäessä halutaan muutamasta kysymyksestä koostettu yhteispistemäärä. (Survey Monkey 2020.) Esimerkiksi jos kysymyksenä olisi ”Miten viihdyit meillä?”, vastausvaihtoehtoja voisi olla esimerkiksi ”erittäin huonosti”, ”huonosti”, ”hyvin” ja ”erittäin hyvin”. Seuraavaksi esitellään kyselylomakkeen kysymykset vastausvaihtoehtoineen.

Kysymys 1: Miten hyvin viihdyt Everonilla töissä?

- Arvo 1 = En ollenkaan, haen pois mahdollisimman nopeasti

- Arvo 10 = Viihdyn erinomaisesti

Kysymys 2: Miten selkeä toimenkuvasi ja tehtäviesi rajaus on?

- Arvo 1 = Erittäin epäselvä
- Arvo 10 = Selkeä ja ymmärretty

Kysymys 3: Kun mietit vastaustasi kysymykseen 1, niin miten viihtymisesi Everonilla on mielestäsi muuttunut helmikuuhun verrattuna?

- Arvo 1 = Laskenut rajusti
- Arvo 10 = Parantunut radikaalisti

Kysymys 4: Miten hyvänä pidät Everonia työnantajan roolissa?

- Arvo 1 = Erittäin huono
- Arvo 10 = Loistava

Kysymys 5: Kuinka todennäköisesti suosittelisit Everonia työpaikkana?

- Arvo 1 = En ikinä
- Arvo 10 = Mielelläni ja olen ehkä jo tehnytkin niin

Kysymys 6: Millä perusteella valitsit arvosanan kysymykseen 5?

- Avoin vastaus

Kysymys 7: Kuinka hyvin tuotekehitysprojektit toteutuvat Everonilla?

- Arvo 1 = Projektit johtavat huonoihin tuotteisiin ja ovat tehottomia
- Arvo 10 = Projektit onnistuvat suunnitelmia paremmin ja saadaan tehokkaasti erinomaisia ratkaisuja

Kysymys 8: Perustele tuotekehityksen arvosanasi kysymykseen 7 lyhyesti.

- Avoin vastaus

Kysymys 9: Miten hyvin laatujärjestelmän avulla voidaan varmistaa laadukkaat toimintamallit ja onnistuneet toimitukset?

- Arvo 1 = En koe laatujärjestelmäämme tätä tukevaksi
- Arvo 10 = Laatujärjestelmä on ainoa tapa varmistaa asia

Kysymys 10: Perustele tuotekehityksen arvosanasi kysymykseen 9 lyhyesti.

- Avoin vastaus

Kysymys 11: Miten paljon pystyt vaikuttamaan omaan työhösi (työn tekemiseen, sisältöön, työtahtiin, taukoihin suunnitelmiin)?

- Arvo 1 = En ollenkaan
- Arvo 10 = Pystyn tai saan järkevästi esimiehen kanssa juoksevasti sovittua

Kysymys 12: Perustele vastauksesi kysymykseen 11.

- Avoin vastaus

Kysymys 13: Miten arvioit esimiehesi osaavan johtaa tiimisi työskentelyä?

- Arvo 1 = Ei ollenkaan
- Arvo 10 = Erittäin hyvin ja tulokset puhuvat puolestaan

Kysymys 14: Miten arvioit yrityksen ylimmän johdon osaavan johtaa yritystä

- Arvo 1 = Ei ollenkaan
- Arvo 10 = Erittäin hyvin ja tulokset puhuvat puolestaan

Kysymys 15: Miten suunnitelmallista työsi on?

- Arvo 1 = Ei ollenkaan enkä saa ohjeita tai apua
- Arvo 10 = Minulla on selkeät tavoitteet ja toimin niiden mukaan

Kysymys 16: Miten Everonin suunnitelmallisuutta ja tavoitteiden asetantaa voisi parantaa?

- Avoin vastaus

Kysymys 17: Kuinka hyvin koet selviytyväsi työtehtävistäsi?

- Arvo 1 = En ollenkaan
- Arvo 10 = Erittäin mallikkaasti

Kysymys 18: Perustele omaa selviytymistäsi työtehtävistäsi.

- Avoin vastaus

Kysymys 19: Millä tasolla arvioisit oman osaamisesi olevan? (Asteikolla 5–10)

- Arvo 5 = Suoriudun, mutta minulla ei ole tehtävän koulutusta
- Arvo 6 = Olen ammattilainen ilman virallista koulutusta
- Arvo 7 = Koulutettu tehtävään, mutta kokemukseni ei ihan riitä
- Arvo 8 = Koulutettu tehtävään ja olen kokenut ammattilainen
- Arvo 9 = Vastaus 8 plus osaisin myös muita tehtäviä korkealla tasolla
- Arvo 10 = Olen ”World Class” – peluri tehtävässäni

Kysymys 20: Koen oman työni mielekkääksi ja merkitykselliseksi.

- Arvo 1 = En ollenkaan
- Arvo 10 = Erittäin paljon

Kysymys 21: Työn määrä ja sen kuormitus omalta osaltasi.

- Arvo 1 = Liian vähäinen
- Arvo 10 = Tukahdun työhön

Kysymys 22: Olivatko Everonin COVID-lomautukset ja -leikkaukset välttämättömiä

- Arvo 1 = Turhia ja tarpeettomia kiusoja
- Arvo 5 = Ymmärretysti välttämättömät ja oikean laajuiset
- Arvo 10 = Liian vähäiset suhteessa leikkaustarpeeseen

Kysymys 23: Miten koet palkkatasosi työtehtäviisi nähden?

- Arvo 1 = Rajusti alimitoitettu
- Arvo 6 = Suurin piirtein kohdillaan
- Arvo 10 = Olen aivan liian ylipalkattu työhöni

Kysymys 24: Arvostelevat meillä tällä hetkellä käytössä olevia työkaluja ja järjestelmiä.

- Avoin vastauskenttä, johon laitettu valmiiksi yrityksen käytössä olevat ohjelmat: Jira, Pipedrive, Planner, Teams, Intranet (Sharepoint), Slack, NAV ja Fort Knox. Tämän lisäksi on vielä kohta ”Other (what?)”, johon vastaajat pystyivät vastaamaan jonkun muun kuin em. ohjelman, jos heillä sellainen on käytössä.

Kysymys 25: Vapaa palaute esim. työn tekemiseen, ilmapiiriin, organisaatioon tai muihin fokuksista tai kehittämistä vaativiin osa-alueisiin.

- Avoin vastaus

#### 4.2 Kohderyhmä ja aineiston keruu

Työhyvinvointikyselyn kohderyhmänä toimii pilvipohjaisten terveyden- ja sosiaalihuollon mobiiliratkaisujen tuottaja Everon Oy:n työntekijät. Tutkimukseen on vastannut n=28 (64 %) työntekijää (N=44).

Yritys on kerännyt aineiston heinä-elokuussa 2020. Kysely oli sähköinen lomake, jonka työntekijät saivat sähköpostiinsa. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista.

#### 4.3 Aineiston analysointi

Määrällinen aineisto analysoidaan tilastollisesti ja laadullinen puolestaan sisällön erittelyllä. Kyselyn tulosten analysointi on tärkeä osa tutkimusprosessia. Tilastollisen analyysin työkaluna käytetään Excel -ohjelmaa. Kvantitatiivinen data tuodaan esille tilastoina (frekvenssi, frekvenssiprosentti, keskiarvo, moodi, mediaani ja vaihteluvälit). Kvalitatiivisen datan analysoinnissa on hyvä muistaa prosessin vaiheet, jotka ovat vastausten luokittelu, toistuvien teemojen tunnistaminen ja tulosten esittely (Fuel Cycle 2019). Sisällön erittelyllä tarkoitetaan kvantitatiivista analyysiä, jossa sisältöä kuvataan määrällisesti (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2020, Tuomi & Sarajärvi 2002).

Kyselylomakkeen laadullinen aineisto tuodaan esille avainsanojen avulla. Vastauksista kerättiin avainsanoja ja kommentteja Word-tiedostoon, ja toistuvista avoimista vastauksista tehtiin visuaalisia sanapilviä (Kuvio 3, s. 23). Toistuvilla avoimilla vastauksilla tarkoitetaan sitä, että samankaltainen tai samaa tarkoittava vastaus toistui ainakin kahdesti vastauksissa. Avointen kysymysten vastauksista laskettiin virkkeiden määrät, joista luotiin oma taulukko (Taulukko 2, s. 22). Vastaukset tuotiin esille myös taulukossa 3, jossa ne luokiteltiin positiivisen ja negatiivisen sävyn mukaan. Työntekijöiden kokemukset yrityksessä käytössä olevista työkaluista ja järjestelmistä tuotiin havainnollistavasti esille miellekartan avulla. Miellekarttaan oli valittu vastaajien yleisimpiä kommentteja. (Kuvio 2, s. 22.)

Tarvittava aineisto analyysiä varten saatiin käyttöön, kun opinnäytetyön suunnitelma oli hyväksytty ohjaavan opettajan sekä toimeksiantajan toimesta. Opinnäytetyösopimuk-



seen tarvittiin sähköiset allekirjoitukset kaikilta opinnäytetyön tekijöiltä, koulutusvastavalta sekä toimeksiantajalta, eli Everonin toimitusjohtajalta. Tämän jälkeen opinnäytetyön sopimus, opinnäytetyön suunnitelmalomake sekä opinnäytetyön suunnitelma tallennettiin Ankkuriin.

Käytettävä aineisto saatiin sähköisesti Trustmary-verkkopalvelussa sekä Excel-taulukona. Aineiston käyttöoikeuden myönsi toimeksiantajan puolesta asiakkuuspäällikkö. Käyttöoikeudet myönnettiin yhdelle opinnäytetyön tekijälle. Käyttöoikeuksien mahdollisuutta jokaiselle ryhmän jäsenelle ei ollut mahdollista saada, minkä takia aineiston tutkiminen Trustmary -palvelussa oli mahdollista ainoastaan yhden ryhmän jäsenen laitteella. Aineistossa ei ole kerätty vastaajien henkilötietoja eli kyselyyn on vastattu anonyymisti. Lisäksi saadun Excel-taulukon vastauksissa oli kaikki å, ä ja ö-kirjaimet UTF8-muodossa, minkä takia laadullisten vastausten lukeminen ja prosessointi hidastui. Sananrakenteista päättelemällä kirjaimet oli kuitenkin helppo muuttaa manuaalisesti oikeaan muotoon. Toimeksiantajalta saatiin prosessin aluksi tieto, että kyselyn kaikki kysymykset ovat pakollisia, eikä mitään vastausta ollut mahdollista jättää tyhjäksi. Yhdellä vastaajista kyselyyn vastaaminen oli rajoittunut vain viiteen ensimmäiseen kysymykseen, mutta tämän henkilön vastaukset otettiin kuitenkin huomioon.

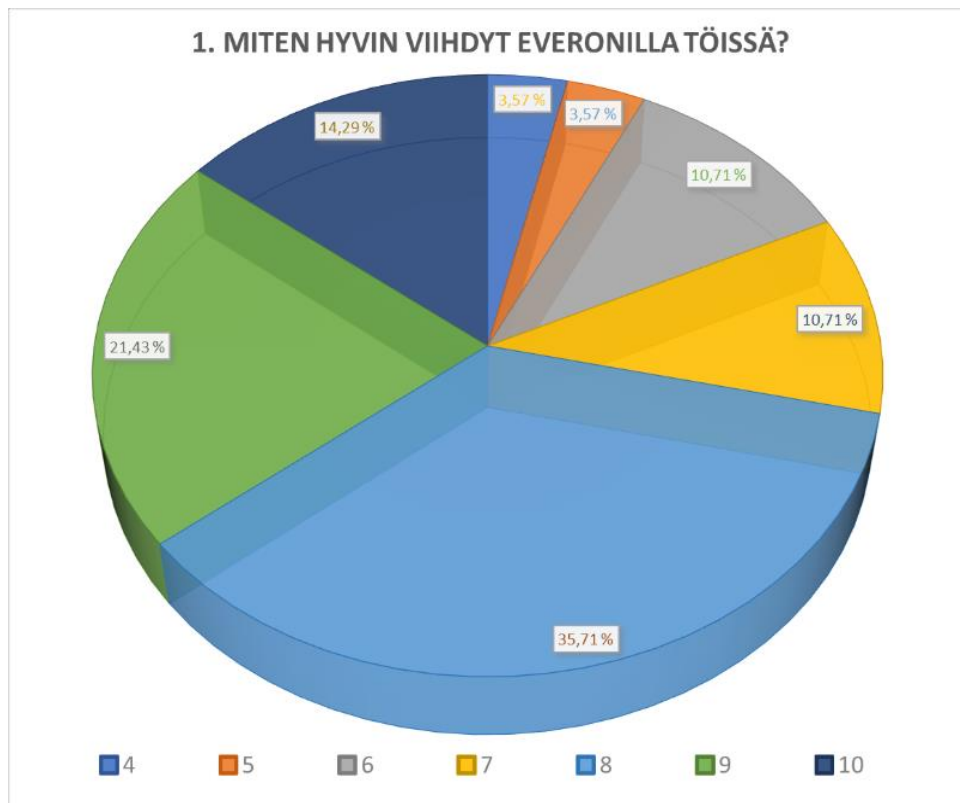
Määrällisiin kysymyksiin verkkopalvelu tarjosi jo valmiiksi vastausten frekvenssit ja frekvenssiprosentit sekä tunnusluvuista keskiarvon. Excel-ohjelmaan tehtiin erilliset taulukot tunnusluvuista, sillä tämä edesauttoi tilastojen luotettavuutta, koska tulokset analysoitiin kahteen kertaan. Excel-ohjelmassa tehtiin jokaisesta määrällisestä kysymyksestä taulukot, johon koottiin kaikkien vastaajien vastaukset ja tarkistettiin, että verkkopalvelun osoittama keskiarvo vastaa oikeaa. Tähän taulukkoon lisättiin muut tunnusluvut eli moodi, mediaani, vaihteluväli, minimi ja maksimi. Lisäksi erilliselle välilehdelle tehtiin taulukot frekvensseistä ja frekvenssiprosenteista, sillä tämä helpotti kuvioiden tekoa Excel-ohjelmassa. Lopuksi tunnusluvuista (Taulukko 1) sekä frekvensseistä ja frekvenssiprosenteista (Liite 1 ja Liite 2) tehtiin taulukot Word-ohjelmalla, sillä ne näyttävät tässä opinnäytetyössä paremmilta ja käytännöllisemmiltä, kuin Excel-ohjelmalla tehdyt taulukot.

Eri tutkimusten käyttäminen vertailukohteena tälle tutkimukselle edellyttäisi, että organisaatiossa käytetyssä kyselyssä olisi käytetty samoja kysymyksiä, jolloin vertailu olisi helpompaa. Koska Everon on kehittänyt mittariston ja asettanut vastausten optimaaliset arvot itse, on suora vertailu haastavampaa.

## 5 TULOKSET

### 5.1 Työntekijöiden kokemukset työhyvinvoinnistaan määrällisessä aineistossa

Tässä tulososiossa käydään läpi taulukossa 1 (s. 20) näkyvät tunnusluvut kysymys kysymykseltä. Työntekijöiden viihtyvyys yrityksessä sai keskiarvon 7,93 (Md 8,0). Vastaa- jista (n=28) 35 % vastasi arvon 8 (Kuvio 1). Vastaajien kokemus toimenkuvansa ja teh- tävien rajauksen selkeydestä sai keskiarvon 7,11 (Md 7,0). Vaihteluväli oli tässä kysy- myksessä 7 (Min 3, Max 10). Työntekijät arvioivat työssä viihtyvyytensä muuttuneen ver- rattuna helmikuuuhun 2020 keskiarvona 5,11 (Md 5,0). Vastaajista 57,1 % eli yli puolet vastasi arvon 5. Kysymykseen miten hyvänä pidät yritystä työnantajan roolissa, työntekijät arvioivat seuraavanlaisesti: 42,9 prosenttia, eli lähes puolet vastasivat 8 (Md 8,0). Vaihteluväli oli 8. Työntekijät suosittelisivat Everonia työpaikkana keskiarvolla 7,14. (Md 7,5), vaihteluvälin ollessa tässä 8. Vastaajista (n=28) 25 % vastasi, että suosittelee Eve- roniam ja on mahdollisesti jopa tehnyt jo niin. Tuotekehitysprojektien toteutuminen yrityk- sessä sai keskiarvon 5,41 (Md 6,0). Kolmasosa vastaajista antoi arvon 6.



Kuvio 1: Työntekijöiden viihtyvyys Everonilla (Likert-asteikolla 1-10)

Kyselyssä kartoitettiin myös työntekijöiden mielipiteitä siitä, miten hyvin laatujärjestelmän avulla voidaan varmistaa laadukkaat toimintamallit ja onnistuneet toimitukset (Taulukko 1). Neljäsosa vastaajista antoi arvon 9 ja keskiarvoksi saatiin 7,15. Vaihteluväli oli 8 (min 2, max 10). Kysely kartoitti myös vastaajien (n=28) kokemuksia siitä, miten he voivat vaikuttaa oman työn tekemiseen, sisältöön, työtahtiin, taukoihin ja suunnitelmiin (Md 9,0). Kukaan vastaajista ei vastannut arvoa 5 pienempää. Yli 40 % vastasi arvon 9. Työntekijät arvioivat esimiehensä johtamistaitoja keskiarvolla 7,48 (Md 8,0). Vaihteluväli tässä oli 7. Vastaajista 44,4 % antoi arvon 8. Ylimmän johdon osaamista johtaa yritystä kartoitettiin seuraavassa kysymyksessä. Tämän kysymyksen vastausten keskiarvo oli 7,26. (Md. 8,0). Vastaajista 48,2 % antoi arvon 8. Työn suunnitelmallisuus sai keskiarvon 7,56. Yksikään vastaajista ei vastannut, että tavoitteet olisivat selkeät ja toimisi niiden mukaan. Vaihteluväli oli 6.

Työtehtävistä selviytyminen koettiin keskiarvona 7,78 (Taulukko 1, s. 20). Yli 40 % vastasi arvon 8 ja neljäsosa vastaajista vastasi arvon 9. Minimi näissä vastauksissa oli 4 ja maksimi 10. Vastaajista 55,5 % vastasi, että hänellä on muodollinen/virallinen koulutus, hän on kokenut ammattilainen ja hän osaa muitakin tehtäviä korkealla tasolla. Oman työn mielekkyys ja merkityksellisyys sai keskiarvon 8,63. Kukaan vastaajista ei antanut arvosanaa 7 pienempää. Kolmasosa antoi arvon 8 ja yli neljäsosa arvon 10. Kysymys työn määrästä ja sen kuormituksesta sai vastaajilta keskiarvon 7,67. Yli puolet (51,9 %) antoi arvon 8 ja 18,5 % antoi arvon 9. Kyselyssä kartoitettiin myös COVID-19 pandemian aiheuttamien lomautusten ja leikkausten välttämättömyyttä. Tästä keskiarvoksi muodostui 5,19. Osallistuneista (n=28) 40,7 % vastasi, että lomautukset ja leikkaukset ovat ymmärretysti välttämättömät ja oikean laajuiset. Vastaajista 25,9 % antoi arvon 4. Vaihteluväli vastauksille oli 7. Palkkataso työtasoon nähden sai keskiarvon 4,74. Vastaajista (n=28) 67 % antoi arvon 5–6. Kukaan vastaajista ei antanut arvosanaa 7 korkeampaa (min 1, max 7).

Strukturoitujen kysymysten vastausten paras keskiarvo saatiin kysymyksestä ”Koen oman työni mielekkääksi ja merkitykselliseksi”, jonka arvo on 8,63 (vaihteluväli 3 Likert-asteikolla 1-10). Huonoin keskiarvo 5,4 (vaihteluväli 6 Likert-asteikolla 1-10) ilmeni kysymyksessä ”Kuinka hyvin tuotekehitysprojektit toteutuvat yrityksessä”. Tyypillisin arvo kaikissa vastauksissa, eli mediaani, oli 8. Vähiten käytetty arvo oli 1, jota käytettiin vain yhden kerran yhdessä vastauksessa. Pienin vaihteluväli oli kysymyksessä 20, jossa kysyttiin oman työn mielekkyydestä ja merkityksellisyydestä. Suurimmat vaihteluvälit olivat kysymyksissä 4, 5, 9 ja 21. (Taulukko 1.)

Taulukko 1: Määrällisen aineiston tunnusluvut

Kysymys (Likert-asteikolla 1-10)	n	Ka	Mo	Md	Min	Max	VV
Miten hyvin viihdyt Everonilla töissä?	28	7,93	8	8	4	10	6
Miten selkeä toimenkuvasi ja tehtäviesi raja on?	28	7,11	8	7	3	10	7
Kun mietit vastaustasi kysymykseen 1, niin miten viihtymisesi Everonilla on mielestäsi muuttunut helmikuuhun verrattuna?	28	5,11	5	5	2	9	7
Miten hyvänä pidät Everonia työnantajan roolissa?	28	7,04	8	8	2	10	8
Kuinka todennäköisesti suosittelisit Everonia työpaikkana?	28	7,14	10	7,5	2	10	8
Kuinka hyvin tuotekehitysprojektit toteutuvat Everonilla?	27	5,14	6	6	2	8	6
Miten hyvin laatu järjestelmän avulla voidaan varmistaa laadukkaat toimitamallit ja onnistuneet toimitukset?	27	7,15	9	8	2	10	8
Miten paljon pystyt vaikuttamaan omaan työhösi (työn tekemiseen, sisältöön, työtähtiin, taukoihin, suunnitelmiin)?	27	8,26	9	9	5	10	5
Miten arvioit esimiehesi osaavan johtaa tiimisi työskentelyä?	27	7,48	8	8	3	10	7
Miten arvioit yrityksen ylimmän johdon osaavan johtaa yritystä?	27	7,26	8	8	4	10	6
Miten suunnitelmallista työsi on?	27	7,56	8	8	3	9	6
Kuinka hyvin koet selviytyväsi työtehtävistäsi?	27	7,78	8	8	4	10	6
Millä tasolla arvioisit oman osaamisesi olevan? (Asteikolla 5-10)	27	8,48	9	9	6	10	4
Koen oman työni mielekkääksi ja merkitykselliseksi.	27	8,63	8	9	7	10	3
Työn määrä ja sen kuormitus omalta osaltasi.	27	7,67	8	8	2	10	8
Olivatko Everonin COVID-lomautukset ja -leikkaukset välttämättömiä?	27	5,19	5	5	2	9	7
Miten koet palkkatasosi työtehtäviisi nähden?	27	4,74	5	5	1	7	6

n = vastaajien lukumäärä, Ka = keskiarvo, Mo = moodi, Md = mediaani, Min = pienin vastattu arvo, Max = suurin vastattu arvo, VV = vaihteluväli

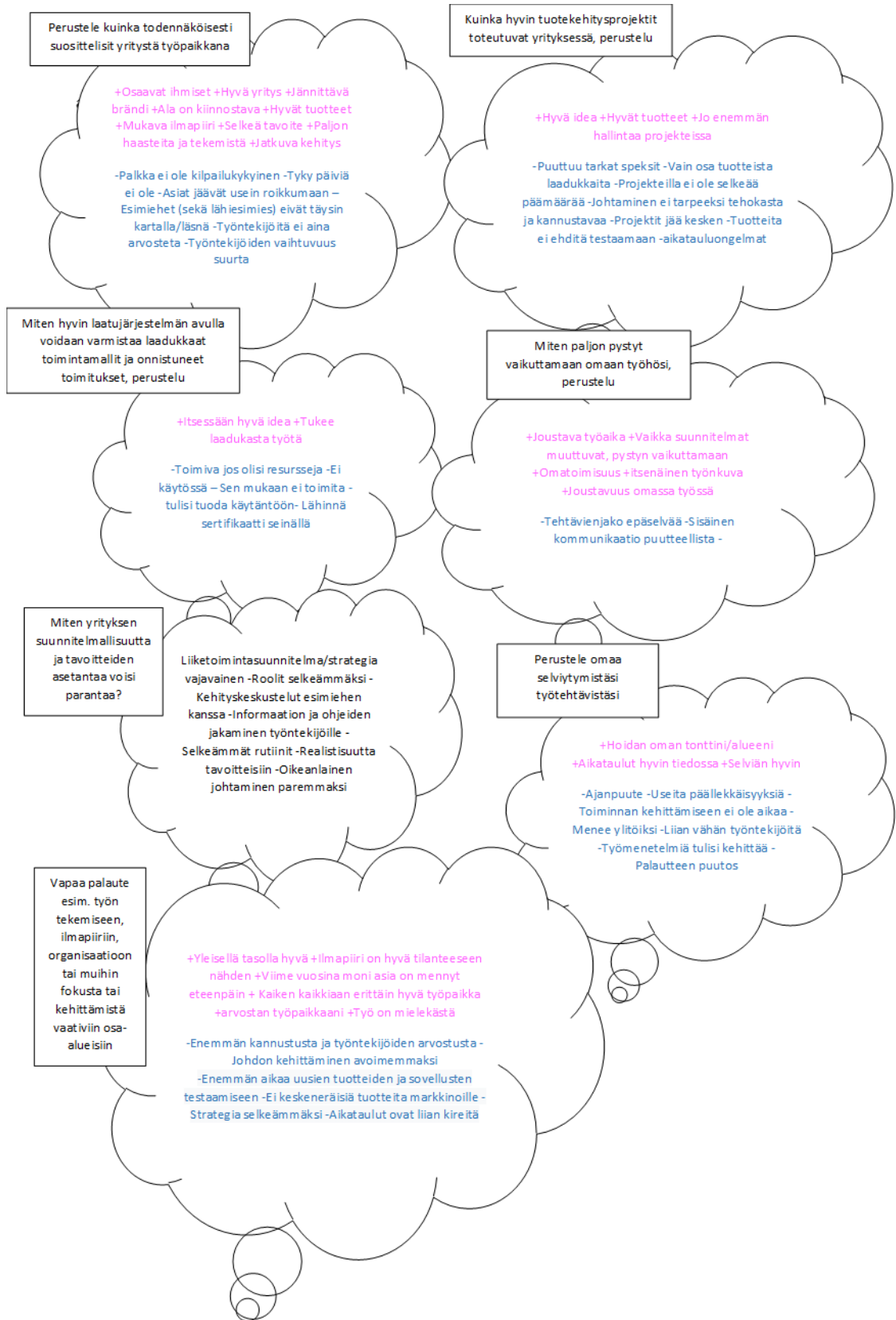
Yhteenvedona määrällisestä aineistosta voidaan tulkita, että yleisin vastausarvo Likert-asteikolla 1-10 oli 8. Tältä asteikolta arvo 1 annettiin vain kerran palkkatasoon liittyvässä kysymyksessä. Paras keskiarvo 8,63 saatiin työn mielekkyyden ja merkityksellisyyden kysymyksestä. Tietyistä puutteista huolimatta vastaajat siis kokevat oman työnsä mielekkääksi. Huonoin keskiarvo saatiin palkkatasoon liittyvästä kysymyksestä (ka 4,74). Kyselyyn vastanneet työntekijät kokevat työnsä merkitykselliseksi ja mielekkääksi vaikkei vastausten mukaan heidän palkkansa ei ole tarpeeksi kilpailukykyinen.

## 5.2 Työntekijöiden kokemukset työhyvinvoinnistaan laadullisessa aineistossa

Työntekijät suosittelivat yritystä työpaikkana hyvän työympäristön ja työyhteisön, hyvien tuotteiden, jatkuvan kehittymisen ja kasvamisen (myös kansainvälisesti) takia (Kuvio 2, sivu 21). Syitä, minkä vuoksi yritystä työpaikkana ei suositella, ovat matala ja kilpailukykytön palkka, työntekijöiden suuri vaihtuvuus ja esimiestason ongelmat. Syitä miksi tuotekehitysprojektien toteutumista ei pidetä hyvänä, ovat aikataulujen ajaminen laadun yli, projektien keskeneräisyys, liiallinen kiire ja se, että tuotekehittäjien mielipiteitä ei uskota.

Vastaajien mukaan uudet tuotteet synnyttävät uusia ongelmia (vain osa tuotteista laadukkaita) ja projekteilla ei ole selkeää päämäärää. Vastaajien mielestä johtamisen pitäisi olla tehokkaampaa ja kannustavampaa.

Vastaajien mielestä toimintamallit ja onnistuneet toimitukset voidaan varmistaa laatujärjestelmän avulla. Laatujärjestelmä tukee laadukasta työtä (Kuvio 2, sivu 21). Työntekijät kokevat laatujärjestelmän tärkeäksi, mutta tällä hetkellä sillä on vain nimellistä hyötyä, eli sen mukaan ei juurikaan toimita. Vastaajien mielestä laatujärjestelmä toimisi, jos siihen olisi resursseja.



Kuvio 2: Toistuvat avoimet vastaukset

Työntekijät pystyvät vaikuttamaan omaan työhönsä (työn tekemiseen, sisältöön, työtahtiin, taukoihin, suunnitelmiin), mutta suunnitelmat muuttuvat usein (Kuvio 2). Omatoimisuus on nostettu esille sekä hyvänä että huonona asiana, mutta tehtävien jako koetaan usein epäselväksi.

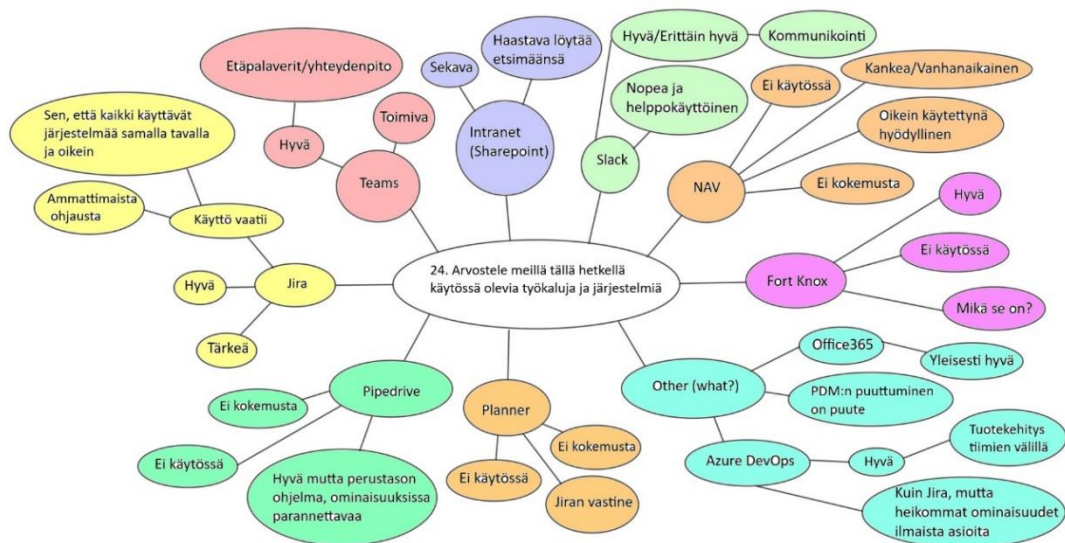
Yrityksen suunnitelmallisuutta ja tavoitteiden asettamista voisi työntekijöiden mielestä parantaa (Kuvio 2). Työntekijöiden asettamiksi kehityskohteiksi on mainittu selkeämmät rutiinit, työnjako, ohjeistukset, aikatalutus, tavoitteet ja johtaminen. Vastauksissa mainittiin myös uupuvat liiketoimintasuunnitelmat ja kehityskeskustelut. Ajan puute (projekteissa tai toiminnan kehittämisessä) on todettu negatiiviseksi tekijäksi työtehtävistä selviytymisessä. Positiivisena vastaajat kokevat sen, että jokainen hoitaa oman työnsä ja osa-alueensa.

Vapaaan palautteena työntekijät nostivat esille työpaikan ilmapiirin, minkä koetaan olevan vallitsevasta yhteiskunnallisesta tilanteesta riippumatta hyvä (Kuvio 2). Yritykseen kaivattaisiin enemmän motivointia ja kannustusta, projektien systemaattisuuden parantamista ja yrityksen johdon toiminnan kehittämistä. Avoimia vastauksia edellyttäviin kysymyksiin työntekijät vastasivat yleisemmin yhdellä virkkeellä (Taulukko 2). Eniten virkeitä tuli kysymykseen 6 (50 kpl), jossa perusteltiin vastausta kysymykseen 5. Toiseksi eniten virkeitä tuli kysymykseen 8 (42 kpl) ja 25 (42 kpl). Eniten pelkkiä positiivissävytteisiä vastaustuloksia tuli kysymykseen, jossa piti perustella, suosittelisiko vastaaja Everonia työpaikkana (Taulukko 3).

Taulukko 2: Avointen vastausten virkemäärät

Kysymys (n=28)	Tyhjä	1 virke	2 virkettä	3 virkettä	4 virkettä tai enemmän
Millä perusteella vastasit kysymykseen 5? (Kuinka todennäköisesti suosittelisit Everonia työpaikkana?)	1	14	5	3	5
Perustele tuotekehityksen arvosanasi kysymykseen 7 lyhyesti. (Kuinka hyvin tuotekehitysprojektit toteutuvat Everonilla?)	1	17	6	3	1
Perustele laatujärjestelmän arvosanasi kysymykseen 9 lyhyesti. (Miten hyvin laatujärjestelmän avulla voidaan varmistaa laadukkaat toimintamallit ja onnistuneet toimitukset?)	1	20	4	2	1
Perustele vastauksesi kysymykseen 11. (Miten paljon pystyt vaikuttamaan omaan työhösi (työn tekemiseen, sisältöön, työtahtiin, taukoihin, suunnitelmiin)?)	3	21	3	1	-
Miten Everonin suunnitelmallisuutta ja tavoitteiden asetantaa voisi parantaa?	1	23	3	1	-
Perustele omaa selviytymistäsi työtehtävistäsi.	1	19	8	-	-
Vapaa palaute	4	12	9	-	3

Työhyvinvointikyselyssä pyydettiin myös työntekijöiden arvioita käytössä olevista työkaluista ja järjestelmistä (Kuvio 3). Vastausten perusteella eniten positiivista palautetta sai pikaviestintäsovellus Slack ja tehtävienhallintaohjelmisto Jira. Positiiviseksi työkaluksi koettiin myös viestintä- ja yhteistyöalusta Microsoft Teams. Vähemmällä käytöllä olivat Fort Knox ja Planner.



Kuvio 3: Miellekartta yrityksessä käytössä olevista työkaluista ja järjestelmistä

Taulukko 3: Avointen vastausten jaottelu positiivisiin ja negatiivisiin

Kysymys (n=28)	POS	NEG	NEU/-	POS+NEG
Millä perusteella vastasit kysymykseen 5?	13	5	3	7
Perustele tuotekehityksen arvosanasi kysymykseen 7 lyhyesti.	-	20	5	3
Perustele laatu järjestelmän arvosanasi kysymykseen 9 lyhyesti.	2	6	15	5
Perustele vastauksesi kysymykseen 11.	11	5	12	1
Miten Everonin suunnitelmällisuutta ja tavoitteiden asetantaa voisi parantaa?	1	3	24	-
Perustele omaa selviytymistäsi työtehtävistäsi.	2	8	13	4
Vapaa palaute.	3	4	16	5

n = vastaajien määrä, POS = tulkittavissa positiiviseksi, NEG = tulkittavissa negatiiviseksi, NEU/- = tulkittavissa neutraaliksi tai tyhjä vastaus, POS+NEG = tulkittavissa sekä positiiviseksi että negatiiviseksi



Yhteenvetona laadullisesta aineistosta käy ilmi paljon positiivisia asioita, mutta myös negatiivisia, kehittämistä vaativia asioita. Kuviossa 2 on koottu toistuvia teemoja avoimista vastauksista. Esimerkiksi Everonin suosittelemisesta työpaikkana vastaajat kertoivat työilmapiirin olevan hyvä sekä työpaikan sisältävän osaavia työntekijöitä. Negatiivisina asioina samassa kysymyksessä mainittiin palkkatason kilpailukyvyttömyys, Tyky-päivien puute, esimiehien läsnäolon puute ja työntekijöiden vaihtuvuus. Vapaassa palautteessa vastaajat kokivat yrityksen menneen vuosien mittaan kehityksessä eteenpäin, mutta kokivat kehityskohteiksi keskeneräisten tuotteiden kokonaisvaltaisen testaamisen ennen asiakkaalle toimittamista sekä esimiesten johtamisen kehittämisen avoimemmaksi.

## 6 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Ihmisarvon ja ihmisen kunnioittaminen ovat sosiaali- ja terveysalan toiminnan perusta. Siihen sisältyvät ihmisen perusoikeudet, ihmisoikeudet, itsemääräämisoikeus ja valinnanvapaus. (Etene, 2011.) Tässä opinnäytetyössä otetaan kaikessa toiminnassa huomioon Sosiaali- ja Terveysministeriön eettiset ohjeistukset.

Opinnäytetyössä noudatetaan myös ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettisiä ohjeita. Turun Ammattikorkeakoulu on sitoutunut noudattamaan Tutkimuseettisen Neuvottelukunnan Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa -ohjetta. TENK:an eettiset periaatteet ottavat kantaa tutkittavan kohteluun ja oikeuksiin, tietoon perustuvaan suostumukseen osallistua tutkimukseen, henkilötietojen käsittelyyn, yksityisyyden suojaamiseen ja tutkimustulosten avoimuuteen (TENK 2012). Tutkimuksen tulokset tullaan esittämään avoimesti ja mitään muuttamatta. Hyvä tieteellinen käytäntö toteutuu, kun tutkimus on tuotettu rehellisesti, huolellisesti ja tarkasti (TENK 2012). Kirjallisen työn lähdeviitteet on tehty ammattikorkeakoulun ohjeiden mukaisesti.

Aineisto on valmiiksi kerättyä ja siitä vastaa Everon. Tämän opinnäytetyössä käytettävälle kyselyaineistoille on käyttö lupa yrityksen toimitusjohtajalta, ja hän vastaa myös tutkimusluvasta. Opinnäytetyö ei sisällä plagiointia, ja se tullaan käymään läpi Urkund -työkalulla.

Aineisto on kerätty suoraan työntekijöiltä ja siihen vastaaminen on ollut vapaaehtoista. Kyselyt on tehty nimettömästi yrityksen sisällä, joten tässä tutkimuksessa ei käsitellä lainkaan henkilötietoja. Osallistujien anonymiteetti turvataan silti tutkimuksen jokaisessa vaiheessa. Työhyvinvointikyselyn tiedot luovutetaan vain opinnäytetyön tekijöille, eikä niitä luovuteta muille osapuolille. Aineiston tallentamiseen liittyy seikkoja, jotka tulee ottaa huomioon koko prosessin aikana. Ainoastaan taustamuuttujien kerääminen voi johtaa henkilön tunnistamiseen (Jyväskylän Yliopisto, 2020). Tunnistettavuus ei edellytä, että suuri joukko tunnistaa henkilön, vaan riittää että henkilön lähipiiri voi tunnistaa hänet. Tunnistus voi olla myös välillistä, esimerkiksi tässä tilanteessa yrityksen työntekijän identiteetti. Henkilötietoja sisältävä tutkimusaineisto on pääsääntöisesti aina hävitettävä tietoturvallisella tavalla, ettei aineisto päädy ulkopuolisten käsiin (Tietosuojavaltuutetun toimisto, 2020). Mikäli tämän opinnäytetyön avoimissa vastauksissa ilmenee henkilötietoja tai tunnistettavuutta, tietojen hävitys käytettäviltä laitteilta tapahtuu Eraser -sovelluksella. Sovelluksen avulla voidaan tiedot poistaa pysyvästi eri menetelmiä käyttäen (Eraser,

2020). Tämä opinnäytetyö on osa yhteistyöhanketta ja yksittäinen toimeksianto, minkä vuoksi yritys voi määritellä mahdollisten henkilötietojen käsittelyn tavoitteet ja keinot ja toimii näin rekisterinpitäjänä. Opinnäytetyöntekijän tulee toisin sanoen noudattaa toimeksiantajalta saamia tietosuoja- ja tietoturvaohjeistuksia (Jyväskylän Yliopisto, 2020).

Tutkimuksen luotettavuuden arviointi tulee tässä tutkimuksessa kohdistumaan validiteettiin ja reliabiliteettiin. Validiteetti ilmaisee sitä, kuinka hyvin käytetty mittausten menetelmä mittaa tutkittavat ilmiön ominaisuutta (Tilastokeskus, 2020). Menetelmät eivät aina kuitenkaan vastaa todellisuutta. Esimerkiksi kysymysten kohdalla saattaa esiintyä vastaajien kesken väärinymmärryksiä, jotka eivät vastaa tutkijan omaa näkemystä. Tässä tapauksessa, jos tutkija edelleen käsittelee tulokset oman näkemyksensä mukaan, tuloksia ei voida pitää pätevinä (valideina) ja täten mittari aiheuttaa virheitä tuloksiin. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 226–227.)

Tässä opinnäytetyössä validiteetin arvioiminen kohdistuu työhyvinvointikyselyn kykyyn mitata sitä, mitä sillä on tarkoitus mitata. Yritys halusi kyselyllään kartoittaa työntekijöidensä hyvinvointia, eikä tiedossa ollut tarkempia tavoitteita. Monet kyselylomakkeen kysymykset kartoittavat silti enemmänkin sitä, mitä mieltä työntekijät ovat yrityksestä. Toki vastauksissa saadaan myös tietoa heidän jaksamisestaan, mutta herääkin kysymys, että ovatko kaikki kyselyssä saadut tiedot niitä mitä toimeksiantaja on kyselyllään halunnutkin? Tässä tutkimuksessa validiteetti ei täysin toteudu, sillä kysymyslomakkeen vastausvaihtoehdot eivät ole aina selkeitä. Vastaaja on voinut vastata eri asian, kuin mitä yritys on kyselyllään halunnut. Moni vastausvaihtoehto sisältää monta merkitystä tai asiaa, vaikkeivat ne välttämättä liity toisiinsa. Esimerkiksi kysymyksessä 15, miten suunnitelmallista työsi on, arvo kymmenen tarkoittaa ”Minulla on selkeät tavoitteet ja toimin niiden mukaan”. Vastaajalla voi olla esimerkiksi tilanne, että hänellä on erittäin selkeät tavoitteet muttei jostain syystä voi toimia niiden mukaan.

Reliabiliteetti tarkoittaa mittauksen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Tutkimuksen reliabiliteetti on mahdollista todeta usealla tavalla. Jos esimerkiksi erilliset arvioijat päätyvät samaan tulokseen, tutkimusta voidaan pitää reliabiliteetillä eli luotettavana. Eri-laisia tilastollisia menettelytapoja on kehitetty kvantitatiivisissa tutkimuksissa. Näiden avulla mittareiden luotettavuutta pystytään arvioimaan. (Hirsjärvi ym. 2007, 226.) Tutkimusmenetelmä voi olla reliabiliteetillä, vaikkei se olisi validi. Tällöin tulokset ovat kiinnostavia, vaikka tulokset eivät vastaa tutkimuksen alkuperäistä tarkoitusta. (Hiltunen 2009.) Reliabiliteetti voidaan myös erottaa kahteen osatekijään, stabiliteettiin ja konsistenssiin. Stabiliteetilla tarkoitetaan mittarin pysyvyyttä ajassa, ja konsistenssilla sen yhtenäisyyttä.

(Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006.) Tässä opinnäytetyössä reliabiliteetti on kohdistettu siihen, miten hyvin kysely on toistettavissa. Jos vastaava kysely tehtäisiin uudelleen samoille työntekijöille samoin kysymyksiin, vastaukset saattaisivat olla erilaisia. Reliabiliteettia voitaisiin paremmin arvioida toistamalla sama kysely työntekijöille. Tässä työssä alhaista reliabiliteettia voi perustella monet eri syyt, esimerkiksi jos vastaaja on ymmärtänyt kysymyksen väärin tai toisin kuin kyselyn laatija on sen ajatellut. Tätä on tapahtunut useammassa vastauksessa. Kysymyksessä 7 (Kuinka hyvin tuotekehitysprojektit toteutuvat Everonilla?) vastausvaihtoehto 1 on, että projektit johtavat huonoihin tuotteisiin ja ovat tehottomia. Kysymyksen herättää, että tarkoitetaanko tässä tehottomia tuotteita vai tehottomia tuotekehitysprojekteja. Tulevissa kyselyissä vastausvaihtoehdot kannattaisi muodostaa harkitummin, jotta saataisiin vieläkin luotettavampia ja tarkempia tuloksia työntekijöiden viihtyvyydestä. Lisäksi on tietenkin mahdollista, että vastaaja vastaa huolimattomasti tai muistaa jonkin asian väärin. Kyselyssä jokaisen kysymyksen tulisi olla huolellisesti tehty ja muotoiltu yksiselitteisesti ja ymmärrettävästi (KavntiMOTV 2010).

Mittarilla haettuihin kysymyksiin on myös saatu vastauksia, jotka eivät aina vastaa juuri siihen mitä kysytään. Hyvänä esimerkkinä toimii kysymys ”Miten hyvin laatujärjestelmän avulla voidaan varmistaa laadukkaat toimintamallit ja onnistuneet toimitukset?” Osa on vastannut, miten laatujärjestelmä toimii tai ei toimi kyseisessä yrityksessä, ja osa on vastannut millainen tai mikä laatujärjestelmä yleisesti ottaen on. Siispä jää pohdittavaksi, mitä kysymyksessä todellisuudessa haettiin? Vastaajan tietämystä siitä, mikä laatujärjestelmä on ja miten sitä käytetään, vaiko vastaajan mielipidettä siihen, onko laatujärjestelmä toimiva kyseisessä yrityksessä? Tällaisten kysymysten osalta validiteetti saattaa toteutua, jos kyselyn laatija osaa tulkita vastauksia haluamallaan tavalla, mutta reliabiliteetin toteutuminen ei välttämättä tapahdu. Jos kysymys siis kysyttäisiin uudelleen samoin, vastaukset todennäköisesti olisivat yhtä laajoja ja haastavia tulkita. Joidenkin kysymysten aseteluiden muuttaminen saattaisi parantaa validiteettia sekä reliabiliteettia.

Kyselyssä käytettiin usein adjektiivia ”hyvä” eri muodoissaan, mikä on voinut vaikuttaa vastaajien mielikuviin ja sitä myötä vastauksiin. Esimerkiksi kysymyksen ” Kuinka hyvin tuotekehitysprojektit toteutuvat Everonilla?” voitaisiin muotoilla ”Miten/Kuinka tuotekehitysprojektit mielestäsi toteutuvat Everonilla?”. Stabiiliteetin kannalta kysely ei ole reliabiliteettiä, sillä mikäli kysely toteutettaisiin uudestaan tulevaisuudessa, tulokset voivat olla tulkinnallisista syistä erilaisia. Myöskään ajankohtaiset kysymykset koskien COVID-19 pandemiaa eivät välttämättä ole enää ajankohtaisia.

Vastausprosentin avulla voidaan arvioida tutkimuksen luotettavuutta. Määrällisessä tutkimuksen yleisäntönä voidaan pitää 30 ihmisen otosta. Vastausprosentti vaihtelee yleisesti 20 ja 80 prosentin välillä, mutta yli 60 prosentin vastausprosenttia voidaan pitää hyvänä. Tämä vastausprosentti tulisi saavuttaa vähintään 30 vastauksesta. (Vilpas.) Tässä kyselyssä vastaajia oli 28 (N=44) ja vastausprosentiksi saatiin 64 %. Tämä on hieman ristiriitaista, sillä vaikka vastausprosentiksi saatiin yli 60 %, vastaajia oli alle 30 (n=28). Yrityksen henkilöstön kokoon suhteutettuna kyselystä saatu vastausprosentti on kuitenkin hyvä.

Tämän opinnäytetyön määrällisiä tuloksia voidaan pitää luotettavina sen osalta, että aineiston tulokset on laskettu kahteen kertaan; ensin yrityksen toimesta ja sitten uudelleen työn käsittelyvaiheessa Excel -ohjelmassa. Kaikissa tuloksissa päädyttiin samoihin tunnuslukuihin. Laadullisen aineiston avainsanojen hakeminen, virkkeiden laskeminen ja sävyn mukaan jaottelun tarkistaminen tapahtui kaikkien opinnäytetyötä tekevien toimesta.

## 7 POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnistaan. Työntekijät viihtyvät vastaustensa perusteella työssään hyvin. Suurin osa vastaajista antoi arvon 8 eikä kukaan antanut arvoa 4 huonompaa, mistä voidaan päätellä yrityksen viihtyvyyden olevan hyvällä tasolla. Huomionarvoista on kuitenkin viihtyvyys käsitteen laajuus, mikä on voinut vaikuttaa vastaustulokseen. Viihtyvyys käsitteenä voidaan ymmärtää monin eri tavoin. Työntekijöiden viihtyvyys verrattuna helmikuuhun 2020 ei ole käytännössä yhtään muuttunut. Tämä on hyvä asia, sillä viihtyvyys ei ole laskenut edes vallitsevan pandemiatilanteen takia negatiivisen suuntaan. Viihtyvyyttä tulisi seurata jatkossakin, ja parempiin tuloksiin kannattaa aina pyrkiä. Yritys ei ollut asettanut optimaalisia arvoja viihtyvyydelle.

Työntekijöiden vastauksissa ilmeni selkeitä eroavaisuuksia, kun kysyttiin työtehtävien ja toimenkuvan rajauksen selkeydestä. Joillekin työntekijöille tämä raja oli selkeästi epäselvä, ja osa taas kokee roolinsa yrityksessä selkeäksi. Mielestämme tähän tulisi yrityksessä ehdottomasti kiinnittää huomiota, sillä epäselvät työtehtävät voivat aiheuttaa stressiä ja uupumusta. Tämä voi vaikuttaa myös työntekijöiden väliseen yhteistyöhön, jos toinen tietää työtehtävänsä ja toinen ei. Työturvallisuuskeskuksen mukaan selkeät työtehtävät vähentävät työn aiheuttamaa haitallista kuormitusta (Työturvallisuuskeskus, 2020).

Työntekijät pitävät yrityksen roolia työnantajana hyvänä. Suurin osa vastaajista oli jälleen vastannut arvon 8, mikä viittaa siihen että, suurin osa vastaajista on tyytyväisiä työnantajansa. Työntekijöiden vastaukset siihen, suosittelivatko yritystä työpaikkana, sai puolestaan eriäviä vastauksia. Pohdinnan arvoista onkin, että miksi vain neljäsosa työntekijöistä suosittelee yritystä mielellään ja on jopa jo tehnytkin niin. Aiemmat vastaukset liittyen työssä viihtyvyyteen saivat keskimäärin hyviä vastauksia, mikä herättää kysymyksen, miksi verrattain pieni osa olisi silti valmis suosittelemaan yritystä.

Työntekijöiden kokemukset sekä esimiehen että ylimmän johdon osaamisesta johtaa yritystä eivät aivan yltäneet yritykseen itsensä asettamaan tavoitteeseen (8–10). Kannustava ja osallistava johtaminen ovat työn voimavaroja (Manka ym. 2012). Jokaisen yrityksen johdon kannattaakin tarkastella omaa toimintaansa kriittisestä näkökulmasta. Yrityksen esimiestason kannattaa myös pohtia, voisiko työpaikalla järjestää enemmän työhyvinvointia tukevia tapahtumia. Tyky -päivät ja kehityskeskustelut ovat osa toimivaa ja

hyvinvoivaa organisaatiota. Esimerkiksi kehityskeskustelu on keskeinen työpaikan suoritusta ohjaava ja osaamista kehittävä väline (Kuntoutussäätiö, 2020).

Laatujärjestelmää koskevassa kysymyksessä ei ole ylletty kyselyssä asetettuun optimiin 8–10. Laatujärjestelmän merkitystä tulisi työpaikalla entistäkin enemmän korostaa, ja ottaa se myös konkreettisesti käyttöön. Yrityksen vahvuutena ovat selkeästi hyvä työyhteisö ja kollegat, mikä tukee vahvasti työhyvinvointia. Sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan yhteisöllisiä piirteitä, jotka vahvistavat yhteisön toimintaa, luottamusta ja verkostoitumista (Manka & Manka 2016, 132). Kun sosiaalista pääomaa on tarpeeksi ja se on laadukasta, vaikuttaa se myös positiivisesti työntekijöiden terveyteen (Manka & Manka 2016, 132). Tämän yrityksen vahvuutena on sosiaalisen pääoman kannalta siis hyvä työyhteisö, mikä tukee työntekijöiden työhyvinvointia.

Palkkatasoa koskevassa kysymyksessä yllettiin yrityksen asettamaan tavoitteeseen, mutta avoimissa vastauksissa työntekijät pitivät palkkaansa verrattain liian alhaisena ja osaamiseensa nähden. Yrityksen sisällä voisi herättää keskustelua siitä, onko palkka nykyisellään tarpeeksi kilpailukykyinen. Yli kymmenen vuotta Aalto yliopistossa työpsykologiaa tutkinut tekniikan tohtori Johanna Maaniemen mukaan huonosti hoidettu palkkaus voi olla merkittävä tyytymättömyystekijä (Ojanpää, 2013).

Työntekijöiden vastauksissa oli selkeitä yhteneväisyyksiä liittyen tuotekehitysprojektien toteutumiseen; osa työntekijöistä jopa kokee, että uudet tuotteet synnyttävät uusia ongelmia. Tuotekehitysprojekteissa on siis merkittävästi parannettavaa. Työnantajan asettamaan ideaaliin (7–8) ei tässä ole ylletty riittävästi. Tuotekehitysprojektit ovat olennainen osa tämän yrityksen toimintaa, joten niiden järjestelmällinen toteuttaminen voisi myös parantaa työntekijöiden hyvinvointia.

Kyselyyn vastanneet työntekijät kokevat voivansa vaikuttaa oman työn tekemiseen, sisältöön, työtahtiin, taukoihin ja suunnitelmiin. Työnantajan asettaman ideaalin ollessa 8–10, tässä on onnistuttu hyvin ja tähän on keskiarvolta ylletty. Nämä tekijät ovat merkittäviä tekijöitä työssä jaksamisessa. Työtehtävistä selviytyminen puolestaan koetaan hieman alle ihanteellisen tavoitteen, joka on 8–10. Kuormitusta koskevassa kysymyksessä optimiarvo 6 on selkeästi ylittynyt. Työtehtävistä selviytymistä ja työn kuormitusta olisi hyvä jatkossa seurata, jotta liialliselta uupumiselta ja mahdollisilta sairauspoissaoloilta vältyttäisiin. Seurantaa voi tehdä esimerkiksi aikaisemmin mainittujen kehityskeskustelujen avulla.

Työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi ja merkitykselliseksi. Yritys oli asettanut kysymyksen optimiksi 10. Tähän ei täysin ylletty, mutta siitä huolimatta tulos on todella hyvällä tasolla. Työntekijät selkeästi arvostavat omaa osaamistaan, mikä onkin hyvä asia työhyvinvoinnin kannalta. Kukaan ei ole vastannut arvoa 5 ja vain yksi vastaajista kokee olevansa tasolla 6. Kysymyksessä työntekijöiden mielipidettä COVID-19 pandemian aiheuttamien lomautusten ja leikkausten välttämättömyydestä, työntekijät kokevat muutoksien olleen enimmäkseen sopivia ja ymmärrettäviä.

Työntekijät toivoisivat enemmän kannustusta ja motivointia, sekä enemmän aikaa projekteihin. Työsuhde-etuja ja virkistyspäiviä kaivataan enemmän. Nämä ovat myös tärkeitä työhyvinvointia kohentavia tekijöitä, joiden tarjoamista yrityksessä voitaisiin harkita. Esimerkiksi virkistyspäivät voivat vaikuttaa positiivisesti työntekijän henkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin, mikä voisi näkyä motivaationa ja siten parempina tuloksina työpäivällä.

Työntekijät olivat antaneet vapaata palautetta yrityksessä käytössä olevista työkaluista ja järjestelmistä. Jokaisella työkalulla on yrityksessä omanlainen roolinsa. Yrityksessä voitaisiin käydä läpi käytössä olevia työkaluja, ja miettiä niiden hyödyllisyyttä ja tarpeellisuutta. Hyvillä ja ajantasaisilla järjestelmillä, sekä turhien järjestelmien poistamisella voidaan vaikuttaa työntekijöiden kokemukseen oman työnsä järjestelmällisyydestä ja siten vaikuttaa työhyvinvointiin positiivisesti.

Tulevaisuuden työhyvinvointikyselyssä voisi ottaa huomioon työntekijöiden työn kuormittavuuden vaikutuksista työpaikan ulkopuoliseen tekemiseen ja vapaa-aikaan. Onkin tärkeää, että työnantaja ja henkilöstö keskustelevat keskenään ja pohtivat heidän työpäikälleen sopivia konkreettisia toimenpiteitä, joita hyödyntämällä työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen onnistuisi. Tämä on omalta osaltaan mukana luomassa mielekästä työympäristöä. (Työelämään, 2020.) Mittaristossa ei kysytä myöskään esimerkiksi työtiloista ja siitä, ovatko ne työntekijöiden mielestä toimivia.

Oman kysymyksen voisi tehdä työpaikkakiusaamisesta. Työpaikkakiusaaminen koskee koko työyhteisöä ja sen kaikilla tasoilla siihen on puututtava. Jokaisen hyvinvoivan työpaikan tavoitteena on nollatoleranssi kiusaamiselle, eli kiusaamista ei hyväksytä eikä suvaita missään muodossa. (Työterveyslaitos 2020.) On kuitenkin tärkeää muistaa, että



työhön liittyvien ongelmatilanteiden käsittely työyhteisön kesken ja työhön liittyvien päätöksien ristiriidat eivät ole työpaikkakiusaamista, vaikka jotkut saattavat sen sellaisena myös kokea (Tehy 2020).

Työ- ja elinkeinoministeriön 2018 julkaisemassa Työolobarometrissa on mitattu työtahtia, ja tästä vastaukset kertovat, että työtahtiin on pystynyt vaikuttamaan 57 % miehistä ja 38 % naisista. Verrattaessa tätä yrityksen tuloksiin niiden vastaajien kohdalla, jotka ovat vastanneet arvon 9 tai 10, tulos on että 52 % kokee voivansa vaikuttaa työtahtiinsa ja kykenee suunnittelemaan työtänsä muiden osatekijöiden lisäksi. Mahdollisuudella vaikuttaa oman työn suunnitteluun on suora yhteys työhyvinvointiin (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2018). Everonin työntekijät pystyvät valtakunnalliseen kyselyyn verrattaessa vaikuttamaan työtahtiinsa siis melko saman verran kuin kuntapuolellakin. Samassa työolobarometrissa on mitattu myös muita tekijöitä kuten sairauspoissaoloja ja sitä, pyritäänkö työpaikalla systemaattisesti vaikuttamaan työntekijän kuntoon, terveyteen ja elintapoihin. Näiden tekijöiden huomioon ottamista voisi pohtia yrityksen tulevaisuudessa työhyvinvointikyselyissä.

Yrityksen työhyvinvointikyselyn kysymykset kartoittavat kattavasti työntekijöiden mielipidettä yrityksestä ja sen toimintatavoista. Jatkossa voisi pohtia, voisivatko kysymykset koskea vieläkin suuremmin työntekijöiden itsensä hyvinvointia ja jaksamista. Työhyvinvointikyselyn kysymyksessä 11 kartoitetaan työntekijöiden kokemuksia siitä, miten paljon he pystyvät vaikuttamaan omaan työhönsä (työn tekemiseen, sisältöön, työtahtiin, taukoihin ja suunnitelmiin). Näistä osa-alueista voisi tehdä enemmän erittelyä, esimerkiksi tauot voisi lisätä omaksi kysymyksekseen. Tällä tavalla kyselyssä voitaisiin saada vieläkin tarkempaa tietoa.

Edellä mainittujen jatkoehdotuksen tueksi, yritys voisi esimerkiksi ottaa käyttöön Marja-Liisa Mankan kehittämän työhyvinvoinnin tikkataulun. Sen avulla voidaan selvittää koko työyhteisön työhyvinvoinnin tilaa, ja se on tarkoitettu työhyvinvointisuunnitelman teke mistä koskevan keskustelun avuksi. (Manka & Manka, 2016; Kuva 1 sivu 9). Visuaalisen esittämistavan vuoksi yritys voisi yhdellä silmäyksellä saada kuvan työntekijöidensä hyvinvoinnista.

Itse kysymyslomakkeessa, erityisesti Likert-asteikollisissa vastausvaihtoehdoissa on huomattavasti epäselvyyksiä tai sekaannusta aiheuttavia kohtia. Kysymyksessä 9: ”Mi-

ten hyvin laatujärjestelmän avulla voidaan varmistaa laadukkaat toimintamallit ja onnistuneet toimitukset?” Vastauksen arvo 1 = En koe laatujärjestelmäämme tätä tukevaksi ja arvo 10 = Laatujärjestelmä on ainoa tapa varmistaa asia. Pohdintaa herättää miksi vastausvaihtoehdossa korostetaan nimenomaan sitä, että laatujärjestelmä olisi ainoa tapa. Kysymyksessä 13 ”Miten arvioit esimiehesi osaavan johtaa tiimisi työskentelyä?” Arvo 1 = Ei ollenkaan, kun taas arvo 10 = Erittäin hyvin ja tulokset puhuvat puolestaan. Pohdintaa herättää, miksi vastausvaihtoehdossa 10 on kaksi eri asiaa. Kenties pelkkä ”Erittäin hyvin” olisi antanut riittävästi informaatiota parhaasta mahdollisesta vaihtoehdosta. Tulosten puhuminen puolestaan on tulkittavissa monella eri tavalla, ei välttämättä pelkästään positiivissävyyteisesti. Samantapaisesti kysymyksessä 15: ”Miten suunnitelmallista työsi on?” kysymyksenasettelua on vaikea tulkita. Arvo 1 = Ei ollenkaan enkä saa ohjeita tai apua. Arvo 10 = Minulla on selkeät tavoitteet ja toimin niiden mukaan. Vaihtoehdossa 1 on mainittu kaksi eri asiaa, jotka eivät suoraa liity toisiinsa. Vaihtoehdot ”Ei ollenkaan” ja vaihtoehto ”En saa ohjeita enkä apua” vastaavat eri kysymykseen. Jos avuntarvetta halutaan kartoittaa, siitä voisi tehdä uuden kysymyksen tai muotilla kysymys oman työn suunnitelmallisuudesta toisin.

## LÄHTEET

Heponiemi, T., Sinervo, T., Räsänen, K., Vänskä, J., Halila, H. & Elovainio, M. 2008. Lääkärien ja sairaanhoitajien hyvinvointi ja terveys – laaja kohorttitutkimus -hankkeen loppuraportti. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Helsinki. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/75385/R35-2008-VERKKO.pdf?sequence=1> Viitattu 29.10.2020.

Etene. Sosiaali- ja terveysalan eettinen perusta. 2011. <https://etene.fi/documents/1429646/1559058/ETENE-julkaisuja+32+Sosiaali-+ja+terveysalan+eettinen+perusta.pdf/13c517e8-6644-4fa5-8c5f-193cfdce9841/ETENE-julkaisuja+32+Sosiaali-+ja+terveysalan+eettinen+perusta.pdf> Viitattu 18.10.2020.

Eraser, 2020. <https://eraser.heidi.ie/> Viitattu 25.9.2020.

Everon. 2020. <https://everon.fi/> Viitattu 14.9.2020.

Fuel Cycle. 2019. A Quick Guide to Semi-Structured Interviews. Blogikirjoitus. Julkaistu 29.8.2019. <https://fuelcycle.com/blog/a-quick-guide-to-semi-structured-interviews/>

Hiltunen, L. 2009. Validiteetti ja reliabiliteetti. Kurssimateriaali. Jyväskylän yliopisto. [http://www.mit.jyu.fi/OPE/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius\\_ja\\_reliabiliteetti.pdf](http://www.mit.jyu.fi/OPE/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ja_reliabiliteetti.pdf) Viitattu 27.10.2020.

Hirsjärvi, S. & Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. p. Keuruu: Otava.

Kaskes, M. 2019. Henkilöstön koettu työhyvinvointi ja työympäristön käytettävyys sairaalasuunnittelussa. Pro gradu. Itä-Suomen yliopisto. Lääketieteen laitos. [https://epublications.uef.fi/pub/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20191067/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20191067.pdf](https://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20191067/urn_nbn_fi_uef-20191067.pdf) Viitattu 28.10.2020.

Kuntoutussäätiö. 2020. Esimiestyö ja kehityskeskustelu. Verkkosivu. Osana Tie työelämään -hanketta. Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://tietyoelamaan.fi/keinot-tyokyvyn-tueksi/tyoelamassa/tyopaikan-keinot/esimiestyo-ja-kehityskeskustelu/> Viitattu 29.10.2020.

KvantiMOTV. 2008. Mittaaminen: Mittarin luotettavuus. Verkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/luotettavuus.html> Viitattu 29.10.2020.

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Media.

Manka, M-L ym. 2012. Työhyvinvointi ja tuloksellisuus. Tampere. 2020. <https://research.tuni.fi/uploads/2019/09/6c87d269-tyohyvinvointi-ja-tuloksellisuus.pdf> Viitattu 30.10.2020.

Mannan, S. 2020. Best practices of Semi-structured interview method. [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/63313401/Best\\_practices\\_of\\_Semi-structured\\_interview\\_method.20200514-107198-3tpral.pdf?1589500240=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DBest\\_practices\\_of\\_Semi\\_structured\\_interv.pdf&Expires=1600957922&Signature=O6ljazKd9SENL1tfmyo66~5aUcq3dWtDVd9QgnL~SAHX-QIpmu5Ekf9SYK7ujRcTcw7VeqTR0e3nbcXNIW9GPB~EsMjYKmNQYekCUz3-Jy44D3KRAYtjlePc-wSD~L8Z58o5bSw9nCn~2K77bsu3saEMc1PGaDF4pleGfTWpYKs-KvbQ9bPpYQL-sYAKvJQ7QIFSPORkkLRlvMZHj3LdwbCVGm1bQY9kfVdNGEniS~BMXYWT9f~LaUSwGMjyKoFVnp8K3~IYSP3HJZiIB4I4IW5vwXbbLbQG-J0TRwxv7DxmJT7INau-9uhPrTcaM5TCOS-gzbJQPkQQimBL0~NU~D5XXg\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/63313401/Best_practices_of_Semi-structured_interview_method.20200514-107198-3tpral.pdf?1589500240=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DBest_practices_of_Semi_structured_interv.pdf&Expires=1600957922&Signature=O6ljazKd9SENL1tfmyo66~5aUcq3dWtDVd9QgnL~SAHX-QIpmu5Ekf9SYK7ujRcTcw7VeqTR0e3nbcXNIW9GPB~EsMjYKmNQYekCUz3-Jy44D3KRAYtjlePc-wSD~L8Z58o5bSw9nCn~2K77bsu3saEMc1PGaDF4pleGfTWpYKs-KvbQ9bPpYQL-sYAKvJQ7QIFSPORkkLRlvMZHj3LdwbCVGm1bQY9kfVdNGEniS~BMXYWT9f~LaUSwGMjyKoFVnp8K3~IYSP3HJZiIB4I4IW5vwXbbLbQG-J0TRwxv7DxmJT7INau-9uhPrTcaM5TCOS-gzbJQPkQQimBL0~NU~D5XXg_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA) Viitattu 24.9.2020.

- Oaklander, M. 2016. New ways to improve well-being at work. Artikkel. TIME Magazine. PDF-versio artikkelista saatavilla verkossa. <http://web.a.ebscohost.com.ezproxy.turkuamk.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&sid=0ba7f840-801a-4386-a20b-3d2c6cec793a%40sessionmgr4008> Viitattu 13.9.2020.
- Ojanpää, H. 2013. Johanna Maaniemi: Palkitsemisen teesit. Uralehti 16.10.2013. Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry. <https://uralehti.fi/ammattilaiset/palkitsemisen-teesit/> Viitattu 29.10.2020.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto, verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6\\_3\\_3.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_3.html) Viitattu 25.9.2020.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2020. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Viitattu 14.9.2020
- SurveyMonkey. Mikä on Likert-asteikko? 2020. Verkkosivu. <https://fi.surveymonkey.com/mp/likert-scale/> Viitattu 24.10.2020.
- Tehy. 2020. Työpaikkakiusaaminen. Verkkosivu. <https://www.tehy.fi/fi/apua/tyosuojelu/tyopaikkakiusaaminen> Viitattu 26.10.2020
- Tilastokeskus, 2020. <https://www.stat.fi/meta/index.html> Viitattu 16.9.20.
- Tuomi, J & Sarajarvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 2018. Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Helsinki. [https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf) Viitattu 13.9.2020.
- Työelämään.fi. 2020. Työ ja vapaa-aika. Verkkosivu. <https://tyoelamaan.fi/mina-tyoelama-massa/tyo-ja-vapaa-aika/> Viitattu 26.10.2020
- Työterveyslaitos. 2020. Työpaikkakiusaaminen. Verkkosivu. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/> Viitattu 26.10.2020.
- Työ- ja elinkeinoministeriö, 2018. Työolobarometri 2018. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161826/TEM\\_2019\\_51.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161826/TEM_2019_51.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Viitattu 30.10.2020.
- Työturvallisuuslaki 2002/738. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738> Viitattu 13.9.2020.
- Tässä ovat korona-ajan suurimmat irtisanomiset – Nyt neuvotellaan isommista leikkauksista. Talouselämä. 7.9. 2020. <https://www.talouselama.fi/uutiset/tassa-ovat-korona-ajan-suurimmat-irtisanomiset-nyt-neuvotellaan-isommista-leikkauksista/9c0c93e6-1aa0-4677-984c-ef3792c77b48> Viitattu 24.9.2020.
- Vehko, T., Hyppönen, H., Ryhänen, M., Tuukkanen J., Ketola, E. & Heponiemi, T. 2018. Tietojärjestelmät ja työhyvinvointi – terveydenhuollon ammattilaisten näkemyksiä. Tutkimusartikkeli. Finnish Journal of eHealth and eWelfare. 2018. Sosiaali- ja terveydenhuollon tietojenkäsittely-yhdistys ry.
- Vilpas, Pertti. Kvantitatiivinen tutkimus. Kurssimateriaali. Metropolia. <https://users.metropolia.fi/~pervil/kvantsu/Moniste.pdf> Viitattu 14.11.2020

# LIITTEET

## Liite 1: Frekvenssitaulukot kysymyksistä 1-5

1. Miten hyvin viihdyt Everonilla töissä?	f	f%
1	0	0 %
2	0	0 %
3	0	0 %
4	1	3,6 %
5	1	3,6 %
6	3	10,7 %
7	3	10,7 %
8	10	35,7 %
9	6	21,4 %
10	4	14,3 %
Yhteensä	28	100 %

2. Miten selkeä toimenkuvasi ja tehtäviesi raja on?	f	f%
1	0	0 %
2	0	0 %
3	2	7,1 %
4	0	0 %
5	4	14,3 %
6	4	14,3 %
7	5	17,9 %
8	7	25 %
9	2	7,1 %
10	4	14,3 %
Yhteensä	28	100 %

3. Kun mietit vastaustasi kysymykseen 1, niin miten viihtymisesi Everonilla on mielestäsi muuttunut helmikuuhun verrattuna?	f	f%
1	0	0 %
2	1	3,6 %
3	2	7,1 %
4	3	10,7 %
5	16	57,1 %
6	3	10,7 %
7	0	0 %
8	2	7,1 %
9	1	3,6 %
10	0	0 %
Yhteensä	28	100 %

4. Miten hyvänä pidät Everonia työnantajan roolissa?	f	f%
1	0	0 %
2	1	3,6 %
3	0	0 %
4	2	7,1 %
5	3	10,7 %
6	1	3,6 %
7	6	21,4 %
8	12	42,9 %
9	2	7,1 %
10	1	3,6 %
Yhteensä	28	100 %

5. Kuinka todennäköisesti suositte- lisit Everonia työpaikkana?	f	f%
1	0	0 %
2	2	7,1 %
3	1	3,6 %
4	2	7,1 %
5	3	10,7 %
6	1	3,6 %
7	5	17,9 %
8	4	14,3 %
9	3	10,7 %
10	7	25 %
Yhteensä	28	100 %

## Liite 2: Frekvenssitaulukot kysymyksistä 7, 9, 11, 13-15, 17 ja 19-23

7. Kuinka hyvin tuotekehitysprojektit toteutuvat Everonilla?	f	f%
1	0	0 %
2	1	3,7 %
3	3	11,1 %
4	4	18,5 %
5	2	7,4 %
6	9	33,3 %
7	5	18,5 %
8	2	7,4 %
9	0	0 %
10	0	0 %
Yhteensä	27	100 %

11. Miten paljon pystyt vaikuttamaan omaan työhösi?	f	f%
1	0	0 %
2	0	0 %
3	0	0 %
4	0	0 %
5	1	3,7 %
6	1	3,7 %
7	5	18,5 %
8	6	22,2 %
9	11	40,7 %
10	3	11,1 %
Yhteensä	27	100 %

14. Miten arvioit yrityksen ylimmän johdon osaavan johtaa yritystä?	f	f%
1	0	0 %
2	0	0 %
3	0	0 %
4	3	11,1 %
5	2	7,4 %
6	3	11,1 %
7	2	7,4 %
8	13	48,1 %
9	2	7,4 %
10	2	7,4 %
Yhteensä	27	100 %

17. Kuinka hyvin koet selviytyväsi työtehtävistäsi?	f	f%
1	0	0 %
2	0	0 %
3	0	0 %
4	1	3,7 %
5	1	3,7 %
6	2	7,4 %
7	4	14,8 %
8	11	40,7 %
9	7	25,9 %
10	1	3,7 %
Yhteensä	27	100 %

9. Miten hyvin laatu järjestelmän avulla voidaan varmistaa laadukkaat toimintamallit ja onnistuneet toimitukset?	f	f%
1	0	0 %
2	1	3,7 %
3	1	3,7 %
4	2	7,4 %
5	2	7,4 %
6	4	14,8 %
7	3	11,1 %
8	4	14,8 %
9	7	25,9 %
10	3	11,1 %
Yhteensä	27	100 %

13. Miten arvioit esimiehesi osaavan johtaa tiimisi työskentelyä?	f	f%
1	0	0 %
2	0	0 %
3	1	3,7 %
4	0	0 %
5	3	11,1 %
6	1	3,7 %
7	5	18,5 %
8	12	44,4 %
9	3	11,1 %
10	2	7,4 %
Yhteensä	27	100 %

15. Miten suunnitelmallista työsi on?	f	f%
1	0	0 %
2	0	0 %
3	1	3,7 %
4	0	0 %
5	2	7,4 %
6	2	7,4 %
7	4	14,8 %
8	11	40,7 %
9	7	25,9 %
10	0	0 %
Yhteensä	27	100 %

## Liite 2 jatkuu

19. Millä tasolla arvioisit oman osaamisesi olevan? (Asteikolla 5-10)	f	f%
5	0	0 %
6	1	3,7 %
7	4	14,8 %
8	5	18,5 %
9	15	55,6 %
10	2	7,4 %
Yhteensä	27	100 %

21. Työn määrä ja sen kuormitus omalta osaltasi.	f	f%
1	0	0 %
2	1	3,7 %
3	0	0 %
4	0	0 %
5	1	3,7 %
6	2	7,4 %
7	3	11,1 %
8	14	51,6 %
9	5	18,5 %
10	1	3,7 %
Yhteensä	27	100 %

23. Miten koet palkkatasosi työtehtäviisi nähden?	f	f%
1	1	3,7 %
2	1	3,7 %
3	5	18,5 %
4	1	3,7 %
5	9	33,3 %
6	9	33,3 %
7	1	3,7 %
8	0	0 %
9	0	0 %
10	0	0 %
Yhteensä	27	100 %

20. Koen oman työni mielekkääksi ja merkitykselliseksi.	f	f%
1	0	0 %
2	0	0 %
3	0	0 %
4	0	0 %
5	0	0 %
6	0	0 %
7	4	14,8 %
8	9	33,3 %
9	7	25,9 %
10	7	25,9 %
Yhteensä	27	100 %

22. Ovatko Everonin COVID-lomautukset ja -leikkaukset mielestäsi välttämättömiä?	f	f%
1	0	0 %
2	2	7,4 %
3	0	0 %
4	7	25,9 %
5	11	40,7 %
6	1	3,7 %
7	3	11,1 %
8	1	3,7 %
9	2	7,4 %
10	0	0 %
Yhteensä	27	100 %