



Sisäiset voimavarat työhyvinvoinnin tukena MOOC-

Arvot merkitykselliseksi koetussa elämässä

Heli Rantala

2022 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Sisäiset voimavarat työhyvinvoinnin tukena MOOC- Arvot merkitykselliseksi koetussa elämässä

Heli Rantala

Sairaanhoitaja YAMK, Voimavarais-
tavien työtapojen johtaminen ja ke-
hittäminen sosiaali- ja terveysalalla

Opinnäytetyö

Joulukuu 2022

Heli Rantala

Sisäiset voimavarat työhyvinvoinnin tukena MOOC- Arvot merkitykselliseksi koetussa elämässäVuosi 2022 Sivumäärä 49

Hoitoalaa piinaavat lukuisat epäkohdat, syöden siellä työskentelyn tai opiskelun mielekkyyttä. Kritiikkiä kohdistuu palkkatason lisäksi päätöksenteon läpinäkyvyyteen, riittävään henkilöstömitoitukseen, urakehitysmahdollisuuksiin ja muihin työhyvinvointia nakertaviin tekijöihin. Niihin vaikuttaminen pelkästään yksilötasolla on kuitenkin vaikeaa. Keskittyminen omaehtoisesti huolehtimaan hyvinvoinnistaan on sen sijaan helpompaa. Yksilön sisäisten voimavarojen täyden kapasiteetin hyödyntäminen vaatii mahdollisuuksien tietoista tunnistamista ja käyttöönottoa.

Opinnäytetyön tavoitteena on lisätä sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla työskentelevien tai alaa opiskelevien sisäisiä voimavaroja työhyvinvoinnin tueksi. Sisäisten voimavarojen lisääntyminen tapahtuu itsetuntemusta sekä motivaatiota ja resilienssiä kehittämällä.

Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa sisäisiin voimavaroihin keskittyvä työhyvinvointia tukeva verkkovälitteinen kokonaisuus. Opinnäytetyönä on tehty Sisäiset voimavarat työhyvinvoinnin tukena MOOC- verkkokurssi.

MOOC (Massive Open Online Course) on kaikille avoin verkkokurssi. Se on laadittu Canvas- alustalle Laurea ammattikorkeakoulun oppimisympäristöön. MOOC on tehty yhteiskehittämällä kolmen opiskelijan työryhmässä. Kukin heistä on tuottanut MOOCiin oman teorian tietoon perustuvan osa- alueen sekä laatinut kehittämistehtävästä oman raportin. Suotavaa onkin, että MOOCiin perehtyvä tutustuu jokaiseen kolmeen raporttiin saadakseen kehittämistehtävästä kattavan kokonaiskuvan.

Teoriaperustassa on esitelty verkkovälitteisen oppimisen mahdollisuuksia MOOCin avulla. Pääosin teoriaosuus on kuitenkin kietoutunut sisäisiä voimavaroja lisäävien käsitteiden ympärille. Itsetuntemuksen kehittyminen mahdollistuu arvoteorian mukaan arvotyöskentelyssä, jonka avulla yksilö voi tunnistaa henkilökohtaiset arvonsa osana merkityksellisen elämän saavuttamista. Kehittämistyöryhmän muiden jäsenten osuuteen liittyvien vahvuuksien ja tunteiden sekä motivaation ja resilienssin käsitteisiin on perehdytty pintapuolisesti.

MOOCista on pyritty luomaan kevyt ja visuaalisesti miellyttävä kokonaisuus. Teoriaosuuksia on elävöitetty kuvilla, videoilla, testeillä ja tehtävillä, joista osa on interaktiivisia. Keskustelualueiden avulla on mahdollistettu kokemusten jakaminen muiden oppijoiden kesken. MOOCin kehittämiseen on osallistettu pilotointiryhmä, jolta saatu palaute on ollut pääosin myönteistä.

MOOC on hyödynnettävissä osana Laurea ammattikorkeakoulun kautta tapahtuvia opintoja. Sen käyttöalue ei rajoitu sisältönsä puolesta ainoastaan sosiaali- ja terveysalalle. MOOCia voi jatkossa tarjota myös osaksi uraohjauksen suunnittelua Laurean ulkopuolella. MOOCin jatkokehitysmahdollisuudet ovat lähes rajattomat, koska sen muokkaaminen kulloiseenkin käyttötarkoitukseen tai kohderyhmään on yksinkertaista.

Asiasanat: MOOC, työhyvinvointi, voimavara, arvot, merkityksellisyys

Development and Management of Empowering Working Methods in Health Care and Social Services

Master of Health Care

Heli Rantala

Internal resources to support well-being at work MOOC- Values in a life that is perceived as meaningful

Year	2022	Pages	49
------	------	-------	----

The care sector is plagued by numerous grievances, eating away at the meaningfulness of working or studying there. In addition to the salary level, criticism is directed at the transparency of decision-making, sufficient staffing levels, career development opportunities and other factors that undermine well-being at work. However, influencing them solely on an individual level is difficult. On the other hand, it is easier to focus on taking care of one's own well-being. Realizing and using of full capacity of an individual's internal resources requires a conscious identification and deployment of opportunities.

The aim of the thesis is to increase the internal resources of those working or studying in the social and health care sector to support well-being at work. The increase in internal resources occurs through the development of self-knowledge, motivation, and resilience. The purpose of the thesis is to produce an online entity that focuses on internal resources and supports well-being at work. The product of the thesis is an online MOOC course on internal resources to support well-being at work.

MOOC (Massive Open Online Course) is an online course open to all. It was prepared on the Canvas platform for the learning environment of Laurea University of Applied Sciences. The MOOC was co-created by a working group of three students. Each of them produced their own theoretical part of the MOOC and prepared their own report on the development task. It is therefore advisable for those interested in with the MOOC to familiarize themselves with each of the three reports to get a comprehensive overview of the development task.

The theoretical framework presents the possibilities of online learning with the help of a MOOC. For the most part, however, the theory section is wrapped around concepts that increase internal resources. According to value theory, the development of self-knowledge is made possible by value work, which allows the individual to identify his personal values as part of achieving a meaningful life. The concepts of strengths and emotions, motivation and resilience related to the contribution of the other members of the development team are studied superficially in this thesis.

The aim was to make the MOOC a light and visually pleasing whole. The theory sections were enlivened with pictures, videos, tests and assignments, some of which are interactive. Discussion boards made it possible to share experiences with other learners. A piloting group was involved in the development of the MOOC, and the feedback received was mainly positive.

The MOOC can be used as part of studies through Laurea University of Applied Sciences. Its scope of use is not limited to the social and health care sector in terms of its content. In the future, the MOOC can also be offered as part of career guidance planning outside Laurea. The possibilities for further development of the MOOC are almost endless, as it is simple to adapt it to a specific purpose or target group.

Keywords: MOOC, well-being at work, resource, values, relevance

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Kehittämistehtävän lähtökohdat	8
3	Kehittämistehtävän tavoite ja tarkoitus	10
4	Kehittämistehtävän keskeiset käsitteet.....	11
4.1	Verkkovälitteinen oppiminen MOOCin avulla.....	11
4.2	Merkityksellisyys hyvän elämän edellyttäjänä	13
4.3	Arvopohdinnalla kohti syvempää itsetuntemusta.....	14
4.4	Vahvuuksien ja tunteiden osuus elämään tyytyväisyydessä	18
4.5	Vahvan motivaation ja resilienssin avulla työn imuun	20
5	Verkkokurssin kehittämisprosessi yhteiskehittämisen keinoin	22
6	Verkkokurssin rakenne valmiissa tuotoksessa	25
7	Verkkokurssin arviointi pilotoinnin avulla.....	33
8	Pohdinta	36
	Lähteet.....	38
	Kuviot	44
	Liitteet	45

1 Johdanto

Tiedotusvälineitä seuraava ei voi välttyä uutisoinnilta hoitoalalla vallitsevasta ja jatkuvasti lisääntyvästä tyytymättömyydestä. Alaa hakeutuu opiskelemaan edelleen suuri joukko ihmisiä, mutta hakijamäärät ovat laskusuuntaiset. Yhtäkään alalle hakeutuvaa ei olisi hyvä menettää toisiin tehtäviin opiskeluvaiheessa eikä sen jälkeen. Myös yksilön menettäminen työuupumukseen tai mielenterveyden häiriöihin on liikaa.

Hoitoalan vetovoimana on ihmisten parissa tehtävä, yhteiskunnallisesti merkityksellinen ja kansalaisten arvostama työ. Silti monet epäkohdat piinaavat hoitoalan työhön sitoutumisen mielekkyyttä. ”Kritiikki kohdistuu palkan kannustavuuden jälkeen eniten työhyvinvointia tukevaan toiminnan suunnitelmallisuuteen, urakehitysmahdollisuuksiin, työhönsäntymiseen, päätöksenteon läpinäkyvyyteen sekä työn vaatavuutta vastaavaan henkilöstömäärään ja ammattirakenteeseen” (Sairaanhoitajat 2021).

Työhön sitoutumattomuus ei ole ainoastaan työnantajan ongelma. Sitoutumattomuudella on negatiivisia vaikutuksia myös työntekijän hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Sitoutumattomuuteen saattaa ajaa edellä mainittujen ulkoisten tekijöiden ohella myös sisäisen motivaation puute ja sen taustalla vaikuttavat tekijät. Yksilöllä on kuitenkin päävastuu hyvinvoinnistaan myös työelämässä ja mahdollisuus vaikuttaa omaan sisäiseen maailmaansa, toisin kuin usein massiivisilta vaikuttaviin ulkoisiin tekijöihin.

Työelämässä toimivalle tai sinne tähtäävälle opiskelijalle tulisikin korostaa omaehtoista hyvinvoinnistaan huolehtimisen tärkeyttä jaksamisen perustana. Oma itse ja hyvinvointi tulisi asettaa etusijalle. Kun oppii tuntemaan itseään ja itselle tärkeitä asioita on helpompi tavoitella merkityksellisiä päämääriä myös työelämässä. (Pennonen 2021.)

Tämän opinnäytetyönä toimivan kehittämistehtävän tavoitteena on lisätä sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla työskentelevien tai alaa opiskelevien sisäisiä voimavaroja työhyvinvoinnin tueksi. Sisäisten voimavarojen lisääntymiseen pyritään itsetuntemusta sekä sisäistä motivaatiota ja resilienssiä kehittämällä.

Itsetuntemuksen kehittäminen mahdollistuu arvotyöskentelyssä, jonka avulla yksilön on mahdollista tunnistaa henkilökohtaiset arvonsa. Ymmärtäessään arvojen osuuden merkityksellisen elämän saavuttamisessa hän voi tarkastella niiden toteutumista myös työelämän kontekstissa.

Arvojen rinnalla omien vahvuuksien tiedostaminen lisää itsetuntemusta. Omien vahvuuksien käyttöönotto työtehtävissä toimiessa kasvattaa työssä koettua hallinnan tunnetta, palkitsee koettuna pärjäämisenä ja jatkaa siten sisäisen motivoitumisen positiivista kierrettä.

Tunteet eivät ole samalla tavoin kohtuullisen pysyviä yksilön ominaisuuksia kuin arvot ja vahvuudet. Tunteiden mahtia ja osuutta koetussa hyvinvoinnissa ei voi silti ohittaa. Tunteet ovat erilaisissa tilanteissa usein määräävässä asemassa ja niiden pohjalta tehdään ratkaisuja. Tunteiden määräämät ratkaisumallit eivät aina ole kestävän kehityksen mukaisia ja negatiivinen toimintakehä on hyvä saada katkaistuksi.

Itsetuntemuksen kehittyminen on pitkälinen prosessi vaatien omien tunteiden, ajattelun ja kehon tuntemuksien tunnistamista ja tiedostamista. Lisäksi se on omien persoonallisuuden piirteiden ja käyttäytymistottumuksien tutkiskelua unohtamatta huomioida voimavarojen, vahvuuksien ja heikkouksien, tarpeiden, motiivien, arvojen, tavoitteiden ja toiveiden osuutta. Itsetuntemuksen kehittäminen on omaehtoista työskentelyä oman hyvinvoinnin eteen sekä vastuunkantamista työkyvystään omalta osaltaan työsuhteessa ollessaan. (Pennonen 2021, 8-11.)

Elämä ei kenenkään kohdalla ole ongelmatonta ja parhainkaan itsetuntemus ei säästä stressaavilta olosuhteilta. Stressin sietäminen vaatii ymmärrystä sisäisestä motivaatiosta, resilienssistä ja niihin vaikuttavista tekijöistä. Motivoitunut ja runsaasti resilienssiä eli joustavuutta omaava mieli on taipuisampi eikä se katkea niin helposti vastoinkäymisten edessä. Jo pelkkä tietoisuus asioista, jotka vaikuttavat fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn kehittymisen kautta sisäisiin voimavaroihin avaa ovia niiden hyödyntämiseen.

Sisäiset voimavarat työhyvinvoinnin tukena MOOC- verkkokurssi on laadittu Laurea ammattikorkeakoulun oppimisympäristöön opinnäytetyönä toimineena kehittämistehtävänä. Verkkokurssin tarkoituksena on tuottaa sisäisiin voimavaroihin keskittyvä työhyvinvointia tukeva kokonaisuus

Kehittämistehtävä on tehty yhteiskehittämällä kolmen opiskelijan työryhmässä. Kukin opiskelijoista on laatinut verkkokurssiin oman osa- alueen sekä työstänyt osuudestaan oman raportin. Suotavaa onkin, että kehittämistehtävään perehtyvä tutustuu jokaiseen kolmeen raporttiin kattavan kokonaiskuvan saadakseen.

2 Kehittämistehtävän lähtökohdat

Tämän luvun tarkoitus on esitellä opinnäytetyöksi muodostuneen kokonaisuuden alkuasetelmia liittyen aihevalintaan, muotoon, työskentelymenetelmään sekä sisältöön.

YAMK- tutkintoon tähtäävään koulutukseen hakeutuessani podin motivaatiopulaa terveydenhuoltoalalla työskentelyyn. Aiemmin elämässäni olen kokenut uuden oppimisen vaikuttavan motivaatiotasooni tervehdyttävästi, ja Laurea ammattikorkeakoulun Voimavaraistavien työmenetelmien johtamisen ja kehittämisen- koulutusohjelmaan kuulosti inspiroivalta.

Koulutukseen päästyäni ja opintojen edetessä ymmärsin, että sisimpääni ei voida oikeastaan lisätä paljoakaan motivaatiota, voimavaroja tai mitään muutakaan aineetonta ulkopuolelta päälleni kaatamalla. Sen sijaan sisälläni on jo kaikki ne kasvun mahdollisuudet, mitä elämän mittaiselle matkalle tarvitaan. Näiden voimavarojen löytyminen ja käyttöönottoaminen tarvitsevat kuitenkin huomiota ja aikaa. Voimavarojen kehittymisen seurauksena saattaa motivaatiokin eri asioita, myös hoitoalalla työskentelyä kohtaan aueta uudella tavalla.

Koulutuksen myötä löydettyäni voimavarojani, sain elämälleni uusia merkityksiä ja kiinnostuin niiden taustalla olevista asioista. Voimaannuin tarkastelemaan myös työtäni terveydenhuoltoalalla eri näkökulmasta. Saatuaani kokemuksen merkityksellisempään elämään suuntaamisesta, minulla heräsi halu antaa opinnäytetyölläni sysäys myös muille samanlaiseen sisäisen aarteiden etsintään.

Opinnäytetyön aihevalintaan motivaatiopulan kautta löytyneen valaistumisen rinnalla on vaikuttanut myös sairaanhoitajan ammattini yhteiskunnallisesti merkittävällä hoitoalalla. Merkittäväksi alan tekee jo siellä työskentelevien määrä; sairaanhoitajat yhdessä lähihoitajien kanssa ovat toiseksi yleisin naisten ammattiryhmä Suomessa heti myyjien jälkeen (Tilastokeskus 2021).

Huolimatta alan vetovoimaisuuden laskemiseen viittaavasta kirjoittelusta hoitoalalle hakeutuu edelleen vuosittain paljon opiskelijoita. Jotakin kuitenkin tapahtuu usean hoitoalalle ryhtyneen mielessä. Sairaanhoitajaliiton tekemän kyselyjen (2020) mukaan sairaanhoitajaopiskelijoista 23 % harkitsee alan vaihtoa jo opiskeluaikana. Lisäksi kolmannes alalla työskentelevistä on suunnitellut samaa viimeksi kuluneen vuoden aikana. Heistä huolestuttavan suuri osa on vastavalmistuneita suunnitellen heti työuransa alkuvaiheessa toisenlaista työtä. Sinänsä hoitoalalla halutaan tehdä tätä sisällöltään merkitykselliseksi koettua työtä, mutta esimerkiksi kiire, vaihtuva henkilöstö, tuen puute ja johtamisen ongelmat uuvuttavat ja luovat aikeet alan vaihtamiselle (Sairaanhoitajat 2020).

Työhön sitoutumisella, myös hoitoalalla toimiessa, olisi kuitenkin kiistatta yksilön mielenterveyttä tukeva vaikutus (Upadyaya, Vartiainen & Salmela-Aro 2016). Parhaimmillaan työhönsä sitoutunut saa työstään koko elämälleen lisää merkityksellisyyttä. Merkityksellisyyden kokemus taas ruokkii tyytyväisyyttä kokonaisvaltaisesti elämän eri osa- alueita kohtaan. (Veromaa, Kautiainen & Korhonen 2017.)

Opinnäytetyön aihevalinnan avulla ei ole ollut tarkoitus kuitenkaan keskittyä työelämän masiivisiin epäkohtiin, vaikka niiden vaikutusta työssä koettuun hyvinvointiin ei voitaisikaan väheksyä. Aihevalinta on kohdistunut sen sijaan yksilössä itsessään oleviin voimavaroihin huolehtia jaksamisestaan työtä tehdessään tai vasta työelämään suunnatessaan.

Aihevalintaan liittyvien työhön sitoutumisen merkitykseen ja työhyvinvointiin linkittyy myös YAMK- opintojen yhteydessä esitelty Hyvinvoiva terveydenhuolto- hanke (2021). Hankkeen syntyn on vaikuttanut Covid-19 ja sen lainedet terveydenhuollon työntekijöiden jaksamiseen liittyvissä kysymyksissä. Hankkeen tavoitteissa ja toimintamallien kehittelyssä on kiinnostavia yhtymäkohtia tämän opinnäytetyön ideointiin liittyen.

Hyvinvoiva terveydenhuolto hankkeen tarkoituksena on varmistaa terveydenhuoltohenkilökunnan hyvinvointi ja psyykkisen tuen laajamittainen saatavuus. Tavoitteena on yhteiskehittämällä ja pilotoimalla tuottaa verkkopalvelu, jonka avulla voidaan tarpeen vaatiessa tarjota nopeasti henkistä tukea laajoille joukoille ihmisiä. Lisäksi Hyvinvoiva terveydenhuolto- hanke pyrkii luomaan virtuaalisesti erilaisia toimintamalleja ja innovaatioita terveydenhuoltoalalla jaksamisen ja työn houkuttelevuuden tueksi, jotta voitaisiin varmistua työvoiman saatavuudesta myös tulevaisuudessa.

Kehittämistehtäväksi opinnäytetyö muotoutui hankkeen jälkimmäiseen tavoitteeseen liittyen. Hyödyllisen materiaalipaketin työstäminen terveydenhuoltoalla työskentelevien tai sitä opiskelevien hyvinvoinnin tueksi ja alalle sitoutumisen lisäämiseksi, vaikutti virtuaaliselta innovaatiolta. Kehittämistehtävän lähtökohdat nivoutuvatkin siten löyhästi Hyvinvoiva terveydenhuoltohankkeen tarkoitukseen ja tavoitteisiin. Hanke on ollut kuitenkin vain yksi innostava tekijä vaikuttamassa kehittämistehtävän parissa työskentelyyn.

Hyödyllisen materiaalipaketin työstäminen verkkokurssin muodossa tuntui oivalta jatkumolta jo muotoutunutta aihetta ajatellen. Verkkokursseillahan on mahdollisuus saavuttaa suuria määriä ihmisiä ja mahdollistaa heille uuden oppimista monipuolisella ja mielenkiintoisella tavalla. Koska aihe vaikutti tarpeelliselta, sen mahdollisimman laaja saavutettavuus olisi plussaa.

Verkkokurssin muodossa toteutettuun kehittämistehtävään innosti myös sen hetkinen työni sivutoimisena tuntiopettajana sosiaali- ja terveystalalla. Korona- ajan vuoksi opetus tapahtui

suurimmaksi osaksi verkkovälitteisesti ja uskoin kehittämistehtävän avulla kykeneväni lisäämään teknisiä valmiuksiani sekä opettajan työssäni, että ylipäänsä verkkotyöskentelyssä.

Kehittämistehtävän aiheen ja toteuttamistavan ollessa opinnäytetyön ideapajassa, verkkokurssin työstäminen kolmen opiskelijan ryhmässä alkoi näyttää houkuttelevalta. Kaikkien kolmen kehittämistehtäviä yhdisti saman tyyppinen aihe liittyen työssä jaksamiseen. Joten yhdessä ideointi monipuolisesta materiaalipaketista verkkokurssin muodossa aloitettiin. Keskeiseen osaan suunniteltiin kurssille osallistuvien osallistaminen erilaisten tehtävien ja harjoitteiden avulla. Verkkokurssin haluttiin olevan melko suppea, enintään kahden opintopisteen laajuinen sekä sisällöltään keveä ja visuaalisesti miellyttävä. Lisäksi osallistujalla mahdollistettaisiin kurssilla eteneminen pakottomasti ja oman sen hetkisen mielenkiinnon ja jaksamisen mukaan.

Erityisesti verkkokurssin tarkoituksena tulisi olla hyvinvoinnin tukijana ja voimavarojen lisääjänä toimiminen ja osallistujassa itsessään jo olemassa olevan löytäminen. Tarkoituksena ei sen sijaan olisi työssä uupuneiden auttaminen, vaikka se voisi osaltaan toimiakin yhtenä siihen tähtäävänä työkaluna. Verkkokurssin nimessä onkin jo alkuvaiheessa ollut sana; voimavara, jonka ympärille muut sanat ovat vähitellen asettuneet. Lopullisesti verkkokurssin nimeksi muotoutui Sisäiset voimavarat työhyvinvoinnin tukena MOOC.

3 Kehittämistehtävän tavoite ja tarkoitus

Kehittämistehtävän tavoitteena on lisätä sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla työskentelevien tai alaa opiskelevien sisäisiä voimavaroja työhyvinvoinnin tueksi. Sisäisten voimavarojen lisääntymiseen pyritään itsetuntemusta, motivaatiota ja resilienssiä kehittämällä.

Kehittämistehtävän tarkoituksena on tuottaa sisäisiin voimavaroihin keskittyvä työhyvinvointia tukeva verkkovälitteinen kokonaisuus Laurea ammattikorkeakoulun verkko-oppimisympäristöön. Kehittämistehtävänä on tehty Sisäiset voimavarat työhyvinvoinnin tukena MOOC- verkko-kurssi.

4 Kehittämistehtävän keskeiset käsitteet

Tässä luvussa avataan Sisäiset voimavarat työhyvinvoinnin tukena MOOC- verkkokurssin sisäis-
tämässä tarvittavaa verkkovälitteisen oppimisen käsitettä ja siihen liittyviä digitaalisia toi-
mintoja. Oppijan mielessä tapahtuvaa toimintaa selitetään ensiksi lyhyesti oppimisteorialla.
Digitaalisen oppimisympäristön toiminnoista esitellään verkkokurssin tarvitsema Canvas- oppi-
misalusta sekä verkkokurssin muodoksi valikoitunut xMOOC.

Luvun laajin osa käsittelee Sisäiset voimavarat työhyvinvoinnin tukena MOOC-verkkokurssin si-
sällöksi valittujen asioiden tietoperustaa. Verkkokurssi on laadittu kolmen opiskelijan voimin,
joista jokaisella on ollut oma mielenkiinnonkohteensa ja vastuualueensa. Verkkokurssin syn-
nystä tulee kultakin opiskelijalta erilliset raportit. Siksi tässä raportissa avataan pääosin vain
yhden osa- alueen asioita, merkityksellisyyttä ja arvoja. Toisten opiskelijoiden vastuualueisiin
liittyvien vahvuuksien ja tunteiden, sekä motivaation ja resilienssin tietoperustaan paneudu-
taan vain lyhyesti.

4.1 Verkkovälitteinen oppiminen MOOCin avulla

Kehittämistehtävänä syntyneellä Sisäiset voimavarat työhyvinvoinnin tukena MOOC- verkko-
kurssilla oppiminen tapahtuu verkkovälitteisesti. Verkkovälitteinen oppiminen on tietoverkko-
jen välityksellä tapahtuvaa työskentelemistä ja vuorovaikutusta, jossa keskeisintä on tieto- ja
viestintätekniiikan monipuolinen hyödyntäminen. Oppiminen on siten tiedonrakentamista, jo-
hon verkostot ja yhteistoiminta integroituvat käyttämällä teknologiaa erilaisissa digitaalisissa
ympäristöissä. Verkkovälitteisen oppimisen mahdollistuminen perustuu siten kokonaan tai osit-
tain tietoverkkojen kautta saataviin, sinne tuotettaviin tai siellä oleviin aineistoihin ja palve-
luihin. (Kullaslahti 2011, 26.)

Verkkokurssilla oppimisessa sovelletaan konnektivistista oppimisteoriaa. Tämän lähestymistä-
van mukaan oppija on aktiivinen ja itsenäinen tiedon etsijä ja rakentaja, joka myös jakaa tie-
toaan muiden kanssa. Oppijalla on jo kaikesta aikaisemmin oppimastaan tärkeiksi kokemiaan
kysymyksiä, kokeiluja, ongelmanratkaisuja ja ymmärtämistä. Sosiaalisen vuorovaikutuksen ja
yhteistoiminnan kautta oppijalle muodostuu näiden lisäksi uutta tietoa. Uuden oppiminen syn-
tyy siten eri tietolähteiden ja verkostoissa syntyneiden ajatusten pohjalta, oppijan rakentaessa
eli konstruoidessa saamansa tiedon aikaisemmin oppimansa päälle. (Tynjälä 1999.)

Sisäiset voimavarat työhyvinvoinnin tukena MOOC- verkkokursseilla opiskelevan verkkovälitteinen oppiminen tapahtuu digitaalisessa oppimisympäristössä eli oppimisalustalla itseopiskeluna. Oppimisalustoja on olemassa useita esimerkiksi Moodle, Optima ja Canvas. Tämän verkkokurssin oppimisalustana on Canvas, joka on toiminut roolissaan Laurea ammattikorkeakoulun koulutuksissa vuodesta 2021 alkaen. Canvas pyrkii vahvistamaan verkkovälitteisessä oppimisessä tarvittavan yhteisöllisen työskentelyn mahdollisuuksia kansainvälisiä laatuvaatimuksia unohtamatta. Lisäksi Canvas pyrkii mahdollistamaan persoonallisia oppimiskokemuksia ja oppimisanalytiikkaa. (Laurea opiskelijaintranet 2022.)

Canvas on selainpohjainen oppimisalusta ja käytettävissä erilaisilla päätelaitteilla, matkapuhelin mukaan lukien. Canvas toimii selaimella muun muassa Windowsissa, Macissa, Linuxissa, iOS:ssä ja Androidissa. Selaimeksi sopivat tuoreet versiot Chromesta, Firefoxista, Edgestä sekä Safarista. Lisäksi tietokoneen käyttöjärjestelmän tulee olla ajan tasalla tietoturvapäivityksiin. Mobiililaitteella saa parhaan käyttökokemuksen lataamalla Canvasin mobiilisovelluksen Apple- tai Play- kaupasta. (Canvas community.)

Kehittämistehtävänä syntynyt verkkokurssi on kaikille avoin MOOC. MOOC- lyhenne tulee sanoista Massive Open Online Course. MOOC- verkkokurssit ovat yksi tapa vastata verkkovälitteisen oppimisen suosioon, joka on lisääntynyt erityisen voimakkaasti 2000-luvulla teknologian kasvun ja viimeisimmäksi koronapandemian vuoksi. MOOCin toimintojen avulla voidaan koota yhteen paljon opiskelijoita kurssien osallistujamäärää rajoittamatta. Lisäksi MOOCien eduiksi lasketaan joustavat, ajasta ja paikasta riippumattomat toiminnot. Nämä mahdollisuudet saatavat helpommin yhteen erilaisia ihmisiä ja eri ammattiryhmiä lisäten tiedon laaja- alaista tarkastelua ja toisilta oppimisen muotoja. MOOCit ovatkin suosittuja paitsi kustannustehokkuuden, mutta myös uudenlaisen tiedon ja oppimistavan saatavuuden vuoksi. (Uprichard 2020; Yunfan, Bin & Yaobin 2019.)

Sisäiset voimavarat työhyvinvoinnin tukena MOOCin muotona on pääosin xMOOC. MOOC- verkkokurssien muotoja on monia, joista yleisimmät ovat cMOOC ja xMOOC. Syynä näiden kahden MOOC- muodon tämänhetkiseen yleisyyteen on ilmeisimmin tietojärjestelmien parempi ”taipuminen” niihin. xMOOC on tutuin MOOC- verkkokurssin muoto, korostaen oppimisessa perinteistä lähestymistapaa. Se panostaa videoluentoihin- ja esityksiin, tehtäviin ja erilaisiin testeihin, joista tulee automaattinen palaute. Varsinaisen uuden tiedon luominen ei ole siten xMOOCin keskiössä, vaan tietoa enemmänkin monistetaan. xMOOCeja kritisoidaan usein varsinaisen uuden tiedon vähäisyyden lisäksi niiden itseohjautuvuudesta ja siitä etteivät ne tarjoa opiskelijalle riittävästi vuorovaikutteista tukea ja siten myös sitoutuneisuutta. xMOOCit ovat kuitenkin jatkuvasti kehittyneet tarjoamalla uusia toimintoja muun muassa arviointiin ja oppimiseen esimerkiksi pelien ja simulaatioiden kautta. (Wang, Anderson & Chen 2018, 4-5; Hiidenmaa 2013.)

Kaikissa muodoissaan MOOCien pyrkimyksenä on hyödyntää eri oppimisen teorioita ja hyödyttää sillä tavoin monenlaisia oppimisen muotoja. MOOCien alkuperäinen tarkoitus oli vastata yhteiskunnallisiin elinikäisen oppimisen haasteisiin osallistamisen ja konnektivismiin hengessä. Silti MOOCien erityisenä haasteena on niiden suuri keskeyttämisprosentti opiskelijoiden keskuudessa. Valmistumisprosentti MOOCeilta on 5-8 % eli siihen kykenee vain vajaa kymmenesosa osallistujista, perinteisillä verkkokursseilla valmistumisprosentti on sen sijaan 20-30. (Osuna-Acero, Marta-Lazo & Frau-Meigs 2018, 106-111; Klemke, Maka & Antonaci 2017, 386.)

Suuren keskeyttämisprosentin ohessa MOOCien haasteet ovat samoja kuin muissakin verkkovälitteisen oppimisen muodoissa. Haasteita ovat opiskelijoiden tarvitseman teknisen tuen puute, huonot tai vanhentuneet tietokonejärjestelmät sekä yhteysongelmat. Lisäksi globaaliksi haasteeksi luetaan eriarvoistava digitaalinen lukutaidottomuus, jolloin opiskelijalla ei ole tarpeeksi henkilökohtaisia resursseja menestyä jatkuvasti lisääntyvän teknologian yhteiskunnassa. (Up-riehard 2020.)

4.2 Merkityksellisyys hyvän elämän edellyttäjänä

Sisäiset voimavarat työhyvinvoinnin tukena MOOCin sisältö on pyritty laatimaan yksilön hyvinvointia tukevasta näkökulmasta. Yksilön kokeman elämänlaadun lisäksi hyvinvointi koostuu terveydestä ja materiaalisesta hyvinvoinnista. Hyvinvointiin kuuluu yksilöllisen kokemuksen lisäksi koko yhteisön hyvinvointi sisältäen asuinolot ja ympäristön, työllisyyden, työolot sekä toimeentulon. Myös sosiaaliset suhteet, itsensä toteuttaminen, onnellisuus ja sosiaalinen pääoma vaikuttavat koettuun hyvinvointiin. Yksilön hyvinvointia mitataan useimmiten kolmen ulottuvuuden; elintason, sosiaalisten suhteiden (psykososiaalinen hyvinvointi) sekä itsensä toteuttamisen (mielekäs elämä) kautta. (THL 2021.)

Hyvinvointiin tähtäävällä yksilöllä on edellä mainittuun nojaten tarve pyrkiä kohtia mielekkääksi koettua elämää. Mielekkääksi koetun elämän määritelmään liittyy vahvasti kokemus elämän merkityksellisyydestä ja omannäköisyydestä. Mielekkästä elämää voidaan kuvata koostumukseksi omannäköisiä ajatuksia, tavoitteita ja tekoja ja jossa tärkeää on niiden merkityksellisyys omassa elämässä. (Tevanlinna 2020, 9; Martela 2020, 9-10.) Keskityseiriltä pelastuneen juutalaispsykiatrin ja logoterapian kehittäjän Viktor Franklin mielestä vahvin toivon elementti elämässä selviytymisessä on ihmisen kokemus elämän merkityksellisyydestä ja mahdollisuus toteuttaa itselle tärkeiksi kokemiaan asioita (Hakala 2008, 28).

Psykologisten perustarpeiden tyydyttyminen on kuitenkin ehto sille, että yksilö kykenee kokemaan elämänsä merkitykselliseksi. Decin ja Ryanin (2000) luoman itsemääräämisteorian

mukaan jokaisella on vahva sisäänrakennettu pyrkimys saada nämä perustarpeet tyydytetyiksi. Perustarpeiksi luetaan autonomia, kyvykkyys ja yhteenkuuluvuus. Autonomia itsemääräämisteorian kontekstissa on yksilön mahdollisuutta tehdä itsenäisiä valintoja mieltymystensä mukaisesti. Lisäksi pyrkimyksenä on paitsi tavoitella, mutta myös tehdä näitä kiinnostaviksi ja arvokkaiksi kokemiaan asioita, joiden kautta itsensä ilmaisukin mahdollistuu. Itsemääräämisteoriana sisältyvä kyvykkyys määrittää yksilön kokemukseksi elämänhallinnasta. Se tuo luottamuksen omiin kykyihin, pyrkimyksen saavuttaa itselle asetetut tavoitteet sekä hoitaa itselle uskotut asiat. Kolmas itsemääräämisteorian ulottuvuus on yhteenkuuluvuus eli yhteys toisiin ihmisiin, heistä välittäminen sekä vastavuoroisesti välittämisen kohteena oleminen.

Näiden kolmen psykologisen perustarpeen autonomian, kyvykkyiden ja yhteenkuuluvuuden rinnalle voidaan lisätä myös hyväntahtoisuuden käsite. Hyväntahtoisuus on halua tehdä hyvää ja vaikuttaa myönteisellä tavalla toisten ihmisten elämään, yhteiskuntaan ja maailmaan. Erityinen mahdollisuus psykologisten perustarpeiden tyydyttymisen ja merkitykselliseksi koetun elämän kokemiselle on toisten ihmisten palveleminen. Tällaista palvelemista on esimerkiksi yksittäisen asiakkaan tai työtoverin auttaminen, vapaaehtoistoiminta, lahjoitukset ja ystävien tai sukulaisten auttaminen. Toiset saavat palvelutarpeen tyydyttymiselle mahdollisuuden työskennellessään auttamisalan ammatissa. (Martela 2020.)

Kaikkineen työn osuus mielekkääksi koetussa länsimaisessa elämäntilassa on suuri, jopa tärkein merkityksellisyyttä tuova asia ihmissuhteiden rinnalla. Työn kautta merkityksellisyyden kokemus syntyy mahdollisuudesta toteuttaa itseään sekä sitä kautta vaikuttaa maailmaan. Merkitykselliseksi koettu työ ei ole kuitenkaan synonyymi kutsumukselle tai intohimolle, vaikka ne voivat siihen myös sisältyä. Toteuttaessaan työssään itseään, voi tehdä omalla persoonallaan intohimoisesti arvojensa mukaista työtä ja käyttää siinä vahvuuksiaan ja taitojaan. Oman työn kokeminen merkitykselliseksi antaa myös tunteen, että voi vaikuttaa koko maailmaan saamalla hyvää aikaan omalla ainutlaatuisella tekemisellään. (Nenonen 2020, 35-36.)

4.3 Arvopohdinnalla kohti syvempää itsetuntemusta

Merkityksellisyyden kokemukseen liittyvät vahvasti arvot. Arvoiksi luetaan itselle tärkeiksi koettuja ja välittämisen arvoisia asioita. Arvojen avulla yksilö voi kertoa millaista elämää haluaa elää, mihin oma aika kuluu tai millainen haluaa olla suhteessa ihmisiin ja tekemisiin. Arvot ovat melko pysyviä asioita, eivätkä ne vaihdu hetken mielijohteesta tai riipu kulloisestakin mielentilasta. Arvojen järjestykseen voi kuitenkin vaikuttaa elämäntilanteen muuttuminen, uuteen ympäristöön siirtyminen tai äkillinen kriisi. Elämänmuutoksen vuoksi sellainen arvo,

joka aiemmin on tuntunut tärkeimmältä, putoaakin arvojärjestyksessä alemmas ja tilalle nousee toinen arvo. (Tevanlinna, 2020, 39.)

Arvo- sanalle on hankala saada kielellistä vastinetta, joka kuvaisi täydellisesti sen sisältöä. Hayesin & Spencerin (2013) mukaan niitä voidaan verrata esimerkiksi askeleisiin, jotka otetaan tarkoituksellisesti kohti valittua suuntaa. Näitä askeleita ottamalla reitistä muodostuu mielekäs. Arvoja voidaan verrata myös valittuja elämän suuntia osoittavaan kompassiin, joka ohjaa mielekkääksi koettuun elämään. Suuntaan ei kuitenkaan saavuta perille samalla tavoin kuin paikkaan, jonne saavutaan. Arvotkin antavat siten suuntia, eivät lopputuloksia.

Arvo on tässä kontekstissa myös eri asia kuin hinta. Hinta voidaan määrittää jollekin esineelle ja siten arvioida sen arvoa. Arvoa ei kuitenkaan ole sellaisenaan kenelläkään eikä sitä ylipäättään voi edes omistaa. Arvojen kanssa ei myöskään olla koskaan valmiita tai tilanteessa, jossa ne ovat omalla kohdalla loppuneet. (Hayes & Spencer 2013.)

Tieteellisissä tutkimuksissa arvoihin sovelletaan erilaisia teoreettisia malleja. Niissä ryhmitellään samankaltaisia asioita ja annetaan arvoille mitattava muoto. Arvoteorioiden pohjalta on määritelty kansallisia eli yhteisiä arvoja. Suomalaisten keskeisimpiä kansallisia arvoja vuodesta toiseen ovat rehellisyys, hyväntahtoisuus, turvallisuus ja yhdenmukaisuus. (Helkama 2015.)

Kansallisten arvojen yhteyttä onnellisuuden kokemukseen viittaa vuosittain World happiness report (2021). Vaikka onnellisuuden kokemus ei ole merkityksellisen elämän tai hyvinvoinnin ainut mittari, se on kuitenkin seurausta tiettyjen arvojen toteutumisesta. Turvallinen Suomi on vuosi toisensa jälkeen maailman onnellisin maa elää. Sen sijaan listan perää pitävät maat, jotka ovat turvattomia useimmiten sotien vuoksi. Turvallisuus, tärkeänä arvona vaatii siten myös tekoja kuten demokraattista päätöksentekoa, joka tuottaa tuon tärkeän arvon mukaista elämää.

Kansalliset arvot ovat yksilön kohdalla vain suuntaa antavia. Henkilökohtaiset arvot ovat arvojen toinen taso, kertoen siitä mitä asioita kukin pitää yksilötasolla elämässään tärkeimpinä. Henkilökohtaiset arvot omaksutaan yleensä nuoruudessa ja ne muotoutuvat siten osaksi yksilön identiteettiä. (Helkama, 2015). Arvot saatetaan joskus sekoittaa osaksi yksilön persoonallisuutta, vaikka ne ovat eri asioita. Molemmat ovat tärkeä osa yksilöllisyyttä, mutta persoonallisuuden piirteet ovat suurelta osin sisäsyntyisiä, arvot taas opittuja.

Arvot kuvaavat yksilön käsitystä siitä, millainen toiminta on hänen mielestään toivottavaa sekä itselle että muille. Toisin kuin persoonallisuus, joka kuvaa ihmisen luonnollista olemusta toimintatapoihin heijastuen. Arvot voivat yksilön valintojen mukaan näkyä toiminnassa tai olla näkymättä. Arvot voivat olla myös yksilöllä keskenään ristiriidassa toisin kuin persoonallisuuden

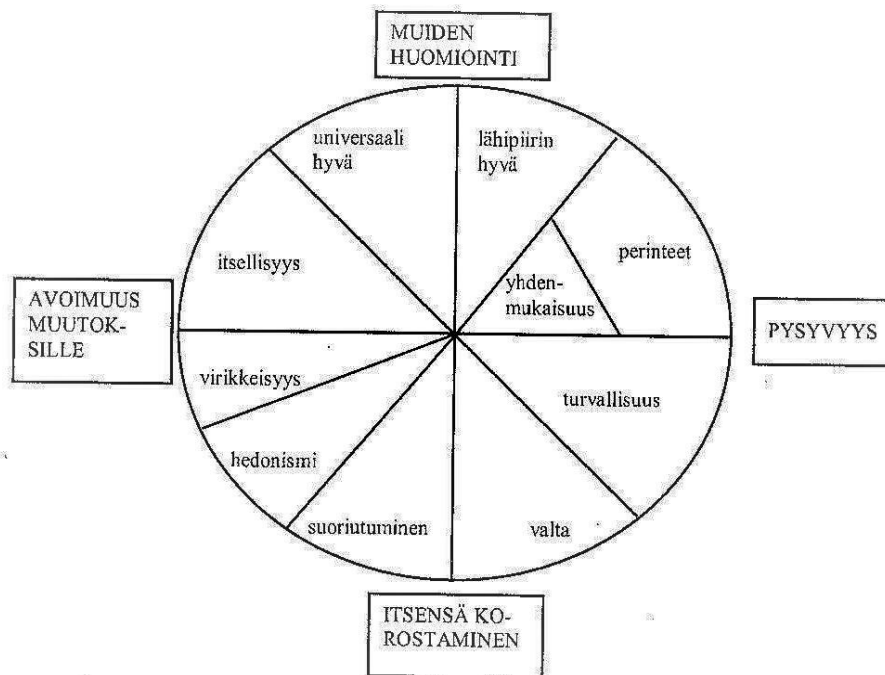
piirteet. Persoonallisuutta yksilö ilmaisee tahtomattaankin, mutta arvot kertovat ainoastaan millaiset syyt saavat yksilön toimimaan. (Parks & Guay 2009.)

Kansallisten ja henkilökohtaisten arvojen lisäksi monien alojen eri työntekijäsektorit ovat koonneet oman yhteisen ammattiryhmänsä arvopohjaa, eettisiä periaatteita ja ohjeita. Esimerkiksi terveydenhuollon periaatteissa keskeistä on pyrkimys ihmisarvon ja itsemääräämisoikeuden kunnioittamiseen, ihmiselämän suojeluun ja terveyden edistämiseen. Lisäksi erityisesti sairaanhoitajille suunnatut eettiset ohjeet kehottavat edistämään potilaiden hyvää hoitoa ja ennaltaehkäisemään mahdollisia hoidosta syntyviä haittoja. Ohjeissa korostuvat myös potilaan oikeus hyvään hoitoon, ihmisarvon kunnioitus, itsemääräämisoikeus, oikeudenmukaisuus, hyvä ammatitaito ja hyvinvointia edistävä ilmapiiri sekä yhteistyö ja keskinäinen arvonto. (ETENE 2001; Sairaanhoitajat 2021)

Kaikkineen arvoja on tutkittu paljon. Arvotutkimuksissa on usein käytetty Shalom H. Schwarzin 1990-luvulla kehittämää arvoteoriaa. Siinä Schwarz määrittelee kymmenen universaalia arvotyyppiä sekä neljäkymmentä arvotyyppien määritelmää eli arvo-osiota. Kymmeneen arvotyyppiin on siten tiivistetty suuri määrä niin sanottuja perusarvoja. Näistä perusarvojen määrittelyistä on pyritty tekemään monikansallisia ja niiden synnyssä on vaikuttaneet muun muassa kielelliset valinnat. (Schwarz 1992; Helkama 2015.)

Arvot sisältyvät Schwartzin mallin mukaisessa arvokartassa pääulottuvuuksiin itsensä ylittämisen-itsensä korostaminen sekä säilyttäminen- muutosvalmius (Kuvio 1). Itsensä ylittämällä viitataan suvaitsevaisuuteen ja altruistiseen arvomaailmaan. Itsensä korostamisen asenne sen sijaan painottaa menestystä ja kunnianhimoa. Säilyttämisellä on yhteys perinteitä kunnioittavaan ja turvallisuushakuisen arvomaailmaan. Muutosvalmiudella taas tarkoitetaan haasteiden ja omaehtoisen toiminnan arvostamista. (Schwarz 1992; Helkama 2015.)

Kymmenen arvotyyppiä muodostaa Schwartzin teoriassa kehämäisen rakenteen. Kehällä vierekkäin olevat arvot ovat psykologisesti yhteensopivia ja vastakkaisella puolella olevat yhteen sopimattomia. Esimerkiksi yksilölle on helppoa jossain teossaan olla kohtelias (yhdenmukaisuuden arvo) ja vastuuntuntoinen (hyväntahtoisuuden arvo). Sen sijaan mallin vastakkaisille puolille kuuluva uskalias (virikkeisyyden arvo), mutta samalla kohtuullinen (perinnearvo) teko on vaikeammin saavutettava. Lähekkäin sijaitsevien arvojen kohdalla myös motivaatiot ovat samansuuntaiset, mutta kaukana toisistaan sijaitsevien arvojen suhteen erilaiset. Esimerkiksi valta ja suoriutuminen sopivat yhteen, valtaa tärkeänä pitävä on myös todennäköisesti suorittamista arvostava. Jos taas virikkeisyyden arvoon liittyvä uskaliaisuus on yksilölle tärkeää, yhdenmukaisuus tuskin on. (Schwarz 1992; Helkama 2015.)



Kuvio 1 Schwartzin arvokehä (Lehkonen 2009.)

Seuraavassa Schwarzin (1992) arvoteorian arvotyypit ja niiden sisältämät perusarvot.

1. Valta: yhteiskunnallinen asema ja arvostus, ihmisten ja resurssien hallitseminen (yhteiskunnallinen valta, varakkuus, arvovalta, julkisen kuvan säilyttäminen)
2. Suoriutuminen: henkilökohtainen menestys osoittamalla pätevyyttä sosiaalisten mittapuiden mukaan (kunnianhimo, vaikutusvalta, kyvykkyys, menestys, älykkyys)
3. Mielihyvä (hedonismi): omakohtainen mielihyvä ja aistinautinto (mielihyvä, elämästä nauttiminen)
4. Virikkeisyys (vaihtelunhalu): jännitys, uutuus ja haasteet elämässä (jännittävä elämä, monipuolinen elämä, uskaltaisuus)
5. Itseohjautuvuus: itsenäinen ajattelu ja toimintojen valitseminen, luominen, tutkiminen (luovuus, vapaus omien tavoitteiden valitseminen, uteliaisuus, riippumattomuus, itsekunnioitus)
6. Universalismi: kaikkien ihmisten ja luonnon ymmärtäminen, arvostaminen, suvaitseminen ja suojeleminen (tasa-arvo, maailmanrauha, yhteys luontoon, viisaus, luonnon ja taiteen kauneus, sosiaalinen oikeudenmukaisuus, laajakatseisuus, ympäristön suojeleminen, sisäinen tasapaino)

7. Hyväntahtoisuus: sellaisten ihmisten hyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen, joiden kanssa ollaan usein henkilökohtaisessa kontaktissa (rehellisyys, avuliaisuus, vastuullisuus, uskollisuus, anteeksiantavaisuus, kypsä rakkaus, tosi ystävyys)
8. Perinteet (perinteisyys): kulttuuriperinteiden ja uskonnon välittämien tapojen ja aatteiden kunnioitus, niihin sitoutuminen ja niiden hyväksyminen (perinteiden kunnioitus, nöyryys, oman elämänsä hyväksyminen, kohtuullisuus, hartaus)
9. Yhdenmukaisuus: sellaisten tekojen, taipumusten ja impulssien hillintä, jotka häiritsevät tai vahingoittavat toisia ja rikkovat sosiaalisia odotuksia tai normeja (tottelevaisuus, itsekuri, kohteliaisuus, vanhempien ja vanhojen ihmisten kunnioittaminen)
10. Turvallisuus: yhteiskunnan, suhteiden ja oma turvallisuus, sopuointu ja vakaus (yhteiskunnallinen järjestys, kansallinen turvallisuus, perheen turvallisuus, palvelusten vastaavuus, puhtaus, terveys, yhteenkuuluvuuden tunne)

Henkilökohtaisten arvojen määrittämiseen tarvitaan arvopohdintaa eli omien arvojen etsimistä ja löytämistä. Arvopohdinnassa tarkastellaan oman elämän tärkeitä periaatteita ja niiden näkyvyyttä esimerkiksi työssä. Arvopohdinnalla voidaan lisätä yksilön itsetuntemusta ja sen kautta vahvistaa esimerkiksi työhön liittyessään uravalintaa tai muutostoiveita. Lisäksi pohdinta auttaa kannattelemaan ja ylläpitämään motivaation säilymistä. Omien arvojen selville saaminen tarvitsee sellaisia kysymyksiä kuin: Millainen haluaisit elämäsi olevan? Tai mitä sinä todella haluat? Arvojen kirkastuminen auttaa yksilöä omistautumaan niille asioille, joita todella haluaa ja tarvitsee elämäänsä. (Sahimaa 2021; Häkkinen 2021.)

Arvopohdinnan seurauksena löytyneistä henkilökohtaisista arvoista käsin toteutunut elämä myös työtehtävien parissa, tuo syvemmin kokemuksen sen merkityksellisyydestä. Merkitykselliseksi koettu elämä on tekstissä jo useaan otteeseen todettu vahvimaksi ja johdonmukaisimmaksi hyvinvointia selittäväksi tekijäksi. (Martela, 2020, 10; Helkama 2015, 12.) Arvojen mukainen elämä ei ole silti tuskatonta tai ongelmatonta. Merkityksellisiksi koetut asiat ja tekemiset kasvattavat kuitenkin osaltaan motivaatiota tavoitteiden luomiseen ja saavuttamiseen. Arvojen mukainen elämä vaatii jatkuvaa harjoittelua ja vahvistuu käytössä. Huomattuaan toimivansa omien arvojen vastaisesti voi aina pysähtyä ja palata taaksepäin. (Häkkinen 2021.)

4.4 Vahvuuksien ja tunteiden osuus elämään tyytyväisyydessä

Vahvuuksien ja tunteiden käsitteet kuuluvat Sisäiset voimavarat työhyvinvoinnin tukena MOOCin toisen tekijän mielenkiinnon kohteisiin ja vastuualueeseen ja niistä on laajemmin kerrottu hänen raportissaan (Kyllönen 2022). On kuitenkin hyödyllistä ja asiaankuuluvaa liittää ne

pääpiirteittäin myös tähän. Omien arvojen kirkastamisen lisäksi luonteen vahvuuksien tiedostamisella ja elämään tyytyväisyyden kokemuksella on yhteys.

Luonteen vahvuudet määritellään yksilön positiiviseksi piirteiksi, jotka heijastuvat ajatuksiin, tunteisiin ja käyttäytymiseen. Ne ovat yhteisiä kaikille ihmisille kulttuureista ja kansallisuuksista riippumatta, vaikka niissä näkyikin myös yksilöllisiä eroja. Positiivisen psykologian parissa on luotu käsitteistö Values in Action Inventory of Strengths (VIA) kuudesta yleismaailmallisesta hyveestä ja kahdestakymmenestä neljästä luonteenvahvuudesta. (Park, Peterson & Seligman 2004.)

Käsitteistön (VIA) mukaan hyveet ja niitä kuvastavat luonteenvahvuudet ovat:

1. Viisaus (uteliaisuus, luovuus, oppimisen ilo, arviointikyky, näkökulman vaihtamisen kyky)
2. Rohkeus (urheus, sinnikkyys, rehellisyys, into)
3. Inhimillisyys (rakkaus, ystävällisyys, sosiaalinen älykyys)
4. Oikeudenmukaisuus (yhteistyötaito, reiluus, johtajuus)
5. Kohtuus (anteeksiantamisen kyky, vaatimattomuus, harkitsevuus, itsehillintä)
6. Itsensä ylittäminen (kauneuden ja erinomaisuuden arvostus, kiitollisuus, toiveikkaus, huumorintaju, henkisyys)

Luonteen vahvuuksien tunnistaminen edesauttaa niiden hyödyntämistä omassa elämässä. Usein jo pelkällä tunnistamisella on merkitystä elämään tyytyväisyyden ja positiivisuuden vahvistumisen suhteen, koska siinä löytyy osa yksilön ainutlaatuisuudesta. Tunnistamisessa kiinnitetään tietoisesti huomio yksilön hyviin puoliin. VIA:n pohjalta laadittua vahvuustestiä voidaan käyttää tunnistamisen hyödyllisenä apuvälineenä läheisiltä ihmisiltä saadun palautteen rinnalla. Löytöneiden luonteenvahvuuksien käyttäminen myöhemmin eri yhteyksissä kasvattaa yksilön sitoutumista, innostumista sekä energisoi. Vaikka vahvuudet ovat suhteellisen pysyviä, niitä voi jatkossa myös tietoisesti muokata ja kehittää. (Nenonen 2020, 111-119.)

Luonteen vahvuuksien ollessa osa persoonan pysyviä ominaisuuksia, olemassa ovat myös jatkuvasti vaihtuvat tunteet. Pennosen (2021, 152) mukaan tunteet ovat lyhytkestoisia sisäisiä kokemuksia, joihin liittyy kehon reaktiot, toimintavalmius, tilannearvio ja tunneilmaisu. Lisäksi tunteille on tietoinen ja alitajuinen jaottelu ja niiden avulla on mahdollisuus kulkea menneen, nykyisyyden ja tulevan välillä. Tunteet myös mahdollistavat elämän kokemusten syntymistä ja antavat elämälle rikkautta ja merkityksellisyyttä.

Tunteet laukaisevat automaattisesti tunnereaktioita ja subjektiivisia tuntemuksia kehossa sympaattisten ja parasympaattisten hermoyhteyksien kautta. Näitä hengissä pysymiseen ja

toiminnan ohjaukseen liittyviä perustunteita ovat viha, pelko, inho, mielihyvä, suru ja hämmästyminen. Ne esiintyvät kaikissa kulttuureissa ja viestiminen esimerkiksi kasvojen ilmeillä ja äänitellä on hyvin samankaltaista. (Nummenmaa & Saarimäki 2019.)

Yksilölle on luonteenomaista hakeutua kohti sellaisia asioita ja tilanteita, joissa miellyttävät perustunteet, ilo, nautinto ja mielihyvä ovat läsnä. Sen sijaan epämiellyttävät tunteet kuten pelko, epävarmuus ja häpeä aiheuttavat tarpeen suuntautua pois päin niiden aiheuttajasta. Tämän toimintatavan seurauksena yksilö toistaa mieluiten toimintoja, jotka johtavat miellyttäviin ja siten palkitseviin tunteisiin. Tämä syy-seuraus ajattelu vahvistaa parhaimmillaan hyviä tapoja ja käytänteitä. Toisaalta hyvinvoinnille haitallinen asia tai hetkellinen mielihyvä ilman pidempikestoista miettimistä seuraamuksista, voi pysyä yllä yksilön toiminnoissa kyseisen mekanismin vuoksi. (Tevanlinna 2020, 236-240.)

Tevanlinnan (2020) mukaan edellä mainittuja toimintojakin voi kehittää tunnetaitoja oppimalla. Tunnetaitoihin liittyvän tunnesäätelyn avulla voi valita toimintatapansa sen sijaan että toimisi yksinomaan tunteiden ohjaamana. Kaikille tunteille annetaan tällöin tilaa, jolloin epämiellyttävätkin tunteet tulevat kuulluiksi ja hyväksytyiksi. Sillä tukahduttamalla tai vastustamalla tunteet eivät lakkaa olemasta vaan nousevat pintaan myöhemmin. Tunteita voi myös säädellä hengitysharjoituksilla, myönteisen sisäisen puheen avulla tai keskustelemalla niitä tuovista tilanteista ja asioista.

4.5 Vahvan motivaation ja resilienssin avulla työn imuun

Omien arvojen, vahvuuksien ja tunteiden parissa työskentely lisää itsetuntemusta. Kuten aiemmin on todettu arvojen ja vahvuuksien pohjalta laadittujen tavoitteiden laatiminen ja niiden mukaiset teot ovat yhteydessä hyväksi koettuun elämänlaatuun. Tässä luvussa käsitellään motivaation ja resilienssin osuutta yksilön hyvinvointiin liittyvän työn imun kontekstissa. Sisäiset voimavarat työhyvinvoinnin tukena MOOCissa mukana olevat motivaation ja resilienssin käsitteet ovat laajemmin esiteltynä toisen opiskelijan raportissa. Raportti ei ole vielä valmistunut, joten lähdeviite ei ole tässä yhteydessä mahdollinen.

Motivoitunut ja vastuuntuntoinen ovat mukaan hyvinvoivan työntekijän tuntomerkkejä. Tämän mahdollistumiseksi hyvinvoiva työntekijä voi hyödyntää vahvuuksiaan ja osaamistaan työssään. Hänen pitää tuntea työnsä tavoitteet ja saada tekemästään työstä palautetta. Hyvinvoivalla työntekijällä tulee olla mahdollisuus kokea työssään myös itsenäisyyttä ja yhteenkuuluvuutta sekä tuntea itsensä tarpeelliseksi, onnistua ja innostua, kokea työn imua. (Työterveyslaitos 2021.)

Työn imua kokiessaan tekeillä oleva työ tai tehtävä ikään kuin ”imee” työntekijän mukaansa tuottaen tälle tyydytystä. Työn imuun liitetyt termit; tarmokkuus, omistautuneisuus ja uppoutuneisuus selventävät käsitettä. Tarmokkuus viestii työn imussa olevan yksilön korkeasta energiatasosta ja henkisestä sietokyvystä. Omistautuneisuus taas liitetään vahvaan työhön sitoutuneisuuteen ja kokemukseen sen innostavuudesta, haasteellisuudesta ja merkityksellisyydestä. Työn imussa oleva on myös uppoutunut työhön täysin keskittyneenä ja syventyneenä. (Launonen, Kostamo & Marttinen 2017 46-47; Lyytinen 2021.)

Työn imun syntymiseen vaikuttaa vahvasti motivaatio, joka koostuu kaikista toiminnan ja aikomusten muodoista; energiasta, suunnasta ja sinnikkyydestä. Motivaatiolla on keskeinen vaikutus elämän valintoihin opiskelujen, ammatinvalinnan ja työuran suhteen auttaen yksilöä aktivoitumaan ja toimimaan. Omien motivaatiotekijöiden tunteminen on siten tärkeä toiminnan väline. (Pennonen 2021, 88-89.) Toimiessaan (tai aikoessaan toimia) motivoituneella yksilöllä on halu tehdä jotain ja hän on tavoitettaan kohtaan aktiivinen. Yksilön motivaatiota tarkasteltaessa oleellista onkin mihin se suuntautuu ei sen määrä, koska suuntautumisen taustalla ovat toiminnan aikaan saavat tekijät. (Launonen, Kostamo & Marttinen 2017, 37.)

Motivaation suuntautumisen taustalla olevat tekijät voidaan jakaa ulkoisiin ja sisäisiin syihin. Ulkoisen motivaation lähteinä ovat itsen ulkopuolelta tulevan toiminnan lopputulokset, kuten erilaiset palkkiot. Sisäinen motivaatio taas kumpuaa ihmisestä itsestään niiden asioiden tekemistä kohtaan, jotka yksilö kokee kiinnostaviksi tai jotka tuottavat hänelle mielihyvää. (Martela, 2015.)

Motivaatiotekijöiden tunnistamisen lisäksi työelämässä koettuun hyvinvointiin vaikuttaa yksilön kyky kohdata stressiin, joka saattaa ääripäässään laukaista traumoja tai mielenterveyden ongelmia. Resilienssi käsitteenä kuvaa tätä yksilön kykyä säilyttää identiteettinsä vastoinkäymisistä huolimatta sekä valmiutta palautua niistä. Resilienssi vaatii henkistä suorituskykyä, joka koostuu erilaisista toimintamalleista, taidoista, ominaisuuksista ja resursseista. Niiden avulla yksilö kykenee vastaamaan haasteisiin, palautumaan, oppimaan ja vahvistumaan. Vaikka resilienssin resurssit muodostuvat varhaislapsuudessa, se ei ole muuttumaton temperamenttinen piirre. (Hyvönen ym. 2019, 27-29.)

Fysiologisiin, psykologisiin sekä sosiaalisiin resilienssiresursseihin voi itse vaikuttaa. Fysiologiseen tilaan vaikuttavan liikunnan positiivinen yhteys hyvinvointiin on todettu kuten liikkumattomuuden ja masennuksenkin välinen yhteys. Psykkiseen tilaan vaikuttaa yksilön kyky kohdata todellisuus realistisesti, tarkoittamatta kuitenkaan epämiellyttävien asioiden hyväksymistä ilman toivoa paremmasta. Sosiaalisen tilaan vaikuttaa empatian ja yhteenkuuluvuuden tunteen

kokeminen, huolenpidon viestittäminen sekä luottamuksen, suvaitsevaisuuden ja avoimuuden kehittyminen. (Hyvönen ym. 2019, 29-31.)

Resilienssin psykologisia resursseja ovat myös oman elämän merkityksellisyyden ja arvojen selvyys. Niiden selvittäminen auttavat osaltaan ponnistamaan eteenpäin vaikeuksista. Erilaisten mentaalisten toimintamallien kuten mielikuvaharjoittelun oppiminen voi olla apuna syy- ja seuraussuhteiden ymmärtämisessä sekä tulevaisuuteen suuntaavien mielikuvien toteutumisessa. Myös optimisten ajattelutapa ja positiivisten tunteiden vahvistaminen itsessä synnyttävät toivoa ja tahdonvoimaa resilienssiä vaativien asioiden kohtaamisessa. (Hyvönen ym. 2019.)

5 Verkkokurssin kehittämisprosessi yhteiskehittämisen keinoin

Tässä luvussa kuvataan kehittämistehtävänä tehdyn Sisäiset voimavarat työhyvinvoinnin tukena MOOCin kehittämiseen liittyviä seikkoja varsinaista teknistä toteutusta lukuun ottamatta. Kehittämistehtävän tuotoksena syntynyt MOOC on tehty yhteiskehittämisen mahdollisuuksia hyödyntäen.

Yhteiskehittämisen termillä tarkoitetaan ihmisten välistä tavoitteellista yhteistyötä, jossa korostuu tasavertainen osallistuminen ilman hierarkiaa erilaiset mielipiteet hyväksyen. Yhteiskehittämistä voidaan toteuttaa missä tahansa fyysisessä tai virtuaalisessa yhteisössä. Kohteita kehittämiselle voivat olla tuotteet, palvelut tai toimintatavat. Yhteistä on tavoite ja kiinnostuksen kohde, jota kohti edetään pienten kokeilujen kautta. (Engström ym. 2020.)

Sisäiset voimavarat työhyvinvoinnin tukena MOOCin yhteiskehittämiseen on osallistunut kolme sosiaali- ja terveysalalla työskentelevää YAMK- tutkinnon opiskelijaa. Yksi MOOCin tekijöistä on jalkaterapeutti, toinen on sosionomi sekä kolmas sairaanhoitaja, ammatillinen opettaja ja tämän raportin kirjoittaja. Apua ja ideoita on saatu kolmen opiskelijan työryhmän ulkopuolelta Laurea ammattikorkeakoulun opettajilta, etenkin opinnäytetyötä ohjaavalta opettajalta sekä digiasiantuntijoilta.

Yhteistyölle on samantyyppisen koulutusohjan ja tutkintotavoitteisen opiskelun yhdistämänä ollut luontevasti tasavertaiset lähtökohdat. Yhteistyön on tehnyt tavoitteelliseksi kiinnostus samankaltaisiin asioihin ihmisen hyvinvointiin liittyen sekä luonnollisestikin opinnäytetyö siinä mahdollistamassa YAMK- tutkinnon suorittamisen kokonaisuudessaan.

Kehittäminen toimintana on tapahtunut ainoastaan verkkoyhteistyönä. Tähän työskentelytavan valintaan on vaikuttanut tekijöiden asuminen eri paikkakunnilla sekä opiskelujen keskittyminen koronapandemian aikaan. Työn tekeminen ei ole erityisesti vaatinut fyysistä yhdessäoloa ja on myös antanut autenttisen kokemuksen pelkästään verkossa toteutetusta toiminnasta, jollaisena myös kehittämistehtävän tuotos Sisäiset voimavarat työhyvinvoinnin tukena MOOC toimii. Yhteistyö kolmen tekijän kesken on tapahtunut sovittujen kokoontumisaikojen puitteissa ja puhelimen viestisovellusten avulla. Kokoontumisten väliajat ovat olleet yksin työstämisen aikaa.

Kehittämistehtävän valmiiksi saattaminen on ollut prosessinomainen alkaen lähtökohdista ja päättyen valmiin tuotoksen esittelyyn raportissa. Aiheen valintaan on vaikuttanut kiinnostus tekijöihin, jotka vaikuttavat sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien työssä jaksamiseen ja siihen sitoutumiseen. Oma kokemus samantyyppisistä asioista on tehnyt aiheesta erityisen merkittävän. Ajatus aiheen työstämisestä kehittämistehtävänä MOOCin muodossa on antanut mahdollisuuden oman verkko-osaamisen kehittämiseen.

Kehittämistehtävä on eriytetty kolmeksi erilliseksi työksi raportoinnin osalta. Tällä päätöksellä on annettu mahdollisuus tehdä varsinainen kehittämistyö yhdessä mutta vapauttaa raportin tekemiseen kuuluva aika kunkin tekijän opintoihin ja elämäntilanteeseen sopivaksi. Lisäksi päätös on antanut jokaiselle tekijälle mahdollisuuden keskittyä juuri itselle mieluisimpiin aiheisiin sekä tarkastella aihetta haluamassaan kontekstissa. Lisäksi työn raportissa selvitetty tietoperusta ei kolmen raportin ratkaisulla ole paisunut mahdottomiin mittoihin ja on siten mielenkiintoisempaa ja kevyempää luettavaa.

MOOCin aihepiiri sisäisiin voimavaroihin ja työhyvinvointiin liittyen on jaettu tekijöiden kiinnostuksen mukaan. Kolmeksi osa-alueeksi eli kurssialustalla moduuleiksi ovat valikoituneet merkityksellisyydestä ja arvoista koostuva kokonaisuus, vahvuuksien ja tunteiden osa-alue sekä motivaatiosta ja resilienssistä kertova osuus. Kukin MOOCin tekijöistä on perehtynyt omaan aihealueeseensa ja poiminut tietoperustaan asioita tutkimuksista ja kirjallisuudesta. Tässä raportissa on keskitytty erityisesti arvojen ja merkityksellisyyden kokonaisuuteen.

Tietoperustan muotouduttua pääpiirteittäin on alkanut tutkimusmatka verkko-oppimisen maailmaan. Verkkokurssi on päätetty laatia täysin verkossa tapahtuvan toiminnan mahdollistajaksi, jolloin eteneminen kurssilla tapahtuu itseopiskellen. Perusteena tälle valinnalle on ollut, ettei kukaan tekijöistä työskentele Laureassa, eikä siten voi ottaa vastuulleen monimuotoisella verkkokurssilla tapahtuvaa ohjausta tai vuorovaikutusta. Tämän takia verkkokurssin muodoksi on valittu MOOC, kaikille avoin itseohjautuva verkkokurssi. Luontevin valinta MOOCin alustaksi on ollut Canvas. Kyseinen verkkoalusta on ollut Laurean valinta verkkokursseilleen jo parin vuoden ajan ja siten myös tullut tutuksi tekijöille YAMK-opintojen kautta. Canvasia käyttämällä myös Laurealle on annettu mahdollisuus hyödyntää verkkokurssia tarpeen mukaan.

Kurssin laajuuden arviointi on tehty yhdessä opettajien kanssa. Alkuperäisenä aikomuksena oli tehdä MOOCista yhden tai kahden opintopisteen laajuinen. Lopulliseksi laajuudeksi on sittemmin muotoutunut kaksi opintopistettä. MOOCista on ollut tarkoitus tehdä rakenteeltaan kevyt sekä visuaalisesti näyttävä ja siten nimensä mukaisesti kurssin suorittajan voimavaroja tukeva kokonaisuus. MOOCin on haluttu painottuvan itsetutkiskeluun ja mahdollisten tehtävien olevan linkittyneinä osallistujan arjen toimintaympäristöön.

Tarkasti harkitulla verkkomateriaalilla on yhteys motivoituneeseen verkko- opiskeluun. Opiskelijoiden sitouttaminen verkko- oppimisen prosessiin vaatii opiskelumateriaalilta erityisen paljon, koska kasvokkainen vuorovaikutus on vähäistä tai puuttuu kokonaan. Materiaalin tulee siten olla joustavaa ja sisällöltään interaktiivista monipuolisten aktiviteettien ja tehtävien muodossa. Lisäksi verkkomateriaalissa on huomioitava esteettömyyden vaatimuksia eli helppokäyttöisyyttä ja sisällön helppoa ymmärrettävyyttä. (Leinonen 2020, 58-59; Harjunen & Huhtinen 2020, 8-9.)

Verkkoalustalle on liitetty tekstiä, kuvia ja videoita etenkin aihepiireistä kertoviin teoriaosuuksiin. Opiskelijan mielenkiinnon säilyttämiseksi ja opitun syventämiseksi alustalle on integroitu myös interaktiivisia tehtäviä, jotka on luotu H5P- työkalujen avulla (H5P verkkosivut 2022). Tehtävien onnistuneeseen muotoon saattamiseksi on saatu Laurean digitaalisesta tuesta opastusta yhteisissä palavereissa sekä verkkomateriaalin avulla. Vuorovaikutuksellisuus kurssille osallistujien kesken on huomioitu verkkokeskustelualueilla. Esteettömyyden vaatimuksia on täytetty ruudunlukuohjelman lisäksi antamalla osallistujalle mahdollisuus kuuntelemiseen pidemmällä lukemista vaativilla osuuksilla.

6 Verkkokurssin rakenne valmiissa tuotoksessa

Tämän luvun tarkoituksena on tarkastella objektiivisesti kehittämistehtävän tuotoksena syntyneitä MOOCia ja toteutukseen liittyneitä teknisiä ratkaisuja. Painotus tässä raportissa on tekijän aiheen mukaan merkityksellisyyttä ja arvoja koskevan osa-alueen esittelyssä. Tässä luvussa esitellään tuotoksen yhteiset osat, mutta kaksi muuta MOOCin tekijää esittelevät omien vastualueidensa lopputulokset laajemmin omissa raporteissaan.

MOOC on jaettu aloitussivun lisäksi orientaatioon ja kolmeen moduuliin. Aloitussivu esittelee MOOCin tavoitteen sekä rakenteen pääpiirteittäin. Ensimmäinen osa on nimeltään orientaatio ja se antaa ohjeet kurssin suorittamiseen sekä johdattelee opintoihin. Orientaatiossa esitellään myös MOOCin tekijät ja sieltä on saatavilla sisällössä käytetty lähdemateriaali. Varsinaiset opiskelamiseen tarkoitetut moduulit ovat Arvot merkityksellisemmän elämän perustana, Vahvuudet ja tunteet osana työhyvinvointia sekä Työhön vaikuttaminen ja työn kuormittavuuden hallinta.

Voimavaraistava työhyvinvointi MOOC



[Orientaatio](#)

[Moduuli 1](#) | [Moduuli 2](#) | [Moduuli 3](#)

Tervetuloa Sisäiset voimavarat työhyvinvoinnin tukena MOOCille!

Tämä MOOC (Massive Open Online Course) on suunnattu sosiaali- ja terveysalan toimijoille. Itseopiskeltavan verkkokurssin tavoitteena on lisätä osallistujien henkisiä voimavaroja ja vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin. Sisäiset voimavarat työhyvinvoinnin tukena -MOOC pyrkii tarjoamaan työvälineitä itsetuntemuksen kehittämiseen ja tietoa työhyvinvoinnin eri osa-alueista.

Aloita kurssin suorittaminen **Orientaatio**-moduulista, jonka tarkasteltuaasi pääset siirtymään moduulien 1, 2 ja 3 pariin. Moduuleissa voit edetä kurssin sisällä aiheesta toiseen klikkaamalla sivun alareunan "Edellinen" ja "Seuraava"-painikkeita. Vaihtoehtoisesti voit myös klikata vasemman laidan "Moduulit"-painiketta, jolloin pääset näkemään koko verkkokurssin sisällön ja sisältöön tutustuminen on mahdollista haluamassasi järjestyksessä.

Suosittellemme kurssin suorittamiseen tietokonetta (suositellut selaimet Chrome, Firefox, Safari ja Edge), mutta suorittaminen onnistuu myös mobiililaitteella. Käyttäessäsi mobiililaitetta kurssin suorittamiseen, kannattaa kirjautua Canvasin selaimen kautta. Canvas-sovelluksella tekstejä ja kuvia ei saa suurennettua. Tarvitset lisäksi tehtävien tekoa varten kynän ja paperia.

Tämän opinon ovat laatineet Laurea Ammattikorkeakoulun Voimavaraistavien työtapojen johtaminen ja kehittäminen sosiaali- ja terveysalalla YAMK -opiskelijat Laura Kyllönen, Heli Rantala ja Kukka-Maria Muurman.

Kuvio 2: MOOCin aloitussivu (Verkkosieppaus MOOCista 31.10.2022.)

Johdanto opintoon



Sisäliset voimavarat työhyvinvoinnin tukena - verkkokurssilla työskentelet itseohjautuvasti.

Verkkokurssi koostuu moduuleista:

Orientaatio-moduulissa saat ohjeita opintojen läpikäymiseen sekä Canvas -alustan käyttöön. Lisäksi löydät moduulista tekijöiden esittelyt ja kurssin aiheisiin liittyvää kirjallisuutta.

1. Moduuli: Arvet merkityksellömmän elämän perustana -moduulissa lähdet ymmärtämään merkityksellistä elämistä. Kytkeet omaksumasi tiedon elämääsi kartoittamalla itsellesi tärkeitä asioita ja henkilökohtaisia arvoja. Voit myös liittää nämä löytämäsi tärkeät asiat ja arvot osaksi arkeasi pienten tavoitteiden muodossa. Lisäksi voit jakaa ajatuksiasi muiden kurssille osallistuneiden kanssa. Tässä kaikessa sinua auttaa moduulissa olevien yksinkertaisten tehtävien tekeminen sekä keskustelualueelle kirjoittaminen.
2. Moduuli: Vahvuudet ja tunteet työhyvinvoinnin tukena -moduulissa pääset tutustumaan tarkemmin itseesi omien vahuuksiesi kautta sekä perehdyt lyhyesti tunteiden merkitykseen. Pohdintatyön kautta opit, miten voit hyödyntää omia vahuuksiasi ja sitä kautta vahvistaa omaa hyvinvointiasi ja lopuksi teet tunteiden merkitystä käsittelevän lyhyen testin vastaten lukonasi pisteellä. Moduulin lopusta löytyy keskustelualue, johon toivomme sinun kirjoittavan välitehtävän sujumisesta, mutta alustalle voit kirjoittaa muutakin aiheeseen liittyvää.
3. Moduuli: Työhön vaikuttaminen ja työn kuormittavuuden hallinta -moduulissa opit työn tekemiseen vaikuttavista tekijöistä kuten motivaatiosta ja työn imusta. Moduuli antaa lähtökohdat oman työn kuormittavuuden hallintaan. Pohdintatehtävien avulla voit huomata, miten voit itse vaikuttaa työhyvinvointiin positiivisesti. Lopussa on keskustelualue, jossa voit jakaa onnistumistasi ja oivalluksiasi kurssin ja moduulin vaiheista.
4. Moduuli sisältää Enkin palautekyselyn, johon toivomme kaikkien kurssia kokeilevien vastaavan.

HUOM! Etäin ja keskustelualustalle tietoa, josta päikö- tai henkilötietoja voisi tunnistaa!

Kuvio 3: Orientaatio (Verkkosieppaus MOOCista 31.10.2022.)

Tuotoksen toisen tekijän luomaa Vahvuudet ja tunteet osana työhyvinvointia- moduulia on esitelly ensiksi omassa orientaatiiossaan, seuraavaksi on keskitytty hyveistä ja vahvuuksista kertovan teorian esittelyyn ja käytännöllistämiseen H5P- tehtävän avulla. Vahvuudet työhyvinvoinnin tukena- osiossa on oppimista syventämässä myös tehtävä. Lisäksi mukana moduulissa on testi tunteista, jota edeltää Tunteet ja työ- niminen teoriaosuus. Moduulin päättää kaikille kurssilaisille avoin keskustelualue.

Viimeinen moduuli, joka on niin ikään tuotoksen toisen tekijän käden jälkeä, on nimeltään Työhön vaikuttaminen ja työn kuormittavuuden hallinta. Moduuli on keskittynyt tekijöihin, joilla on yhteys mielekkääksi koettuun työhön. Ensimmäisillä sivuilla on käsitelty työhyvinvointia yleisesti psykologinen turvallisuus mukaan lukien. Aiheesta on tuotettu kirjallista teoriatietoa, jota on elävöitetty tekstin ohessa videoilla ja tehtävillä. Seuraavilla sivuilla aiheina on muun muassa motivaatio, resilienssi ja työnimi. Työn kuormittavuuden hallinta ja stressistä palautumisen- sivut antavat vinkkejä, joilla edellä mainittuja pääkäsitteitä voi omassa elämässään työstää. Tähän liittyen on mahdollista tehdä tehtäviä ja erilaisia harjoituksia. Moduulin lopuksi kurssille osallistujat voivat jakaa ajatuksiaan keskustelualueella.

Tässä raportissa on keskitytty kuvaamaan moduulia Arvot merkityksellisemmän elämän perustana. Tervetuloitotuksen on tarkoitus kertoa olennaisin tämän moduulin sisällöstä. Tervetuloitotuksessa moduulin sanotaan antavan mahdollisuuden tutustua merkityksellisyyden ja arvojen käsitteisiin. Moduulin sisällön avulla osallistujan on tarkoitus kartoittaa itselleen tärkeitä asioita ja saada selville omia arvojaan. Moduulin esittelyssä kerrotaan myös sosiaalisen ulottuvuuden mahdollisuudesta verkkokeskustelualueella. Moduulin ensimmäiseksi kuvaksi valittu, kadulla seisova tyhjä nojatuoli kuvaa sitä, että kaiken kiireen keskellä on toisinaan tarpeellista pysähtyä olennaisimman äärelle.

Tervetuloa moduuliin 1

Tässä moduulissa sinulla on mahdollisuus.

Tutustua näkemysin merkityksellisyydestä ja arvoista. Kartoittaa itsellesi tärkeitä asioita ja henkilökohtaisia arvoja sekä liittämään niitä arkielämäsi erilaisten tehtävien avulla. Jaat myös halutessasi ajatuksia muiden osallistujien kanssa keskustelualueella.



Kuvio 4: Tervetuloa moduuliin 1 (Verkkosieppaus MOOCista 22.10.2022.)

Seuraavan sivun pääkuvaksi on valittu pienet vaaleanvihreät taimet, jotka versovat mullasta. Kuvan taimien tarkoitus on symboloida henkisen kasvun alkamista. Kuvan alapuolelle valittu merkityksellisyydestä kertova teksti esittelee Decin ja Ryanin itsemäärämisteoriaan sisältyvät autonomian, kyvykkyyden ja yhteenkuuluvuuden käsitteet täydennettynä Martelan hyvántahtoisuuden määritelmällä. (Kuva 2). Sivulla on myös tarkasteltu tätä neljään osa-alueeseen pohjautuvaa näkemystä merkityksellisestä elämästä Martelan videon avulla. (Kuva 3). Järvi-lehdon video on tarkoitettu linkittämään merkityksellisyyden käsite työelämään. (Kuva 4). Videoiden tarkoitus on elävöittää sisältöä ja motivoida osallistujaa. Videoiden esiintyjiksi valitut Martela ja Järvillehto ovat sekä valovoimaisia esiintyjä että taitavia tieteen popularisoijia.

1.1 Merkityksellisyys



Psykologissa merkityksellisyydellä tarkoitetaan kaikkea sitä, mikä tuo merkitystä yksilön elämään. Tällöin merkityksellisyyttä ei pohdita filosofisen ja uskonnollisen "mikä on elämän tarkoitus" -kysymyksen mittakaavassa. Sen sijaan merkityksellinen elämä nähdään amannäköiseksi koostumukseksi henkilökohtaisia ajatuksia, tunteita ja tekoja, jotka ovat itselle tärkeitä.

Frank Martelan mukaan "Elämän merkitys on tehdä itselleen merkityksellisiä asioita siten, että lakkee itsestään merkityksellisen muille ihmisille". Hän kokosi elämän merkityksellisyyden määrittelemään **Edward Deolin** ja **Richard Ryanin** itsensäärimisteorian kolme elementtiä, autonomian, kyvykkyyden ja yhteenkuuluvuuden tarpeet sekä omien tutkimuksiensa pohjalta syntyneen hyväntehtoisuuden tarpeen.

Autonomialle tarkoitetaan yksilön mahdollisuutta tehdä itseään kiinnostavia asioita sekä ilmaista niiden kautta itseään.

Kyvykkyys sen sijaan on yksilön tunnetta elämänhallinnasta, luottamista omiin kykyihin ja pyrkimyskin saavuttaa tavoitteensa sekä hoitaa asioita, jotka hänelle on uskottu.

Yhteenkuuluvuus ihmisten välillä on yhteys toisiin, haista välttämisen sekä välttämisen kohteena oleminen.

Hyväntehtoisuudelle tarkoitetaan yksilön halua tehdä hyvää ja vaikuttaa myönteisellä tavalla toisten ihmisten elämään, yhteiskuntaan ja maailmaan.

Suoraavalle videolle kuulet lisää Frank Martelan ajatuksia merkityksellisyydestä.



Työn osuutta hyväksi koetussa elämässä ei voi vähätellä, sillä se on läsnäollessa tärkein merkityksellisyyttä tuova asia ihmissuhteiden rinnalla. Toisille työ on vain työtä, joka mahdollistaa laskujen maksamisen. Toisille se on ura, jossa on mahdollisuus kehittyä ja edetä. Jotkut taas (tai edellä mainittujen lisäksi) näkevät työssä merkitykselliseksi. Merkitykselliseksi koettu työ ei ole kultaakaan synonyymiä kutsumukselle tai intohimolle, vaikka ne voivat myös sisältyä siihen.

Työn merkityksellisyyden kokemus syntyy mahdollisuudesta toteuttaa itseään sekä vaikuttaa maailmaan. Toteuttaessaan työssään itsellään, voi tehdä omalla persoonallaan intohimollisesti arvoista työtä ja käyttää sitä vahvuksiensa ja taitojensa. Maailmaan voi vaikuttaa siten työllään ja saada aikaan hyvää omalla ainutlaatuisella tekemisellään.

Kuvio 5: Merkityksellisyys 1 (Verkkosieppaus MOOCista 22.10.2022.)

Seuraavalla videolla kuulet Lauri Järvelhön määritteämän työn merkityksellisyydestä



Kinnostamme merkityksellisyydestä usein sinä vaiheessa, kun siitä on jostain syystä puoletta omassa elämässä. Kriisi ja sitä mahdollisesti seuraava kärsimys voi olla oman elämän merkityksellisyyttä kirkastava asia, mutta merkityksellisen elämän pohdinnalle on hyvä antaa tilaa ilman kriisiäkin. Merkitykselliseksi koetulla elämällä on selkeä yhteys hyvinvointiin ilman edeltävää pahoinvointia. Omannäköistä elämää elävä on tyytyväisempi ja kokee enemmän positiivisia tunteita ja toivoa. Merkityksellisyyden puutteella on puolestaan yhteys uupumiseen ja mielenrauhan häiriöihin. Itsetuntemustaan kehittämällä ja omaa ymmärrystään laajentamalla on mahdollisuus saada selville itselle merkityksellisiä asioita. Se ei kuitenkaan ole välttämättä helppo tehtävä. Sitä huolimatta on tärkeää löytää omanlainen tapa toteuttaa itseä ja sen kautta kyistä palvelemaan muita. **Viktor Frankl** onkin sanonut, että "ihmiselle tärkeintä ei ole mielihyvän saavuttaminen tai kivun välttäminen, vaan pikemminkin merkityksen näkeminen omassa elämässä".

Kuvio 6: Merkityksellisyys 2 (Verkkosieppaus MOOCista 22.10.2022.)

Moduulin seuraavalle sivulle on laadittu merkityksellisyyteen liittyvä tehtävä, jonka perustana on tarina suurista kivistä. (Kuva 5). Tarinaan liittyvässä tehtävässä laitetaan purkkiin itselle tärkeiksi koettuja asioita, joita arvotetaan jättämällä sinne ainoastaan kolme kaikkein tärkeintä asiaa. Tehtävä on rakennettu H5P- työkalua apuna käyttäen. (Kuva 6).

1.2 Elämäni merkitykselliset asiat

Suuret kivet

Täällä professoria pyydettiin pitämään luento tehoakasta ajankäytöstä rytmille suurten yritysten johtajia. Seisossaan tuon asiantuntijaryhmän edessä, tarkastellen jokaista osallistujaa professori sanoi: "Teemme pian näin demonstraation."

Hän otti repustaan suuren kiveä ja asetti sen eteenpäin pöydälle. Sitten hän otti esille tennis pallon kokoluokan kiviä, laittaen ne pöydän yläpuolelle. Kun purkki oli täynnä esillä sinne olisi enää voimut leikkä ystäväin kiviä, professori katsoi yleisöään ja kysyi: "Onko purkki nyt täynnä?"

Ryhmä vastasi yhteen äänellä: "Ei!"

Ohjattujen muutaman sekunnin professori kysyi: "Oletatko olevan varma?" Sen sanottuaan hän kumartui suostuaan ja nosti repustaan pienemmän kiveä, joka oli täynnä kiveä. Hän kaatoi suuren vanaveden kiven päälle ravistellen hiukan suurta purkkia, jolloin sora väli kiveen lomaan, avoin purkin pohjalle ästi. Sitten professori kysyi jälleen: "Onko purkki nyt miekkomme täynnä?"

Hänen kuulajilleen alkoi väljeta leikin jooni, ja yksi heistä vastasi: "Luultavasti ei."

"Hyvä!" professori sanoi kumartuen taas, hän otti esille pikkuurteen raudan, joka oli täynnä hiekkaa. Kun hän kaatoi hiekan suuren purkkiin, se väli suurien kiven ja sora jättämisen rakosin. Jälleen hän kysyi: "Onko purkki nyt täynnä?"

TÄÄ kerran yleisö vastasi epämääräisesti: "Ei!"

"Hyvä!" professori sanoi ottaan kannun veden, jolla täytti suuren purkin ääriin myöten. Sitten hän katsoi kuulajiaan ja kysyi: "Mikä on totuus, jonka tämä testi meille opettaa?"

Yksi innokas kuulija vastasi: "Se osoittaa meille, että silloinkin kun kalenterimme on täpötyynä, voimme aina laittaa sinne vielä yhden kokoväen."

"Ei!" professori sanoi hämään pettyneenä. "Ei se ole vastaus, jota etsin. Totuus, jonka opimme, on seuraava: Jos ommet laita suuria kiviä purkkiin ensin, emme saa mitään sinne enää laittaa."

Selkeä omissi täydellinen hiekkas.

Professori sanoi: "Miksi ovat nämä suuria kiviä teidän elämässänne? Terveys? Perhe? Ystävä? Uskemien toteuttaminen? Asiat joiista pidät? Opiskeleminen? Tai jokin muuta? Täytyy vain laittaa nämä kivet purkkiin ensin. Jos laitamme ensin sora ja hiekan, täytämme elämämme peikkä pikkukivillä, eikä meillä jää aikaa todella tärkeille asioille. Riittääkö sinulle kysyä esitänne, mikä ovat elämäni suuret kivet. Ja tähtäks se suurin kivi?"

Kuvio 7: Elämäni merkitykselliset asiat 1 (Verkkosieppaus MOOCista 22.10.2022.)

Tee seuraavaksi tehtävä

1. Lue tai kuuntele yllä oleva tarina nimeltään Suuret kivet.
2. Tee sen jälkeen alla oleva tehtävä, joka koostuu purkista ja sen vieressä olevista "kivistä" eli sanoista jotka kuvaavat elämässä merkitykselliseksi koettuja asioita. Raahaa sinulle tärkeitä "kiviä" purkkiin pitämällä pohjassa hiiren vasemmanpuoleista painiketta.

Voit valita ensin vaikkapa 10 asiaa ja poistaa niitä yksi kerrallaan purkista, kunnes jäljellä on **5 tärkeintä!** Älä välitä Submit-painikkeen tuottamista pisteistä! Voit tehdä tehtävän useaan kertaan painamalla Retry-painiketta.

Kirjoita 3 tärkeintä asiaa itsellesi muistini!

✎ Edit
📄 Report

ELÄMÄNI MERKITYKSELLISET ASIAT

rehellisyys	rakkaus	ahkeruus	luovuus
valta	perhe	vastuuntunto	luottamus
uskollisuus	kiitollisuus		luonto
itsekunnioitus	toisten auttaminen		anteekelelanto
terveys			kauneus
hyvät ihmisuhteet	nöyryys	innostus	ystävällisyys
hyväksyntä	henkinen hyvinvointi	itseensä toteuttaminen	työssä menestyminen
menesty			vauraus
			rohkeus



Kuvio 8: Elämäni merkitykselliset asiat 2 (Verkkosieppaus MOOCista 22.10.2022.)



Edelliset sivulla valittu elämäni kolme merkityksellistä asiaa. Nämä asiat ovat sisänsrakennettuna henkilökohtaisiin arvoihin, merkitykselliseksi koettua elämän selkeäragaksi. Henkilökohtaiset arvot ohjaavat päätöksiä ja antavat elämälle suuntaa. Oman arvojen kanssa työskenteleminen ja niiden kiristäminen auttavat kohti omannäköistä elämää.

Arvot ovat erinäisiä asioita, jotka voidaan ottaa tarkoituksellisesti kohti valittua suuntaa. Nämä asioita ottamalla muodostuu mielekäs roitti kaikoa. Arvot ovat myös verratavissa kompassin, sillä ne osoittavat valittuja suuntia ohjaamalla kohti mielekkäiksi koettua elämää.

Ennen kaikkea arvot kertovat, mikä ihmiselle on tärkeää ja mistä hän välittää. Arvojen avulla voi näyttää myös milloista elämästä haluaa elää, miten käyttää aikansa tai millälaisen haluaa olla suhteissa muihin ihmisiin ja työhön. Arvot ovat melko pysyviä, ehkäpä vaihdut hetken miettimisestä tai riipu kulttuuristaakin mielestä.

Arvot ovat lisäksi valintoja. Jatkuvasti tehdyt samantyyppiset valinnat kertovat yksilön arvoista ja niiden järjestyksestä. Toisaalta arvojen järjestykseen voi vaikuttaa myös elämäntilanteen muuttuminen, uuteen ympäristöön siirtyminen tai äkillinen kriisi.

Arvot ovat eri asia kuin tavoitteet. Tavoitteet on asia, joka pyritään saavuttamaan tulevaisuudessa ja sen tieksi voi olla monia esteitä. Arvot sen sijaan sijoittuvat nykyhetkeen ja ovat koko ajan läsnä, tui tavoitteet saavutetuksi tai ei.

Arvot eivät ole myöskään toiveita, joissa odotetaan jotakin toisilta. Arvoa toteutetaan käytännössä ja tehdään sen mukaisia tekoja, riippumatta siitä miten tekoihin vastataan.

Arvot eivät ole tunteitakaan. Tunteita ei voi valita, mutta arvojen mukaiset teot voi. Aina arvojen mukainen elämä ei ole tunteiden kanssa sopuisuudessa. Arvojen mukainen elämä tarkoittaa vaatii uskollisuutta.

Shalom H. Schwartz kehitti 1990-luvulla arvoteorian. Arvoteoria perustuu yli 20 maassa tehtyihin tutkimuksiin arvojen universaalista rakenteesta ja sisällöstä. Schwartz kuvaa löydetty kymmenen arvoa arvokehän avulla. Arvokehästä sijaitsevat paitsi arvot, mutta se myös havainnollistaa arvojen keskinäisiä suhteita. Arvoteoria sisältää myös jokaiselle arvoille laaditun määrittelyn sen sisällöstä.

Arvokehän samalla puolella olevat arvot täydentävät toisiaan ja vastakkaisilla puolilla olevat ovat puolestaan keskenään ristiriidassa. Esimerkiksi suorittaminen ja valta täydentävät toisiaan. Valtaa tärkeinä pitävä on todennäköisesti myös suorittamista arvostava. Sen sijaan virikkeisyys ja perinteet ovat sijoittuneet arvokehän vastakkaisille puolille. Perinteiden edellyttämien tapojen noudattaja ei voi tavoitella jatkuvasti virikkeisyyden vaatimia uusia asioita. Arvokehä tiivistääkin kaksi ihmisten toiminnassa näkyvää asiaa: Oman itsen ollessa keskiössä jaa vähemmän tilaa muiden huomiointiin ja halutessa kokoa uutta ei voida säilyttää kaikkea vanhaa.

Kuvio 9: Arvot 1 (Verkkosieppaus MOOCista 31.10.2022.)

Aiemman merkityksellisyyttä käsittelevän sivun ja tehtävän tarkoituksena on ollut valmistaa kurssille osallistujaa seuraavalta sivulta alkavien arvojen sisältöön. Pääkuvaksi (Kuva 7) on valittu vaakakuvaamaan arvotyöskentelyssä tarvittavaa puntarointia itselle tärkeistä asioista, joiden olisi tarkoitus painaa vaakakupissa eniten. Schwarzin arvoteorian ja arvokäsitteen esittelyn on tarkoitus antaa arvokasta teoriatietoa. Arvoteoriaa on havainnollistettu myös piirroskuvalla. Sivulla oleva arvoteorian käytännöllistävä tehtävä on tällä kertaa arvotesti, joka on linkittyneenä Helsingin Sanomien sivuille. (Kuva 8).



Tee seuraavaksi tehtävä

1. Aloita klikkaamalla alla olevaa linkkiä ja tee Schwarzin arvoteoriaan pohjautuva nopea arvotesti. Arvotesti tuottaa arvokessä luettelut arvot tärkeysjärjestyksessä. Lisäksi koosteesta näkyy tulos suhteutettuna keskimääriseen suomalaisen tärkeysjärjestykseen. Vaihda arvotestissä 3 eniten pisteitä saanutta ydinarvoasi. Kirjoita ne muistiin!

Arvotesti es.

Kuvio 10: Arvot 2 (Verkkosieppaus MOOCista 31.10.2022.)

Parhainkaan teoria ei ole kuitenkaan mitään, ellei sitä käytännöllistetä elävään elämään. Seuraava sivu kokoaa purkkiin laitettujen merkityksellisiksi koettujen asioiden ja arvotestin tulokset. Osallistujaa on aiemmin kehoitettu kirjaamaan nämä asiat itselle muistiin. Sivulla olevalla tehtävällä on pyritty antamaan suuntaviivoja pidempijaksoiselle työskentelylle tärkeiden asioiden ja arvojen parissa. Kyseiset asiat ovat pitkällistä pohdiskelua vaativia ja niiden seuraukset saattavat näkyä arjessa vasta aikojen saatossa. Sivun kuvana on kämmenillä lepäävä-rykelmä valkoisia kukkia. Alun kuva versovista iduista on saanut muodon, jota voi omilla kämmenillään vaalia tai musertaa.

1.4 Arvojeni mukaiset teot



Aukski laitoit purkkiin elämäsi merkityksellisiä asioita. Lopuksi teit arvotestin.

Teot joka päivä lukuisia valintoja ja jokainen niistä perustuu arvoihin. Teot ovat niitä yksittäisiä valintoja ja pieniä askelaita, jotka toteuttavat arvojesi. On eri asia puhua arvoista kuin toimia niiden mukaan.

Omien arvojen toteuttaminen vaatii usein uhrauksia ja priorisointia tärkeiden ja vähemmän tärkeiden asioiden välillä. Se vaatii myös rohkeutta tarttua asioihin, vaikka joutuisi kulkemaan vastavirtaan. Elämä tuntuu kuitenkin mielekkäämmältä ja elämisen arvokkaalta, kun elää käyttäen omien arvojen mukaan.

Seuraavaksi voit pohtia, elätkö arvovalintojesi ohjaamana. Perhe voi olla sinulle yksi kolmesta tärkeimmästä asiasta ja yhtenä arvonasä saattaa olla myös läheisistä huolehtiminen. Mutta miten se näkyy arjessasi? Tuletko ajoissa töistä perheen pariin? Vietätkö läheisten kanssa yhteistä aikaa? Tiedätkö, mitä läheisillesi oikeasti kuuluu?

Voit miettiä valintojasi myös suhteessa työpaikkaasi. Vastaavatko arvosi ammatilliasi arvoja ja eettisiä ohjeita? Entä vastaavatko arvosi työpaikkasi arvoja? Näkyvätkö arvot työn arjessa? Voisiko toimia työpaikassa omien arvojesi mukaisesti?

Tee seuraavaksi tehtävä

1. Jaa vaakasuoraan asetettu paperi viivoilla kolmeen pystysuoraan sarakkeeseen.
2. Kirjoita vasemmassa laidassa olevaan ensimmäiseen sarakkeeseen allekirjoittamasi kolme ydinarvoa.
3. Kirjoita seuraavaan sarakkeeseen jokaisen ydinarvon viereen yksi teko, jolla toteutat arvoa tässä hetkessä.
4. Kirjoita jokaisen läheisellesi teon viereen uusi teko, jolla voit lisätä kyseisen arvon toteutumista.
5. Laista saman tien kalenteriäsi ajankohdat, jolloin uudet teot mahdollistuvat.

Kuvio 11: Arvojeni mukaiset teot (Verkkosieppaus MOOCista 31.10.2022.)

Arvot merkityksellisemmän elämän perustana -moduulin keskustelualue

Kaikki ositt



Onniteltu! Olet saanut päättökseen verkkokurssin ensimmäisen moduulin.

Tälle keskustelualueelle voit kirjoittaa moduulin sisällön tuottamia ajatuksiasi. Tarkoituksena on myös kommentoida toisten kirjoituksia ja synnyttää keskustelua.

Voit kirjoittaa ajatuksiasi esimerkiksi edellisellä sivulla olevien kysymysten avulla. Tässä ne vielä kertaukseksi:

Miten arvot näkyvät arjessasi läheisten kanssa? Tuletko ajoissa töistä perheen pariin? Vietätkö läheisten kanssa yhteistä aikaa? Tiedätkö mitä läheisillesi oikeasti kuuluu?

Voit miettiä valintojasi myös suhteessa työpaikkaasi. Vastaavatko arvosi ammatilliasi arvoja ja eettisiä ohjeita? Entä vastaavatko arvosi työpaikkasi arvoja? Näkyvätkö arvot työn arjessa? Voisiko toimia työpaikassa omien arvojesi mukaisesti?

Kuvio 12: Keskustelualue (Verkkosieppaus MOOCista 31.10.2022.)

Arvot merkityksellisemmän elämän perustana- moduulin viimeisen sivun kuva on purkista, josta kaatuu vettä ja veden virrassa liukuu ihminen. Kuvan alla olevan keskustelualueen tarkoituksena on antaa kurssin osallistujille mahdollisuus ”kaataa” kokemuksiaan aiheesta toisille apukysymysten avulla.

7 Verkkokurssin arviointi pilotoinnin avulla

Sisäiset voimavarat työhyvinvoinnin tukena MOOCista on haettu ja saatu palautetta Laurean opettajilta ja digiasiantuntijoilta prosessin eri vaiheissa. Lisäksi verkkokurssin ensimmäisen kevytversion laadinnassa palautetta on antanut tekijöiden lähipiiri. Merkittävin palaute on kuitenkin saatu verkkokurssin pilotoinnista.

Kehittämistehtävän tekemistä aloiteltaessa tarkoituksena oli ottaa mukaan tuleva käyttäjäryhmä jo ideointivaiheeseen sen tarpeita kartoittaen. Tämä olisi laajentanut yhteiskehittämisen tahoja ja siten rikastuttanut toimintaa. Käyttäjäryhmän tarpeiden kartoittamiseksi päädyttiin kuitenkin käyttämään tutkimuksista saatavaa tietoa sekä MOOCin tekijöiden omia kokemuksia sosiaali- ja terveysalalla työskentelystä.

Työn todellinen merkitys syntyy kuitenkin vasta kun idea käytännöllistetään ja siitä keskustellaan käyttäjien kanssa. Mahdollisuus mielipiteiden ilmaisemiseen MOOCia koskien annettiin sitä pilotoitaessa. Pilotointiryhmän vastauksien perusteella MOOCin sisältöä ei kuitenkaan lähdetty muokkaamaan, joitakin teknisiä muutoksia tehtiin käytettävyyden parantamiseksi.

MOOCin pilotointiryhmäksi valittiin opinnäytetyön ohjaavan opettajan avustuksella Voimavaistavien työtapojen johtaminen ja kehittäminen sosiaali- ja terveysalalla- tutkintoa vuosina 2021 ja 2022 opiskelevat. Opettaja lähetti pilotointiin kutsuvan sähköpostin opiskelijoille. Osallistumisinnostus pilotointiin opiskelijoiden keskuudessa näytti kuitenkin vähäiseltä, ainoastaan viiden osallistujan panokselta. Tämän vuoksi mukaan liitettiin verkkokurssin tekijöiden tuntemia henkilöitä sosiaali- ja terveysalalta. Vastausten määrä nousi tällä tavoin yhteensä kahteenkymmeneen.

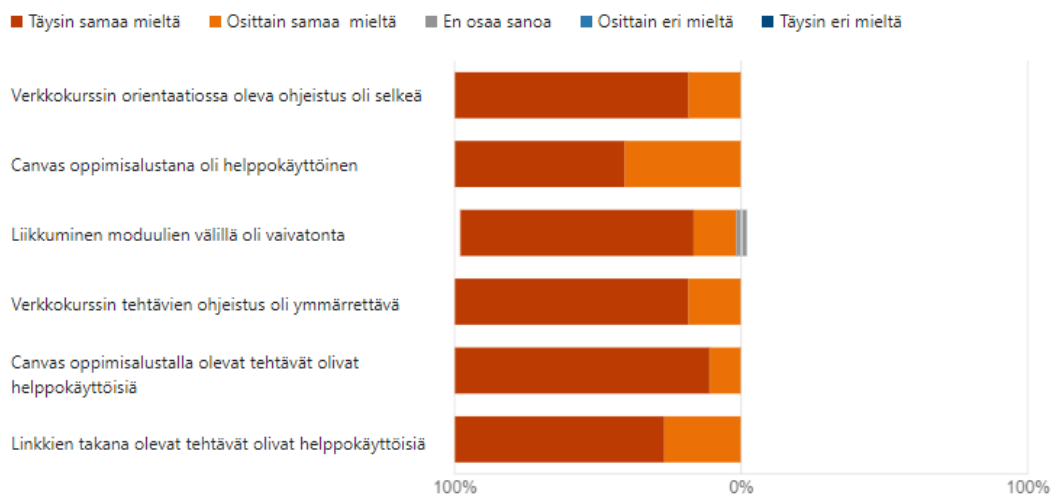
Pilotointiryhmälle laadittiin palautelomake Google Formsissa, jossa palautteen antaminen on anonyymia. Palautteeseen vastanneista 24 stä henkilöstä 10 työskenteli sosiaali- alalla, 10 terveysalalla ja 4 alojen opiskelijoina. Palautelomake muodostettiin sekä asteikollisista että avoimista kysymyksistä. Lomakkeella pyydettiin arvioimaan MOOCin käytettävyyttä ja sisältöä sekä yleisesti että moduuleittain. Palautteen antaminen pyrittiin tekemään osallistujille mahdollisimman helpoksi sekä maksimoimaan vastausten määrä laittamalla linkki verkkokurssin loppuun. Google Forms antoi ominaisuutensa mukaisesti palautelomakkeiden vastauksista laske-mansa tiedon perusteella kaavioita.

MOOCin käytettävyyttä sekä sisältöä kokonaisuudessaan oli arvioitu kahdessa erillisessä osiossa viiden portaan asteikolla täysin samaa mieltä, osittain samaa mieltä, en osaa sanoa sekä osittain eri mieltä ja täysin eri mieltä. Vastauksista laaditun koosteen avulla on voitu päätellä, että

kaikkineen MOOCin käytettävyyteen liittyneistä ohjeistuksen selkeydestä ja ymmärrettävyydestä oltiin täysin samaa mieltä yli 80 %:ssa vastauksista. Yli 80 % oli täysin samaa mieltä myös moduulien välillä etenemiseen sekä tehtävien helppokäyttöisyyteen liittyen. Täysin samaa mieltä, että Canvas oppimisolustana olisi helppokäyttöinen oli alle 60 % vastanneista. Lisäksi reilut 70 % vastanneista oli asiasta täysin samaa mieltä liittyen linkkien takana oleviin tehtävien käytettävyyteen. (Kuva 11.)

2. Verkkokurssin käytettävyys (0 piste)

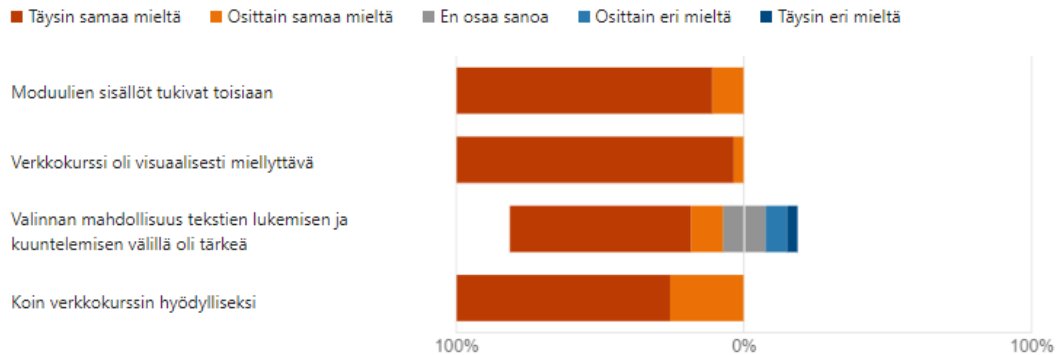
[Lisätietoja](#)



Kuvio 13: Palaute MOOCin käytettävyydestä (Verkkosieppaus MOOCista 22.10.2022.)

9. Verkkokurssin sisältö kokonaisuudessaan (0 piste)

[Lisätietoja](#)

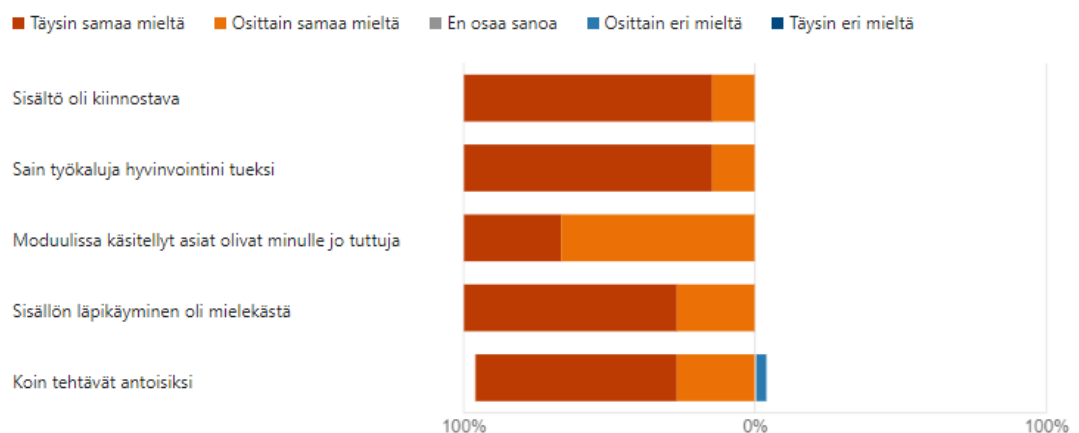


Kuvio 14: Palaute MOOCin sisällöstä (Verkkosieppaus MOOCista 22.10.2022.)

MOOCin sisältöön liittyvissä vastauksissa yli 96 % oli täysin samaa mieltä siitä, että kurssi oli visuaalisesti miellyttävä. Moduulien sisällöt toisiaan tukevin kokonaisuuksina nähtiin lähes 90 %:ssa vastauksista samoin. Täysin samaa mieltä oli reilut 74 % siitä, että MOOC oli hyödyllinen. Mielipide valinnan mahdollisuuden tärkeydestä tekstien lukemisen ja kuuntelemisen välillä toi vastauksiin enemmän hajontaa. 63 % vastanneista oli täysin samaa mieltä, että se on tärkeää. Jopa täysin eri mieltä asiasta oli lähes 4 %. (Kuva 12.)

3. Moduuli 1: Arvot merkityksellisemmän elämän perustana (0 piste)

[Lisätietoja](#)



Kuvio 15: Palaute moduulista 1 (Verkkosieppaus MOOCista 22.10.2022.)

Tässä raportissa käsitellystä Arvot merkityksellisimmän elämän perustana- moduuliin liittyvästä palautteesta on voitu päätellä, että sisältö koettiin kiinnostavaksi ja osallistuneet kokivat saaneensa työkaluja hyvinvointinsa tueksi. Täysin samaa mieltä asiasta yli 85 % vastanneista. Täysin samaa mieltä siitä, että sisällön läpikäyminen oli mielekästä ja tehtävät olivat antoisia, oli noin 70 % vastanneista. Erityisen mielenkiintoista oli, että moduulin sisältö tarjosi myös jotain uutta, sillä moduulissa käsitellyt asiat olivat täysin tuttuja vain reilulle 30 %:lle vastanneista. Loput vastanneista olivat osittain samaa mieltä.

Palautteen vapaassa osassa oli 11 kommenttia. ”Tällainen saisi olla osana sote-opiskelijoiden opintoja!”- kommentti tuki kurssin lähtökohtana toiminutta ajatusta aloittaa jo varhaisessa vaiheessa terveydenhuoltoalalla opiskelevien työhyvinvoinnin tukeminen. Kommentti ”Erittäin antoisa ja hyödyllinen kurssi, työyhteisöön, työhyvinvoinnin edistämiseksi ja myös henkilökohtaiseen elämään” lisäsi näkemystä siitä, että kurssin käyttöalue voi olla laaja. ”Kiva, kevyt ja antoisa kurssi. Pisti pysähtymään tärkeiden asioiden äärelle.” kiteytti kurssin suunnittelussa vallinneet ajatukset kevyeksi kokonaisuudeksi tarkoitettusta verkkokurssista.

8 Pohdinta

Tämän päätösluvun tarkoituksena on arvioida kehittämistehtävänä tehdyn Sisäiset voimavarat työhyvinvoinnin tukena MOOCin kehittämisprosessia ja lopputulosta. Luvussa on pyritty huomioidaan myös kehittämisprosessin ja lopputuloksen eettisyyteen ja luotettavuuteen liittyviä seikkoja.

Kehittämistehtävän aihe pyrkiä tukemaan hoitoalalla työskentelevien tai sitä opiskelevien työhyvinvointia on ajankohtainen. Kaikki toimet hoitoalalla toimivien tueksi ovat tarpeellisia. Hoitoalan työolosuhteiden jokainen epäkohta ei ole ratkaistavissa yhdessä hetkessä ja yksin, siksi on tarpeen keskittyä ensisijaisesti omaan itseen. Sisäisten voimavarojen tarkastelu ja niihin keskittyminen ovat mahdollisuus merkityksellisemmäksi koettuun työelämään.

Kehittämistehtävä on toteutettu MOOC- verkkokurssina. MOOC on itseohjautuva verkko-oppimisympäristö, joka jo sellaisenaan korostaa osallistujan itsestä lähtevää työskentelyotetta. Siten kehittämistehtävän lähtökohtana toiminut ajatus yksilön omaehtoisesta hyvinvoinnistaan huolehtimisesta on toteutunut osin jo kurssin toteuttamismuodossa. MOOCin sisältö on laadittu tavoitteen mukaisesti yksilön sisäisten voimavarojen ympärille työssä jaksamisen kontekstissa.

Sisäiset voimavarat työhyvinvoinnin tukena MOOCin sisältö on työstetty tutkimustietoon perustuvasta materiaalista. Tärkein materiaaliin liittyvä käsitteistö on avattu kehittämistehtävästä laaditussa raportissa. Käytettyihin lähteisiin on suhtauduttu tekijänoikeuksia kunnioittavasti

sekä MOOCissa että raportissa. Lähteet on valittu monipuolisesti ja merkitty sisältöön asiaan kuuluvasti.

MOOCin käytettävyydessä ja sisällössä on huomioitu myös esteellisyyteen liittyviä seikkoja. Kaikille avoimena verkko- oppimisympäristönä MOOC mahdollistaa joustavasti yksilön osallistumisen erilaiset elämäntilanteet huomioiden. Toki tämä vaatii erityisen paljon osallistujan digitaalisilta taidoilta ja itseohjautuvuudelta, koska tukea ei ole samalla tavoin saatavilla kuin tavanomaisilla verkkokursseilla.

Esteellisyyttä Sisäiset voimavarat työhyvinvoinnin tukena MOOCissa vähentää paitsi ruudunlukuohjelma, mutta myös sen monipuolinen tehtävätarjonta erilaiset oppimistyyliä huomioiden. MOOC on myös sisällöltään kevyt ja visuaalisesti miellyttävä mahdollistaen vähemmälläkin voimavaroilla mukanaolevalle oppimiskokemuksen. MOOCin suorittamisen voi myös välillä keskeyttää ja palata verkkoalustalle oman aikataulun mukaisesti.

Sisäiset voimavarat työhyvinvoinnin tukena MOOCista saatu pilotointiryhmän palaute tukee edellä mainittua arviointia sekä sisällöstä että käytettävyydestä. Lähes kaikissa vastauksissa noin 80 % vastaajista oli lähes samaa mieltä asiasta. Google Formsissa laaditun palautelomakkeen täytti 24 arvioijaa koostuen sosiaali- ja terveystieteiden työntekijöistä ja opiskelijoista.

MOOCin kehittämisprosessissa on käytetty yhteiskehittämisen mahdollisuuksia kolmen opiskelijan ryhmässä. Loppukäyttäjät ovat osallistettu prosessiin vasta MOOCin pilotointivaiheessa. Jokainen kolmesta MOOCin tekijästä on saanut mahdollisuuden keskittyä erityisesti itseään kiinnostaviin aiheisiin, koska kehittämisprosessista ja lopputuloksesta on laadittu itsenäiset raportit. Niissä on pyrkimys kuvata prosessia ja lopputulosta mahdollisimman tarkasti.

Yhteiskehittäminen on antanut mahdollisuuden luoda MOOCista huomattavasti monipuolisemman ja aihealueisiin syventyneempi kokonaisuus kuin yksin tehtäessä. Erilaiset elämäkokemukset ja työurat ovat rikastuttaneet, lisänneet luovuutta ja synnyttäneet kokonaan uusia oivalluksia kehittämistyön eri vaiheissa.

Sisäiset voimavarat työhyvinvoinnin tukena MOOC on hyödynnettävissä eri aloilla työskentelevien tai opiskelevien keskuudessa työhyvinvoinnin lisääjänä ja pahoinvoinnin ennaltaehkäisijänä. MOOCia on mahdollisuus käyttää myös itsetuntemuksen lisääjänä uraohjauksessa. Kokonaisuutta voi hyödyntää myös osana laajempaa opintokokonaisuutta eri opinnoissa. Laurea- ammattikorkeakoulu tuleekin halutessaan hyötymään MOOCista, koska se jää koulun käyttöön ja ylläpitoon. Tähän liittyen tekijänoikeuksiin liittyvä sopimus on raportin kirjoittamishetkellä vielä joiltain osin auki.

Lähteet

Painetut

Hakala Juha T. 2020. Vähemmällä enemmän. Miksi pienet askeleet ovat hyvästä ja liiallinen kunnianhimo pahasta. Helsinki: Alma Talent.

Hayes, S.C. & Spencer, S. 2013. Vapaudu mielesi vallasta ja ala elää hyväksymis- ja omistautumisterapian avulla. Tampere: Suomen Käyttäytymistieteellinen Tutkimuslaitos Oy.

Helkama, K. 2015. Suomalaisten arvot. Mikä meille on oikeasti tärkeää. Helsinki: Suomen kirjallisuuden seura.

Hiidenmaa, P. 2013. Jos vastaus on mooc, mikä on kysymys? Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia. Helsingin Yliopisto.

Martela, F. 2020. Elämän tarkoitus. Suuntana merkityksellinen elämä. Helsinki: Gummerus kustannus Oy.

Nenonen, R. 2020. Merkityksellisen työn kaava. Toteuta itseäsi, muuta maailmaa. Helsinki: Gummerus kustannus Oy.

Pennonen, M. 2021. Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. Helsinki: Duodecim.

Parks, L., Guay, R. 2009. Personality, values and motivation. *Personality and individual differences*. 47, 675-684.

Schwartz, S.H. 1992. Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 countries. Teoksessa: Zanna, M. (toim.) *Advances in experimental social psychology*. Orlando: FL academic, 1-62.

Tevanlinna, A. 2020. Hyvinvointia mielelläsi. Arvoista suuntaa elämäntapamuutokseen. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy.

Tynjälä, P. 1999. Konstruktivistinen oppimiskäsitys ja asiantuntijuuden edellytysten rakentaminen koulutuksessa. Teoksessa Eteläpelto, A. Tynjälä, P. (toim.) *Oppiminen ja asiantuntijuus: Työelämän ja koulutuksen näkökulmia*. 3. painos. Juva: WSOY.

Sähköiset

Canvas community. Viitattu 18.11.2021. <https://community.canvaslms.com/t5/Canvas-Basics-Guide/What-are-the-browser-and-computer-requirements-for-Instructure/ta-p/66>

Deci, E.L. & Ryan, R.M. 2000. The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*. 11(4), 227-268. Viitattu 16.12.2021. https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1207/S15327965PLI1104_01?needAccess=true

Engström M., Haltia-Nurmi M., Hämäläinen M., Koskela A., Lankinen V., Megerild R., Rantaperö-Laine A., Salonen N., Sormunen J. & Vainio M. 2020. Oppimisen uusi aika. Kehitetään yhdessä. Opas yhteiskehittämiseen. 6aika: Tulevaisuuden älykkäät oppimisympäristöt- hanke. Viitattu 2.1.2021. <https://6aika.fi/oppimisen-uusi-aika-kehitetaan-yhdessa-opas-yhteiskehittamiseen/>

ETENE. Terveystieteiden yhteinen arvopohja, yhteiset tavoitteet ja periaatteet. ETENE-julkaisu 2001:1. Valtakunnallinen terveydenhuollon eettinen neuvottelukunta (ETENE). Viitattu 16.12.2021. <https://etene.fi/documents/1429646/1559098/ETENE-julkaisu+1+Terveystieteiden+yhteinen+arvopohja,+yhteiset+tavoitteet+ja+periaatteet.pdf/4de20e99-c65a-4002-9e98-79a4941b4468/ETENE-julkaisu+1+Terveystieteiden+yhteinen+arvopohja,+yhteiset+tavoitteet+ja+periaatteet.pdf?t=1439804775000>

Harjunen, M. & Huhtinen, S. 2020. Ammatillisten opettajien kokemuksia verkkopedagogiikasta - ehdotuksia verkkopedagogiikan kehittämiseen. Teoksessa: Terveystieteiden opettajan andragoginen käsikirja 2020. Sjögren, T. & Vuoskoski, P. (toim.) Jyväskylän yliopisto liikuntatieteellinen tiedekunta. Viitattu 16.11.2021. https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/70092/1/Andragoginen_K%C3%A4sikirja_2020.pdf#page=6

Hyvinvoiva terveydenhuolto. Viitattu 8.12.2021. <https://hyvinvoivaterveydenhuolto.fi/hanke/>

Hyvönen, A-E., Juntunen T., Mikkola, H., Käpylä, J., Gustafsberg, H., Nyman, M., Rättilä, T., Virta, S. & Liljeroos, J. 2019. Kokonaisresilienssi ja turvallisuus: tasot, prosessit ja arviointi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 17/2019. Viitattu 24.11.2021. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161358>

H5P verkkosivut 2022. Viitattu 26.4.2022. <https://h5p.org/>

Klemke, R., Erdaze, M. & Antonaci, A. 2018. The Flipped MOOC: Using Gamification and Learning Analytics in MOOC Design- A Conceptual Approach. *Education sciences*. 2018, 8 (1). Viitattu 2.1.2021. <https://www.mdpi.com/2227-7102/8/1/25/htm>

- Kullaslahti, J. 2011. Ammattikorkeakoulun verkko- opettajan kompetenssi ja kehittyminen. Väitöskirja. Tampereen yliopisto, kasvatustieteiden yksikkö. Tampere. Viitattu 31.10.2022. <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/66752>
- Kyllönen, L. 2022. Sisäiset voimavarat työhyvinvoinnin tukena- MOOC: Vahvuudet ja tunteet työhyvinvoinnissa. Laurea Ammattikorkeakoulu. Voimavaraistavien työtapojen johtaminen ja kehittäminen sosiaali- ja terveysalalla YAMK. Opinnäytetyö. Viitattu 31.10.2022. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/752778/Kyllonen_Laura.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Kyllönen, L., Muurman, K. & Rantala, H. 2022. Verkkokurssi: Sisäiset voimavarat työhyvinvoinnin tukena MOOC. YAMK- opinnäytetyö. Laurea ammattikorkeakoulu. Vantaa. Viitattu 31.10.2022. <https://canvas.laurea.fi/courses/3831>
- Launonen, R., Kostamo, T. & Marttinen, K. 2017. Intohimoinen käsitekaaos. Teoksessa Kostamo, T. (toim.) IHAN INTONA! Miten innostusta johdetaan. Haaga-Helian julkaisut 9/2017. Helsinki: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Viitattu 2.1.2022. https://www.e-julkaisu.fi/haaga-helia/ihan_intona/mobile.html#pid=1
- Laurea opiskelijaintranet. Viitattu 18.1.2022. https://laureauas.sharepoint.com/sites/studentFin_it-tukija-ohjeet/SitePages/Canvas-oppimisalusta.aspx
- Lehkonen, H. 2009. Mikä tekee rehtorista selviytyjän? Väitöskirja. Tampereen yliopisto, kasvatustieteiden yksikkö. Tampere. Viitattu 16.12.2021. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/10024/66511/1/978-951-44-7844-4.pdf>
- Leinonen, H. 2020. Hyvinvoinnin edistämisen kurssin sisällön kehittäminen ja verkkokurssin rakentaminen ammatillisessa erityisopettajakoulutuksessa. Teoksessa: Terveystieteiden opettajan andragoginen käsikirja 2020. Sjögren, T. & Vuoskoski, P. (toim.) Jyväskylän yliopisto liikuntatieteellinen tiedekunta. Viitattu 16.11.2021. https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/70092/1/Andragoginen_K%C3%A4sikirja_2020.pdf#page=6
- Lyytinen, N. 2021. Psykopodiaa. Työn imu. Vieraana Jari Hakanen. Podcast. Viitattu 2.12.2021. <https://www.ninalyytinen.fi/psykopodiaa/tyon-imu>
- Martela, F. 2015. Sisäinen motivaatio tuloksellisen työn ajurina. Verkkoluento. Viitattu 10.10.2021. <https://youtu.be/Kk2UeCzxEn8>

- Nummenmaa, L. & Saarimäki, H. 2019. Emotions as discrete patterns of systemic activity. *Neuroscience Letters*. vol 693 (6). 3-8. Viitattu 8.12.2021. <https://www.sciencedirect.com/neli.laurea.fi/science/article/pii/S0304394017305724?via%3Dihub>
- Osuna-Acero, S., Marta-Lazo, C. & Frau-Meigs, D. 2018. From sMOOC to tMOOC, learning towards professional transference: ECO European Project. *Media Education Research Journal. Communicar*. Vol. 55, No 26, 105-114. Viitattu 2.12.2021. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1174595>
- Park, N., Peterson, C. & Seligman, M. 2004. Strengths of character and well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology*. Vol. 23, 5. 603-619. DOI:10.1521/jscp.23.5.603.50748. Viitattu 7.12.2021. <https://www.proquest.com/docview/224674013/7B0EB839C36940DFPQ/1?accountid=12003>
- Sahimaa, J. 2021. Arvot, hyvinvointi ja onnellisuus- miksi jotkin arvot ovat ”parempia” kuin toiset. Verkko-luento. Viitattu 25.8.2021. <https://kurssi.lifeclass.fi/courses/tyokalut-mielen-hyvinvointiin-kone-36749/lectures/12108804>
- Sairaanhoitajat. Ammattietiikka ja kollegiaalisuus. Viitattu 16.12.2021. <https://sairaanhoitajat.fi/ammatti-ja-osaaminen/kollegiaalisuus-ja-ammattietiikka/>
- Sairaanhoitajat. Työolobarometri 2020: Sairaanhoitajien työtyytymättömyys kasvaa. Viitattu 7.3.2021. <https://sairaanhoitajat.fi/tyoolobarometri-2020-sairaanhoitajien-tyotytyymattomyys-kasvaa/>
- Sairaanhoitajat. Kysely sairaanhoitajaopiskelijoille 2019 - tulokset. 2020. Viitattu 7.4.2020. https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2020/02/Opiskelijakyselyn-tulokset_2019.pdf
- Tilastokeskus. Vuoden 2019 työllisten, työllisten naisten ja työllisten miesten kymmenen yleisintä ammattiryhmää verrattuna vuoteen 2014. Viitattu 7.3.2021. https://www.tilastokeskus.fi/til/tyokay/2019/04/tyokay_2019_04_2021-11-18_kat_001_fi.html
- THL. Hyvinvointi. Viitattu 18.11.2021. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi>
- Työterveyslaitos. Työn imu. Viitattu 10.10.2021. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>
- Upadyaya, K., Vartiainen, M. & Salmela-Aro, K. 2016. From job demands and resources to work engagement, burnout, life satisfaction, depressive symptoms, and occupational health.

Burnout Research 3(2016)101-108. Viitattu 2.11.2021. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S221305861630002X>

Uprichard, K. 2020. E-learning in a new era: enablers and barriers to its implementation in nursing. British Journal of Community Nursing. Viitattu 15.11.2021. <https://pub-med.ncbi.nlm.nih.gov/32496850/>

Veromaa V, Kautiainen H & Korhonen P. 2017. Physical and mental health factors associated with work engagement among Finnish female municipal employees: a cross-sectional study. Viitattu 2.11.2021. <https://bmjopen.bmj.com/content/7/10/e017303>

Wang, Z., Anderson, T. & Chen, L. 2018. How Learners Participate in Connectivist Learning: An Analysis of the Interaction Traces From a cMOOC. Erudit Journals International Review of Research in Open and Distributed Learning. Viitattu 2.12.2021. <https://www.erudit.org/en/journals/irrodl/2018-v19-n1-irrodl03927/1050876ar/>

Yunfan, L., Bin, W. & Yaobin, L. 2019. Understanding key drivers of MOOC satisfaction and continuance intention to use. Journal of Electronic Commerce Research. 20(2), 105-117. Viitattu 16.12.2021. https://scholarworks.utrgv.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1026&context=is_fac

World happiness report. 2021. Viitattu 19.8.2021. <https://worldhappiness.report/>

Julkaisemattomat

Häkkinen, M. 2021. Hyväksymis- ja omistautumisterapia. Verkko-
luento 6.3.2021. Laurea-
ammattikorkeakoulu. Espoo.

Kuviot

Kuvio 1 Schwartzin arvokehä (Lehkonen 2009.)	17
Kuvio 2: MOOCin aloitussivu (Verkkosieppaus MOOCista 31.10.2022.)	25
Kuvio 3: Orientaatio (Verkkosieppaus MOOCista 31.10.2022.)	26
Kuvio 4: Tervetuloa moduuliin 1 (Verkkosieppaus MOOCista 22.10.2022.)	27
Kuvio 5: Merkityksellisyys 1 (Verkkosieppaus MOOCista 22.10.2022.).....	28
Kuvio 6: Merkityksellisyys 2 (Verkkosieppaus MOOCista 22.10.2022.).....	29
Kuvio 7: Elämäni merkitykselliset asiat 1 (Verkkosieppaus MOOCista 22.10.2022.).....	29
Kuvio 8: Elämäni merkitykselliset asiat 2 (Verkkosieppaus MOOCista 22.10.2022.).....	30
Kuvio 9: Arvot 1 (Verkkosieppaus MOOCista 31.10.2022.)	30
Kuvio 10: Arvot 2 (Verkkosieppaus MOOCista 31.10.2022.).....	31
Kuvio 11: Arvojeni mukaiset teot (Verkkosieppaus MOOCista 31.10.2022.)	32
Kuvio 12: Keskustelualue (Verkkosieppaus MOOCista 31.10.2022.)	32
Kuvio 13: Palaute MOOCin käytettävyydestä (Verkkosieppaus MOOCista 22.10.2022.).....	34
Kuvio 14: Palaute MOOCin sisällöstä (Verkkosieppaus MOOCista 22.10.2022.)	35
Kuvio 15: Palaute moduulista 1 (Verkkosieppaus MOOCista 22.10.2022.)	35

Liitteet

Liite 1: Palautekysely 46

Liite 1: Palautekysely

Voimavaraistava MOOC verkkokurssin palautekysely

Vastaathan kaikkiin kysymyksiin kyselyn luotettavuuden varmistamiseksi. Kiitos!

...

1. Olen

- Sosiaaliialalla
- Terveysalalla
- Opiskelija

2. Verkkokurssin käytettävyys

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En osaa sanoa	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Verkkokurssin orientaatiossa oleva ohjeistus oli selkeä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Canvas oppimisolustana oli helppokäyttöinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikkuminen moduulien välillä oli vaivatonta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verkkokurssin tehtävien ohjeistus oli ymmärrettävä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Canvas oppimisolustalla olevat tehtävät olivat helppokäyttöisiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Linkkien takana olevat tehtävät olivat helppokäyttöisiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Moduuli 1: Arvot merkityksellisemmän elämän perustana

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En osaa sanoa	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Sisältö oli kiinnostava	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain työkaluja hyvinvointini tueksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moduulissa käsitellyt asiat olivat minulle jo tuttuja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sisällön läpikäyminen oli mielekästä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koin tehtävät antoisiksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Tähän voit kirjoittaa ruusuja ja risuja moduulista 1

Kirjoita vastaus

5. Moduuli 2: Vahvuudet ja tunteet osana työhyvinvointia

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En osaa sanoa	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Sisältö oli kiinnostava	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain työkaluja hyvinvointini tueksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moduulissa käsitellyt asiat olivat minulle jo tuttuja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sisällön läpikäyminen oli mielekästä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koin tehtävät antoisiksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Tähän voit kirjoittaa ruusuja ja risuja moduulista 2

Kirjoita vastaus

7. Moduuli 3: Työhön vaikuttaminen ja työn kuormittavuuden hallinta

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En osaa sanoa	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Sisältö oli kiinnostava	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain työkaluja hyvinvointini tueksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moduulissa käsitellyt asiat olivat minulle jo tuttuja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sisällön läpikäyminen oli mielekästä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koin tehtävät antoisiksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Tähän voit kirjoittaa ruusuja ja risuja moduulista 3

Kirjoita vastaus

9. Verkkokurssin sisältö kokonaisuudessaan

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En osaa sanoa	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Moduulien sisällöt tukivat toisiaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verkkokurssi oli visuaalisesti miellyttävä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valinnan mahdollisuus tekstien lukemisen ja kuuntelemisen välillä oli tärkeä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koin verkkokurssin hyödylliseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Miten todennäköisesti suosittelisit kurssia ystävälle tai työtoverille?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

En lainkaan todennäköisesti

Erittäin todennäköisesti

11. Mitä muuta haluaisit sanoa? 

Kirjoita vastaus

Lähetä