



# Sisäiset voimavarat työhyvinvoinnin tukena MOOC: Työhön vaikuttaminen ja työn kuormittavuuden hallinta

Kukka-Maria Muurman

2023 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

## Sisäiset voimavarat työhyvinvoinnin tukena MOOC: Työhön vaikuttaminen ja työn kuormittavuuden hallinta

Kukka-Maria Muurman  
Voimavaraistavien työtapojen  
johtaminen ja kehittäminen  
sosiaali- ja terveysalalla  
Opinnäytetyö  
Toukokuu 2023

Kukka-Maria Muurman

**Sisäiset voimavarat työhyvinvoinnin tukena MOOC: Työhön vaikuttaminen ja työn kuormittavuuden hallinta**

Vuosi

2023

Sivumäärä

49

Työelämän kuormittavuus on ollut esillä jo pitkään. Yksilötason harteille ei voida jättää organisaatiotasojen haasteita, mutta tarkastelemalla omia arvoja ja voimavaroja voi omaan työhyvinvointiin vaikuttaa ratkaisukeskeisten menetelmien avulla. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa verkkokurssi, joka lisää osallistujien henkisiä voimavaroja ja vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin. Verkkokurssi tarjoaa myös työvälineitä itsetuntemuksen kehittämiseen ja tietoa työhyvinvoinnin eri osa-alueista työhyvinvoinnin tueksi erityisesti sosiaali- ja terveysalan toimijoille.

Opinnäytetyö sai alkunsa Hyvinvoiva terveydenhuolto -hankkeen innoittamana ja muotoutui kolmen Laurean ylemmän ammattikorkeakouluopiskelijan yhteiskehittämiprojektiksi. Tämä opinnäytetyö muodostuu kahdesta eri osasta; itsenäiseen opiskeluun tarkoitettuun työhyvinvointiin keskittyvästä MOOC verkkokurssista (MOOC, Massive Open Online Course) sekä raportiosasta, jossa kerrotaan kurssin muotoutumisesta, kurssille päätyneistä menetelmällisistä ratkaisuista, tekoprosessista, kurssin perusteena olevasta teoreettisesta tietopohjasta, sekä kurssin testauksesta sekä prosessin pohdinnasta.

Verkkokurssi koottiin Laurea ammattikorkeakoulun käytössä olevalle Canvas -verkkoalustalle. Kurssi on testattu sosiaali- ja terveysalan ammattilaisilla ja opiskelijoilla. Tehtyjen ratkaisuehdotusten pohjalta kurssia on muokattu käyttäjäystävällisemmäksi. Kurssista saadun palautteen perusteella kurssista on apua työhyvinvoinnin kehittämiseen yksilötasolla, sekä sitä on toivottu käyttöön myös esihenkilötasolle.

Kokonaisuudessaan työhyvinvoinnin lisääminen sosiaali- ja terveysalalla on ajankohtaisempaa kuin koskaan. Kokonaistilanne maailmalla, sekä Suomen sisällä tapahtuneet rakenteelliset muutokset ja sen vaikutukset sosiaali- ja terveysalaan vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemiseen ja lisäävät tarvetta tiedolle oman työhyvinvoinnin lisäämisen mahdollisuuksista, joihin tämä opinnäytetyönä tuotettu MOOC-verkkokurssi tarjoaa vastauksia.

Asiasanat: työhyvinvointi, voimavara- lähtöisyys, verkkokurssi, itsetuntemus

Kukka-Maria Muurman

**Internal Resources to Support Well-Being at Work MOOC: Influencing Work and Managing Workload**

Year	2023	Pages	49
------	------	-------	----

---

The strain of working life has been on the agenda for a long time. Challenges at the organisational level cannot be left to the individuals, but by examining one's own values and resources, one's own well-being at work can be influenced through solution-oriented methods. The purpose of this thesis was to produce an online course that increases the participants' mental resources and has a positive impact on well-being at work. The online course also provides tools for developing self-knowledge and information on different aspects of well-being at work and to support well-being at work, especially for employees in the social and health care sector.

The thesis was inspired by the Healthy Healthcare -project and took shape as a co-creation project for three master's degree students of Laurea University of Applied Sciences. This thesis consists of two different parts; MOOC (MOOC, Massive Open Online Course) and a report section that describes the formation of the course, methodological solutions that were selected for the course, the creation process, the scientific theoretical framework on which the course is based, as well as the testing of the course and reflection on the process.

The online course was compiled on the Canvas online platform used by Laurea University of Applied Sciences. The course was tested on social and health care professionals and students. Based on the proposed solutions, the course was modified to be more user-friendly. Based on the feedback received from the courses, the course will help develop well-being at work at the individual level, and it has also been requested to be used at the supervisor level.

As a whole, increasing well-being at work in the social and health care sector is more topical than ever. The overall situation around the world, as well as the structural changes that have taken place within Finland and their effects on the social and health care sector, affect the perception of well-being at work and increase the need for information on the possibilities of increasing one's own well-being at work, to which this MOOC online course produced as a thesis provides answers.

Keywords: well-being at work, resource orientation, online course, self-knowledge

## Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Voimavaraistava yhteiskehittämishanke .....	7
3	Canvas oppimisalustana ja MOOC-verkkokurssi .....	8
4	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.....	8
4.1	Tarpeet osana työhyvinvointia .....	10
4.2	Psykologinen turvallisuus .....	11
5	Mielekkään työn muodostaminen .....	12
5.1	Motivaatio .....	13
5.2	Työn imu .....	13
5.3	Resilienssi .....	14
6	Työn kuormittavuuden hallinta ja stressistä palautuminen .....	15
6.1	Mitä stressi on? .....	15
6.2	Unen merkitys hyvinvoinnille.....	15
7	Voimavarojen lisääminen arkeen .....	16
8	MOOC-kurssin muut aiheet.....	17
8.1	Arvot merkityksellisemmän elämän perustana.....	17
8.2	Vahvuudet ja tunteet osana työhyvinvointia.....	18
9	Verkkokurssin luominen Canvas -alustalle .....	19
10	MOOC-verkkokurssin testaus ja palautekyselyn tulokset .....	34
11	Pohdinta .....	38
	Lähteet.....	41
	Kuviot .....	44
	Liitteet .....	45

## 1 Johdanto

Tämä opinnäytetyö syntyi kolmen Laurea ammattikorkeakouluopiskelijan yhteiskehittämishankkeena, jossa tuotimme MOOC-verkkokurssin (Massive Open Online Course) työhyvinvoinnin tueksi sosiaali- ja terveysalalle sekä sen opiskelijoille. Verkkokurssin tavoitteena on lisätä osallistujien henkisiä voimavaroja ja vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin. Verkkokurssin on tarkoitus tarjota työvälineitä itsetuntemuksen kehittämiseen ja tietoa työhyvinvoinnin eri osa-alueista. Opinnäytetyön alkuperäisidea sai alkunsa Hyvinvoiva Terveydenhuolto -hankkeesta, mutta on erillinen tuotos hankkeeseen nähden

Aika, jolloin kehittämishanke lähti käyntiin, oli Covid-19-pandemian huippua, jolloin terveydenhuollon työntekijöillä oli valtava kuormitus. Sittenkin Suomessa erityisesti hoitajien työtaistelut ovat tuoneet esille sosiaali- ja terveysalan hädän, jossa kamppaillaan jaksamisen äärrirajoilla - ja sen yli. Tätä vasten peilaten tämä opinnäytetyö osuu oikeaan aikaan oman työhyvinvoinnin edistämisen hyväksi. Vaikka vastuu työhyvinvoinnista ei koskaan ole vain yksilön itsensä, voi yksilön edistämällä vastuulla omasta hyvinvoinnistaan olla merkittäviä vaikutuksia koko sosiaali- ja terveysalaan. Kuinka pitää omat jaksamisen rajat, miten tunnistaa terveellinen ja toimiva työympäristö ja millaisia vastuita siihen itsellä liittyy, on opittavia taitoja, joissa voi kehittyä.

Työhyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla on ollut otsikoissa jo pitkään. Jo ennen Covid-19-pandemiaa ja varsinkin sen aikana ovat työntekijät joutuneet jopa kohtuuttomiin olosuhteisiin. Alan vetovoima on ollut hiipumassa ja siihen tulee löytää keinoja, jolla henkilöstön työhyvinvointia saadaan lisättyä, sekä vietyä alan vetovoimaisuutta ylöspäin. (Hyvinvoiva terveydenhuolto.)

Luovuus ja yhteistyö ovat avainasemassa siinä miten toimivia ratkaisuita löydetään olemassa oleviin ongelmiin. Keskittymällä vain ongelmiin ja niiden syihin joudutaan helposti noidankehään, jossa ongelmat eivät ratkea. (Furman & Ahola, 2002, 67.) Tässä opinnäytetyössä onkin keskitytty yksilön vaikutusmahdollisuuksiin omaa työtään ja arkeaan kohtaan. Laajemmat näkökulmat organisaatiossa vaatisi kokonaan omat lähtökohdat, mutta olisi erittäin tervetullut kehittämiskohde. Tulevaisuuden vetovoimainen sosiaali- ja terveysala on ehdottomasti empaattisempi, voimavara- ja lähtöisempi ja matalahierarkkisempi kuin tähän mennessä on totuttu.

Tässä opinnäytetyössä on kerrottu voimavaraistavan yhteiskehittämishankkeen tekoprosessista, MOOC-verkkokurssin sisällön teoreettisesta tietopohjasta ja MOOC-verkkokurssin luomisesta ja kehittämisestä sekä pohdinnasta.

## 2 Voimavaraistava yhteiskehittämishanke

Yhteiskehittäminen kokoaa eri taustoista lähtöisin olevat oman alansa osaajat yhteen, jolloin lopputuloksesta saadaan mahdollisimman monipuolinen, jolloin erilaiset kokemukset, näkökulmat ja asiantuntemus tulee käyttöön (Salin, Häkkinen, Ritmala 2023,18). Voimavaraistamisella tarkoitetaan sitä, millaisia yksilön ja eri ryhmien vaikutusmahdollisuuksia on käytössä ja miten niitä hyödynnetään elinolosuhteisiin ja saavuttaa tavoiteltuja asioita parantaa elämänlaatua. Voimavaraistamisessa on keskeistä auttaa yksilöä tunnistamaan ja hyödyntämään hänen omia vahvuuksiaan ja kykyjään muutostoiheidensa ja tavoitteidensa toteuttamiseksi. Varsinkin sosiaali- ja terveysalalla pyritään toimintaa kehittämään voimavaraistavampaan suuntaan ongelmalähtöisyyden sijaan. (Salin ym. 2023, 20-22.) Tähän opinnäytetyönä syntynyt MOOC-verkkokurssi nimenomaan pyrkiikin; vastaamaan voimavarojen hyödyntämistä työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja parantamiseksi.

Opinnäytetyö koostettiin Laurea ammattikorkeakoulun käyttämään virtuaaliseen Canvas -oppimisympäristöön. Canvas alustan avulla pystyy tekemään monipuolisesti erilaisia laajojakin kurssikokonaisuuksia ja MOOC-opintojakson ajatuksena on oppimateriaalin tarjoaminen laajalle joukolle ihmisiä itsenäistä opiskelua varten.

Opinnäytetyönä tehty verkkokurssi jakautuu kolmeen eri moduuliin, joihin jokainen opiskelija tuotti tietyn teeman alle teoritietoa, sekä toiminnallisia tehtäviä. Opinnäytetyön ilmeestä tehtiin mahdollisimman iloinen ja kutsuva, sekä sitä elävöitettiin toiminnallisilla tehtävillä sekä videoilla. Tehtävistä ei haluttu tehdä liian raskaita, jotta kurssin idea keveydestä ja mielekkästä toiminnasta pääsi esille. Tehtävät ovatkin koottu niin että niitä voi tehdä omaan tahtiin ja niihin on helppo palata myöhemminkin. Osa tehtävistä on tehty H5P -työkalun avulla, joka mahdollistaa interaktiivisen sisällön verkkokurssille. Verkkokurssi sisältää myös ulkoisia videoita, jotka on upotettu kurssialustalle helppokäyttöisyyden mahdollistamiseksi, sekä itse kuvattuja videoita, joita ei muutoin olisi löytynyt valmiina tuotavaksi kurssialustalle. Verkkokurssilla käytetyt kuvat on tuotu Pixabay -kuvapalvelusta ([www.pixabay.com](http://www.pixabay.com)) ja pyritty saamaan niiden avulla toiveikasta ja kutsuvaa ilmettä tekstien vastapainoksi.

Oma osuuteni MOOC-verkkokurssin luomisesta yhteisten osioiden lisäksi koostuu Moduulista 3 - Työhön vaikuttaminen ja työn kuormittavuuden hallinta. Aiheena kokonaisuus on hyvin laaja, työhyvinvoinnin vaikutusmahdollisuudet ovat yllättävänkin moninaiset ravinnosta ja liikunnasta lähtien, joten sitä piti rajata tiettyihin raameihin, ettei verkkokurssista tulisi liian raskasta ja pitkää. Valinnat kohdistuivat ihmisen perusasioiden ympärille jättäen pois ehkä valitukseksikin miellettäviä tarkat liikunta- ja ravintosuositukset, sekä päihteiden käytön vaikutukset hyvinvoinnille. Verkkokurssilla keskitytään siis nimenomaan siihen, miten työtä - ja omaa ajattelua voi muokata niin että, se tukee omaa hyvinvointia ja sitä miten työstä voi palautua erilaisten toiminnallisten tehtävien avulla. Verkkokurssin laajuudeksi sovittiin

tekijöiden ja ohjaavan opettajan kanssa 2 opintopistettä, jolloin sen läpikäymiseen ei menisi kohtuuttomasti aikaa ja sen äärelle olisi miellyttävä palata.

Kahden muun moduulin koostamisesta ja niihin liittyvistä raporttiosuuksista ovat vastanneet kaksi voimavaraistavien työtapojen johtamisen ja kehittämisen opiskelijaa Laurea ammattikorkeakoulusta. Kolmen opiskelijan yhteistyö sujui mutkattomasti ja teimme MOOC- verkkokurssin täysin etänä verkkoalustoja ja pikaviestimiä käyttäen. Ohjaava opettaja, sekä Laurea ammattikorkeakoulun tekninen tuki olivat matkan varrella apunamme sisällön ja teknisen toteutuksen haasteissa. Lopullinen MOOC -verkkokurssi ”Sisäiset voimavarat työhyvinvoinnin tukena” jää Laurea ammattikorkeakoululle myöhempää mahdollista käyttöä ja hyödyntämistä varten.

### 3 Canvas oppimisalustana ja MOOC-verkkokurssi

Canvas on digitaalinen oppimisalusta, jota Laurea ammattikorkeakoulu käyttää opintojaksoiltaan. Canvas toimii hyvin myös älypuhelimella sitä varten ladatun applikaation avulla (Laurea 2023). Kurssialustana Canvas toimii hyvin huomioiden saavutettavuuden, tarjoten valmiiksi ruudukonlukuohjelman ja helppokäyttöisyystoiminnon. Osaan tekemämme kurssin moduuleista on myös nauhoitettu tekstiä luettuna, jolloin pelkän tekstin voi kuunnella. Tällä ratkaisulla on otettu huomioon myös erilaiset tavat oppia. Ruudukonlukuohjelma sanoittaa myös kaikki otsikot sekä kuvat. Canvas valikoitui verkkokurssin alustaksi koska se oli valmiiksi Laurea ammattikorkeakoulun käytössä ja tuttu meille verkkokurssin tekijöille opiskeluiden kautta.

MOOC (Massive Open Online Course) verkkokurssin ideana on tarjota suurelle määrälle opiskelijoita mahdollisuus osallistua avoimeen itseohjautuvaan opiskeluun. MOOC tarjoaa mahdollisuuksia opiskella omaan tahtiinsa. MOOC-verkkokurssien avulla opetuksen kustannuksia myös saadaan pidettyä alhaisempina, kun opetus ei ole paikkasidonnaista eikä opiskelijoiden määrää tarvitse rajoittaa. (MOOC 2023.) MOOC-verkkokurssilla korostuu ohjeiden merkitys ja mahdollisimman helppotajuinen eteneminen oppimisalustalla.

### 4 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Työntekijöiltä vaaditaan entistä enemmän kykyä sopeutua muutoksiin, mutta myös itseohjautuvuus on nousemassa työyhteisöissä trendiksi. Työntekijän työhön sitoutumiseen ja työtyytyväisyyden kokemiseen vaikuttaa yksilön itseluottamuksen, toiveikkuuden, sitkeyden ja realistisen optimismin ilmenemiset. Nämä seikat tulevat ilmi yksilötason lisäksi ryhmässä ja työyhteisössä ja niitä voidaan kehittää. Itseluottamuksen kehittämisen kannalta on tärkeä kokea

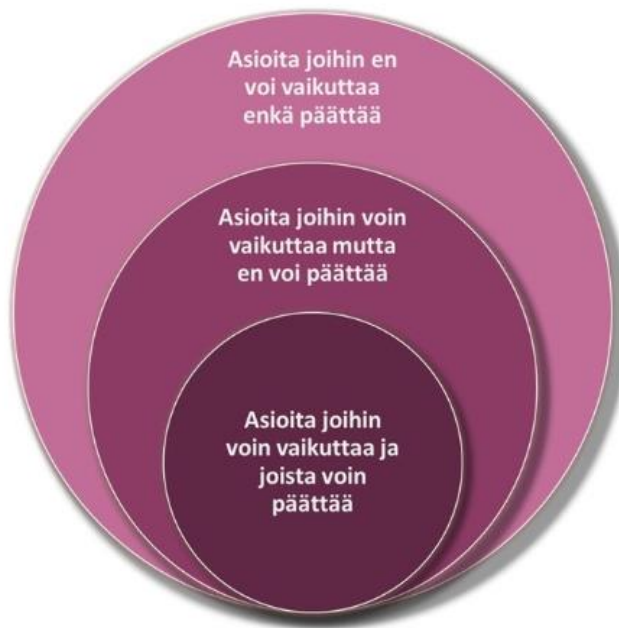
hallinnan tunnetta, mutta myös mukavuusalueen ulkopuolelle meneminen tuo parhaimmillaan onnistumisen kokemuksia. Myös toisilta oppiminen ja palautteen pyytäminen luovat lisää itseluottamusta. (Manka & Manka, 2016.)

Työhön vaikuttaminen lähtee omien tarpeiden kartoittamisella. Tarpeiden kartoitus auttaa lisäämään työn merkityksen vaikutusta, työhyvinvointia ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Sillä pyritään myös tuomaan lisää arvostusta ja palkitsevuutta omaa työtä kohtaan, ja mahdollisuuksia kehittyä. (Manka ym. 2016.)

Työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttaa työntekijän kokemus omasta työkyvystä ja työn kuormittavuudesta. Työhyvinvoinnista on vastuussa sekä työntekijä itse että työnantaja. Lisäksi työhyvinvoinnin tukemiseen tarvitaan luottamushenkilöitä, työsuojelua sekä työterveyshuoltoa. Työntekijän työhyvinvointiin vaikuttaa ennen kaikkea henkilön omat vaikutusmahdollisuudet ja niiden hyödyntäminen. Lisäksi henkilökohtaiset asiat ja mahdolliset ongelmat voivat heijastua työhyvinvoinnin - tai pahoinvoinnin kokemukseen. (Pennonen 2021, 16.)

Työntekijän työhyvinvointiin vaikuttaa tieto siitä, mitkä ovat hänen työlleen asetetut odotukset, ja mikä on riittävän hyvä työpanos. Näin ollen voi myös rajata työkuormaa, jolloin omasta jaksamisesta työssä on helpompi pitää kiinni. Mikrotauot, oman kalenterin selkeyttäminen ja työyhteisön kanssa keskeytyksistä sopiminen voivat auttaa oman työn hallinnan tunteeseen. Omien rajojen tunnistaminen ja niistä kiinni pitäminen on tärkeää oman jaksamisen ja työssä suoriutumisen kannalta. Omassa työssä kannattaa keskittyä niiden asioiden muuttamiseen, joihin voi itse vaikuttaa. Nämä voivat olla esimerkiksi vaikuttaminen kontaktien määrään päivän aikana ja millaisia kohtaamisia toteuttaa, omien kehittymismahdollisuuksien kartoittaminen ja toteuttaminen tai työn tarkoituksen pohtiminen. (Pennonen 2021.)

Joskus työ koetaan kuormittavana ja voi olla epäselvää mistä kaikesta pitää olla vastuussa, mihin asioihin pitää puuttua ja mitkä asia voi jättää oman vastuun ulkopuolelle. Ilman selkeää kokonaiskäsitystä tilanne voi kuormittaa ja aiheuttaa työn kuormituksen lisäksi lisäkuormitusta, joka voi viedä turhaan resursseja. Omaa ajatusmallia voi helpottaa hahmottamalla omat vaikuttamisen kehät, jolloin vastuut eri asioista selkeytyvät ja energia on käytettävissä niihin asioihin, joihin voi vaikuttaa. (Alhanen ym. 2012, 171.)



Kuvio 1: Vaikuttamisen kehät (Mukaillen Alhanen ym.2021, 171.)

#### 4.1 Tarpeet osana työhyvinvointia

Abraham Maslow'n (1943) tarveteoria on kenties tunnetuin motivaatiota käsittelevä teoria, jossa on viisi ryhmää: fysiologinen tarve, turvallisuuden tarve, liittymisen tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. On ajateltu, että tarpeelta toiselle eteneminen on sidoksissa edellisen tarpeen saavuttamisen kanssa, mutta todellisuudessa tarveteoria on joustava ja yksilöllinen, jollaiseksi Maslow sen tarkoittikin. (Mayor & Risku, 2015, 22-23.) Esimerkiksi Covid-19 pandemian aikaan, jolloin turvallisuus tuntui uhatulta, ei se poistanut ihmisten halua liittyä toisten joukkoon, tai hiljentänyt itsensä toteuttamisen tarvetta, vaikka sitä kovasti rajoitettiin. Psykologian ja psykiatrian professori Steven Reiss on tunnettu motivaatioteorian kehittäjänä. Motivaatioteoria pohjautuu positiiviseen psykologiaan, jossa keskitytään onnellisuuteen ja elämän tarkoituksen ja voimavarojen tutkimiseen. (Mayor ym. 2015, 25-26.) Motivaatiotekijät ovat yksilöllisiä ja ihminen ohjautuu niiden mukaan. Reiss päätyi pitkällisen tutkimuksensa kautta 16 perustarpeeseen, joihin jokaiseen sisältyy tavoitteita ja jotka liittyvät toisiinsa. Näistä 14:ta vaikuttaa ihmisen geeniperimä ja eri motiivit ovat jokaiselle ihmiselle ainutlaatuiset ja hyväksyttävät. (Mayor ym. 2015, 27-39.) Myös itsemääräämisteoriatunnetut Deci & Ryan (2000) ovat hahmotelleet tarpeiden kautta motivaation syntymistä ja siinä korostuukin ihmisen oman toiminnan kautta muodostuva hallinnan tunne sekä yhteenkuuluvuuden merkitys.



Kuvio 2: Ihmisen 16 perustarvetta (Mukaillen Reiss 2004.)

Myös temperamenttitekijät, jotka ovat synnynnäisiä, vaikuttavat ihmisen perustarpeisiin ja ovat merkittävä osa ihmisen persoonallisuutta. Temperamentti merkitsee sitä, miten ihminen reagoi tiettyihin tilanteisiin. (Mayor ym. 2015, 30-31.) Reissin motivaatioteoria auttaa ymmärtämään erilaisia motiiveja, ja sitä miksi arvot poikkeavat toisistaan. Tätä ymmärrystä tarvitaan lisää, jotta omia arvoja ei pidettäisi parempina kuin toisten. (Mayor ym. 2015, 31.)

#### 4.2 Psykologinen turvallisuus

Psykologinen turvallisuus voidaan käsittää turvallisuuden tunteen kokemisesta työyhteisössä ja miten yksilö voisi olla oma itsensä ilman, että tulee kohdelluksi niin, että joutuu naurunlapseksi tai että omat ehdotukset ja ideat tyrmättäisiin. Psykologinen turvallisuus ilmenee vuorovaikutustilanteissa ja tulee ilmi siinä, miten virheisiin suhtaudutaan. Psykologisesti turvallisessa työyhteisössä virheet ovat sallittuja ja niistä opitaan eikä niistä tuomita. Apua uskalletaan pyytää ja ihmisiä kunnioitetaan yhteisesti asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Psykologinen turvallisuus ei kuitenkaan merkitse sitä, että kaikesta oltaisiin samaa mieltä tai että työyhteisöä ei johdettaisi. Psykologisesti turvallisessa työyhteisössä ihmisten erilaisia taustoja ja osaamista sekä ominaisuuksia kunnioitetaan. (Työterveyslaitos 2021.)

Työyhteisössä yksilö voi edistää psykologista turvallisuutta tunnistamalla omia uskomuksiaan, kun on kyse erilaisuudesta, kunnioittamalla eriäviä mielipiteitä, myöntämällä omat erehdyksensä sekä olemaan syyllistämättä toisia virheistä. Lisäksi on tärkeää uskalleta puhua vaikeistakin asioista ja säilyttää keskusteluissa kunnioittavuus toisia kohtaan. Jos työyhteisössä ei ole psykologista turvallisuutta, siellä ei uskalleta kyseenalaistaa asioita, esittää kysymyksiä

tai ehdottaa ideoita eikä uskalleta myöntää virheitä. Saatetaan kuluttaa voimavaroja hyvän vaikutelman hallintaan ja näin energiaa siirtyy pois oppimiselta ja uuden luomiselta. (Työterveyslaitos 2021.)

Käsitteenä psykologinen turvallisuus on tunnettu jo 1960-luvulta Edgar Sheinin ja Warren Bennisin tekemän tutkimustyön myötä. Tunnetuksi tänä päivänä sitä on tehnyt etenkin tutkija Amy Edmondson, joka on tutkimuksessaan tuonut esille enemmän ryhmän toimintaa Scheinin ja Bennisin keskittyessä yksilötasoon. (Frazier, Fainshmidt, Klinger, Pezeshkan, & Vracheva 2017, 115.) Nykyaajan työkuulttuuri tarvitsee psykologista turvallisuutta etenkin erityisosaamista vaativien töiden lisääntyttyä. Avoimen puheen kulttuurissa on tärkeää, että uusia ideoita uskalletaan tuoda esille sillä ilman niitä ei uuttakaan osaamista pääse syntymään. (Työterveyslaitos 2021.)

Edmondson (1999) kuvaa tutkimuksessaan millaista eroa johdon reaktioilla on työntekijöiden kertomaan asiaan, uskalletaanko epäonnistuneista asioista ja virheistä puhua vai pelätäänkö sanktioita. Johdon toiminta onkin yksi merkittävimmistä seikoista mikä synnyttää työyhteisön psykologista turvallisuutta. Tähän vaikuttaa Frazier ym. (2007, 119) mukaan johdon luoma ilmapiiri, jossa työntekijät kokevat autonomiaa työssään ja että heidän työtehtävänsä ovat selvästi nimettyjä ja kaikkien tiedossa. Yksilön vastuulla voisikin katsoa olevan siitä huolehtiminen, että on ajan tasalla omista vastuualueistaan.

Organisaatiossa tulisi Edmondsonin (1999, 354-355) mukaan olla luottamusta ja työyhteisön tulisi toimia hyvin yhteen nimenomaan tiiminä, eikä niin että yksittäinen ihminen olisi vastuussa luottamuksen luomisesta. Työyhteisöllä tulisi olla selvillä yhteiset pelisäännöt, joiden mukaan toimia, jolloin yhteinen luottamus kasvaa. Virheistä avoimesti puhuminen ja se että niistä opitaan yhdessä, luo luottamuksen ilmapiiriä. (Edmondson 1999, 355.)

Edmondson (1999, 576) osoittaa tutkimuksessaan, että psykologinen turvallisuus lisää oppimista organisaation sisällä ja näin ollen lisää tuottavuutta. Toisaalta Frazier ym. (2017, 146) toteaa, että lisätutkimusta tarvitaan, jotta voitaisi selvittää psykologisen turvallisuuden kokeamisen kääntöpuolta ja voiko siitä olla organisaatiolle haittaa, jos sitä käytetään väärin. Frazier ym. (2017, 148) tuokin esiin mahdollisuuden, jossa psykologisia testejä käytettäessä henkilöstön rekrytoinnissa, on vaara, että niissä ei kerrota totuutta. Oman työhyvinvoinnin kannalta onkin siis tärkeää olla rehellinen omasta osaamisestaan ja kehitystarpeistaan.

## 5 Mielekkään työn muodostaminen

Sosiaali- ja terveysalan työtilanteiden muuttuminen Covid-19-pandemian myötä, muutokset organisaatiotasolla, sekä osalla myös etätöiden lisääntyminen haastavat työntekijän työhyvinvoinnin kokemusta. Ongelmat voivat ilmetä esimerkiksi siten, että työn tekemisestä katoaa

mielekkyyks tai työnteon pirstaleisuus ilman työyhteisön tukea kuormittaa. Lisäksi tekniset uudistukset palveluissa, digitalisaation lisääntyminen ja organisaatiomuutokset voivat horjuttaa motivaatiotekijöiden tuomaa työn mielekkyyttä. Jos ongelmien kanssa kokee jäävänsä yksin, voi myös työn imu kadota. Toisaalta vastoinkäymiset voivat lisätä resilienssiä, eli psykologista joustavuutta ja työstä voi oppia huomaamaan hyvän. Motivaatio, työn imu ja resilienssi ovat vahvasti kytköksissä MOOC- verkkokurssin muihin teemoihin, kuten itsemääräämisteoriaan, arvoihin, vahvuusnäkökulmaan ja tunnetaitoihin.

## 5.1 Motivaatio

Motivaatio syntyy sisäisestä tunnetilasta, joka ohjaa ihmisen käyttäytymistä. Sisäistä motivaatiota ohjaa oma kiinnostus asiaa kohtaan ja tekeminen itsessään tuottaa tyydytystä. Motivaatiota työtä kohtaan voi ylläpitää innostamalla, työn tarkoituksen kirkastamisella ja myös huolehtimalla hyvinvoinnista ja vapaa-ajan vietosta. Motivaatiota tukee tilanneherkkyys, priorisointikyky ja muutosvihjeiden huomaaminen. (Berlin, 2019, 235.) Sisäisellä motivaatiolla tarkoitetaan motivaatiota, joka ajaa ihmisen tekemään niitä asioita, jotka tuntuvat ihmisestä tärkeiltä ja ovat omien arvojen mukaisia. (Martela, Jarenko & Järvillehto 2015, 27-28.) Ulkoista motivaatiota on yleisesti katsottu olevan ulkoapäin yksilölle kohdistetut kannustimet, kuten työstä saatu palkka tai rangaistuksen välttäminen. Työhyvinvoinnin kannalta tärkeää on kokea sisäistä motivaatiota, joka luo innostusta. (Martela ym. 2015, 34-35.) Myös ihmisen synnynäisen temperamentin on katsottu vaikuttavan sisäisen motivaation muodostumiseen (Keltikangas-Järvinen, 2008). Aiemmin kuvattu Reissin (2004) motivaatioteoria antaa pohjaa ihmisen sisäisen motivaation syntymiselle ja motivaation voidaankin katsoa syntyvän ihmisen perustarpeiden ja arvojen kautta.

## 5.2 Työn imu

Työn imulla tarkoitetaan työssä koettua suhteellisen pysyvää tilaa (toisin kuin "flow", joka on ohimenevä työn huippukokemus), jossa koetaan työstä saatua motivaatiota ja emotionaalista hyvinvointia. Kuvaavaa työn imulle on tarmokkuus, omistautuminen ja työhön uppoutuminen. Tarmokkuutta kokeva työntekijä on energinen ja sinnikäs sekä halukas panostamaan työhönsä. Työn imua kokeva työntekijä menee mielellään töihin ja nauttii työtehtävistään eikä lannistu vastoinkäymisistä. Tarmokkuus näkyy energisyytenä ja halukkuutena panostaa työhön vastoinkäymisistäkin huolimatta. Riittävän haasteelliset tehtävät ruokkivat omistautumista, joka näyttäytyy työn merkityksellisyyden kokemisena, innokkuutena ja ylpeytenä työtä kohtaan. (Hakanen, 2011.)

Uppoutuminen näkyy työhön keskittymisenä ja paneutumisenä ja työn tekeminen tuottaa nautintoa. Työhönsä uppoutunut työntekijä paneutuu ja keskittyy työtehtäviinsä niin, että aika tuntuu kuluvan työtä tehdessä nopeasti. Jotta voisi kokea työn imua, olisi näiden kokemusten tultava esille useamman kerran viikossa. Työn imu ei kuitenkaan tarkoita sitä, että työn

tekeminen tuntuisi aina hauskalta tai että työ veisi kokonaan mukanaan uuvuttaen sen tekijän. Työn voimavaratekijät auttavat pääsemään työn imuun kiinni. Näitä ovat esihenkilön tuki, työn kehittävyys ja arvostus sekä positiiviset asiakaskontaktit. Työn imun kokemisella on vaikutusta myös työntekijän koettuun terveyteen ja onnellisuuteen myös työpaikan ulkopuolella, joten sillä on kokonaisvaltaista merkitystä hyvinvoinnin kannalta. (Hakanen, 2011.)

Työn imun kokemus on mahdollista, kun työyhteisössä kokee tullessa kuulluksi, työ vastaa omia arvoja, työn tekemisen rajat ja vastuut on määritelty ja työympäristö mahdollistaa hyvän vuorovaikutuksen. Työn imun kokemiseen auttaa yksilön optimismi ja luottamus tulevaisuuden myönteisyyteen, usko siihen, että pärjää vaativissakin työtilanteissa, resilienssi, hyvä itsetunto sekä kyky toimia työyhteisön jäsenenä niin, että pyrkii myönteiseen vuorovaikutukseen. Nämä yksilölliset voimavarat voivat voimauttaa työntekijää ja vaikuttaa työolojen kokemiseen positiivisesti. Työyhteisön tuki ja myönteisyys vaikuttavat myös toisinpäin. Ne vahvistavat yksilön kokemusta ja näin ollen on mahdollista luoda positiivisuuden kehä työpaikan ilmapiiriin ja työn imun lisäämiseen. (Hakanen, 2011.)

### 5.3 Resilienssi

Resilienssi tarkoittaa psykologista joustavuutta ja siinä on kyse yksilön kyvystä sopeutua muuttuviin tilanteisiin ja toimia joustavasti niiden mukaan (Lipponen, 2020). Resilienssin käsite on laajentunut koskemaan monia eri määritelmiä, mutta kehityspsykologian määrittelemän mukaan resilienssi tarkoittaa toiminnallisten järjestelmien sopeutumiskykyä toimintaa uhkaavien häiriöiden kohdatessa (Poiijula 2018, 12).

Sana resilienssi tulee latinan kielen sanasta ”re-salire”, joka tarkoittaa hypätä takaisin. Suomeen ei ole muodostunut resilienssille korvaavaa termiä, mutta se voidaan suomentaa tarkoittamaan esimerkiksi joustavuutta, muutuskäykyä ja kriisinkäykyä (Poiijula 2018, 16).

Organisaatiotasolla tarkasteltaessa resilienssin merkitys korostuu muutoksista ja vastoinikäymisistä selviytymisessä. Resilienssi ei kuitenkaan merkitse sitä, että vastoinikäymisistä tulisi selvitä yksin, vaan myös avun pyytämisen taito on osa sitä. Resilienssi antaa kykyä kohdata kaikenlaiset ajatukset ja tunteet sekä uudelleenohjata niitä. Resilienssikyky nähdään myös taitona tehdä elämässä hyvinvointia tukevia valintoja, joita eivät ohjaa pelkät tunteet. (Lipponen 2020.)

Työelämässä resilienssi vaikuttaa siihen, miten suhtaudumme muutoksiin ja yllättäviin tilanteisiin tai ongelmiin sekä myös kykyyn nähdä hyvä tekemisessä ja ohjata toimintaa myönteiseen suuntaan. Työssä tulee eteen tilanteita, jossa vaaditaan ennakoitua, soveltamista ja sopeutumista. Näissä tilanteissa resilienssistä on hyötyä. On mahdollista, että ilman resilienssikykyä eteen tulisi välttämiskäyttäytymistä, josta olisi haittaa toimintakyvylle.

Resilienssikykyä voi vahvistaa hyvän nostamisella esiin työyhteisössä, tunnistamalla omia voimavaroja sekä vahvistamalla tulevaisuusmyönteisyyttä yhteisön sisällä. Yhdessä toimien selätetään myös tulevat haasteet. (Lipponen, 2020.)

## 6 Työn kuormittavuuden hallinta ja stressistä palautuminen

Ihmisen elämään mahtuu paljon muutakin kuin työnteko. Työssä jaksamiseen vaikuttaa myös muun elämän kuormitukset ja stressitekijät. Omassa yksityisessä elämässä voi olla meneillään suuria muutoksia kuten pienten lasten hoitoa tai sairaista vanhemmista huolehtimista. (Räisänen, 2012, 44.) Haasteena voi monesti olla tunnollisen ihmisen halu ottaa tehtäväkseen vapaaehtoistöitä, huolehtia työprojekteista, harrastaa ja huolehtia ystävyysuhteista. Liiallisen tekemisen ja vastuualueiden haalimisen vaarana voi olla, että mielekkääksikin mielletystä tekemisestä kehittyy liikaa kuormaa ja kuormittavan tilanteen jatkuessa pitkään, on uupumisen vaara merkittävä. (Räisänen 2012, 45.)

Työajan aikana olisi tärkeä saada kokea ”minäaikaa”, eli omaan hallinnantunteeseen perustuva työskentelyaikaa, jolloin paineet vapaa-ajalle siirtyvään ”minäaikaan” vapautuu ja näin voimavarojen käyttö jakautuu päivän aikana tasaisemmin ja myös vapaa-ajalle jää jaksamista jakaa huomiotaan muille (Halava & Pantzar 2013, 90).

### 6.1 Mitä stressi on?

Stressi käsitteenä voi tarkoittaa laajasti kaikkea kuormittavuuden kokemusta arkipäiväisten kiireiden ja syvien kriisien välillä. Stressiä voidaan jaotella liian vähäisen, sopivan, liiallisen ja haitallisen stressin sektoreille. (Räisänen 2012, 18.) Stressinhallintakeinoja on paljon, eikä kaikki sovi kaikkiin stressaaviin tilanteisiin, vaan ensin tulisi selvittää stressaavan tilanteen syyt ja tiedostaa rentoutuskeinot, jotka ovat itselle sopivia (Räisänen 2012, 7-9). Yksilön olisi tärkeää tunnistaa omat keinonsa ennen liiallisen stressaavan tilanteen muuttumista haitalliseksi stressiksi, jotta omat voimavarat riittäisivät myös haastavien tilanteiden parissa, sekä myös tunnistamaan ne tekijät, jotka aiheuttavat liiallista stressiä, jotta pystyy muuttamaan omaa tilannettaan hyödyllisillä keinoilla (Räisänen 2012, 10-11).

Työelämässä tarvitaan siis lisää keinoja tunnistaa yksilön stressinsietokyvyn rajoja, mutta tärkeää olisi myös organisaatiotasolla tunnistaa rakenteeseen liittyvät kehityskohteet, jotta työhyvinvoinnin toteutuminen yksilötasolla olisi mahdollista.

### 6.2 Unen merkitys hyvinvoinnille

Unen merkitystä on alettu viime vuosina aiempaa enemmän ymmärtämään ihmisen hyvinvoinnin kulmakivenä. Usein uni saattaa häiriintyä työperäisen stressin seurauksena. Vuorotyö

heikentää merkittävästi unen laatua, jolloin voi aiheutua unettomuutta ja yötyön onkin todettu lisäävän riskiä sepelvaltimotaudin ilmenemiseen sekä lisääntymisterveyteen. (Rauramo 2012, 32-33.)

Ihmisen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kulmakivi onkin riittävä ja laadukas uni. Jokaisella on oma ”sisäinen kellonsa” ja osa on parhaimmillaan aikaisin aamulla, osa taas myöhemmin. Uni- valverytmiin vaikuttavat yksilölliset tekijät geeniperimästä lähtien ja se miten valolle altistutaan. Vuorotyössä tämä luontainen rytmi voi häiriintyä ja uni jäädä normaalia lyhyemmäksi ja huonolaatuisemmaksi. Nokosia ottamalla voi vähentää niin sanottua unipainetta, esimerkiksi valmistautuessa tulevaan yövuoroon. (Pietikäinen 2011,80-81.) Uni jää helposti liian vähäiseksi myös liiallisen työnteon tai myöhään sijoittuvien harrastusten myötä. Liian vähäinen uni vaikuttaa etuotsalohkon toimintaan, josta säädelään toiminnanohjausta, muistia ja oppimista, sekä keskittymiskykyä ja mielialaa. Unen puute vaikuttaa työkykyyn ja lisää tapaturmia liikenteessä ja töissä, sekä voi altistaa myös masennukselle ja ahdistukselle. (Uniliitto 2023.)

Työssä koetut suuret henkiset vaatimukset ja huonot vaikutusmahdollisuudet omaan työhön kuormittavat ja vaikuttavat uneen heikentävästi. Työasioiden pyöriessä mielessä on unen saaminen hankalaa ja voi esiintyä ylimääräistä heräilyä unen aikana ja unen laatu voi olla heikkoa. Iän tuomat muutokset vaikuttavat myös unen laatuun, eikä elimistö sopeudu vuorokausirytmien jatkuvaan vaihteluun esimerkiksi vuorotyössä niin helposti. (UKK Instituutti 2021.)

Riittävä fyysinen aktiivisuus ja sen ajoittaminen vuorokausirytmiiin sopivaksi auttaa parantamaan unen laatua. Jo puolen tunnin kävelylenkki muutamana kertana viikossa auttaa vähentämään lieviä unihäiriöitä ja päiväaikaista väsymystä. Liikuntaa olisi hyvä harrastaa vähintään kolme tuntia ennen nukkumaanmenon ajankohtaa, jotta se vaikuttaisi uneen positiivisesti. Paras aika liikunnalle olisi päiväsaikaan tehdyn työn päätteeksi. (UKK Instituutti 2021.)

## 7 Voimavarojen lisääminen arkeen

Työstä palautuminen on tärkeää, jotta arjessa jaksaa kokonaisvaltaisesti työn ulkopuolellakin. Omat voimavarat kartoittamalla ja käyttöönottamalla voidaan lisätä positiivista elämänasennetta. (Pennonen 2021, 59.) Näitä seikkoja voi kehittää esimerkiksi omien arvojen selkeyttämisen avulla sekä itselle merkityksellisten asioiden kartoittamisella.

Voimavarojen käyttöönottoa edellyttää kuitenkin elämänhallintataitojen hallinta. Elämänhallintataidoilla tarkoitetaan kykyä huolehtia itsestään. Näitä itsensä huolehtimisen keinoja on esimerkiksi aikatauista kiinni pitäminen, menneistä kokemuksista oppiminen sekä hyvä itseluottamus ja tulevaisuuteen luottaminen. (Pennonen 2021, 68-69.)

Työn tulisi olla myös eettisesti kestävää niin työntekijöitä kohtaan, kuin työntekijän näkökulmasta. Hyvässä, eettisesti toimivassa organisaatiossa yksilön on helpompi parantaa tuloksellisuutta ja kokea iloa työstään ja saada onnistuneen työkokemuksen kautta voimavaroja myös vapaa-ajalle. (Luukkala 2011, 24-27.)

## 8 MOOC-kurssin muut aiheet

Tässä opinnäytetyössä on keskitytty käymään läpi MOOC-verkkokurssin moduuli 3 keskeisiä sisältöjä (Työhön vaikuttaminen ja työn kuormittavuuden hallinta). MOOC-verkkokurssin kaksi ensimmäistä moduulia toivat tietoa ja pohdintatehtäviä aiheista ”Arvot ja elämän merkityksellisyys” (moduuli 1), sekä ”Vahvuudet ja tunteet osana työhyvinvointia” (moduuli 2). Verkkokurssin aiheiden järjestyksen on ajateltu tukevan ajattelun kehittymistä ensin elämän perusarvojen kautta, kulkien vahuuksien tunnistamiseen ja tunteiden vaikutukseen ja sitten on paneuduttu yksityiskohtaisempiin elämään ja työhön vaikuttaviin asioihin. Seuraavissa kappaleissa on kerrottu moduulin 1 ja moduulin 2 aiheista lyhyesti.

### 8.1 Arvot merkityksellisemmän elämän perustana

Tutkija Shalom H. Schwartzin kehittämä arvoteoria antaa pohjaa ihmisen sisäisen motivaation synnylle. Arvot ovat ihmisen toimintaa ohjaavia tavoitteita, joita pitää elämässään tärkeinä. Arvot syntyvät monisyisesti, joten kasvatus, kulttuuri, temperamentti ja kokemukset muoavaat ihmisen arvojen muodostumista. (Schwartz 1992, 2007.) Schwartzin (1992) arvoteorian mukaan ihmisen 10 perusarvoa ovat: itseohjautuvuus (luovuuden ja itsenäisen ajattelun arvot), hedonismi (oman nautinnon tavoittelu), vaihtelunhalu (uusien kokemusten etsiminen), suoriutuminen (menestyksen tavoittelu), turvallisuus (yhteiskunnan ja oman elämän rauha), valta (vaikutusvallan saaminen, statuksen saavuttaminen), yhdenmukaisuus (normeihin nojautuminen, impulssikontrolli), perinteisyys (kulttuurinormien mukaan eläminen), universalismi (luonnon ja ihmiskunnan arvostaminen) ja hyväntahtoisuus (läheisten hyvinvoinnin varmistaminen).

Arvoja vastaisesti toimimalla saattaa luoda elämälleen olosuhteet, jotka pidemmän päälle kuormittavat. MOOC-verkkokurssi herätteleekin tutkimaan omia aitoja arvojaan ja sitä, elääkö niiden periaatteiden mukaan tai niitä kohti.

Tutkijat Richard Ryan ja Edward Deci (2000) ovat kehittäneet itsemääräämisteorian, jonka mukaan ihmisen perustarpeiden tyydyttäminen ruokkii sisäistä motivaatiota. Nämä tarpeet ovat: tarve tuntea itsensä kykeneväksi, autonomian tarve ja yhteenkuuluvuuden tarve. Suomalainen tutkija Frank Martela on lisännyt itsemääräämisteoriaan vielä neljännen ulottuvuuden, jota kuvaa termillä hyväntahtoisuus. Sen mukaan ihminen voi hyvin, kun pystyy tekemään muille hyviä asioita. (Martela 2014.)

Sosiaali- ja terveysalaa on usein kutsuttu kutsumusammattiksi ja kutsumuksen voisi nähdä ikään kuin arvona, jonka mukaan toteuttaa itseään. Kuitenkin itsemääräämisteorian mukaan motivaatio syntyy, kun ihmisen perustarpeet on tyydytetty, joten näihin seikkoihin tulisivin kiinnittää työelämässä huomiota. Sosiaali- ja terveysalalla toimiessa näiden tarpeiden toteutuminen onkin avainasemassa työhyvinvoinnin muodostumisen kannalta. Arvopohjaista voidaan katsoa myös olevan eettinen toiminta, joka ohjaa toimintaa (Paasivaara 2009, 94). Sosiaali- ja terveysalalla on käytössä valtakunnallisen terveydenhuollon eettisen neuvottelukunnan (ETENE) laatimat eettiset suositukset sosiaali- ja terveysalalle ja neuvottelukunta käsittelee terveydenhuollon etiikkaa, arvoja, tavoitteita ja periaatteita (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023).

## 8.2 Vahvuudet ja tunteet osana työhyvinvointia

Psykologian professori Martin Seligman on kutsunut ihmisen luonteenomaista tapaa kohdata onnistumiset ja epäonnistumiset attribuutiotyyliksi. Ne ihmiset, jotka kokevat epäonnistumisten johtuvan omista heikkouksistaan, ovat helpommin lannistuvia, kuin ne, jotka kokevat onnistumiset omien pysyvien hyvien ominaisuuksien ansioiksi. (Räisänen 2012, 92-93).

Seligmanin (2018) mukaan luonteenvahvuuksia ovat muun muassa rehellisyys, sinnikkyys, lojaalisuus, ystävällisyys, rohkeus, viisaus, kohtuullisuus ja rohkeus. Omien luonteenvahvuuksien tunnistaminen auttaa yksilöä elämään tyydyttävämpää elämää ja toimimaan eri tilanteissa omien luonteenvahvuuksien mukaisesti (Poijula 2020, 230-231).

Ihmisen sisäiset kokemukset kuvataan erilaisina tunteina, jotka ovat ohimeneviä ja joihin liittyy fyysisiä reaktioita ja toimintavalmiuksia. Mieliala vaikuttaa tunteiden voimakkuuteen ja laatuun; hyväntuulinen ihminen kokee helpommin positiivisia tunteita kuin huonotuulinen. Mieliala kestää pidempään kuin hetkellinen tunne ja mieliala on myös synnynnäistä jokaisen oman temperamentin mukaan. Jonkin tilanteen tai muiston aiheuttama tunne on aina yksilön oma kokemus ja niiden tehtävä on ohjata ihmistä kohti oikeanlaisia valintoja. Esimerkiksi uhkaava tunne saa meidät perääntymään vaarallisesta tilanteesta ja innostuksen tunne rohkaisee meitä tekemään mielekkäitä valintoja. Tunteet auttavat myös sosiaalisesti ja ovat mukana moraalikäsitteiden luomisessa. Tunteet voivat syntyä automaattisesti tai tietoisien mietiskelyn kautta. Tunteille kannattaa antaa myös tilaa, jotta rationaalinen ajattelu mahdollistuu, eikä tunteet ota mieltä hallintaan. (Pennonen 2021, 152-154.)

Työelämän tunnetaidot ovat tärkeitä, jotta vältytään turhilta konflikteilta ja ylilyönneiltä. Tunteiden säätely, eli se miten voimakkaasti ja pitkään milloinkin tuntee, on taito, jota voi opetella. On tärkeää opetella omia reaktioitaan ja miten ne vaikuttavat omaan käytökseen sekä millä tavoin tunteet kanavoit. Jos huomaa toistavansa hankalissa tilanteissa jotain haitallista kaavaa, kuten silloin jos tunne ottaa vallan käytökseen tai myös silloin kun tunnetta pyrkii kaikin keinoin hiljentämään, kannattaa kiinnittää huomiota tunteiden säätelykeinoihin,

joita voi olla esimerkiksi ystävän kanssa juttelu, liikunta tai vaikkapa maalaus. (Pennonen 2021, 154-156.)

Työelämässä tunteet vaikuttavat työhyvinvointiin ja etenkin sosiaali- ja terveysalalla emotionaalinen kuormitus on voimakasta, koska työntekijältä voidaan odottaa esimerkiksi empaattisuutta, vaikka oma tunne olisi kielteinen. Lisäksi jatkuva vuorovaikutus potilaiden ja omaisten kanssa lisää työn emotionaalista kuormitusta. Työelämässä saa kokea kaikkia tunteita, mutta niitä tulee opetella näyttämään rakentavalla tavalla. (Pennonen 2021, 166-169.) Tunneperäistä työhyvinvointia lisää palautteen saaminen omasta työstä sekä se että oman työn kautta kokee pystyvänsä kehittymään. (Luukkala 2011, 32.)

## 9 Verkkokurssin luominen Canvas -alustalle

Loimme MOOC-verkkokurssille kolme eri moduulia, joissa aiheina olivat: moduuli 1 Arvot merkityksellisemmän elämän perusteena, moduuli 2 Vahvuudet ja tunteet osana työhyvinvointia sekä moduuli 3 Työhön vaikuttaminen ja työn kuormittavuuden hallinta. Yhteinen aloitus- sekä orientaatiokappale sisälsi yleistä tietoa verkkokurssin sisällöstä, sekä lisäksi olimme liisänneet verkkokurssin lähdemateriaalia näkyville, sekä esittelyt kurssin tekijöistä. Canvas oppimisympäristöstä oli myös yhteinen ohjeistus.



[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 tarkasteltuasi 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 Canvasiin 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 3: Verkkokurssin aloitussivu (kuvakaappaus MOOC-kurssista 10.5.2023.)

Aloitussivun jälkeen seurasi ohjeet kurssin suorittamiseen ja tietoa mistä löytää apua teknisissä ongelmissa. Kappale sisälsi myös ohjevideon, joka oli Laurea Canvasin oppimisympäristön tuottama.

## Ohjeet kurssin suorittamiseen



Tämä kurssi on toteutettu opinnäytetyönä Laurean Voimavaraistavien työtapojen johtaminen ja kehittäminen sosiaali- ja terveysalalla (YAMK) -tutkimina.

Tälle sivulle on koottu tämän opintojakson kannalta keskeisiä tietoja ja ohjeita. Lue ohjeet ennen opintojakson suorittamista.

### Miten etenen näissä opinnoissa?

Opintojen tarkoitus on toimia voimavaraistavana ja työhyvinvointia tukevana kokonaisuutena, joten suorita opinnot ilman turhaa painetta ja kiirettä. Opinnot on tehty juuri sinua varten, joten pyri hyödyntämään niitä oman itsesi kehittämiseen ja tutkimiseen.

- Opinnot ovat kahden opintopisteen (2op) laajuiset. Yleisesti 2op vastaa 54h työtä, mutta näissä opinnoissa suorittamisaika on yksilöllinen.
- Moduulit on tarkoitettu suorittamaan järjestyksessä, jotta saat opinnoista parhaimman mahdollisen hyödyn. Orientaatio-moduuliin tulee tutustua ennen kuin pääset etenemään moduuleihin 1, 2 ja 3.
- Opinnot suoritetaan itseohjautuvasti eikä niitä valvota tai seurata kurssin tekijöiden toimesta.
- Tehtävät tehdään itsenäisesti omaan tahtiin. Tehtävien tekemiseen tarvitset kynän ja paperia.
- Jokaisen moduulin lopussa on keskustelualue, johon on tarkoitus käydä kirjoittamassa moduuliin liittyvän tehtävänannon mukaista pohdintaa.
- Teknisissä ongelmissa ota yhteyttä [servicedesk@laurea.fi](mailto:servicedesk@laurea.fi)
- Opinnon yleinen tausta-aineisto löytyy kohdasta "Opintojakson lähdemateriaalia tutustuttavaksi".

### Canvas-ohjeet

[Alla olevalta videolta](#) (kesto 4,4 min.) löydät ohjeet, joiden avulla osaat toimia Canvas -oppimisympäristöllä.

Kuvio 4: Verkkokurssin tekniset ohjeet (kuvakaappaus MOOC-kurssista 10.5.2023.)

Johdatus opintoon -kappaleessa on kerrottu tiivistetysti koko verkkokurssin sisällöstä. Johdatus opintoon kappaleessa kerrotaan myös opintojakson itseohjautuvasta opiskelusta.

## Johdanto opintoon



Sisäiset 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: *Arvot merkityksellisemmän elämän perustana* -moduulissa lisää ymmärrystäsi merkityksellisestä elämästä. Kytket omaksumasi tiedon elämäsi kartoittamalla itsellesi tärkeitä asioita ja henkilökohtaisia arvojasi. 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 vahvuuksiesi kautta sekä perehdyt lyhyesti tunteiden merkitykseen. Pohdintatyön kautta opit, miten voit hyödyntää omia vahvuuksiasi ja sitä kautta vahvistaa omaa hyvinvointiasi ja lopuksi teet tunteiden merkitystä käsittelevän lyhyen testin vastaten lukemasi perusteella. 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 lähtökohtia oman työn kuormittavuuden hallintaan. Pohdintatehtävien avulla voit huomata, miten voit itse vaikuttaa työhyvinvointiin positiivisesti. Lopussa on keskustelualue, jossa voit jakaa onnistumisesi ja oivalluksiasi kurssin ja moduulin vaiheista.
4. Moduuli sisältää linkin palautekyselyyn, johon toivomme kaikkien kurssia kokeilevien vastaavan.

**HUOM!** *Ethän jaa keskustelualustalla tietoa, josta paikka- tai henkilötietoja voisi tunnistaa!*

◀ Edellinen

Seuraava ▶

Kuvio 5: Johdanto opintoon (kuvakaappaus MOOC-kurssista 10.5.2023.)

Tässä opinnäytetyössä esitellään kuvakaappaukset moduulista 3, jotka tässä MOOC-verkkokurssissa tuotin. Moduuli 3 aloitussivulla on kerrottu lyhyesti mitä moduuli pitää sisällään. Aloitussivulla on puhuttu ja tekstitetty video kasvojumpasta, jonka ideana on tuoda iloa verkkokurssin suorittajalle ja saada ajatukset hetkeksi rauhoitettua. Kasvojumpa toimii tässä kohdassa myös taukona, mikäli on suorittanut verkkokurssia yhtäjaksoisesti. Kasvojumpasta on myös apua kasvojen ja niska-hartiaseudun verenkierron parantamiseen. Aloitusmoduulin tekstistä on pyritty tekemään mahdollisimman iloinen ja vastaanottavainen.

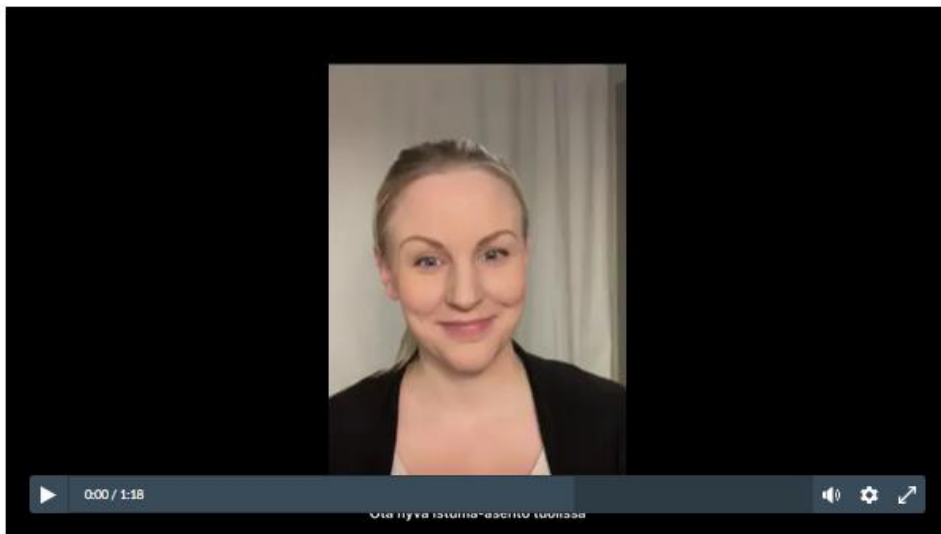
### 3.1 Tervetuloa moduuliin 3



#### Hienoa!

Olet päässyt kolmanteen ja viimeiseen osioon kurssista. Moduulissa 3 pääset tutustumaan lisää oman näköisen työsi rakentamiseen ja työhyvinvoinnin osa-alueisiin, sekä työstä palautumiseen. Tee pohdintatehtävät rauhassa ja kokeile rohkeasti työstä palautumiseen annettuja vinkkejä.

Tehdään tähän väliin pieni taukojumppa, jonka voit ottaa käyttöösi vaikkapa kahvitaun yhteydessä ja saada hymyn itsesi lisäksi myös työkavereiden huulille. Tämä sopii mainiosti myös pienten mikrotaukojen pitämiseen työtehtävien välissä!



Kuvio 6: Moduulin 3 aloitussivu (kuvakaappaus MOOC-kurssista 10.5.2023.)

Seuraavassa osassa käydään läpi työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Samassa osiossa on kerrottu myös tarpeista osana työhyvinvointia. Tässä on avattu tarvehierarkian mallia ja selitetty se auki niin, ettei järjestyksen tarvitse mennä hierarkkisesti ja kaaviossa on kuvattu spiraalimaista kehää kuitenkin niin että tasot ikään kuin liukuvat toistensa läpi.

## 3.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

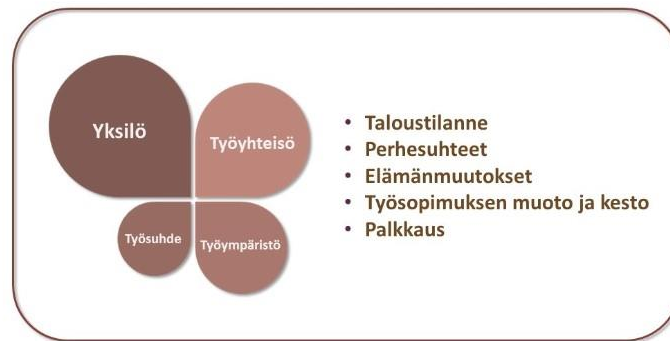
*Voit myös kuunnella kappaleen tekstin lopusta löytyvältä nauhoitteelta tai käyttää ruudukonlukuohjelmaa.*

### Työhyvinvointi on kokonaisuus

Työhyvinvointi koostuu kokonaisuudesta, johon kuuluu turvallinen, terveellinen ja tuottava työ toimivassa ja turvallisessa organisaatiossa. Työn tulisi tukea yksilön elämänhallinnan tunnetta, ja jokaiselle työhyvinvoinnin kokemus on omanlaisensa. Työhyvinvointi ei ole vain työntekijän omalla vastuulla, vaan siihen vaikuttaa myös työnantaja sekä työyhteisön toimivuus. Vaikka työhyvinvointi koostuu useasta eri osasta, on tärkeää kiinnittää huomiota niihin seikkoihin, joihin itse voi vaikuttaa. Työelämä on väistämättä vuorovaikutuksessa muun elämän kanssa, joten on hyvä kiinnittää huomiota myös vapaa-ajan, terveyden ja elämänhallinnan, sekä ihmissuhteiden vaikutukset työhyvinvointiin.

Hyvinvoiva työntekijä tuntee työnsä tavoitteet ja saa palautetta työstään. Tarpeellisuuden tunne täyttyy ja kokemus itsenäisyydestä ja yhteenkuuluvuudesta toteutuu. On myös hyvä muistaa, että virka- ja työehtosopimukset ja työhön liittyvät suositukset ovat työhyvinvoinnin tukena. Erilaiset lait ja asetukset huolehtivat siitä, että työturvallisuus toteutuu.

Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät:



Kuvio 7: Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (kuvakaappaus MOOC-kurssista 10.5.2023.)

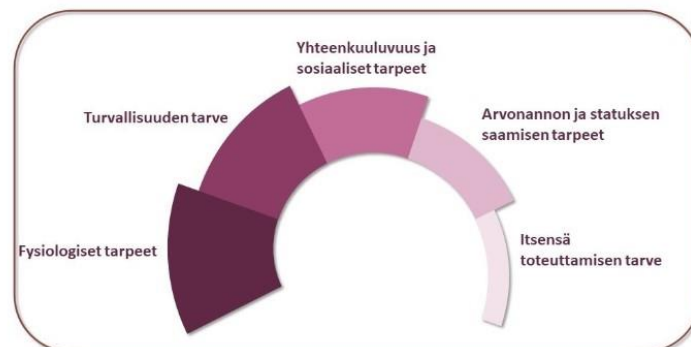
### Tarpeet osana työhyvinvointia

Olet kahdessa edellisessä moduulissa tarkastellut omia arvojasi, hyveitä ja vahvuuksiasi sekä tutustunut, miten tunteet vaikuttavat työhyvinvointiin, sekä miettinyt työn merkityksellisyyttä. Pystyt vaikuttamaan omien arvojen mukaiseen työn tekemiseen, kun tarkastelet myös omia tarpeitasi. Tarpeiden kartoitus auttaa lisäämään työn merkityksen vaikutusta, työhyvinvointia ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Tarpeiden kartoituksen avulla pystyt myös tuomaan lisää arvostusta ja palkitsevuutta omaa työtäsi kohtaan, minkä kautta saat myös mahdollisuuksia kehittyä.

Yhdysvaltalaisen psykologin Abraham Maslowin kehittämä **tarvehierarkian malli** hahmottaa ihmisen perustarpeita. Tarpeiden tyydytys ei välttämättä kulje kuitenkaan hierarkisesti, mutta malli auttaa jäsentämään ihmisen motivaatiotekijöiden taustalla olevia tarpeita.

Voit pohtia miten nämä tarpeet toteutuvat työssäsi ja millaista painoarvoa niille annat. Tuleeko fyysiset perustarpeet kuten riittävä lepo ja laadukas ravinto täytetyiksi? Onko työpaikalle mukava mennä aamuisin ja saatko toteuttaa itseäsi mukavien työkaverieiden seurassa?

Maslowin tarvehierarkian malli:



Kuvio 8: Tarpeet osana työhyvinvointia (kuvakaappaus MOOC-kurssista 10.5.2023.)

Teoriatieto psykologisesta turvallisuudesta jatkaa samaa osiota ja kappaleen lopussa on upotettuna YouTube -video ”Building a psychologically safe workplace” jossa puhujana on psykologisen turvallisuuden tutkija Amy Edmondson. Videon saa pyörimään kurssialustalla tai sen

voi avata erilliseen ikkunaan. Kuvia on pyritty käyttämään aiheen nopeaa hahmottamista varten ja niitä oppijoita varten, jotka muistavat paremmin visuaalisesti. Aiheet ovat laajoja, joten tekstiä on pyritty tiivistämään ja moduulissa 3 on pyritty huomioimaan erilaiset oppimistyylit monipuolisesti (lukeminen, kuunteleminen, katseleminen).

#### Psykologinen turvallisuus

Turvallisuuden tarpeeseen kytkeytyvä **psykologinen turvallisuus** on ollut käsitteenä tunnettu jo 1960-luvulla, mutta sitä on viime aikoina nostanut esille erityisesti tutkija Amy Edmondson. Psykologisen turvallisuuden toteutumisella on merkittävä rooli työhyvinvoinnin kokemiselle. Hyvinvoivan, psykologisesti turvallisen työyhteisön yksi tunnusmerkeistä on avoin ja luottavainen ilmapiiri, jossa on turvallista toteuttaa itseään eikä virheiden tekemistä tarvitse pelätä. Psykologisesti turvallisen työyhteisön jäsenet arvostavat ja kunnioittavat toisiaan, sekä muutos- ja ratkaisuehdotukset uskalletaan sanoa ääneen. Työyhteisössä voit edistää psykologista turvallisuutta tunnistamalla omia uskomuksiasi silloin, kun on kyse erilaisuudesta ja kunnioittamalla eriäviä mielipiteitä, myöntämällä omat erehdykset, olemaan syyllistämättä toisia virheistä sekä tuomalla esiin onnistumisia.

Psykologisen turvallisuuden avainkäsitteet työyhteisössä:



Voit halutessasi kuunnella lisää psykologisesta turvallisuudesta videossa

Amy Edmondson: Building a psychologically safe workplace:



Kuvio 9: Psykologinen turvallisuus (kuvakaappaus MOOC-kurssista 10.5.2023.)

Työhyvinvoinnin perusteista siirrytään seuraavaan aihealueeseen lyhyen alustuksen jälkeen. Kappaleessa on kuvattu Covid-19-pandemian vaikutuksia sosiaali- ja terveysalalle ja kuvituskuva kuvastaa sitkeitä työntekijöitä, jotka kaikesta haastavuudesta huolimatta ovat sinnikkäästi työskennelleet vaikeina aikoina haastavissa olosuhteissa.

### 3.3 Mielekkään työn muodostaminen



Sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden muuttaminen COVID-19 -pandemian myötä sekä osalla myös etätöiden lisääntyminen voivat haastaa aiemmin kuvattua ihmisen perustarpeiden täyttymistä. Ongelmat voivat ilmetä siten, että työn tekemisestä katoaa mielekkyys ja työnteon pirstaleisuus ilman työyhteisön tukea kuormittaa. Lisäksi tekniset uudistukset palveluissa, digitalisaation lisääntyminen ja organisaatiomuutokset voivat horjuttaa *motivaatiotekijöiden* tuomaa työn mielekkyyttä. Jos ongelmien kanssa kokee jäävänsä yksin, voi myös työn *imu* kadota. Toisaalta vastoinkäymiset voivat lisätä *resilienssiä* eli psykologista joustavuutta, ja työstä voi oppia huomaamaan hyvän. Seuraavaksi avataan näitä työelämän mielekkyyden kannalta keskeisiä teemoja ja miten niistä voi muodostaa oman työhyvinvoinnin kulmakiviä.

#### Kuvio 10: Mielekkään työn muodostaminen (kuvakaappaus MOOC-kurssista 10.5.2023.)

Ensimmäisenä aiheena mielekkään työn muodostamisen kokonaisuudessa käydään läpi motivaation käsitettä ja motivaatioteoriaa. Motivaatioteorian kautta on haluttu tuoda ilmi sitä, miten jokaisesta ihmisestä löytyy sisäiset motivaatiotekijät ja miten niitä voi myös etsiä itseltään. Aiheeseen liittyvässä tehtävässä tekijä miettii, millaisia tarpeita motivaation takana on ja pohdinnan avulla herätellään muistelemaan tai oivaltamaan uutena asiana, mitä asioita pitää elämässään tärkeinä ja miten niitä asioita voisi tuoda työn kautta näkyville.

#### Motivaatio



Voit myös kuunnella kappaleen lopusta löytyvältä nauhoitteelta tai käyttää ruudukonluohjelmaa.

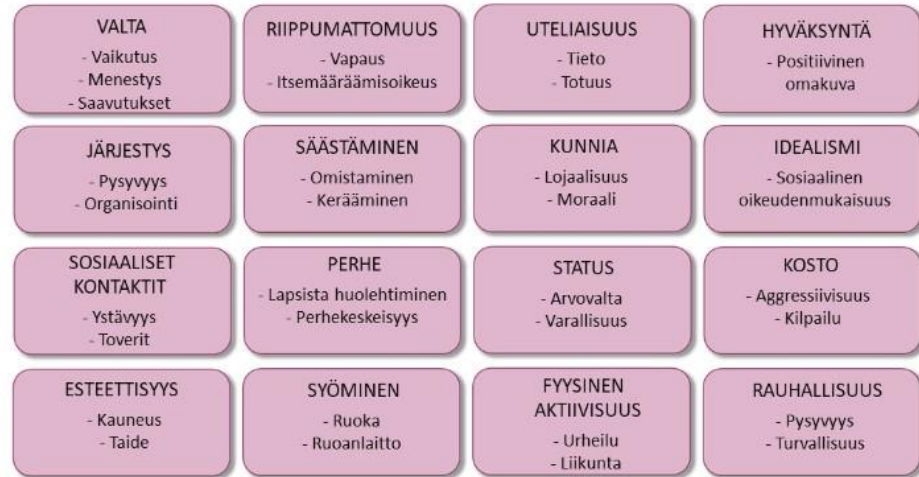
#### Motivaatio

Motivaatio on merkittävässä roolissa työhyvinvoinnin kannalta. Motivaatio syntyy sisäisestä tunnetilasta, joka ohjaa ihmisen käyttäytymistä. Sisäistä motivaatiota ohjaa oma kiinnostus asiaa kohtaan ja tekeminen itsessään tuottaa tyydytystä. Voidaan ajatella olevan myös ulkoista motivaatiota, joka voi olla esimerkiksi palkka tehdystä työstä tai ulkoiset odotukset ja seuraukset toiminnasta. Työtä voidaan pitää motivoivana, jos työ tyydyttää riittävästi ensimmäisessä moduulissa läpikäytyä *itseäänäytymisteorian* mukaisia perustarpeitamme: itsenäisyyttä, yhteenkuuluvuutta, pärjäämistä ja hyväntahtoisuutta. Käytännössä työmotivaatiota voi ylläpitää ja parantaa selkeyttämällä omaa elämää niin, että työn ja vapaa-ajan tasapainosta pitää huolen, muistaa tauottaa päivän tekemisen ja keskittymällä toisen moduulin mukaisiin vahuuksiin. Työssä tulee tulla vastaan myös tehtäviä jotka eivät ole niin mielenkiintoisia, mutta ne kannattaa tehdä pois alta heti kuin mahdollista, jotta ne eivät olisi taka-alalla mielessä kuormittamassa työpäivää.

Psykologian ja psykiatrian professori Steven Reiss on tunnettu *motivaatioteorian* kehittäjänä. Motivaatiotekijät ovat jokaisella ihmisellä yksilöllisiä ja ne ohjaavat ihmisen tekemistä sen mukaan, mikä on niiden tärkeysjärjestys omassa elämässä. Omaa elämää kannattaakin rakentaa omien tarpeiden ja motivaatiotekijöiden mukaisesti, sekä ymmärtää myös muiden valintoja heidän motivaatiotekijöidensä mukaisesti, jolloin yhteistyö ja ymmärrys muiden tapoihin toimia kasvaa.

#### Kuvio 11: Motivaatio (kuvakaappaus MOOC-kurssista 10.5.2023.)

Steven Reissin motivaatioteoria ja 16 elämän perustarvetta:



**Tehtävä:**

- 1.) Käy läpi edellä kuvatut 16 motivaatiotekijää.
- 2.) Aseta viisi eniten sinulle tyydytystä tuottavaa motivaatiotekijää järjestykseen ja kirjoita ne ylös.
- 3.) Kirjaa jokaisesta ainakin yksi seikka johon voit vaikuttaa omassa työssäsi niiden toteutumiseen.
- 4.) Ota nämä keinot käyttöön viikon ajaksi työssäsi ja kirjoita sitten ylös miten ne vaikuttivat työn motivaation kokemiseen.

Kuvio 12: Motivaatioteoria ja 16 elämän perustarvetta ja tehtävä (Mukaiillen Reiss, kuvakaappaus MOOC-kurssista 10.5.2023.)

Seuraavassa osiossa käsitellään paljon esillä ollutta työn imua, josta löytyy Työterveyslaitoksen tuottama Työn imu -testi, joka on linkitetty kurssialustalle. Työn imu -kappale pyrkii herättelemään kurssille osallistujaa kohtaamaan oman työn mahdollisuudet työn imun kokemisessa. Työn imu kappaleessa on melko teoriapohjaisesti esitetty työn imu käsite, mutta on myös tärkeää, että työntekijällä on valmiuksia tunnistaa liiallinen töihin panostaminen, jolloin ilo katoaa ja uupuminen on todennäköisempää. Kappaleessa herätellään kurssilaista huomaamaan oman työn aiheuttamia ilon aiheita ja myös hahmottamaan työympäristön vaikutuksen työn imun kokemiseen.



Voit myös kuunnella kappaleen tekstin lopusta löytyvältä nauhoitteelta tai käyttää ruudukonlukuohjelmaa.

### Työn imu

Työn imulla tarkoitetaan työssä koettua suhteellisen pysyvää tilaa (toisin kuin "flow", joka on ohimenevä työn huippukokemus), jossa koetaan työstä saatua motivaatiota ja emotionaalista hyvinvointia. Kuvaavaa työn imulle on tarmokkuus, omistautuminen ja työhön uppoutuminen. Tarmokkuutta kokeva työntekijä on energinen ja sinnikäs sekä halukas panostamaan työhönsä. Työn imua kokeva työntekijä menee mielellään töihin ja nauttii työtehtävistään eikä lannistu vastoinkäymisistä. **Tarmokkuus** näkyy energisyytenä ja halukkuutena panostaa työhön vastoinkäymisistään huolimatta. Riittävän haasteelliset tehtävät ruokkivat **omistautumista**, joka näyttäytyy työn merkityksellisyyden kokemisena, innokkuutena ja ylpeytenä työtä kohtaan. **Uppoutuminen** näkyy työhön keskittymisenä ja paneutumisena, ja työn tekeminen tuottaa nautintoa. Työhönsä uppoutunut työntekijä paneutuu ja keskittyy työtehtäviinsä niin, että aika tuntuu kuluvan työtä tehdessä nopeasti. Jotta voisi kokea työn imua, olisi näiden kokemusten tultava esille useamman kerran viikossa. Työn imu ei kuitenkaan tarkoita sitä, että työn tekeminen tuntuisi aina hauskalta tai että työ veisi kokonaan mukanaan uuvuttaen sen tekijän. Työn voimavaratekijät auttavat pääsemään työn imuun kiinni. Näitä ovat esihenkilön tuki, työn kehittävyys ja arvostus sekä positiiviset asiakaskontaktit. Työn imun kokemisella on vaikutusta myös työntekijän koettuun terveyteen ja onnellisuuteen myös työpaikan ulkopuolella, joten sillä on kokonaisvaltaista merkitystä hyvinvoinnin kannalta.

Työn imun kokemus on mahdollista, kun työyhteisössä kokee tullessa kuulluksi, työ vastaa omia arvoja, työn tekemisen rajat ja vastuut on määritelty ja työympäristö mahdollistaa hyvän vuorovaikutuksen. Työn imun kokemiseen auttaa yksilön optimisimi ja luottamus tulevaisuuden myönteisyyteen, usko siihen, että pärjää vaativissakin työtilanteissa, resilienssi, hyvä itsetunto sekä kyky toimia työyhteisön jäsenenä niin, että pyrkii myönteiseen vuorovaikutukseen. Nämä yksilölliset voimavarat voivat voimauttaa työntekijää ja vaikuttavat työolojen kokemiseen positiivisesti. Työyhteisön tuki ja myönteisyys vaikuttavat myös toisinpäin. Ne vahvistavat yksilön kokemusta ja näin ollen on mahdollista luoda positiivisuuden kehä työpaikan ilmapiiriin ja työn imun lisäämiseen.

### Tehtävä:

Tee seuraavaksi Työterveyslaitoksen tuottama Työn imu- testi. Testi antaa kokonaispistemäärän sekä pisteet tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen osalta, sekä kehitysehdotukset ja kommentit jokaiselle osa-alueelle erikseen.

Testiin pääset tästä linkistä: [Työn imu -testi](#) | [Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#) (Linkittyy ulkoiselle sivustolle.)

## Kuvio 13: Työn imu ja tehtävä (kuvakaappaus MOOC-kurssista 10.5.2023.)

Resilienssi -kappaleessa on kuvattu psykologisen joustavuuden käsitettä auki ja sitä, miten resilienssiä voi työssään vahvistaa. Resilienssi on otettu aiheeksi sen ajankohtaisuuden vuoksi, se on ollut pinnalla monessa eri yhteydessä, mutta työelämässä sitä voisi korostaa vieläkin enemmän. Muutoksensietokyky ja palautuminen vaikeista tilanteista on tärkeä ominaisuus sosiaali- ja terveysalalla työhyvinvoinnin toteutumisessa.

Resilienssikappaleeseen liittyy tehtävä, joka laittaa pohtimaan omaa resilienssikykyään ja voimavarojen hyödyntämistä. Lisäksi haastetaan huomaamaan hyvä ympäristössään.

## Resilienssi



*Voit myös kuunnella kappaleen tekstin lopusta löytyvältä nauhoitteelta tai käyttää ruudukonlukuohjelmaa.*

### Resilienssi

Resilienssi tarkoittaa psykologista joustavuutta ja siinä on kyse yksilön kyvystä sopeutua muuttuviin tilanteisiin ja toimia joustavasti niiden mukaan. Resilienssi ei kuitenkaan merkitse sitä, että vastoinkäymisistä tulisi selvitä yksin, vaan myös avun pyytämisen taito on osa sitä. Resilienssi antaa kykyä kohdata kaikenlaiset ajatukset ja tunteet sekä uudelleenohjata niitä. Resilienssikyky nähdään myös taitona tehdä elämässä hyvinvointia tukevia valintoja, joita eivät ohjaa pelkät tunteet.

Työelämässä resilienssi vaikuttaa siihen, miten suhtaudumme muutoksiin ja yllättäviin tilanteisiin tai ongelmiin sekä myös kykyyn nähdä hyvä tekemisessä ja ohjata toimintaa myönteiseen suuntaan. Työssä tulee eteen tilanteita, jossa vaaditaan ennakkointia, soveltamista ja sopeutumista. Näissä tilanteissa resilienssistä on hyötyä. On mahdollista, että ilman resilienssikykyä eteen tulisi välttämiskäyttäytymistä, josta olisi haittaa toimintakyvylle. Resilienssikykyä voi vahvistaa hyvän nostamisella esiin työyhteisössä, tunnistamalla omia voimavaroja sekä vahvistamalla tulevaisuusmyönteisyyttä yhteisön sisällä. Yhdessä toimien selätetään myös tulevat haasteet.

### Tehtävä:

1.) Mieti jotain viimeaikaista haastavaa tilannetta jonka kohtasit työssäsi.

- o Mieti miten selvisit siitä ja millaisia voimavaroja otit silloin käyttöösi?
- o Olisiko näiden voimavarojen lisäksi vielä jotain muita selviytymiskeinoja joita voisit kokeilla vastaavassa tilanteessa?

2.) Kirjoita joka päivä viikon ajan ylös jokin hyvä, kaunis tai mukava asia josta voit tuntea kiitollisuutta. Tällä voit vahvistaa omaa hyvinvointia ja hyvän näkemistä ympärilläsi ja vähentää kielteisten asioiden ajattelun kehää lisäten resilienssikyvyn kasvua.

Kuvio 14: Resilienssi ja tehtävä (kuvakaappaus MOOC-kurssista 10.5.2023.)

Seuraava aihealue moduulissa 3 on Työn kuormittavuuden hallinta ja stressistä palautuminen. Tähän liittyy kappale stressistä, jossa on selitetty auki stressin psykologisia ja fysiologisia mekanismeja, mutta myös ihmisen synnynnäiseen temperamenttiin liittyvää vaihtelua eri kokemuksiin ja tilanteisiin. Tämä voi auttaa ymmärtämään itseään ja sitä miksi reagoi tiettyihin tilanteisiin jollakin tietyllä tavalla ja auttaa luomaan itsestään lempeämmän kuvan.

### 3.4 Työn kuormittavuuden hallinta ja stressistä palautuminen



*Voit myös kuunnella kappaleen tekstin lopusta löytyvältä nauhoitteelta tai käyttää ruudukonlukuohjelmaa.*

#### **Mitä stressi on?**

Stressiä syntyy, kun ulkoiset vaatimukset ylittävät ihmisen kapasiteetin ja resurssit tai asiat koetaan niin, ettei selviydy vaatimuksista. Työperäinen stressi voi johtua monen tekijän summasta, kuten fyysisistä työoloista, työn vaatimuksista, työajasta tai organisaatiomuutoksista. Stressi voi ilmentyä myös sisäisten, esimerkiksi univajeen, alkoholin käytön tai liikunnan puutteen, seurauksena. Myös esimerkiksi taloushuolet tai sosiaalisten suhteiden haasteet lisäävät stressin kokemista.

Työstä koettuun stressiin vaikuttavat myös ihmisten yksilölliset temperamentit. Sama tilanne voi saada ihmiset reagoimaan hyvin eri tavoin, vaikka itse stressin kokeminen olisikin samanlaista. Kuormituksen kokeminen on yksilöllistä ja stressin suhteen kyse onkin temperamentin ja ympäristön vuorovaikutuksesta. Vaikka stressi on kokemuksena psykologinen, sen liiallinen ilmeneminen näyttäytyy myös fyysisinä oireina kuten hikoiluna, sydämen tykytyksenä, mielen valpastumisena, ärtyneisyytenä tai päänsärkynä. Ajatusten karkailu ja asioiden unohtelu viittaavat myös liialliseen stressin kokemiseen. Pitkittyneen stressin aiheuttamat fysiologiset viestit eivät vaimene, vaikka esimerkiksi haastava työtilanne olisi jo ohi.

Hetkellinen stressi voi auttaa meitä suoriutumaan haastavista tehtävistä, mutta jos stressi pitkittyy eikä pysty lepäämään stressaavien tilanteiden välissä, stressistä voi muodostua elämää kuormittava tekijä. Unihäiriöt ovat yksi merkittävä varoitusmerkki pitkittyneen stressin ilmenemisestä.

#### **Kuvio 15: Mitä stressi on? (kuvakaappaus MOOC-kurssista 10.5.2023.)**

Samaa kappaletta jatkaa teksti unesta ja myös lyhyesti liikunnan merkityksestä unen laatuun. Suorituskeskeisessä ympäristössä helposti unohtuu kokonaiskuormituksen huomioiminen ja tämä heijastuu helposti huonosti nukuttuihin öihin ja palautumisen puutteellisuuteen. Tämä valikoitui kurssisisältöön siksi, että unen merkitystä on viime aikoina alettu ymmärtää paremmin ja tuomaan esille hyvinvoinnin kulmakivenä. Unihäiriöt ovat yleisiä ja varsinkin vuorotyötä ja yötyötä tekevillä työntekijöillä vuorokausirytmien heittelyn haitat voivat olla merkittäviä. Uni -kappaleen lopussa kehoitetaan miettimään omaa luonnollista vuorokausirytmää ja sitä, voisiko siihen itse vaikuttaa esimerkiksi työjärjestelyiden kautta.

Myös työn kuormittavuuden hallinta on merkittävässä roolissa työn kuormituksen kokemisessa. Jos on tunne, ettei pysty hallitsemaan ollenkaan omaa työtään, vaikuttaa se helposti mielialaan sekä motivaation kokemiseen. Myös vapaa-ajan huomioiminen työskentelyolosuhteissa on otettu esille, jos töissä ei saa kokea riittävästi hallinnantunnetta, siirtyy paine sen kokemiseen vapaa-ajalle, joka voi heijastua esimerkiksi ihmissuhteisiin.

### Unen merkitys stressistä palautumiseen

Ihmisen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kulmakivi on riittävä ja laadukas uni. Jokaisella on oma "sisäinen kellonsa" ja osa on parhaimmillaan aikaisin aamulla, osa taas myöhemmin. Uni-valverytmiin vaikuttavat yksilölliset tekijät geeniperimästä lähtien ja se, miten valolle altistutaan. Vuorotyössä tämä luontainen rytmi voi häiriintyä ja uni jäädä normaalia lyhyemmäksi ja huonolaatuisemmaksi. Nokosia ottamalla voi vähentää niin sanottua unipainetta, esimerkiksi valmistautumalla yövuoroon. Uni jää helposti liian vähäiseksi myös liiallisen työnteon tai myöhään sijoittuvien harrastusten myötä. Liian vähäinen uni vaikuttaa aivojen etuotsalohkon toimintaan, joka säätelee toiminnanohjausta, muistia ja oppimista, sekä keskittymiskykyä ja mielialaa.

Riittävä fyysinen aktiivisuus ja sen ajoittaminen vuorokausirytmii sopivaksi auttaa parantamaan unen laatua. Jo puolen tunnin kävelylenkki muutaman kerran viikossa auttaa vähentämään lieviä unihäiriöitä ja päiväaikaista väsymystä. Paras aika liikunnalle olisi päiväsaikaan tehdyn työn päätteeksi.

Mieti omaa luonnollista rytmiasi ja mieli voisitko kohdistaa vaativimmat tehtävät siihen ajankohtaan kun olet parhaimmillasi?

### Työn kuormittavuuden hallinta

Kun rajaa omaa työkuormaa, omasta jaksamisesta työssä on helpompi pitää kiinni. Mikrotuot, oman kalenterin selkeyttäminen ja työyhteisön kanssa keskeytyksistä sopiminen voivat auttaa oman työn hallinnan tunteeseen. Omien rajojen tunnistaminen ja niistä kiinni pitäminen on tärkeää oman jaksamisen ja työssä suoriutumisen kannalta. Myös työssä koettu "minäaika", eli omaan hallinnankokemukseen perustuva työskentely, tuottaa vähemmän painetta vapaa-ajalle siirtyvään "minäaikaan" ja vapauttaa voimavarojen käyttöä pitkin päivää.

Katso Työterveyslaitoksen video työn keskeytyksistä sopimiseen:



Kuvio 16: Unen merkitys ja työn kuormittavuuden hallinta (kuvakaappaus MOOC-kurssista 10.5.2023.)

Samaa kappaletta jatkaa vielä teoriaosuus hyväksyntätaidoista, työn näkyväksi tekemisen merkityksestä, sekä esimerkkejä työn tuunaamisesta. Työn tuunaaminen tarkoittaa työntekijän tekemää toimintaa kehittääkseen omaa työtään mielekkäämmäksi (Virtanen 2021, 203-206). Vaikuttamisen kehät -kaavio hahmottaa visuaalisesti vaikuttamisen mahdollisuuksia ja viestittää siitä, ettei energiaa kannata tuhlaa murehtimalla asioita, joihin ei tosiasiallisesti pysty vaikuttamaan. Kuitenkin pystyvyysuskoa luo tarttumisen sellaisten asioiden muuttamiseen, joihin pystyy vaikuttamaan, joten kehää voi ajatella myös jatkumona, jolloin jossain vaiheessa voikin tulla tilanne tai muutos työtehtäviin, jossa päätöksiä ja vaikutusvaltaa on enemmän. Kappaleen lopussa on pohdintatehtävä oman työn tauottamisesta, joka tuo näkyville taukojen pitämisen merkityksen.

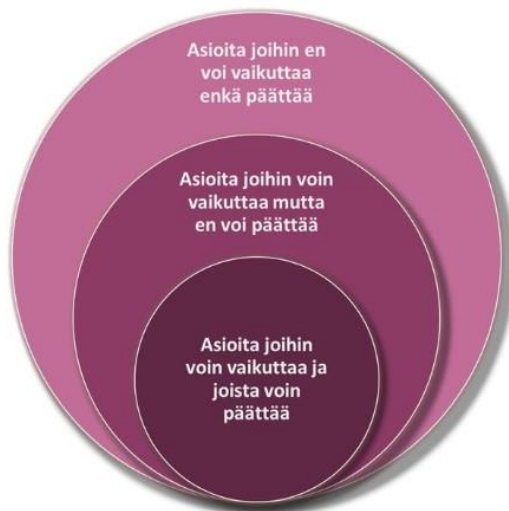
**Hyväksyntätaidoilla** käsitämme sen, että on asioita, joita ei voi muuttaa, mutta voimme panostaa siihen, mihin voimme vaikuttaa. Omassa työssä kannattaakin keskittyä niiden asioiden muuttamiseen, joihin voi itse vaikuttaa. Näitä voivat olla esimerkiksi tapa millä tekee työtä, työkalenterin määrittely niin, että sinne jää riittävästi taukoja ja väljyyttä "näkyttömälle" työlle. Tämän voi merkitä kalenteriin niin, että muutkin näkevät selkeästi mitä päivän aikana tapahtuu. Vaihtoehtoisesti voi tarvittaessa määritellä työnantajan kanssa ne työtehtävät, joita tosiasiallisesti tapahtuu ja rajata ylimääräiset pyynnöt selkeästi pois.

Myös **työn tuunaamisella** voi lisätä työn mielekkyyttä lisää. Voisitko osallistua johonkin mielenkiintoiseen koulutukseen, opetella jonkun uuden työvälineen käytön, tutustua uusiin työkavereihin (vaikka etätapaamisissa)? On kuitenkin tärkeää muistaa asettaa rajat myös sille, mihin kaikkeen lähtee mukaan ja toimia juuri niiden voimavarojen mukaan jotka ovat nyt saatavilla. Voit myös keskittyä vapaa-ajalla tehtäviin mukaviin asioihin, jotka tukevat työstä palautumista. Muista että palautumista ja lepoa ei tarvitse ansaita kovalla työnteolla, vaan rentoutushetket kesken työpäivää auttavat myös rentoutumaan vapaa-ajalla täysipainoisemmin!

Vaikuttamisen kehät -kaavion avulla voit pohtia mitkä ovat niitä asioita joihin voit työssä ja arjessa vaikuttaa. Ajatukset kannattaa kohdentaa niihin asioihin, joihin voi itse vaikuttaa ja vapauttaa voimavaroja niiden asioiden pohtimiselta, joihin ei pysty vaikuttamaan.

Kuvio 17: Hyväksyntätaidot (Kuvakaappaus MOOC-kurssista 10.5.2023.)

Vaikuttamisen kehät:



**Tehtävä:**

- 1.) Mieti työsi tauottamista. Miten työpäiväsi tauot toteutuvat? Pidätkö ruokatauon lisäksi kahvitaukoja tai mikrotaukoja?
- 2.) Tarkkaile viikon ajan taukojen pitämistä. Mitä silloin teet ja millainen on olosi taukojen jälkeen? Auttaako taukojen pitäminen sinua palautumaan?
- 3.) Mieti miten saisit tauoista vielä palauttavampia? Laita kalenteriin tai puhelimeen muistutus jonkun erityisen mukavan tauokotkemisen ajankohdasta joka päivälle. Se voi olla melkein mitä vain missä pääset irtaantumaan hetkeksi työstä ja josta sinulle tulee hyvä mieli.

Kuvio 18: Vaikuttamisen kehät ja tehtävä (Kuvakaappaus MOOC-kurssista 10.5.2023.)

Seuraava ja viimeinen osio moduulissa 3 käsittelee voimavarojen tuomista arkeen. Siinä on tuotu erilaisia menetelmiä ja ideoita, joilla arjesta saisi muokattua itselle sopiva, rauhoittumista ja palautumista tukeva kokonaisuus. Harjoitteista ensimmäisenä on palleahengitysharjoitus, josta on videoitu puhuttu esimerkkiharjoite. Palleahengitysharjoittelu voi auttaa

ihmistä rentouttamaan kehoa ja mieltä autonomisen hermoston kautta (Pietikäinen 2020, 150; Ma, Yue, Gong, Zhang, Duan, Shi, Wei & Li, 2017). Lisäksi kappale sisältää tekstimuo-  
dossa erilaisia ideoita, joita voi kokeilla oman arjen tuunaamiseksi. Arkea voi tuunata esimer-  
kiksi rutiinien uusiksi laittamisella (Lampikoski, 2009,162). Lopussa löytyy vielä linkkejä lisä-  
materiaaliin, joihin voi halutessaan tutustua.

## Voimavaroja arkeen



### Voimavaroja arkeen

Erilaisilla harjoitteilla ja arjen valintoihin vaikuttamisella voit vähentää stressin kokemista ja rauhoittaa kehoa ja mieltä. Päivän aikana tehdyt rentoutusharjoitukset tai tauot edistävät myös unenlaadun paranemista.

Fyysinen palautuminen kannattaa ottaa säännölliseksi, esimerkiksi pieni kävelylenkki työpäivän päätteeksi. Mitä staattisempaa työtä tekee, sitä fyysisempää työstä palautuminen saisi olla, jotta työlle tulisi vastapainoa. Jos työ taas on kovin fyysistä, voivat rauhallisemmat harjoitteet ja harrastukset olla hyödyksi, ettei fyysinen kokonaiskuormitus kasva liian suureksi. Mieti, mikä tuntuu itsestäsi luontevimmalta. Voisiko musiikin kuuntelu, luonnossa liikkuminen tai uuden asian opiskelu irrottaa ajatukset työstä? Pienet arjen muutokset kannattaa ottaa pysyviksi, koska tällöin niiden vaikutus on myös jatkuvaa.

### Palleahengitysharjoitus

Palleahengitysharjoitus rauhoittaa kehoa ja mieltä kuormittavassa tilanteessa tai sen jälkeen.

Tee harjoitus selinmakuulla, istuen tai seisten, mikä tuntuu mukavimmalta. Tee harjoitus noin viisi kertaa ja pidä sitten tauko jonka jälkeen voit halutessasi toistaa harjoituksen. Harjoituksen jälkeen voit palata luonnolliseen hengitysrhythmiisi.



Kuvio 19: Voimavaroja arkeen (kuvakaappaus MOOC-kurssista 10.5.2023.)

### Huolihetki

- o Merkitse kalenteriin tietty aika ja paikka päivästä tai varhain illalla huolien käsittelyä varten. Rajaa käytettävää aikaa, esimerkiksi 15 minuuttia, ja varaa paperia sekä kynä.
- o Kirjoita ylös kaikki mieleesi tulevat huolet ja ongelmat paperin vasempaan reunaan.
- o Kirjoita sitten paperin oikeaan reunaan jokaisesta huolesta jokin vastaus kysymykseen:
  - Miksi huoli on tärkeä?
  - Pystytkö asialle tekemään jotain?
  - Mitä ratkaisu vaatii ja voitko pyytää siihen apua?
  - Voiko ratkaisun jakaa osiin ja milloin voit tehdä asialle jotain?
- o Jos huolet nousevat ajatuksiin, kun olet käymässä nukkumaan tai keskellä yötä, muistuta itseäsi siitä, että huolet on käsitelty huolihetken aikana.
- o Illalla tai yöllä uusien huolien noustessa mieleen voit kirjoittaa ne paperille ja palata niihin seuraavan päivän huolihetkessä.

### Rutiinit uusiksi

Arki voi joskus tuntua puuduttavalta ja päivät muistuttaa toisiaan. Kokeile päivän aikana muuttaa joitain rutiinejasi, esimerkiksi:

- o Vaihda hampaidenpesukättäsi
- o Valitse portaat hissini sijaan
- o Aja eri reittiä töihin, tai mene pyörällä tai kävele, jos matka on sopiva
- o Kokeile juoda teetä kahvin sijaan
- o Vaihda välillä ruokakauppaa, jossa käyt
- o Kokeile jotain uutta harrastusta tai tanssi vaikka kotona peiliin edessä
- o Retkeile lähelle tai kauemmas mahdollisuuksien mukaan

### Mielihyvälista

Tarvitset paperia ja kynän (voit koristella tai maalata paperin lempiväreilläsi).

Mieti mitkä tekijät tuottavat sinulle mielihyvää, onnistumisen kokemuksia ja iloa.

Listaa paperille asioita, jotka nyt tai joskus ovat tuottaneet tyydytystä sinulle. Mieti pieniäkin mahdollisia ja arkisia asioita, jotka saavat olosi tuntumaan mukavilta. Listassa voisi olla esimerkiksi puhtaiden lakanoiden tuoksu, lämmin suihku tai puhelu ystävälle. Laita sitten lista jääkaapin oveen, jossa se muistuttaa sinua hyvistä asioista elämässäsi ja voit alkaa myös huomaamatta tavoittelemaan niitä, kun ne ovat näkyvillä päivittäin.

---

Hyödyllisiä linkkejä, joihin voit halutessasi tutustua:


[Keinoja työn kuormittavuuden hallintaan - Työturvallisuuskeskus \(ttk.fi\)](#) ➤

[Mielenterveyden käsi kertoo mielen hyvinvoinnista - MIELE ry](#) ➤


[Hoitotyö on aivotyötä | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#) ➤

Kuvio 20: Ideoita arjen voimavarojen lisäämiseksi (kuvakaappaus MOOC-kurssista 10.5.2023.)

Viimeisenä osiona moduulissa 3 on keskustelualue, jossa kunkin osallistuvan ryhmän on mahdollista keskustella käydystä kurssista ja moduulin aiheista, jakaa onnistumisia ja oivalluksia sekä saada vertaistukea.


 Työhön vaikuttaminen ja työn kuormittavuuden hallinta -moduulin keskustelualue  
 Kukka-Maria Muurman  
 Kaikki osiot

19 19






**Loistavaa!**

Voit onnitella itseäsi, sillä olet nyt käynyt läpi kurssin kaikki kolme moduulia.

Tällä keskustelualueella voit vielä jakaa kokemuksiasi ja kertoa muille, mitä työkaluja olet tästä kolmannesta moduulista saanut matkaasi. Onko jokin ollut erityisen innostavaa, missä olet onnistunut hyvin tai mitä uusia asioita oivalsit? Miten aiot jatkaa tästä eteenpäin?

**Voimavaraistavia hetkiä elämääsi!**

Hae merkintöjä tai tekijää Lukematon    Tilaa

↩ Vastaa

Kuvio 21: Moduulin 3 keskustelualue (kuvakaappaus MOOC-kurssista 10.5.2023.)

## 10 MOOC-verkkokurssin testaus ja palautekyselyn tulokset

Suoritimme MOOC-verkkokurssin testauksen kahdella opiskelijaryhmällä, jotka opiskelivat Laurea ammattikorkeakoulussa voimavaraistavien työtapojen johtamista ja kehittämistä. Palautekysely tehtiin Google Forms kyselylomakkeen avulla. Kutsu tutustua MOOC-verkkokurssiin ja täyttää palautekysely lähti valitulle joukolle keväällä 2022 ja vastauksia alkoi tulla melko hitaasti. Muistutusviestin jälkeen vastauksia alkoi tulla enemmän ja kevääseen 2023 mennessä vastausten määrä oli 29 kappaletta. Vastaajista 14 toimi sosiaalialalla, 10 terveystalalla, ja 4 vastaajaa ilmoitti olevansa opiskelijoita.

Useissa vastauksissa, joita verkkokurssin palautekyselyssä tuli ilmi, huomasit että aihe oli monelle jo opiskeluidenkin kautta tuttu. Jos verkkokurssia olisi testattu laajemmin esimerkiksi ensimmäiseen ammattiin opiskelevilta, olisi vastaukset voineet olla toisenlaisia, jos aihealueet eivät olisi olleet tuttuja.

Kurssipalaute oli pääosin hyvin positiivista ja vaikka aiheet olivat tuttuja, moni kiitteli sitä, miten asiat oli hyvä palauttaa mieleen ja ottaa omaan työhön käyttöön. Tässä huomasit sen, miten paljon tarvitsee toistoa ja muistuttelua, että uudenlaiset toimintatavat juurtuvat omaan työskentelyyn.

Kysymykset jaoteltiin jokaisen moduulin osalta erikseen. Lisäksi kyselyssä oli koko kurssille yhteisiä kysymyksiä. Tässä opinnäytetyössä keskityn käsittelemään moduulin 3 palautteita, sekä yleisten kysymysten vastauksia. Kysymykset oli jaoteltu väittämiin, joihin pystyi vastaamaan asteikolla täysin samaa mieltä, osittain samaa mieltä, en osaa sanoa, osittain eri mieltä ja täysin eri mieltä. Lisäksi oli mahdollista antaa avointa palautetta.

#### 1. Olen (0 piste)

[Lisätietoja](#)

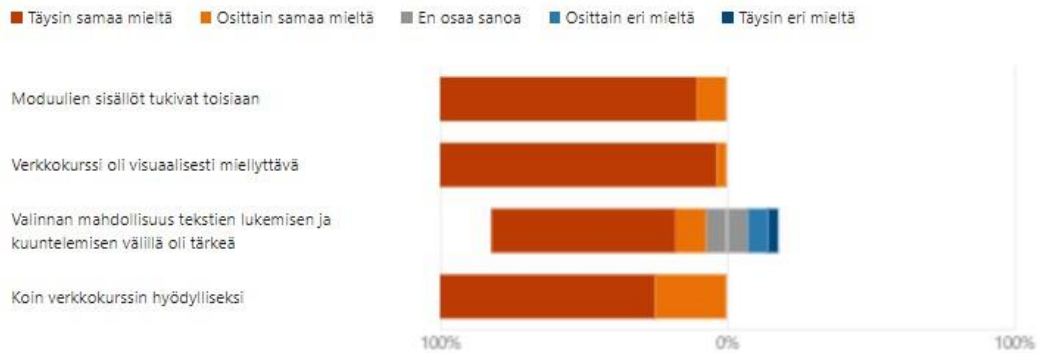
<span style="color: blue;">●</span> Sosiaalialalla	14
<span style="color: orange;">●</span> Terveysalalla	10
<span style="color: green;">●</span> Opiskelija	4



Kuvio 22: Palautekyselyyn osallistujat (Kuvakaappaus Google Forms palautekyselystä 11.5.2023.)

Kyselyn vastauksissa verkkokurssin sisällön kokonaisuutta kysyvässä kysymyksessä ”Moduulien sisällöt tukivat toisiaan” 89,3 % oli täysin samaa mieltä ja 10,7 % oli osittain samaa mieltä. Palautekyselyn perusteella yli 96 % koki verkkokurssin ulkoasun olleen miellyttävä ja 75 % koki verkkokurssin olleen hyödyllinen ”täysin samaa mieltä” -vastauksella. Hajontaa löytyi siitä, miten vastaajat olivat kokeneet mahdollisuuden kuunnella kappaleita tärkeäksi. ”Täysin samaa mieltä” olivat 64,3 %, ”osittain samaa mieltä” 10,7 %, ”en osaa sanoa” 14,3 %, ”jokseenkin eri mieltä” 7,1 % ja ”täysin eri mieltä” 3,6 %. Tästä voi päätellä, että erilaisia oppijoita löytyy jo näinkin pienessä otoksessa, joten on hyvä ottaa huomioon verkkokurssin suunnittelussa, että vaikei osalle ole väliä onko oppimateriaali eri formaatissa, suurimmalle osalle palautteen antajista sillä oli ollut merkitystä. Myös suurin osa olisi valmis suosittelemaan verkkokurssia työtovereilleen.

## 9. Verkkokurssin sisältö kokonaisuudessaan (0 piste)

[Lisätietoja](#)

## 10. Miten todennäköisesti suosittelisit kurssia ystävälle tai työtoverille? (0 piste)

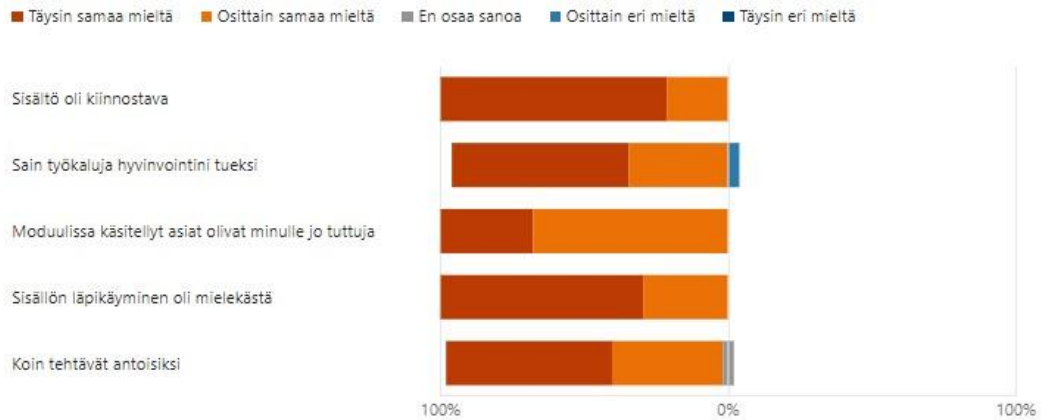
[Lisätietoja](#)

Kuvio 23: Verkkokurssin sisällön arviointi ja suosittelu (Kuvakaappaus Google Forms palautekyselystä 11.5.2023.)

Moduulia 3 (Työhön vaikuttaminen ja työn kuormittavuuden hallinta) koskevassa kysymyksessä kartoitettiin vastaajien mielipidettä moduulin sisältöön, aiheiden tunnettavuuteen, sisällön läpikäymisen mielekkyyteen, tehtävien antoisuuteen, sekä saiko vastaaja työkaluja hyvinvointinsa tueksi. Suurimmalle osalle moduulissa 3 läpikäydyt asiat olivat osittain jo tuttuja sekä sisältö oli koettu mielenkiintoiseksi ja sen läpikäyminen koettiin mielekkääksi. Tehtävät kokivat antoisiksi myös suurin osa vastaajista, vain 3,8 % ei osannut sanoa tehtävien mielekkyydestä mielipidettä. Kysymykseen ”sain työkaluja hyvinvointini tueksi” vastaajista 61,5 % oli täysin samaa mieltä ja 34,6 % osittain samaa mieltä. Osittain eri mieltä oli 3,8 % vastaajista, mutta avoimeen kehittämiskysymykseen ei tullut kuitenkaan kehittämishdotuksia liittyen tähän aiheeseen ja voi myös olla, että aiheet olivat osalle tuttuja, jolloin uusia työkaluja ei kurssista löytynyt.

## 7. Moduuli 3: Työhön vaikuttaminen ja työn kuormittavuuden hallinta (0 piste)

[Lisätietoja](#)



Kuvio 24: Moduuli 3 sisällön kyselyn vastaukset (Kuvakaappaus Google Forms palautekyselystä 11.5.2023.)

Avoimissa kysymyksissä nousi esille paljon kiitosta kurssia kohtaan. Moduulin 3 kohdan ”risuja ja ruusuja” avoimeen vastauslaatikkoon tuli kuusi vastausta:

Tämä osio osoittautui omalla kohdallani tarpeellisimmaksi. Selkeytti ja jäsensi omia motivaattoreita elämässä ja työssä! Työnimu- osio oli mielenkiintoinen ja hedelmällinen omalta osaltani. Stressinhallinta osio oli hyödyllinen, ”huolihetki” otetaan käyttöön! :)

Napakka kokonaisuus työhyvinvoinnista sekä hauskoja tehtäviä oman hyvinvoinnin lisäämiseen ja rutiinien rikkomiseen. Taukojumppa oli hauska tapa aloittaa moduuli! :)

Oikeita asioita käsitellään moduulissa 3, koskien sosiaali- ja terveydenhuollon alaa.

Tuttuja juttuja mutta muistutus on aina hyvä

Hyviä, mielenkiintoisia asioita, mitä pohtia ja ottaa käytäntöön

Hyvä lopetus kurssille.

Koko kurssialuetta koskevaan avoimeen kysymykseen ”Mitä muuta haluaisit sanoa?” tuli yksi-toista vastausta:

Aivan älyttömän hyödyllinen ja tarpeellinen jokaiselle työelämässä olevalle! Ihana helppo, miellyttävä ja sujuva kokonaisuus! Tehtävät oli hyvin konkreettisia ja omalla kohdallani tukivat luettua/kuunneltua!

Mielekäs ja hyvä kokonaisuus, selkeä ja miellyttävä ulkoasu. Hyvin suunniteltu MOOC :)

Hyvin suunniteltu ja toteutettu kokonaisuus

Kurssilla käsitellään oikeita asioita mitkä liittyvät sosiaali- ja terveydenhuollon työhyvinvointiin. Johtamisessa on paljon haasteita, joilla on merkitystä työhyvinvointiin.

todella voimaannuttava!!!! paras kurssi kaikista :) )

Tällainen saisi olla osana sote-opiskelijoiden opintoja!

kiva, kevyt ja antoisa kurssi. Pisti pysähtymään tärkeiden asioiden äärelle.

Kiitokset näistä tärkeistä asioista mitä moduulit käsittelivät. Jäi mietittävää ja käytäntöön sovellettavia asioita iso liuta mieleen.

Saisko tän kurssin meidän työpaikalle 😊 todella hyvä!

Erittäin antoisa ja hyödyllinen kurssi, työyhteisöön, työhyvinvoinnin edistämiseksi ja myös henkilökohtaiseen elämään

Taidokkaasti koottu kokonaisuus, joka laittoi kurssilaisen omat ajatukset, toiveet ja pelot tarkasteluun. Kurssi korosti voimavarojen hallinnassa omaa vastuuta, asioihin voin vaikuttaa vaikuttamalla omaan tapaan suhtautua työhön ja yhteisöön. Ottamalla itse vastuun omasta hyvinvoinnistaan tekee itselleen voimavaroja ja merkityksellisyyttä.

Myös moduuleiden loppukeskusteluissa oli mahdollisuus keskustella ja antaa palautetta kurssia koskien. Moduulin 3 kohdalla kommenttisuudessa oli keuhattu opinnäytetyön ideaa, huomattu ottamaan taas erilaiset rentoutushetket ja tauot osaksi työpäivää, kiiteltiin tehtävien teon vaivattomuudesta, kiitettiin tekstien kuuntelumahdollisuudesta ja kurssin visuaalisesta ilmeestä. Moni myös mainitsi aihealueen tuttuuden, liittyen jo olemassa olevaan tietotaitoon tai nyt opiskelijoina oppimiinsa aiheisiin. Palautteiden perusteella kurssi on koettu hyväksi kokonaisuudeksi, josta voi ottaa vinkkejä niin omaan arkeen kuin omaan työhönsä.

## 11 Pohdinta

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa tutkittuun tietoon pohjautuva voimavaraistava MOOC-verkkokurssi sosiaali- ja terveysalan toimijoille, sekä alan opiskelijoille lisäämään alan

vetovoimaisuutta ja pitovoimaa. Verkkokurssin suunnittelu ja toteutus onnistui hienosti kolmen opiskelijan yhteistyönä ja jokainen työsti omaa osuuttaan yhteisesti sovittujen aikataulujen puitteissa. Opinnäytetyöprosessi mahdollisti jokaisen tekijän oman aikataulun mukaisen etenemisen yhteisen verkkokurssin tekemisen jälkeen, kun tekijät kirjoittivat verkkokurssille tuottamastaan materiaalista ja prosessista oman erillisen raporttinsa. Enemmän olisi voinut olla yhteisiä ajatuspajoja tai läpikäymistä verkkokurssin visuaaliseen ilmeeseen liittyen, jolloin kokonaisuudesta olisi voinut tulla vielä yhtenäisempi ja viimeistellympi, mutta verkkokurssi on palautteiden perusteella hyvin toimiva. Kolmen eri tekijän aikataulut ja elämäntilanteet huomioon ottaen kurssin rakentaminen sujui hyvässä yhteisymmärryksessä ja toisia tukien.

Saimme Laurea ammattikorkeakoulun puolesta teknistä tukea Canvas -alustan käytöstä ja H5P-työkalun pulmissa, sekä ohjaavalta opettajalta joitain ajatuksia muutoksille rakentaessamme verkkokurssia. Tein muutaman H5P -tehtävän alustalle, mutta lopulta päädyin jättämään ne pois, kokien niiden olleen liian raskaita sisällöllisesti omalle moduulille, mutta ne elävöittävät mukavasti kahta edeltävää moduulia.

Kurssin testausryhmältä kerätyt palautelomakkeet käsiteltiin nimettöminä ja kurssille osallistuminen testausvaiheessa oli vapaaehtoista. Verkkokurssin testausryhmä olisi voinut olla satunnaistetumpi, sekä otannallisesti laajempi. Nyt palautekyselyyn vastanneet olivat jo ainakin osittain valmiiksi tietoisia käsitellyistä aiheista ja se saattoi vaikuttaa kurssin arviointiin testausvaiheessa. Verkkokurssin käytettävyydestä ei tullut palautetta, mutta ilmeistä on, että verkkovälitteinen oppiminen vaatii toimivat laitteet, sekä internetyhteyden kuin myös myönteistä asennetta itsenäistä verkko-opiskelua kohtaan.

Verkkokurssi jää Laurea ammattikorkeakoulun käyttöön ja on muokattavissa tarpeiden mukaan. Verkkokurssin sisältö on hyödyllinen ja siirrettävissä moniin eri tarpeisiin ja se voisi sopia hyvin varsinkin opiskelijoille ennen työelämään siirtymistä vahvistamaan omaa arvopohjaa, tunteiden tunnistamista sekä voimavarojen säätelyä. Isommassa mittakaavassa näiden asioiden oppiminen ja käyttöön ottaminen voisi viedä nykyisen työelämän kohti työntekijää arvostavaa työkulttuuria työntekijöiden äänen tullessa kuuluviin. Työnantajapuolella koulutusta ja osaamista tulisi edelleen lisätä voimavarakeskeisessä johtamisessa.

Tämän opinnäytetyön yhteiskehittämishankkeena tuotetun MOOC-verkkokurssin stressinhallintakeinojen ja -menetelmien kokeileminen ja oman elämän ja ajatusten tarkastelu, sekä keuhollinen työskentely on lähtökohtaisesti turvallista, kun se suunnataan valmiiksi hyvät voimavarat omaavalle henkilölle, etsimään omia keinoja voimavarojen ylläpitoon ja lisäämiseen, jolloin harjoitusten kokeilemisessa ei ole oletettavissa psyykkisen voimien äkillistä heikkenemistä tai mahdollisten oireiden pahenemista. Työhyvinvoinnin ylläpitämiseen tarvitaan

tietoista harjoittelua, ajatusten herättämistä, pysähtymistä oman hyvinvoinnin äärelle ja näistä harjoitteista voi olla merkittävää hyötyä.

Kokonaisuutena MOOC -verkkokurssi ”Sisäiset voimavarat työhyvinvoinnin tukena” on onnistunut ja käsittelee työelämässä ja elämässä yleensäkin tarvittavia taitoja, joita jokaisen pitäisi pysähtyä miettimään ja harjoittelemaan. Myös palautteiden perusteella kurssi onnistui erinomaisen hyvin palvelemaan juuri sitä tehtävää, johon sitä lähdettiin rakentamaan ja toiveita kurssin käyttöön esitettiin myös esihenkilötasolle. Verkkokurssin sisältö on ennen kaikkea matka itseen, höystettynä vahvalla teoriapohjalla ja ajattelua herättävillä tehtävillä sekä rentouttavilla harjoitteilla.

Jatkokehittämisen kannalta olisi mielenkiintoista saada lisää tietoa temperamentin vaikutuksista työhyvinvointiin sekä sen vaikutuksista johtamiseen. Millaista olisi temperamenttitietoinen johtaminen ja sen vaikutukset työntekijän työhyvinvointiin? Toinen mielenkiintoinen tutkimuskohde olisi sosiaali- ja terveysalan henkilöstön työpolku voimavaraistavia työmenetelmiä käyttäen.

Yksikin uupunut työntekijä on inhimillisessä mittakaavassa yksi liikaa, ja useampi yhteiskunnallisesti kestävämpi, joten tästä opinnäytetyönä tehdystä MOOC-verkkokurssista voisi löytyä vastauksia, kun halutaan parantaa sosiaali- ja terveysalan työhyvinvointia.

## Lähteet

### Painetut

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.

Härmä, M., Hublin, C., Kukkonen-Harjula, K., Kronholm, E., Paunio, T., Puttonen, S., Stenberg, T. 2011. Nukuitko hyvin? Työperäiset unihäiriöt ovat yksilöllisiä. Teoksessa Suomen Akatemia & Pietikäinen, P. (toim.), Työstä, jouta ja jaksaa: Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. 80-81. Helsinki: Gaudeamus.

Lampikoski, T. 2009. Hidasta!: Ajankäytön valinnat arjessa ja työssä. Uudistettu laitos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa.: Työhyvinvointitaitojen kirja. Helsinki: Tammi.

Paasivaara, L. 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Helsinki: Tammi.

Pennonen, M. 2021. Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. 1. painos. Helsinki: Duodecim.

Pietikäinen, A. 2009. Joustava mieli: Vapaudu stressin, uupumuksen ja masennuksen ylivalasta. Helsinki: Duodecim.

Pojjula, S. 2020. Resilienssi: Muutosten kohtaamisen taito. 4., korjattu painos. Helsinki: Kirjapaja.

Räisänen, K. 2012. Työstressirokotus. Helsinki: Työterveyslaitos.

### Sähköiset

Berlin, Satu. Palkitseva Työ. E-kirja. Kauppakamari, 2019.

Edmondson, A. 1999. Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams, Administrative Science Quarterly, 44(2), pp. 350-383. Viitattu 3.12.2022.

<https://doi.org/10.2307%2F2666999>

Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A., & Vracheva, V. 2017. Psychological safety: A meta-analytic review and extension. Personnel Psychology. Viitattu 13.2.2023.

[viewcontent.cgi \(odu.edu\)](viewcontent.cgi(odu.edu))

- Halava, I. & Pantzar, M. 2013. Rytmitalous: Miksi yhdeksästä viiteen ei toimi. E-kirja. Helsinki: Seure Henkilöstöpalvelut. Viitattu 8.5.2023. <https://static1.squarespace.com/static/5d6e377782e9bf0001baa334/t/5d6e3d6fe543ab000109b966/1567505782880/Rytmitalous-HalavaPantzar2013.pdf>
- Hyvinvoiva terveydenhuolto 2021. Viitattu 3.5.2023. <https://hyvinvoivaterveydenhuolto.fi/hanke/>
- Häkkinen, M., Salin, O., Ritmala, M. 2023. Voimavaraistavaa monitoimijaisen yhteiskehittämisen kulttuuria rakentamassa. Teoksessa Hirvikoski, T. (toim.), Eurooppalainen korkeakoulu osallistavan tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan mahdollistajaorkestroijana. Osa 2. Korkeakoulutoiminnan näkökulmia monitoimijaiseen yhteiskehittämiseen. 17-21. Viitattu 8.5. 2023. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/789658/Laurea%20Julkaisut%20200.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Keltikangas-Järvinen, L. 2008. Temperamentti, stressi ja elämänhallinta. E-kirja. Helsinki: WSOY.
- Laurea ammattikorkeakoulu 2023. Opiskelijan verkkopalvelut. Viitattu 6.5.2023. <https://www.laurea.fi/koulutus/opiskelijan-verkkopalvelut/>
- Lipponen, K. 2020. Resilienssi arjessa. 1. painos. E-kirja. Helsinki: Duodecim.
- Ma X, Yue Z-Q, Gong Z-Q, Zhang H, Duan N-Y, Shi Y-T, Wei G-X and Li Y-F., 2017. The Effect of Diaphragmatic Breathing on Attention, Negative Affect and Stress in Healthy Adults. Front. Psychol. 8:874. doi: 10.3389/fpsyg.2017.00874. Viitattu 6.5.2023. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2017.00874/full>
- Manka, M. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. E-kirja. Helsinki: Talentum Pro.
- Martela, F., Jarenko, K. & Järvillehto, L. 2015. Draivi: Voiko sisäistä motivaatiota johtaa? E-kirja. Helsinki: Talentum.
- Maslow A.H. 1943. A Theory of Human Motivation. Viitattu 8.12.2022. <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>
- Mayor, P. & Risku, M. 2015. Opas yksilölliseen motivointiin: 16 perustarvetta johtamisen apuna. E-kirja. Helsinki: Talentum.
- Reiss, S. 2004. Multifaceted nature of intrinsic motivation: The theory of 16 basic desires. Review of general psychology, 8(3), 179-193. Viitattu 8.12.2022. [https://urly.fi/2sHoLinks to an external site.](https://urly.fi/2sHoLinks%20to%20an%20external%20site)

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. 2000. The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior, *Psychological Inquiry*, 11:4, 227-268. Viitattu 10.5.2023. DOI: [10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. 2000. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. Viitattu 16.5.2023. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- 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*, vol 25. Orlando: FL academic, 1-62. Viitattu 14.5.2023. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60281-6](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60281-6)
- Schwartz, S. H., 2007. *Basic Human Values: Theory, Methods, and Applications*. Hebrew University of Jerusalem. Viitattu 14.5.2023. [https://www.researchgate.net/publication/286951722\\_Basic\\_human\\_values\\_Theory\\_measurement\\_and\\_applications](https://www.researchgate.net/publication/286951722_Basic_human_values_Theory_measurement_and_applications)
- Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2023. Eettiset suositukset sosiaali- ja terveysalalle. Viitattu 5.4.2023. <https://etene.fi/documents/66861912/66864943/ETENE+esite+fin.pdf/365d8223-108f-4181-9d75-a9cf2973e5e2/ETENE+esite+fin.pdf?t=1439377758000>
- Työterveyslaitos 2021. Mitä on psykologinen turvallisuus, video. Viitattu 27.11.2021. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/opas/pelotta-toissa-psykologinen-turvallisuus-tyoyhteisossa/mita-on-psykologinen-turvallisuus/>
- UKK Instituutti 2021. Liikunta ja uni: Laadukasta unta liikkumalla. Viitattu 8.12.2022. <https://ukkinstituutti.fi/liike-laakkeena/liikunta-ja-uni/>
- Uniliitto 2018. Viitattu 8.12.2022. <https://www.aivoliitto.fi/aivoterveys/uni/>
- Virtanen, A. 2021. *Psykologinen palautuminen*. E-kirja. Jyväskylä: Tuuma-kustannus.
- What is a MOOC? 2023. Viitattu 11.5.2023. <https://www.mooc.org/about-moocs>

## Kuviot

Kuvio 1: Vaikuttamisen kehät (Mukaillen Alhanen ym.2021, 171.) .....	10
Kuvio 2: Ihmisen 16 perustarvetta (Mukaillen Reiss 2004.) .....	11
Kuvio 3: Verkkokurssin aloitussivu (kuvakaappaus MOOC-kurssista 10.5.2023.) .....	19
Kuvio 4: Verkkokurssin tekniset ohjeet (kuvakaappaus MOOC-kurssista 10.5.2023.) .....	20
Kuvio 5: Johdanto opintoon (kuvakaappaus MOOC-kurssista 10.5.2023.).....	21
Kuvio 6: Moduulin 3 aloitussivu (kuvakaappaus MOOC-kurssista 10.5.2023.).....	22
Kuvio 7: Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (kuvakaappaus MOOC-kurssista 10.5.2023.) ....	23
Kuvio 8: Tarpeet osana työhyvinvointia (kuvakaappaus MOOC-kurssista 10.5.2023.).....	23
Kuvio 9: Psykologinen turvallisuus (kuvakaappaus MOOC-kurssista 10.5.2023.) .....	24
Kuvio 10: Mielekkään työn muodostaminen (kuvakaappaus MOOC-kurssista 10.5.2023.) .....	25
Kuvio 11: Motivaatio (kuvakaappaus MOOC-kurssista 10.5.2023.) .....	25
Kuvio 12: Motivaatioteoria ja 16 elämän perustarvetta ja tehtävä (Mukaillen Reiss, kuvakaappaus MOOC-kurssista 10.5.2023.) .....	26
Kuvio 13: Työn imu ja tehtävä (kuvakaappaus MOOC-kurssista 10.5.2023.) .....	27
Kuvio 14: Resilienssi ja tehtävä (kuvakaappaus MOOC-kurssista 10.5.2023.) .....	28
Kuvio 15: Mitä stressi on? (kuvakaappaus MOOC-kurssista 10.5.2023.) .....	29
Kuvio 16: Unen merkitys ja työn kuormittavuuden hallinta (kuvakaappaus MOOC-kurssista 10.5.2023.) .....	30
Kuvio 17: Hyväksyntätaidot (Kuvakaappaus MOOC-kurssista 10.5.2023.) .....	31
Kuvio 18: Vaikuttamisen kehät ja tehtävä (Kuvakaappaus MOOC-kurssista 10.5.2023.) .....	31
Kuvio 19: Voimavaroja arkeen (kuvakaappaus MOOC-kurssista 10.5.2023.).....	32
Kuvio 20: Ideoita arjen voimavarojen lisäämiseksi (kuvakaappaus MOOC-kurssista 10.5.2023.) .....	33
Kuvio 21: Moduulin 3 keskustelualue (kuvakaappaus MOOC-kurssista 10.5.2023.) .....	34
Kuvio 22: Palautekyselyyn osallistujat (Kuvakaappaus Google Forms palautekyselystä 11.5.2023.) .....	35
Kuvio 23: Verkkokurssin sisällön arviointi ja suosittelu (Kuvakaappaus Google Forms palautekyselystä 11.5.2023.) .....	36
Kuvio 24: Moduuli 3 sisällön kyselyn vastaukset (Kuvakaappaus Google Forms palautekyselystä 11.5.2023.) .....	37

## Liitteet

Liite 1: Palautekysely .....	46
------------------------------	----

## Liite 1: Palautekysely

## Voimavaraistava MOOC verkkokurssin palautekysely

Vastaathan kaikkiin kysymyksiin kyselyn luotettavuuden varmistamiseksi. Kiitos!

1. Olen

Sosiaalialalla

Terveystieteillä

Opiskelija

2. Verkkokurssin käytettävyys

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En osaa sanoa	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Verkkokurssin orientaatioissa oleva ohjeistus oli selkeää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Canvas oppimisympäristön käyttö 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 ymmärrettävää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Canvas oppimisympäristössä 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 tärkeää	<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 suosittelet 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?