

Opinnäytetyö (AMK)

Toimintaterapia

2018

Heini Aaltonen, Anna-Liina Lehtinen

KORKEAKOULU VALMENTAA TYÖHYVINVOINTIIN

– Valte -hankkeen opintokokonaisuuden
kokemuksia tutkimassa

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Toimintaterapia

2018 | 32 sivua

Heini Aaltonen, Anna-Liina Lehtinen

KORKEAKOULU VALMENTAA TYÖHYVINVOINTIIN

- Valte -hankkeen opintokokonaisuuden kokemuksia tutkimassa

Turun ammattikorkeakoulu on valtakunnallisen Valmiina työelämään!- hankkeen osatoteuttaja. Hankkeen tavoitteena on lisätä opiskelijoiden tietoisuutta työhyvinvoinnin eri osa-alueista ja vaikuttaa opiskelijoiden asenteisiin, jotta he voisivat suhtautua myönteisesti tulevaan työelämäänsä ja työyhteisössä kohtaamiinsa haasteisiin. Valte -hankkeen tuottama opintokokonaisuus, "Työn ja opiskelun ilo ja muotoilu", tarjoaa Turun ammattikorkeakoulun opiskelijoille sekä tietoa työn imusta ja työhyvinvoinnista, että keinoja oman opiskelun muotoiluun ja opiskelijahyvinvoinnin edistämiseen.

Opinnäytetyönä tehdyn määrällisen tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa "Työn ja opiskelun ilo ja muotoilu"- opintokokonaisuuden suorittaneiden opiskelijoiden kokemuksista Valte -hankkeen käyttöön, jotta opintokokonaisuutta voidaan tulevaisuudessa kehittää. Tutkimus selvitti opiskelijoiden kokemaa hyötyä ja niitä opintokokonaisuuden sisältöjä, joiden opiskelijat erityisesti kokivat edistäneen työhyvinvointiaan.

Tutkimusmenetelmänä oli kvantitatiivinen tutkimus, joka toteutettiin sähköisenä kyselylomakkeena. Tutkimuksen tuottama aineisto analysoitiin kuvailevalla sisällönanalyysillä. Tutkimustulokset osoittivat, että opiskelijat kokivat hyötynsä opintokokonaisuudesta enimmäkseen ajattelun ja ymmärryksen tasolla. Eniten hyvinvointia edistäneiksi sisällöiksi valikoituivat ilmapiirin vaikutus, työn ilon peruskäsitteet ja työyhteisön tuki.

ASIASANAT:

Työhyvinvointi, opiskelijahyvinvointi, työn ilo, työn imu

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Occupational therapy

2018 | 32 pages

Heini Aaltonen, Anna-Liina Lehtinen

WORKING TOWARDS WELL-BEING IN WORKING LIFE WHILE STUDYING AT A UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

- Students experiences of studies in Valte -project

Turku University of Applied Sciences is one of the operators in Valte -project. The aim of the project is to coach students towards working life while studying. While students accomplish Valte -project's studies, they become aware of various aspects of well-being in the working life and learn ways to promote the well-being in their own lives and in the working community. Working towards well-being begins already while studying, so the transition to working life is easier and students are more prepared.

This bachelor's thesis was a quantitative survey study, that concentrated on studying the student's experiences of the project studies. The study stated which themes the students found the most beneficial to their own student well-being and what was the overall experience of the studies. The study will be given to the Valte -project, so the studies can be further developed in the future.

The quantitative survey study was accomplished in an online survey service. The collected data was analyzed using descriptive content analysis. The analysis stated that the greatest benefit was experienced through alternated way of thinking and understanding the aspects of well-being in the working life. The most beneficial contents of the Valte-project's studies were the ones concentrating on the effect of ambiance and support in the workplace and the basic concepts of well-being in the working life.

KEYWORDS:

Student well-being, working life well-being, work engagement

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	1
2 ”TYÖN JA OPISKELUN ILO JA MUOTOILU” -OPINTOKOKONAISUUS	2
3 NÄKÖKULMIA TYÖHYVINVOINTIIN	4
3.1 Positiivinen psykologia ja sen näkökulma opiskelijahyvinvointiin	4
3.2 Työn imu opiskelijahyvinvoinnissa	5
3.3 Työn muotoilu	6
3.4 Inside-Out Outside-In -organisaatiotasojen malli työhyvinvoinnin kuvaajana	6
3.4.1 Outside-In -taso	6
3.4.2 Inside-Out -taso	7
4 TOIMINTATERAPIAN NÄKÖKULMA TYÖHÖN JA OPISKELUUN	9
4.1 Toiminnan ulottuvuudet työssä ja opiskelussa	9
4.2 Toiminnan ulottuvuudet opintokokonaisuudessa	10
4.3 Työhyvinvoinnin haasteet ja mahdollisuudet	11
5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	13
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	14
6.1 Tutkimusjoukko ja taustamuuttujat	14
6.2 Aineistonkeruumenetelmä	14
6.3 Toteutus	15
6.4 Aineiston analysointi	15
7 TUTKIMUSTULOKSET	17
7.1 ”Työn ja oman opiskelun ilo”	18
7.2 ”Työn ja oman opiskelun muotoilu”	21
7.3 ”Työn ilo ja muotoilu työyhteisössä”	24
8 TULOSTEN TULKINTA	26
8.1 Tulosten tulkinta positiivisen psykologian kannalta	26
8.2 Tulosten tulkinta Inside-Out Outside-In -mallin näkökulmasta	26
8.3 Tutkimustulokset toimintaterapian näkökulmasta	27
9 POHDINTA	29
9.1 Eettisyys ja käytettävyys	29

9.2 Luotettavuus	30
9.3 Validiteetti	30
9.4 Työhyvinvoinnin merkitys ja toimintaterapia työelämässä	31

LÄHTEET	32
----------------	-----------

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake

Liite 2. Tutkimuslupa

TAULUKOT

Taulukko 1. Kuvaileva tilastoanalyysi tutkimusmuuttujista	17
Taulukko 2. Opintokokonaisuuden koettu vaikutus käsitykseen työn ilosta	18
Taulukko 3. Opintokokonaisuuden koettu vaikutus käsitykseen opiskeluajan valmentavuudesta työelämään	19
Taulukko 4. Opiskelijayhteisön ilmapiirin vaikutus työhyvinvointiin	19
Taulukko 5. Käsitys auttavista tahoista	20
Taulukko 6. Eniten työhyvinvointia edistäneet asiat	21
Taulukko 7. Työn ja opiskelun muotoilun koettu työhyvinvoinnin edistäminen	22
Taulukko 8. Yhteisöllisyyden merkitys työhyvinvoinnille	22
Taulukko 9. Ajankäytön hallinnassa kehittyminen	23
Taulukko 10. Kehittyminen tavoitteiden asettamisessa	23
Taulukko 11. Opintojakson vaikutus työelämän kuormitustekijöihin suhtautumiseen	24
Taulukko 12. Opintojakson vaikutus työhyvinvoinnin edistämistekijöiden kokemiseen	25
Taulukko 13. Kehittyminen ongelmanratkaisussa	25

1 JOHDANTO

Korkeakouluopiskelu on käynyt läpi muutoksia viime vuosina. Julkisessa keskustelussa on pohdittu korkeakouluopiskelun uuvuttavuutta, ja sitä, siirtyykö työelämään jo valmiiksi ylikuormittuneita ammattilaisia (Turun ammattikorkeakoulu... 2016). Valmistuminen on päämäärä, johon tähdätään vähentyvän lähiopetuksen ja lisääntyneiden vaatimusten riskipaineessa. Miten opiskelijat kokevat oman hyvinvointinsa ja voimavaransa tässä muuttuvassa opiskeluympäristössä? Millaisia eväitä korkeakoulu yhteisö voi antaa työhyvinvoinnin ja työelämävalmiuksien edistämiseen?

Työhyvinvointi syntyy tavoitteellisesta ja jatkuvasta työstä, ja se koskettaa henkilöstöä, työympäristöä, työn johtamista ja erilaisia työhön liittyviä prosesseja. Hyvinvoiva työntekijä on motivoitunut, tavoitteellinen ja omia vahvuuksiaan hyödyntävä sekä tuntee työn imua. Hän kokee osallisuutta työyhteisöönsä ja antaa ja vastaanottaa palautetta. Hyvinvoivassa työympäristössä keskeisiä tekijöitä ovat luottamus ja avoimuus, palaute, yhteistyö ja kyky sopeutua muutoksiin. (Työterveyslaitos 2018).

Työhyvinvoinnin edistämistarpeeseen vastaa Valte (Valmiina työelämään!) -hankkeen puitteissa koostettu opintokokonaisuus, ”työn ja opiskelun ilo ja muotoilu”. Opintokokonaisuus tarjoaa korkeakouluopiskelijoille sekä tietoa työn imusta ja työhyvinvoinnista, että keinoja oman opiskelun muotoiluun ja opiskelijahyvinvoinnin edistämiseen. Turun ammattikorkeakoulu on Valte -hankkeen osatoteuttaja. Opinnäytetyön tuottama tieto jää Valte -hankkeen käyttöön, jotta opintokokonaisuutta voidaan jatkossa kehittää.

Opinnäytetyönä tehty määrällinen tutkimus kartoittaa Turun ammattikorkeakoulun opiskelijoiden kokemuksia opintokokonaisuuden keskeisten sisältöjen hyödyllisyydestä. Tässä raportissa on avattu opintokokonaisuuden taustateoriat sekä toimintaterapian näkökulmaa terveyteen, keskittyen toiminnallisiin ulottuvuuksiin työssä ja opiskelussa. Taustateorioiden, toimintaterapiateorian ja opintokokonaisuuden sisältöjen yhtenevyydet on osoitettu. Tutkimusdatan sisällönanalyysi pyrkii nostamaan esille ne opintokokonaisuuden sisällöt, jotka hyödyttivät opiskelijoita eniten. Tutkimuksessa käytetään käsitteitä opiskeluhuvinvointi ja työhyvinvointi synonyymeinä, koska opiskelun voidaan katsoa olevan opiskelijan työtä (Työn ja opiskelun ilo ja muotoilu- opintokokonaisuus, Turun yliopisto 2018). Myös käsitteet työn imu ja työn ilo ovat suurelta osin yhteneviä, ja niitä käytetään tutkimuksessa synonyymeinä, samoin kuin opintokokonaisuudessa.

2 ”TYÖN JA OPISKELUN ILO JA MUOTOILU” - OPINTOKOKONAISUUS

Opinnäytetyön toimeksiantaja on Turun ammattikorkeakoulu, joka on valtakunnallisen Valmiina työelämään! -hankkeen osatoteuttaja. Valte -hanke on valtakunnallinen oppilaitosten välinen hanke, jonka tavoitteena on parantaa opiskelijoiden työhyvinvointia. Valte -hankkeessa on mukana 11 oppilaitosta ympäri maata. Valte -hanke järjestää toisen ja kolmannen asteen opiskelijoille opintokokonaisuuden, jonka tarkoituksena on lisätä opiskelijoiden tietoa omaan työhyvinvointiinsa vaikuttavista tekijöistä ja parantaa heidän työelämävalmiuksiaan. ”Työn ja opiskelun ilo ja muotoilu” -opintokokonaisuus on Valte -hankkeen puitteissa laadittu opintokokonaisuus. Opintokokonaisuutta päivitetään joka vuosi opiskelijoiden antaman palautteen perusteella. Tässä opinnäytetyössä tutkitaan opintokokonaisuutta, joka on toteutettu Turun ammattikorkeakoulun opiskelijoille. (Valmiina Työelämään 2018.)

Valte -hankkeen puitteissa toteutetulla opintojaksolla opiskelija kasvattaa ymmärrystään työn imusta ja siihen liittyvistä käsitteistä sekä vie opittuja taitoja työskentelyynsä. ”Työn ja opiskelun ilo ja muotoilu” -opintokokonaisuus koostuu kolmesta osasta. Ensimmäinen opintojakso on laajuudeltaan yhden opintopisteen. Toinen ja kolmas opintojakso ovat molemmat laajuudeltaan kaksi opintopistettä. Opiskelija siis valitsee, suorittaako hän yhden, kolme vai viisi opintopistettä. Kaikilla opintojaksoilla opiskelija tekee sekä itsenäisiä tehtäviä, että jakaa kokemuksiaan ja ajatuksiaan yhteisesti muiden osallistujien kanssa.

Yhden opintopisteen opintojakso, ”Työn ja opiskelun ilo” keskittyy työn imun peruskäsitteisiin. Opiskelija hankkii tietoa ja tutustuu työn imuun käsitteenä. Opintojakson tehtävät koostuvat peleistä, esimerkiksi ristikoista, jotka testaavat opiskelijan tietoja ja syventymistä aiheeseen. Opiskelija pohtii myös omaa työn imuaan ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Näitä ovat esimerkiksi yhteisön ilmapiiri, opiskelijan vaikutusmahdollisuudet, kouluyhteisön tarjoamat tukikeinot, sekä palautteen saaminen ja antaminen. Tehtävien kautta opiskelija tiedostaa, mitkä tekijät ovat hänen omalle työn imulle merkityksellisiä, ja mitkä niistä rajoittavat ja mitkä edistävät hänen työn imuaan.

Kun opiskelija suorittaa kolme opintopistettä, hän osallistuu myös ”Työn ja oman opiskelun muotoilu” -opintojaksolle, jossa keskitytään oppimaan, mitä työn muotoilulla tarkoitetaan ja mitä se voi sisältää. Opintojaksolla opiskelija hankkii tietoa työn muotoilusta ja pohtii sitten oppimansa perusteella omaa työskentelyään. Opintojakson tehtävissä testataan opiskelijan tietoja työn muotoilusta. Opiskelija pohtii myös oman opiskelunsa muokkaamisen keinoja. Näitä ovat esimerkiksi yhteisöllinen oppiminen, työskentelyn tehokas aikatauluttaminen, työtehtävien priorisointi ja tavoitteiden asettaminen työskentelylle. Opintojakson tehtävissä opiskelija esimerkiksi laatii itselleen kirjallisen aikataulun viikon ajaksi. Opiskelijaa kannustetaan tiedostamaan omien työskentelytapojensa vahvuudet ja heikkoudet, ja muokkaamaan työskentelyään tehokkaammaksi.

Viisi opintopistettä suorittava opiskelija suorittaa kahden edellisen opintojakson lisäksi ”Työn ilo ja muotoilu työyhteisössä” -opintojakson, jossa keskitytään työyhteisöön. Tällä opintojaksolla opiskelija perehtyy harjoittelussa tutustumaansa työyhteisöön. Hän pohtii eri osatekijöitä, jotka kyseisessä työyhteisössä joko edesauttavat tai ehkäisevät työn imua. Opintojakson tehtävät keskittyvät kyseiseen työyhteisöön. Opiskelija esimerkiksi havainnoi vuorovaikutusta työpaikalla ja tutustuu työpaikan toimintastrategiaan.

Opiskelija pohtii myös itseään työelämässä kuormittavia tai kannustavia tekijöitä, jotta osaisi huomata tällaisia seikkoja jo harjoittelujen aikana ja olla näin valmistautuneempi työelämään.

3 NÄKÖKULMIA TYÖHYVINVOINTIIN

Seuraavissa alaluvuissa käsitellään työhyvinvointia positiivisen psykologian ja siihen pohjautuvien teorioiden kautta. Valte -hankkeen opintokokonaisuuden keskeiset teemat ja työhyvinvoinnin käsitteet on avattu tarkemmin ja tarkasteltu niiden sijoittumista korkeakouluyhteisöön.

3.1 Positiivinen psykologia ja sen näkökulma opiskelijahyvinvointiin

Seligman ja Csikszentmihályi kirjoittivat vuonna 2000 *American Psychologist*-lehteen artikkelin kokemuksistaan ihmisten piilevistä voimavaroista. Yhdessä kollegojensa kanssa he aloittivat liikkeen, jonka tarkoituksena oli tieteellisesti tutkia hyvinvointia. (Seligman & Csikszentmihályi, 2000, 5-14.) Positiivinen psykologia on kattotermi, joka käsittää positiivisten tunteiden, voimavarojen ja luonteenpiirteiden sekä onnellisuuden tutkimisen (Seligman, Steen, Park & Peterson, 2005, 874). Positiivinen psykologia tutkii ihmisten ajattelua ja käyttäytymistä. Pohja-ajatuksena positiivisessa psykologiassa on se, että jokaisessa ihmisessä on vahvuuksia, joiden voimaa ihmiset eivät aina tiedosta. Näiden vahvuuksien avulla voidaan parantaa sekä yksilöjen että yhteisöjen hyvinvointia. Positiivisen psykologian keinoin voidaan paitsi edistää hyvinvointia, myös ennaltaehkäistä siihen vaikuttavia haasteita, kuten uupumusta ja stressiä. (Seligman & Csikszentmihályi, 2000, 8-10.) Vaikka positiivinen psykologia syntyi tarpeesta tunnistaa myös ihmisen hyviä puolia pelkkien ongelmien hoitamisen sijaan, se ei pyri kieltämään ongelmia tai niiden olemassaoloa. Positiivisen psykologian näkemyksen mukaan ihmisen elämässä on sekä hyvää, että pahaa, tärkeintä on tunnistaa hyvinvointiin vaikuttavat tekijät ja saattaa ne tasapainoon. (Seligman ym. 2005, 874-875.)

Positiivisen psykologian kanta opiskelijahyvinvointiin on se, että hyvinvoiva opiskelija saa aikaan parempia oppimistuloksia, ja jo sen vuoksi on kannattavaa panostaa opiskelijoiden hyvinvointiin. Toinen syy edistää opiskelijoiden hyvinvointia on ennaltaehkäistä haasteita, jotka vaikuttaisivat negatiivisesti opiskeluun, kuten kiirettä ja stressiä. Tähän päämäärään voidaan päästä esimerkiksi nostamalla opiskelijoiden tietoisuutta siitä, mitä hyvinvointi tarkoittaa ja mitkä asiat siihen vaikuttavat. Eräs Etelä-Afrikkalainen yliopisto sisällytti psykologiopiskelijoiden opintoihin positiivisen psykologian opintoja ja huomasi, että ammatillisen tietämyksen lisääntymisen lisäksi opinnoilla oli myös myönteinen vaikutus opiskelijoiden omaan hyvinvointiin (Guse, 2010, 6). Positiivinen psykologia on esiteltyt koulutukseen myös ns. positiivisen koulutuksen (positive education), jonka tarkoituksena on opettaa perinteisen akateemisen koulutuksen rinnalla myös hyvinvoinnista. (Green, Oades & Robinson, 2011.)

Opiskelijahyvinvointia voidaan siis lähteä parantamaan herättämällä opiskelijat pohtimaan sitä, minkälaisia asioita heidän elämässään on. Tietoisuus oman elämän tasapainosta, omasta opiskelijahyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä on tarpeen, jotta muutoksia voidaan tehdä. ”Työn ja opiskelun ilo ja muotoilu” -opintokokonaisuudessa lähdetään liikkeelle tästä ideasta. Jo aivan ensimmäisen opintojakson aluksi opiskelija perehtyy ensin kurssin keskeisiin käsitteisiin, sekä siihen, mitä niillä tarkoitetaan. Seuraavaksi hän pohtii omaa arkeaan. Mitkä ovat hänen voimavarojaan? Miten hän pystyy käyttämään niitä?

Positiivinen psykologia tutkii myös opiskelijoiden kokemusta ryhmässä oppimisesta. Kun opiskelijalla on tietoa omaan opiskeluunsa vaikuttavista tekijöistä, hän voi seuraavaksi tutustua ryhmässä opiskeluun. Opiskelijat voivat tiedostaa myös toistensa vahvuudet ja ymmärtää, että erilaiset oppijat tekevät ryhmästä vahvan. (Guse, 2010, 4.) Myös opintokokonaisuudessa opiskelijat laitetaan pohtimaan vuorovaikutuksen merkitystä omalle oppimiselleen. Miten ryhmä voi tukea minua oppimaan? Miten minä voin tukea ryhmää oppimaan? Nämä ovat keskeisiä opintokokonaisuuden taustalla vaikuttavia kysymyksiä, jotka opintokokonaisuudessa konkretisoidaan opiskelijalle esimerkein.

Positiivisen psykologian näkökulmasta katsottuna opiskeluympäristöllä ja opiskelijan omalla mielenkiinnolla opiskeltavaa aihetta kohtaan on olennainen merkitys opiskelijahyvinvoinnille. Varsinkin opiskelijayhteisön ilmapiiriin on todettu vaikuttavan opiskelijoiden hyvinvointiin ja sitä kautta oppimistuloksiin. (O'Brien 2017.) Opiskelijahyvinvointiin sovelletaan positiivisen psykologian ajatusta vahvuuksiin keskittymisestä heikkouksien sijaan. Opiskelijan vahvuuksia pyritään korostamaan sekä opiskelijahyvinvoinnin, että oppimistulosten parantamiseksi. Kun opiskelija kokee opittavan aineen itselleen merkitykselliseksi, hänen on helpompi keskittyä ja paneutua opiskeluun ja näin saavuttaa haluttuja oppimistuloksia.

3.2 Työn imu opiskelijahyvinvoinnissa

Positiivinen psykologia tutkii myös työn imua. Työn imu tarkoittaa työhön uppoutumisen tilaa, jossa työntekijä on työhönsä motivoitunut ja jaksaa ponnistella vaikeiksikin koke miensa tehtävien ja haasteiden edessä. Työn imu tulee erottaa yksittäisestä tilanteesta: työn imu ei viittaa kertaluontoiseen kokemukseen, vaan on pysyvämpi tila, jossa työntekijä on työlleen omistautunut. (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006, 702.)

Työn imu koostuu tarmokkuudesta, omistautumisesta ja uppoutumisesta. Tarmokkuudella tarkoitetaan energisyyttä ja henkistä sitkeyttä työtä tehdessä. Tarmokas työntekijä on valmis näkemään vaivaa tehtävänsä eteen eikä lannistu haasteidenkaan edessä. Omistautuminen merkitsee työntekijän olevan sitoutunut työhönsä. Työntekijä voi kokea tällöin merkityksellisyyden, innostuksen, inspiraation, ylpeyden ja haasteen tunteita. Uppoutuminen tarkoittaa sitä, että työntekijä on täysin keskittynyt ja onnellisen syventynyt työhönsä. Tällöin aika tuntuu kuluvan nopeasti ja työstä voi olla vaikea irrottautua. (Schaufeli, ym. 2006, 702.)

Myös opiskelija voi kokea työn imua opiskelussaan. Työn imun saavuttamiseen opiskelussa vaikuttavat mm. opiskelijayhteisön ilmapiiri ja opiskelijan käytössä olevat tukipalvelut. Lisäksi työn imuun vaikuttavat opiskelijan asenteet opiskelua kohtaan, sekä kokemus opiskeltavan aiheen mielekkyydestä ja sen opiskelun hyödystä. Työn imussa oleva opiskelija pystyy keskittymään opintoihinsa, mutta myös nauttimaan vapaa-ajastaan. Työn imussa oleva opiskelija saavuttaa myös todennäköisemmin korkeita oppimistuloksia kuin opiskelija, joka ei ole työn imussa (Schaufeli, Martinez, Pinto, Salanova & Bakker, 2002, 477).

3.3 Työn muotoilu

Työn muotoilulla tarkoitetaan työn muokkaamista, aikataulutamista ja organisointia niin, että työntekijä pystyy paremmin sitoutumaan työhön (Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö 2018). Työn muotoilussa analysoidaan erilaisia työntekoon vaikuttavia tekijöitä, kuten työn tahtia, määrää ja mahdollisia riskitekijöitä. Näitä tekijöitä voidaan muokata niin, että työntekijä pystyy tekemään työnsä tehokkaammin ja stressaantumalla vähemmän (Daniels & Jonge, 2010). Työn muotoilun keinoja ovat esimerkiksi työn aikataulutaminen, pitkien ja lyhyen aikavälin tavoitteiden asettaminen, työn määrän vähentäminen tai lisääminen ja tehtävien priorisointi (Turun yliopisto 2018).

Työn muotoilua voidaan soveltaa myös opiskeluun. Samoin kuin työssä, myös opiskelussa opiskelijan on usein osattava muotoilla työskentelyään. Opiskelijan rooli on usein stressaava. Jos opiskelija ei osaa esimerkiksi aikatauluttaa opiskeluaan itselleen sopivaksi, seurauksena on tehtävien tekeminen viime tingassa ja mahdollisesti niiden jääminen puolitiehen. Kiireen synnyttämä stressi heikentää opiskelijan hyvinvointia. Työn muotoilulla voidaan siis ennaltaehkäistä opiskelijahyvinvoinnin ongelmia.

3.4 Inside-Out Outside-In -organisaatiotasojen malli työhyvinvoinnin kuvaajana

Positiivinen psykologia on pitkään keskittynyt tutkimaan yksilöiden hyvinvointia. Inside-Out Outside-In -malli (IO-OI) kuvaa työhyvinvointia organisaation ja yksilön välisenä vuorovaikutuksena. Se sijoittuu positiivisen psykologian työhyvinvointia tutkivan haaran alle. IO-OI -malli kuvaa työyhteisön jäsenten yksilöllisiä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja organisaatiotasojen tekijöitä, sekä erilaisia vaikutussuhteita näiden tasojen välillä. (Williams ym. 2016, 18-19; 24.)

Mallin lähtökohtana on se, että työntekijän työhyvinvointiin vaikuttavat sekä sisäiset, että ulkoiset tekijät. Ulkoisiksi tekijöiksi määritellään työympäristöstä tulevat tekijät, kuten työnteon fyysinen ympäristö, työilmapiiri, organisaation kulttuuri, kollegat, johtaminen ja työn piirteet. Sisäisiä tekijöitä ovat yksilön kokemuksesta riippuvaiset tekijät, kuten arvot, asenteet, uskomukset, tunteet ja käytös. Näitä tekijöitä ei voida erottaa yksilöstä. Se, onko kyse Inside-Out vai Outside-In -tason muutoksesta, riippuu siitä, mihin muutosta haetaan. Esimerkiksi työntekijöiden asennekoulutus on Inside-Out -tason muutos. Vaikka itse koulutus on organisaation järjestämää, muutoksen kohteena on työntekijöiden asenteet, sisäinen tekijä, jonka muutoksella haetaan parempaa työhyvinvointia. (Williams. ym. 2016, 34-35.)

3.4.1 Outside-In -taso

Työhyvinvointi tarkoittaa käytännössä työhön sitoutumista ja tyytyväisyyttä kaikilla tasoilla- niin yksittäisen työntekijän kuin organisaation hallintaelimienkin näkökulmasta. Organisaatiotasolla puhutaan Outside-In-tasosta, jossa ylemmän tason toiminnoilla ja päätöksillä on vaikutus työympäristöön ja yksilöön saakka (Williams ym. 2016, 34-35). IO-OI -malli korostaa organisaation kulttuurin merkitystä yksilön työhyvinvoinnille. Työpäivän kulttuurissa on kyse niistä arvoista ja uskomuksista, joita työpaikalla jaetaan

kollektiivisesti. Organisaation kulttuuri voi vaikuttaa työhyvinvointiin positiivisesti tai negatiivisesti, riippuen siitä, millaisia arvoja työyhteisö omaksuu. Hyvinvoiva työyhteisö tarjoaa resursseja, jotka tukevat yksilöiden työhyvinvointia. Organisaation johtajat voivat valita strategioita, joiden avulla työyhteisön kulttuuria voidaan kohentaa. (Williams ym. 2016, 36-37.)

Outside-In -tason muutokset ovat tärkeitä työhyvinvoinnin edistämiseksi, mutta ne eivät yksinään riitä. Vaikka työnantaja olisi sitoutunut parantamaan työyhteisön kulttuuria, hänen tarjoamia resursseja ei voida hyödyntää, elleivät työntekijät sitoudu muutokseen myös. Positiiviset käytännöt tulevat työntekijän ulkopuolella, joten ne eivät välttämättä saa aikaan asennemuutosta. Vaikka positiivinen kulttuurimuutos toimituksissa, pelkkä hyveiden olemassaolo ei takaa parannusta työssäoloissa, vaan työntekijöiden pitää huomata ja arvioida hyveet kulttuurissa. Jos työntekijät eivät sisäistä positiivisuutta, vaan jopa kieltävät sen olemassaolon, ei Outside-In tason muutoksella ole vaikutusta heidän työhyvinvointiinsa. (Williams ym. 2016, 39.)

Korkeakoulu-yhteisössä Outside-In- ilmiö tarkoittaa tulosalueiden ja korkeakoulun hallinnon linjausten ja päätösten vaikutusta opiskelijoihin ja henkilökuntaan. Opiskeluhyvinvointiin vaikuttaa esimerkiksi opiskelijoiden kokemus siitä, onko heillä mahdollisuutta vaikuttaa itseään koskeviin asioihin ja tehdä päätöksiä opiskelijoita kuunnellen. Yksilö- ja organisaatiotason välistä keskustelua voidaan käydä esimerkiksi opiskelijajärjestöjen ja -liittojen avulla.

Valte -hankkeen rakentamassa opintokokonaisuudessa ”Työn ja opiskelun ilo ja muotoilu”, viimeinen opintojakso ”Työn ilo ja muotoilu työyhteisössä” käsittelee yksilöä työyhteisössä. Opiskelijan täytyy esimerkiksi perehtyä harjoittelupaikan strategiaan ja pohdita, miten se edistää työntekijöiden työhyvinvointia. Tällaiset tehtävät tarjoavat opiskelijalle paitsi tietoa organisaatiosta, myös tietoa sen vaikutuksista yksilöihin työyhteisössä. Ehkä tärkeintä on, että ne laittavat opiskelijan pohtimaan myös omia asenteitaan ja reflektomaan omia ajatuksiaan organisaatiosta, ja siitä, miten tällaiseen organisaatioon kuuluminen vaikuttaisi hänen omiin asenteisiinsa. Tämä valmistaa opiskelijaa työelämään, sillä tulevaisuudessa, kun opiskelija on työntekijänä osana organisaatiota, hänen on tiedostettava omat asenteensa työtään ja organisaatiotaan kohtaan, jotta hän osaisi vaikuttaa organisaatioon ja sitä kautta myös omaan työhyvinvointiinsa.

3.4.2 Inside-Out -taso

Yksilötasolla työhyvinvointiin vaikuttavat ensisijaisesti asenneilmapiiri ja suhtautuminen työhön ja työyhteisöön. Tämä on niin kutsuttu Inside-Out-taso, jossa yksilön ominaisuudet vaikuttavat ympäristöön. Asenteisiin voi vaikuttaa erilaisin toiminnallisilla menetelmin, kuten koulutuksella, palautteella ja kokemuksilla. Kun yksilöiden asenteista löytyy optimismia, toivoa ja uskoa omaan kykyihinsä, syntyy työhyvinvointia (Williams ym. 2016, 35).

IO-OI -malli esittää, että asenteita voi muokata ainakin kolmella eri tavalla: oppimisen, toiminnan tai kognition muutoksella. Ensimmäinen tapa on oppiminen, jolloin uusi tieto aiheesta yhdessä positiivisen tunnemuutoksen kanssa johtaa asenteen muuttumiseen. Toinen on toiminta, jolloin yksilön teot johtavat asenteen uudelleenarvioimiseen ja mahdolliseen muutokseen. Kolmas on kognitiivinen vihje, jolloin yksilö tarkastelee omia asenteitaan ja voi huomata niissä asioita, joita hän ei ennen ottanut huomioon. Yksilö

päätyy muokkaamaan asenteitaan itsereflektion kautta. Jotta Inside-Out -tason muutokset saisivat aikaan aidon muutoksen yksilön asenteissa, täytyy olla tiedossa tapa/tavat, joilla asenteisiin yritetään vaikuttaa. Muuten asenteiden korjaamiseen pyrkivät toimenpiteet jäävät työntekijän ulkopuolelle, eivätkä saa aikaan asennemuutosta. (Williams ym. 2016, 42-43.)

Korkeakouluyhteisössä Inside-Out- taso on yksilötaso, johon sisältyvät yksilöinä opiskelijat ja henkilökunta. Yhteisön hyvinvointi ja ilmapiiri rakentuvat jokaisen yksilön asenteista ja tavasta toimia vuorovaikutuksellisissa tilanteissa. Korkeakouluyhteisön yhtenäistämisen ja hyvinvoinnin edistämisen keinoja ovat esimerkiksi opiskelijoiden orientoivat tilaisuudet opintojen alussa, tutortoiminta ja tutoropettajan tuki sekä muut opiskelijan käytössä olevat tukitoimet ja -palvelut. Opiskelijoiden asenteisiin vaikutetaan esimerkiksi osallistamalla heitä ryhmä- ja vertaistoimintaan tuutorien kanssa, jolloin toiminta saa aikaan positiivisen asennemuutoksen opiskelua kohtaan. Opiskelijoille annetaan tietoa opiskelusta ja kerrotaan, mistä tietoa saa lisää. Tämä antaa opiskelijalle kokemuksen, että hänestä välitetään ja että hänellä on lupa olla utelias ja kysyä lisää tietoa, mikä puolestaan johtaa positiiviseen asennemuutokseen organisaatiota kohtaan. Läpi opintojen opiskelijoita kannustetaan itsereflektioon, sekä reflektioon muiden opiskelijoiden kanssa, jolloin opiskelijat joutuvat pohtimaan omia asenteitaan ja muokkaamaan niitä tarvittaessa.

”Työn ilo ja muotoilu työyhteisössä” -opintojaksolla käsitellään myös yksilön vaikutusta työyhteisön ilmapiiriin ja ongelmanratkaisuun. Opiskelijan pitää perehtyä esimerkiksi siihen, miten hän voi itse vaikuttaa työyhteisöönsä ja omalta osaltaan parantaa työpaikan ilmapiiriä. IO-OI- mallin näkökulmasta yksilön panostaminen hyvään työkulttuuriin vaikuttaa myös häneen yksilönä, sillä hänen oma positiivinen asenteensa auttaa häntä myös näkemään työkultuurissa jo olevan hyvän (Williams, 2016, 39).

4 TOIMINTATERAPIAN NÄKÖKULMA TYÖHÖN JA OPISKELUUN

Yksinkertaisimmillaan työ määritellään toimintana, jonka vastineena on toimeentulon saaminen. Työn voidaan nähdä olevan levon ja vapaa-ajan vastakohta (Wilcock & Hocking 2015, 119). Työnteon merkitys on ollut eri aikakausina erilainen. Nykyinen länsimainen työkulttuuri ei tavoittele enää pelkkää selviytymistä ja toimeentuloa, vaan moderniin työelämään liittyy myös odotuksia esimerkiksi työn kiinnostavuudesta ja etene-
mismahdollisuuksista (Wilcock & Hocking 2015, 185). Nykypäivän työ on muuttuva käsite-
työpaikan, työntekijän ja työnkuvan muutokset ovat jatkuvia (Braveman 2012, 7). Monet tahot määrittelevät toimeentulon kuuluvaksi hyvinvointiin, ja toimeentulo on sidoksissa koulutukseen ja työtilanteeseen (Wilcock & Hocking 2015, 73).

Toimintaterapeuttisesta näkökulmasta työtä voidaan tarkastella sekä osana ihmisen elämää, että omana kokonaisuutenaan, joka sisältää esimerkiksi yksilön kiinnostuksen-kohteita, kykyä tietäntyyppiseen työhön ja vapaaehtoistyötä (Braveman 2012, 9). Toimintaterapian ja sitä edeltäneiden kuntoutuksen muotojen suhtautuminen työhön on vaihdellut vuosikymmenten saatossa. Työnteko ja askareet ovat olleet sellaista toimintaa, joita erilaiset hoitolaitokset ovat pääasiassa asukkailleen tarjonneet- ihmisen pitäminen kiireisenä ja työn touhussa oli pitkään käytäntönä esimerkiksi mielenterveyspotilaiden parissa. Tultaessa lähemmäksi nykyaikaa, toimintaterapiassa on keskitytty pohtimaan enemmän sitä, miten erilaisista haasteista huolimatta ihmiset voisivat päästä työelämään ja pysyä siinä mukana. (Braveman 2012, 10-12.) Työn mielekkyys, työssä jakaminen ja työn muokkaaminen yksilön tarpeisiin sopivaksi ovat asioita, jotka modernissa työelämässä ovat yhä enemmän toimintaterapian fokuksessa (Wilcock & Hocking 2015, 119).

4.1 Toiminnan ulottuvuudet työssä ja opiskelussa

Tekemisen (*doing*) kautta tapahtuu yksilön oleminen (*being*), osallisuus (*belonging*) sekä joksikin tuleminen (*becoming*). Näihin ulottuvuuksiin sisältyy työ ja opiskelu (Wilcock & Hocking 2015, 184-185; 219-221; 255-257).

Olemisen käsite sisältää ihmisen toimintaa ohjaavia ajatuksia, ilmiöitä ja käsityksiä (Wilcock & Hocking 2015, 180). Tiettyjen ammattialojen arvostus, työn luonne ja kulloinkin vallitseva taloustilanne vaikuttavat siihen, mihin työhön yksilö päätyy. Myös työtömyyteen liittyy asenteita ja ilmiöitä, kuten toiminnallisten mahdollisuuksien väheneminen. Olemisen käsitteen näkökulmasta työ ja työttömyys näyttäytyvät sellaisina asioina, joiksi yksilöiden ja yhteisön asenteet ne määrittävät.

Kyky oppia luo perustan koulutukselle, ja oppimiseen vaikuttavat sekä yksilön valmiudet, että ulkoiset tekijät. Sisäistä tekijöistä esimerkiksi luovuus ja ulkoisista tekijöistä esimerkiksi yhteisön asenneilmapiiri ja tuki vaikuttavat oppimiseen. Koska koulutus pohjautuu oppimiskykyyn, oppimiseen liittyvät asenteet ja ilmiöt määrittävät koulutukseen liittyvää toimintaa ja tekemistä. (Wilcock & Hocking 2015, 184.)

Osallisuuden ulottuvuus selittyy ihmisen luonnollisella tarpeella kuulua johonkin, olla osa yhteisöä, ryhmää ja perhettä (Wilcock & Hocking 2015, 211-212). Yksilö voi kokea osallisuutta olemalla työntekijä, eli osa joukkoa, johon kuuluu paljon ihmisiä. Työntekijänä oleminen voi olla osa yksilön identiteettiä (Wilcock & Hocking 2015, 217). Työ ja työn tuottama toimeentulo vaikuttavat osallisuuteen ja toimeentulon ongelmat voivat johtaa siihen, että yksilö kokee itsensä ulkopuoliseksi yhteisöstään.

Osallisuus ja koulutus ovat toisistaan riippuvaisia ja toisiaan täydentäviä kokonaisuuksia. Esimerkiksi luku- ja kirjoitustaito antavat yksilölle mahdollisuuden olla enemmän osallisena yhteisönsä ja yhteiskuntansa toiminnasta, kun taas näiden taitojen puuttessa monet mahdollisuudet jäävät saavuttamatta. Koulutukseen osallistuminen ja koulumaailma ovat oma yhteisönsä, joissa toimiminen lisää osallisuutta. (Wilcock & Hocking 2015, 217-220.)

Joksikin tuleminen kokoa yhteisen käsitteet olemisesta, osallisuudesta ja tekemisestä. Ihmisen elämä on prosessi, joka koostuu näistä ulottuvuuksista, ja etenee jatkuvasti kohti joksikin tulemistä. Yksilön lisäksi yhteisöt ovat jatkuvassa muutoksessa (Wilcock & Hocking 2015, 239-241). Vallitsevat olosuhteet vaikuttavat oleellisesti siihen, voiko yksilö tulla joksikin työn ja toimeentulon saralla. Jos työtä on tarjolla rajoitetusti, toimeentulo vaarantuu ja köyhyyden vaikutukset voivat edelleen hankaloittaa yksilön henkilökohtaista kehitystä. Riittävä toimeentulo mahdollistaa yksilölle erilaista toiminnallisuutta myös vapaa-ajalla, ja taloudellinen turva voi luoda uudenlaista merkityksellisyyden ja tyytyväisen kokemusta. (Wilcock & Hocking 2015, 254; 257.)

Koulutus johtaa itsessään joksikin tulemiseen- koulutetuksi tuleminen on tekijä, jolla on yksilön elämässä paljon kauaskantoisia vaikutuksia. Korkeampi koulutus johtaa tyypillisesti parempaan toimeentuloon, joka tutkimusten valossa nostaa elinajanodotetta. Koulutuksen voidaankin ajatella teoriassa luovan edellytykset yksilön elämän laadulle ja pituudelle. (Wilcock & Hocking 2015, 255-256.)

4.2 Toiminnan ulottuvuudet opintokokonaisuudessa

Olemisen ulottuvuus liittyy työn ja opiskelun ilo ja muotoilu- opintokokonaisuuden peruskäsitteisiin. Ulottuvuus koostuu vallitsevasta asenneilmapiiristä ja ajattelusuunnista. Yhden opintopisteen suorittaessaan opiskelija perehtyy juuri ilmapiiriin ja asenteisiin, sekä pohtii näiden vaikutusta omaan työhyvinvointiinsa. Lisäksi tässä opintokokonaisuuden osassa pohditaan korkeakoulu-yhteisöä ja jäsenyyttä erilaisissa yhteisöissä, joka liittyy osallisuuden ulottuvuuteen.

Osallisuus näkyy myös kolmen opintopisteen kokonaisuuden teemoissa. Opintokokonaisuutta suorittaessaan opiskelija tulee pohtineeksi omaa identiteettiään opiskelijana ja työhyvinvointinsa edistämisen keinoja, erityisesti työn muotoilua. Eräs hyvinvointia tuottava asia voi olla yhteisöllinen oppiminen- yhteisön osana oleminen on osallisuuden ulottuvuuden keskiössä. Kolmas toiminnan ulottuvuus, joksikin tuleminen, näkyy opintokokonaisuuden viiden opintopisteen laajuisissa opinnoissa.

Laajin opintojakso on jo vahvasti tulevaan työelämään suuntautunut. Harjoittelun aikana suoritettava työyhteisöön perehtyminen ja sen tutkiminen ohjaavat opiskelijaa

pohtimaan työyhteisön vaikutusta työhyvinvointiin. Työelämään keskittyvät opinnot antavat eväitä tulevaisuuteen ja joksikin-työntekijäksi-tulemiseen.

4.3 Työhyvinvoinnin haasteet ja mahdollisuudet

Ammattikorkeakoulut ovat määritelleet työelämävalmiudet eli kompetenssit-eri teemojen mukaisiksi asioiksi, jotka opiskelija hallitsee korkeakoulututkinnon saatuaan. Kompetenssit täydentyvät koulutusaloittain, mutta kaikille yhteiset valmiudet ovat sisällöltään samanlaisia. (Kajaanin ammattikorkeakoulu 2018.) Työelämävalmiuksiin luetaan oppimisen taidot, eettinen osaaminen, työyhteisöosaaminen, innovaatio-osaaminen ja kansainvälisyysosaaminen. Työn ilo ja muotoilu näkyy erityisesti työyhteisö- ja innovaatio-osaamisen kompetensseissa, joissa opiskelija oppii toimimaan työyhteisössä ja kehittämään oman työnsä lisäksi myös työyhteisöään.

Työ- ja opiskeluhuvinvoinnin kokemuksiin voi vaikuttaa negatiivisesti toimenkuvan epätydyttävyys tai se, ettei koulutus tai työ vastaa yksilön tarpeisiin tai kiinnostukseen (Wilcock & Hocking 2015, 184-185). Opiskeluun liittyvät stressin ja uupumuksen kokemukset sekundäärisine ilmiöineen ovat merkittävimpiä opiskeluhuvinvoinnin haasteita (Puusniekka & Kunttu 2011, 36). Korkeakouluasteelle edetessä työmäärä lisääntyy ja opiskeluhuvinvoinnin haasteet ovat selvemmin nähtävissä. Uupumus- ja stressioireilun lisäksi riittämättömyyden ja irrallisuuden kokemukset vaarantavat opiskeluhuvinvoinnin. Korkeakouluopiskelijan kuormitus johtuu erilaisista tekijöistä, joita ovat esimerkiksi opiskelijan omat vaatimukset opiskelunsa suhteen, sekä toisen asteen koulutukseen verraten erilainen tapa opiskella- kun itsenäistä työtä on huomattavasti enemmän, työhön tarttuminen ja aikatauluttaminen voi olla haasteellista. (Mikkonen & Nieminen 2011, 40-42; Heikkilä, Keski-Koukkari & Eerola 2011, 32.) Opiskelukyky muodostuu erilaisista tekijöistä, joita ovat opiskelutaidot, omat voimavarat, opiskeluympäristö ja opetustoiminta (Kunttu 2011, 34). Puutteet ja esteet näissä tekijöissä voivat estää opiskeluhuvinvointia, jos opiskelukyvyn eri elementit eivät paikkaa ja tasapainota toisiaan.

Työelämään siirtyessä hyvinvoinnin ja työkyvyn haasteena ovat osin samanlaiset asiat, kuin opiskeluaikanakin- ja haasteiden kohtaaminen näkyy stressi- ja uupumusoireiluna, jotka ovat usein monen tekijän summa (Laine 2012, 11). Työ- ja organisaatiolähtöisistä tekijöistä työkykyyn vaikuttavat esimerkiksi kiire ja vastuu, huono johtaminen sekä ongelmat työilmapiirissä. Yksilötekijöistä haasteita ovat esimerkiksi epärealistiset tavoitteet ja kyvyttömyys priorisointiin. Myös yksityiselämässä tapahtuvat kriisit ja vaikeudet voivat heikentää työkykyä ja työhyvinvoinnin kokemusta. (Aarnio-Salmi & Tuisku 2012, 149.)

Sen lisäksi, että työnteko tarjoaa toimeentulon, voi se olla hyvinvoinnin lähde yksilö- ja yhteiskuntatasolla. Ideaalilanteessa työ antaa yksilölle mahdollisuuden toteuttaa itseään ja kehittyä, sekä olla osana yhteisöä. Työyhteisön hyvinvoinnilla ja yhteisössä tapahtuvalla vuorovaikutuksella on vaikutus yksilöiden hyvinvointiin. Työ muokkaa jatkuvasti yhteiskuntaa, sekä markkinatalouden tilan kautta, että työikäisten elintason ja hyvinvoinnin osalta. (Wilcock & Hocking 2015, 199.) Koska opiskelu on väylä ammattiin ja työelämään, voidaan opiskelunkin nähdä välillisesti tuottavan hyvinvointia.

Yksilön hyvinvointiin vaikuttaa myös yhteiskunnan asennoituminen työn ulkopuoliseen toimintaan- eli se, nähdäänkö vapaa-aika palautumisena vai laiskotteluna. Tarve työn

ja muun elämän tasapainottamiseen on seurausta ajattelutavasta, jonka mukaan palkkatyö on elämän keskiössä ja muita osa-alueita tärkeämpää (Wilcock & Hocking 2015, 305).

Työnteko itsessään on arvostettua ja voi määrittää kulttuurista riippuen sosiaalista asemaa paljonkin (Wilcock & Hocking 2015, 199). Työttömyys aiheuttaa tutkitusti ongelmia elämän eri osa-alueilla, mutta oman työn arvostuksen puute ja epätydyttävä toimenkuva vaikuttavat myös ihmisen hyvinvointiin (Wilcock & Hocking 2015, 185).

5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa opiskelijoiden kokemuksia ”Työn ja opiskelun ilo ja muotoilu”-opintokokonaisuudesta. Tutkimus pyrki selvittämään, millaiset asiat opiskelijat itse kokivat opiskeluhyvinvointia edistäviksi, ja kokivatko he hyötynensä opintokokonaisuudesta. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa opintokokonaisuuden suorittaneiden opiskelijoiden kokemuksista Valte -hankkeen käyttöön, jotta opintokokonaisuutta voidaan tulevaisuudessa kehittää.

Tutkimuskysymykset olivat:

Millaiset ”Työn ja opiskelun ilo ja muotoilu” -opintokokonaisuuden sisällöt opiskelijat itse kokevat opiskeluhyvinvointiaan edistäviksi?

Miten opiskelijat kokivat hyötynensä ”Työn ja opiskelun ilo ja muotoilu” -opintokokonaisuudesta?

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Seuraavissa alaluvuissa käsitellään tutkimuksen empiiristä toteuttamista vaihekuvaussineen. Luvuissa on kerrottu tutkimukseen valikoituneiden toiminta- ja analyysitapojen perusteita ja niiden soveltuvuutta juuri tämän tyyppiseen tutkimukseen.

6.1 Tutkimusjoukko ja taustamuuttajat

Tutkimusjoukko koostui Turun AMK:n opiskelijoista, jotka olivat osallistuneet ”Työn ja opiskelun ilo ja muotoilu” -opintokokonaisuuteen suorittamalla joko 1, 3 tai 5 opintopistettä. Koko tutkimusjoukko oli kooltaan noin 70 opiskelijaa. Valte -hankkeen yhteyshenkilö oli yhteydessä näihin opiskelijoihin, ja välitti tiedotteen ja tutkimuslinkin sähköpostitse helmikuussa 2018. Toukokuuhun 2018 mennessä kyselylinkin kautta oli vastannut 22 opiskelijaa, ja kysely suljettiin. Vastausprosentti oli noin 31%. Taustatietoina kyselylomakkeessa kysyttiin ikää, sukupuolta, opintokokonaisuudesta suoritettujen opintopisteiden määrää, tutkinto-opintojen vaihetta, työssäolovuosia, opiskelijan käsitystä oman työn ja vapaa-ajan tasapainottamisesta.

Vastaajista 31,82% oli 18-23 -vuotiaita. Valtaosa, eli 45,45% oli 24-29 -vuotiaita. 30-34 -vuotiaita oli 13,64%, ja 36-40 -vuotiaita oli 9,09%. Vastaajaenemmistö, 72,73% oli naisia, 18,18% miehiä, ja 9,09% muunsukupuolisia. Vastaajista 50% suoritti kaikki kolme opintopistettä, 31,82% suoritti 3 opintopistettä ja 18,18% suoritti vain yhden opintopisteen. Vastaajien joukossa oli vain harvoja alkuvaiheen opiskelijoita (4,55%). Reilu enemmistö vastaajista oli joko puolivälin (36,36%), tai loppuvaiheen (59,09%) opiskelijoita. 4,54% vastaajista oli ollut työelämässä 11-15 vuotta, pidempään työelämässä olleita oli 9,09%. 22,73% oli ollut työelämässä 6-10 vuotta. 40,91% vastaajista oli ollut työelämässä 2-5 vuotta, 0-1 vuotta työelämässä olleita oli 22,72%. 63,64% vastaajista halusi, että heillä on työelämään siirryttyään yhtä paljon työtä ja vapaa-aikaa. Vain 4,54% oli sitä mieltä, että mielekkääseen työhön päästyään hän haluaisi käyttää aikaa enemmän työhön kuin vapaa-aikaan. Loput 31,82% halusivat enemmän vapaa-aikaa kuin työtä.

6.2 Aineistonkeruumenetelmä

Tutkimus oli määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus. Aineisto kerättiin anonyymillä sähköisellä kyselyllä, joka toteutettiin Webropol®- ohjelmaa käyttäen. Kyselylomake on kokonaisuudessaan liitteenä (Liite 1). Kysymyslomake koostui monivalintakysymyksistä, joilla selvitetään taustamuuttujia kuten ikä ja sukupuoli, sekä opiskelijoiden asenteita, ajatuksia ja kokemuksia. Kysymykset oli jaettu niin, että opiskelijat vastasivat opintokokonaisuuden mukaan teemoiteltuihin kysymyksiin. Yhden opintopisteen suorittaneet opiskelijat vastasivat kysymyksiin, jotka perustuivat ”Työn ja opiskelun ilo” -opintojakson teemoihin, eli työn iloon ja siihen liittyviin tekijöihin. Kolme opintopistettä suorittaneet vastasivat lisäksi ”Työn ja oman opiskelun muotoilu” -opintojakson sisältöihin perustuviin kysymyksiin, joissa käsiteltiin oman työn muotoilun keinoja. Viisi opintopistettä suorittaneet opiskelijat vastasivat kahden edellisen lisäksi ”Työn ilo ja muotoilu

työyhteisössä” -opintojakson kysymyksiin, joissa käsiteltiin työyhteisön työn ilon tekijöitä.

Kysymysten vastausvaihtoehdot asetettiin asteikkoon, joka jakoi koetun hyödyn eri tasoihin. Karkeasti tasot olivat ”ei koettua hyötyä”, ”teoriatasolla koettu hyöty”, ”teorian linkittäminen omaan ajatteluun” ja ”käytännön hyöty”. Kyselylomakkeen kysymykset kartoittivat opiskelijoiden tietämystä omasta työhyvinvoinnistaan ja siihen vaikuttavista tekijöistä opintokokonaisuuden myötä. Kysely tuotti kvantitatiivista dataa opintokokonaisuuden suorittaneiden opiskelijoiden kokemuksista siitä, mitkä opintokokonaisuuden sisällöt olivat heille hyödyllisimpiä.

6.3 Toteutus

Tutkimuksen toteuttamiseksi anottiin tutkimuslupaa kyselyn lähettämiseksi kohderyhmälle Turun ammattikorkeakoulun rehtorilta. Kyselylomake ja vastausten koostaminen pilotoitiin testiryhmällä. Testiryhmässä ei ollut opintokokonaisuuden suorittaneita opiskelijoita ja pilotoivaan kyselyyn palautui kahdeksan vastausta. Testiryhmää informoitiin kyselyn sisällöstä ja tutkimuksen tarkoituksesta. Kyselyn pilotoinnista kerätty aineisto oli nimetöntä ja se säilytettiin Webropol® -palvelussa. Kyselylomakkeen pilotoinnin tavoitteena oli selvittää, onko kyselylomake toimiva ja kysymykset ymmärrettäviä. Kyselylomaketta muokattiin ymmärrettävämmäksi saadun palautteen perusteella.

Varsinaisen kyselyn linkki ja saatekirje lähetettiin kohderyhmälle helmikuussa 2018 sähköpostitse Valte -hankkeen yhteyshenkilön kautta. Vastausaikaa oli toukokuuhun 2018 saakka, jonka jälkeen kyselylinkki suljettiin. Vastausaikana kohderyhmälle lähetettiin muistutussähköposti kyselystä kaksi kertaa, kolmen viikon välein. Aineisto analysoitiin kesän 2018 aikana. Valmis raportti julkaistaan Theseuksessa ja mahdollisesti toimeksiantajan julkaisukanavissa.

6.4 Aineiston analysointi

Määrällinen tutkimus tuotti numeerista tietoa taustamuuttujista ja tutkimusmuuttujista. Taustamuuttujia tässä tutkimuksessa olivat esimerkiksi opiskelijoiden ikä, sukupuoli ja työssäolovuosien määrä. Tutkimusmuuttujat kartoittivat tutkittavaa ilmiötä, joka tässä tutkimuksessa oli opintokokonaisuuden hyödyn kokeminen. Ilmiötä kuvasi monivalinta-kysymysten avulla tuotettu tieto opintokokonaisuuden sisältöjen kokemisesta.

Tutkittava aineisto analysoitiin kuvailevan tilastoanalyysin avulla. Kysymyskohtaisesta numeerisesta aineistosta laskettiin moodeja, jotka kertoivat koetusta hyödystä. Kyselyvastauksista lasketuista moodeista saatiin vastausten frekvenssejä, jotka kertovat eri opintokokonaisuuden teemojen koetusta hyödyllisyydestä- eli toisin sanoen ne vastaukset, joiden esiintyvyys oli kysymyksissä 12 ja 17 suurin, voitiin todeta olevan eniten hyödyttäneitä opintokokonaisuuden sisältöjä. Muiden kysymysten kohdalla vastausten frekvenssi kertoi siitä, millä tasolla hyödyn kokeminen oli ollut. Tasot olivat: ei lähtöta-soa suurempi, ajatuksen tai ymmärryksen tasolla tapahtunutta muutosta, tiedon sitominen omaan elämään tai käytännön hyötyä. Muuttujien välisiä yhteyksiä oli tarkoitettu tutkia ristiintaulukointien avulla, mutta tutkimusotoksen ollessa pieni, ristiintaulukoinnit

eivät tuottaneet hyödynnettävää tietoa. Kuvailevan tilastoanalyysin tuloksia tulkittiin positiivisen psykologian, Inside-Out Outside-In -teorian ja toiminnan tieteen näkökulmasta. Kerättyä aineistoa säilytettiin Webropol® -palvelussa. Aineisto oli nimetöntä ja salasanasuojattua, ja se tullaan hävittämään asianmukaisesti tutkimuksen valmistuttua.

7 TUTKIMUSTULOKSET

Taulukossa 1 on esitetty kuvaileva tilastoanalyysi, josta käy ilmi tutkimusmuuttujat, vastausten moodit, kysymyskohtaiset vastaajaprocentit ja teemakohtaiset kokonaisvastaajamäärät. Analyysissa näkyvät kysymysvastaukset, joiden frekvenssi on aineistossa suurin. Moodit kuvaavat koettua hyötyä parhaiten, sillä niistä voidaan suoraan nähdä, mitkä kokonaisuudet valikoituivat eniten hyödyttäneiksi ja millä tasolla oppimisen kokemus oli missäkin teemassa.

Taulukko 1. Kuvaileva tilastoanalyysi tutkimusmuuttujista

"Työn ja oman opiskelun ilo"	moodi	vastaajaprocentti	N 22
8. Miten opintokokonaisuus on vaikuttanut käsitykseesi työn ilosta?	"Nyt tunnistan omaan..." "Nyt ymmärrän, mistä työn ilo koostuu..."	36,36 %	
9. Miten koet opintokokonaisuuden muuttaneen käsitystäsi siitä, miten opiskeluaika valmentaa sinua työelämään?	"Nyt osaan panostaa jo opiskeluaikana..."	45,46 %	
10. Miten opintojakso vaikutti kokemukseesi siitä, millainen vaikutus opiskelijayhteisön ilmapiirillä on työhyvinvointiisi?	"Ymmärsin, miten voin itse..."	45,45 %	
11. Miten opintokokonaisuus selkeytti käsitystäsi siitä, mistä saat tarvittaessa tukea (esim. opettajatuttorit, opintopsykologi)?	"Nyt tiedän erilaisia..."	59,09 %	
12. Valitse opintokokonaisuuden teemoista kolme asiaa, jotka edistivät eniten työhyvinvointiasi	Yhteisön ilmapiiri		
"Työn ja oman opiskelun muotoilu"	moodi	vastaajaprocentti	N 18
13. Miten koet työn ja opiskelun muotoilun edistävän työhyvinvointiasi?	"Nyt pystyn tarkastelemaan..."	56 %	
14. Miten käsityksesi yhteisöllisyyden merkityksestä työhyvinvointiin muuttui opintojakson myötä?	"Nyt ymmärrän oman..."	55 %	
15. Miten kehityit ajankäytön hallinnassa opintojakson myötä?	"Opin tarkastelemaan..."	50 %	
16. Miten kehityit tavoitteiden asettamisessa opintojakson myötä?	"Osaan nyt asettaa..."	55,56 %	
17. Valitse opintokokonaisuuden teemoista kolme asiaa, jotka vaikuttivat eniten työhyvinvointiisi	<i>Ei voida luotettavasti tiilastoida</i>		

"Työn ilo ja muotoilu työyhteisössä"	moodi	vastaaja-prosentti	N 13
18. Miten opintojakso on vaikuttanut siihen, miten suhtaudut kuormittaviin tekijöihin työelämässä?	"Nyt tunnistan itseäni..."	38,46 %	
19. Miten opintojakso on vaikuttanut kokemukseesi työhyvinvointia työyhteisössä edistävästä tekijöistä (esim. työyhteisön toimivuus, esimiehen tuki, jne.)?	"Nyt tunnistan omaa..."	61,54 %	
20. Miten kehityit työyhteisön ongelmanratkaisussa opintojakson myötä (harjoittelussa)?	"Nyt ymmärrän, minkälaisia..."	46,15 %	

Kaikki vastaajat kokivat opintokokonaisuuteen osallistumisen vaikuttaneen työhyvinvointiinsa jollain tavalla. 36,37% vastaajista koki opintokokonaisuuden lisänneen ymmärrystään työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. 27,27% oppi tunnistamaan omaan työhyvinvointiinsa vaikuttavia tekijöitä. 18,18% vastaajista koki saaneensa käytännön hyötyä, jota pystyy hyödyntämään opiskeluaikana, ja 18,18% koki pystyvänsä siirtämään oppimansa aina työelämään asti.

7.1 "Työn ja oman opiskelun ilo"

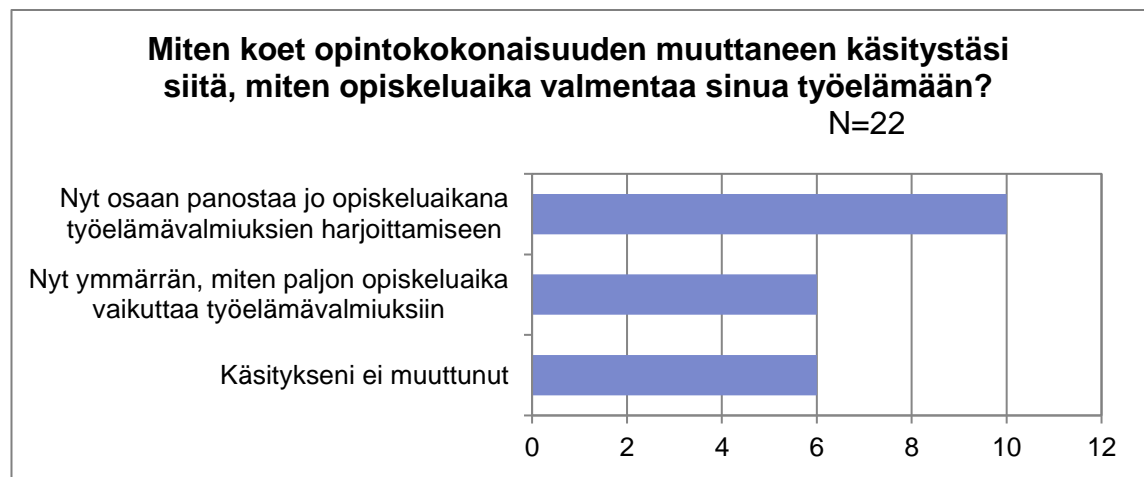
Kaikki 22 vastaajaa vastasivat yhden opintopisteen opintojakson sisältöä käsitteleviin kysymyksiin. Vastaajat kokivat hyötyneensä opintojaksosta sekä teorian, että käytännön tasolla..

Taulukko 2. Opintokokonaisuuden koettu vaikutus käsitykseen työn ilosta



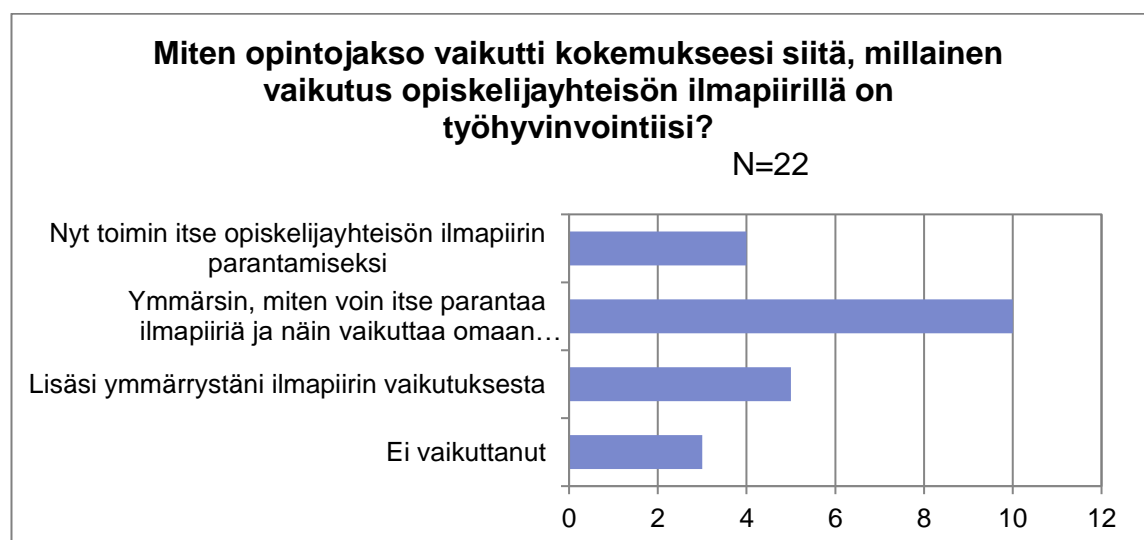
Vastaajista 95,45% koki, että opintojaksolle osallistuminen on vaikuttanut heidän käsitykseensä työn ilosta. 22,73% vastaajista koki opintokokonaisuuden kasvattaneen heidän ymmärrystään siitä, mistä työn ilossa on kyse. 36,36% vastaajista koki opintokokonaisuuden myötä ymmärtävänsä, mistä työn ilo koostuu ja miten sen eri tekijät vaikuttavat toisiinsa. 36,36% vastaajista koki tunnistavansa omaan työhönsä vaikuttavia tekijöitä.

Taulukko 3. Opintokokonaisuuden koettu vaikutus käsitykseen opiskeluajan valmentavuudesta työelämään



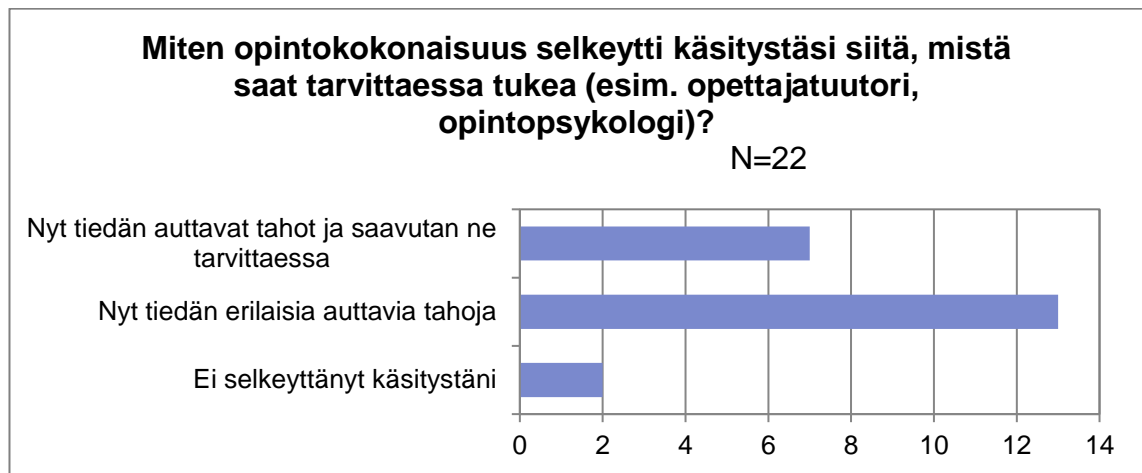
Vastaajista 72,73% koki opintojakson muuttaneen heidän käsitystään siitä, miten opiskelu aika valmentaa heitä työelämään. 27,27% vastaajista koki ymmärryksensä kasvaneen teorian tasolla, ja 45,46% vastaajista koki pystyvänsä viemään oppimansa käytäntöön panostamalla työelämävalmiuksien harjoittamiseen jo opiskeluaikana.

Taulukko 4. Opiskelijayhteisön ilmapiirin vaikutus työhyvinvointiin



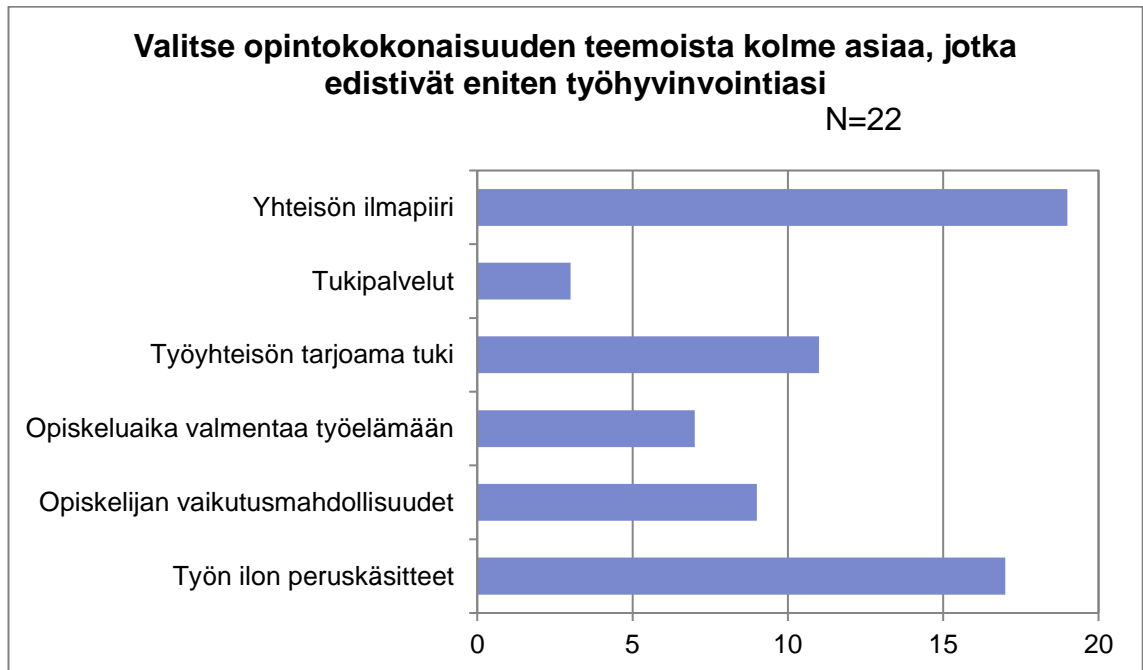
86,36% vastaajista koki opintojakson vaikuttaneen heidän käsitykseensä opiskelijayhteisön ilmapiirin vaikutuksesta omaan työhyvinvointiinsa. 22,73% vastaajista koki opintokokonaisuuteen osallistumisen lisänneen opiskelijayhteisön ilmapiirin ja työhyvinvoinnin välisestä yhteydestä teoriasolla. 45,45% vastaajista koki opintojakson myötä pystyvänsä sitomaan teorian omaan elämäänsä ja tarkastelemaan opiskelijayhteisön ilmapiirin vaikutusta omaan elämäänsä. 18,18% vastaajista oli opintojakson rohkaisemana alkanut toimia aktiivisesti omassa opiskelijayhteisössään ilmapiirin parantamiseksi.

Taulukko 5. Käsitys auttavista tahoista



90,91% vastaajista koki opintokokonaisuuden selkeyttäneen käsitystään siitä, mistä he saavat tukea tarvittaessa. 59,09% koki teoriatietonsa asiasta lisääntyneen. 31,82% prosenttia koki ymmärryksensä siitä, mistä palveluita tarvittaessa saa, lisääntyneen.

Taulukko 6. Eniten työhyvinvointia edistäneet asiat

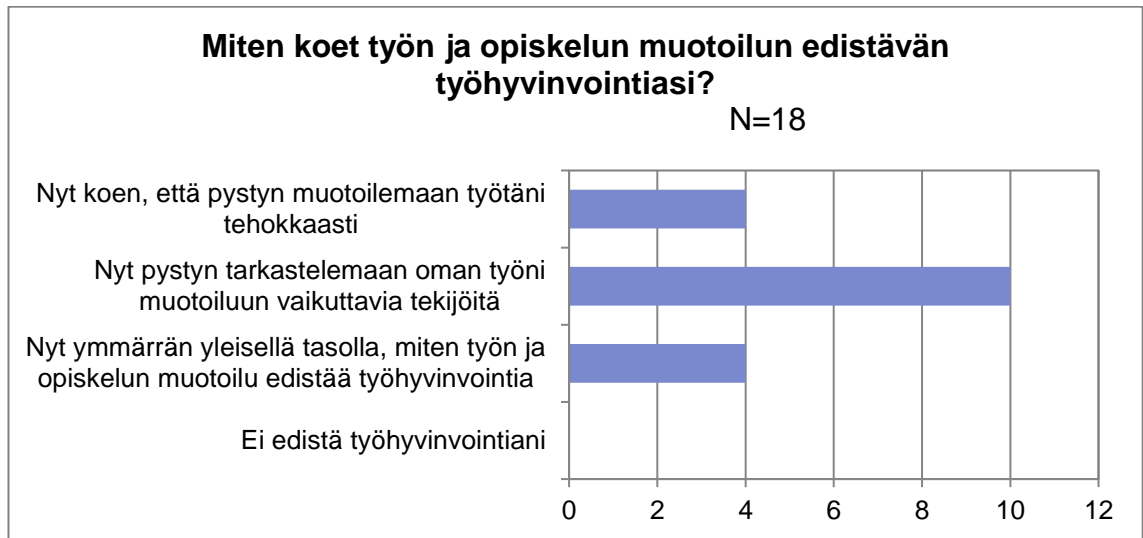


Opiskelijat kokivat opintojakson teemoista hyödyllisimmäksi yhteisön ilmapiirin. Myös työn ilon peruskäsitteet olivat vastausten kärjessä. Seuraavaksi suosituin vaihtoehtoista oli työyhteisön tarjoama tuki. Myös opiskelijan vaikutusmahdollisuudet koettiin tärkeäksi työhyvinvointiin vaikuttavaksi teemaksi. Vähiten hyötyä koettiin olleen opiskelijan tukipalvelut -teemasta.

7.2 ”Työn ja oman opiskelun muotoilu”

Työn muotoilua koskeviin kysymyksiin vastasi 18 vastaajaa.

Taulukko 7. Työn ja opiskelun muotoilun koettu työhyvinvoinnin edistäminen



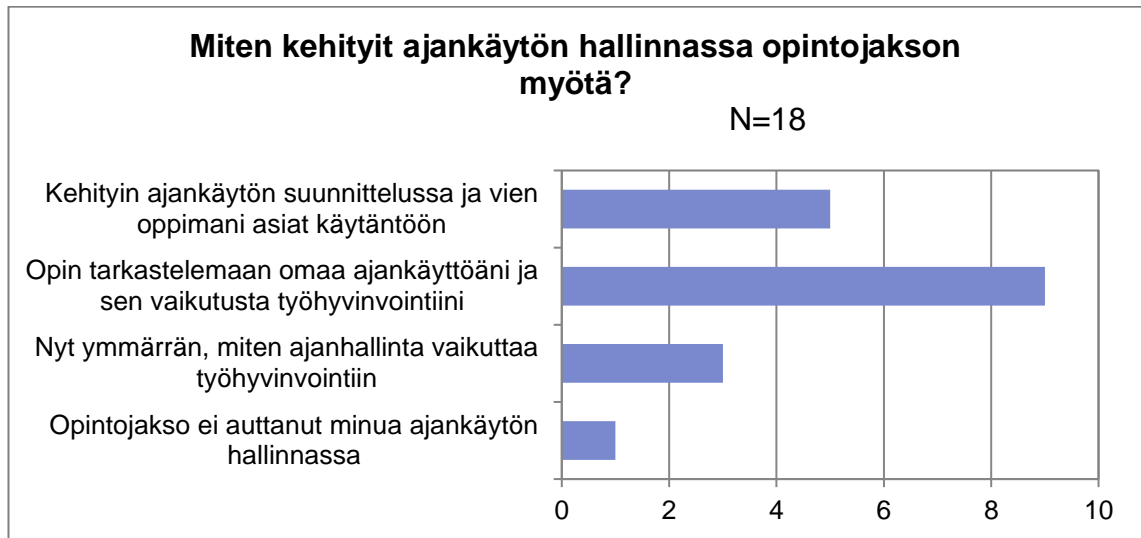
Kaikki vastaajat kokivat työn muotoilun edistävän työhyvinvointiaan jollain tavalla. 22,22% vastaajista koki ymmärtävänsä yleisellä tasolla, miten työn muotoilu edistää työhyvinvointia. 56% vastaajista koki opintojakson myötä pystyvänsä tarkastelemaan oman työnsä muotoiluun vaikuttavia tekijöitä, ja 22,22% koki, että he olivat oppineet muotoilemaan omaa työtään tehokkaasti.

Taulukko 8. Yhteisöllisyyden merkitys työhyvinvoinnille



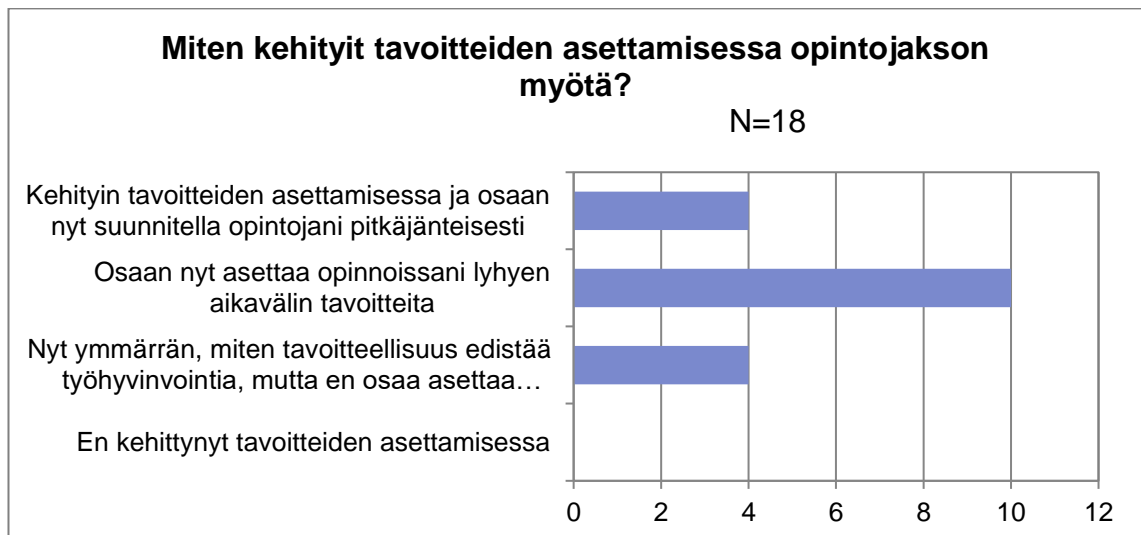
Vastaajista 94,44% koki käsityksensä yhteisöllisyyden merkityksestä muuttuneen opintojakson aikana. 27,78% koki ymmärryksensä lisääntyneen käytännön tasolla, 55% ymmärsi oman yhteisön vaikutuksen omaan työhyvinvointiin ja 11,11% oppi toimimaan työyhteisössään työhyvinvointiaan edistävällä tavalla.

Taulukko 9. Ajankäytön hallinnassa kehittyminen



Vastaajista 95,45% koki kehittyneensä ajanhallinnassa opintojakson myötä. 16,67% koki ymmärtävänsä yleisellä tasolla, miten ajanhallinta vaikuttaa työhyvinvointiin. 50% oppi tarkastelemaan omaa ajankäyttöään ja sen vaikutusta työhyvinvointiinsa. 27,78% koki kehittyneensä ajankäytön suunnittelussa ja viemään oppimansa käytäntöön.

Taulukko 10. Kehittyminen tavoitteiden asettamisessa



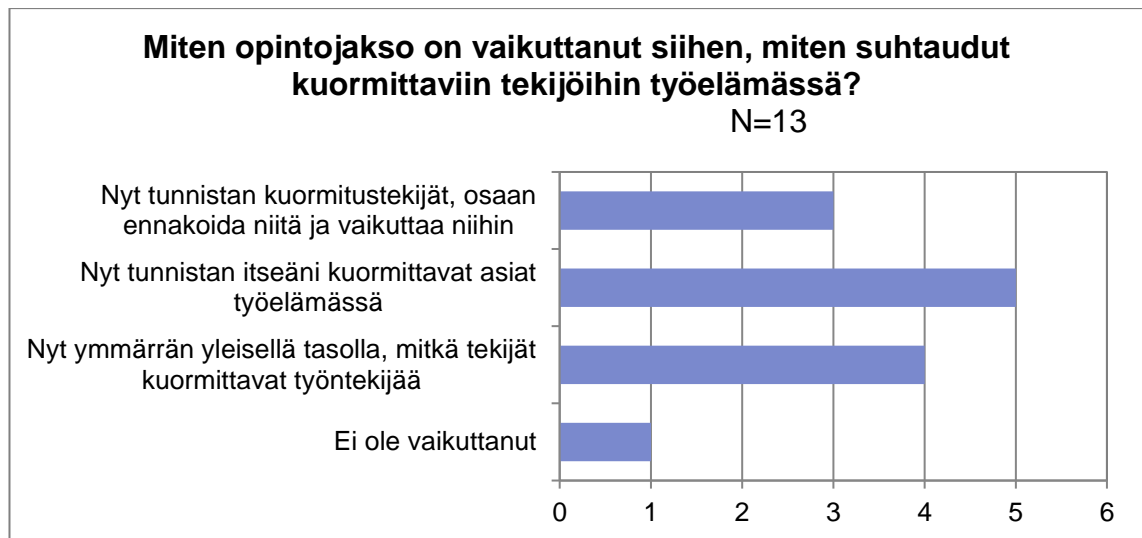
Kaikki vastaajat kokivat kehittyneensä opintojaksolla tavoitteiden asettamisessa. 22,22% koki ymmärtävänsä, miten tavoitteellisuus edistää työhyvinvointia osaamatta asettaa tavoitteita. 55,56% oppi asettamaan opinnoissaan lyhyen aikavälin tavoitteita ja 22,22% vastasi kehittyneensä tavoitteiden asettamisessa ja osaavansa nyt suunnitella opintojaan pitkäjänteisesti.

Kysymyksen 18 vastausvaihtoehdoissa tapahtui kyselylomaketekninen virhe Webropol®- palvelua käytettäessä. Tämän vuoksi vastauksia ei voida luotettavasti tilastoida. Virhettä on käsitelty tarkemmin eettisyys ja luotettavuus -alaluvuissa.

7.3 ”Työn ilo ja muotoilu työyhteisössä”

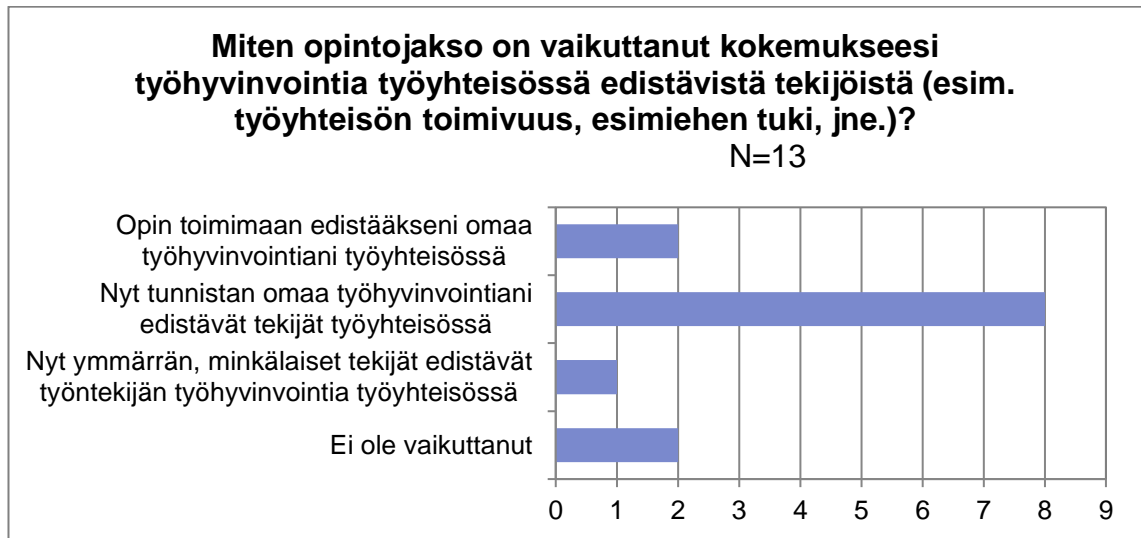
Työyhteisöä koskeviin kysymyksiin vastasi 13 vastaajaa.

Taulukko 11. Opintojakson vaikutus työelämän kuormitustekijöihin suhtautumiseen



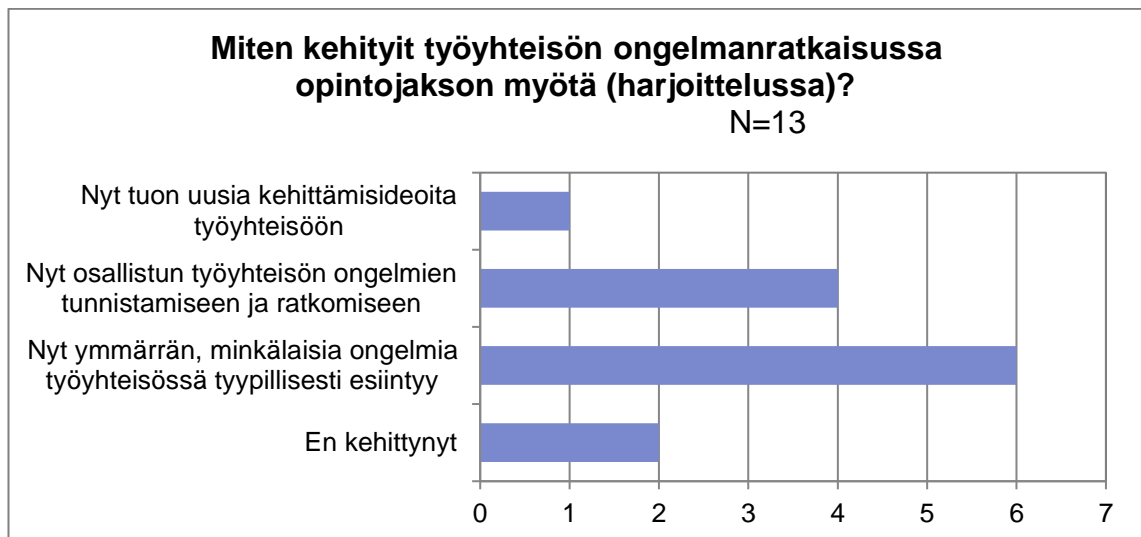
92,31% vastaajista koki opintojakson vaikuttaneen suhtautumiseensa. 30,77% vastaajista koki opintojakson myötä ymmärtäneensä, mitkä tekijät kuormittavat työntekijää. 38,46% oppi tunnistamaan itseään kuormittavia asioita työelämässä. 23,08% koki opintojakson myötä tunnistavansa kuormitustekijät, osaavansa ennakoida niitä ja vaikuttaa niihin.

Taulukko 12. Opintojakson vaikutus työhyvinvoinnin edistämistekijöiden kokemiseen



84,61% vastaajista koki opintojakson vaikuttaneen kokemukseensa työhyvinvointia työyhteisössä edistävistä tekijöistä. 7,67% koki ymmärtävänsä, minkälaiset tekijät edistävät työntekijän työhyvinvointia työyhteisössä. 61,54% oppi tunnistamaan omaa työhyvinvointiaan edistävät tekijät työyhteisössä. 15,38% oppi toimimaan edistääkseen omaa työhyvinvointiaan työyhteisössä.

Taulukko 13. Kehittyminen ongelmanratkaisussa



Vastaajista 84,61% vastaajista koki kehittyneensä työyhteisön ongelmanratkaisussa. 46,15% koki ymmärtävänsä yleisellä tasolla, minkälaisia ongelmia työyhteisössä tyypillisesti esiintyy. 30,77% oppi osallistumaan työyhteisön ongelmien tunnistamiseen ja ratkomiseen. 7,67% oppi tuomaan uusia kehittämissideoita työyhteisöön.

8 TULOSTEN TULKINTA

Tutkimusdatan perusteella voidaan muodostaa vastaukset molempiin asetettuihin tutkimusongelmiin. Taustamuuttujaksi asetettu kysymys opintokokonaisuuteen osallistumisen vaikutuksesta työhyvinvointiin tuotti tietoa siitä, mikä opiskelijoiden yleinen kokemus opintokokonaisuuden hyödyistä on. Kaikki kyselyyn vastanneet opiskelijat kokivat, että opintokokonaisuuteen osallistuminen vaikutti heidän hyvinvointiinsa. Vastajaenemmistön (36,37%) mielestä opinnot lisäsivät ymmärrystä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Suurin opintokokonaisuudesta koettu hyöty oli siis ajattelun ja ymmärryksen tasolla tapahtunutta muutosta, mutta osa vastaajista koki opintokokonaisuuteen osallistumisesta olleen myös käytännön hyötyä.

Eniten työhyvinvointia edistäneiksi opintokokonaisuuden sisällöiksi valikoituivat ilmapiirin vaikutus, työn ilon peruskäsitteet ja työyhteisön tarjoama tuki. Lisäksi työhyvinvointia edistävänä asiaksi koettiin lisääntynyt kyky tarkastella oman työn muotoiluun vaikuttavia tekijöitä.

8.1 Tulosten tulkinta positiivisen psykologian kannalta

Kuten positiivisessa psykologiassa, myös opintokokonaisuudessa painotettiin opiskelijan voimavaroja kehityskohtien sijaan, mikä näkyi opintokokonaisuuden tehtävissä sekä tutkimustuloksissa. Tutkimustulosten mukaan opiskelijoiden näkemys työhyvinvoinnista on merkittävästi muuttunut opintokokonaisuuden myötä. Opintokokonaisuus myös onnistui yhdistämään teorian ja yksittäisen opiskelijan maailman toisiinsa niin, että monille opiskelijoille jäi opintokokonaisuudesta teoretiedon lisäksi eväitä käytännön työelämään.

Positiivisen psykologian kannalta katsottuna tutkimustulokset kertovat siitä, että panostaminen opiskelijoiden vahvuuksiin ja työhyvinvoinnin tarkasteleminen kokonaisuutena kannattaa. Esimerkiksi ajankäytön hallintaa käsittelevissä tehtävissä otettiin huomioon opiskelijan koko arkipäivä pelkän työajan tarkastelun sijaan. Samoin kuin positiivisessa psykologiassa, opintokokonaisuudessaakin herätettiin opiskelijoiden tietoisuus siitä, mihin aika kuluu arjessa, ja miten sitä voisi käyttää tehokkaammin. Tehtävissä näkyi positiivisen psykologian idea siitä, että voidakseen hyvin ihminen tarvitsee työn vastapainoksi riittävästi rentouttavaa toimintaa, jonka muoto vaihtelee yksilöstä riippuen. Opintokokonaisuus ymmärsi sen, että eri toiminnot ovat rentouttavia eri ihmisille, mikä näkyy myös tuloksissa. Ajankäytön hallinta oli vastaajien mukaan erittäin onnistunut teema, jonka monet kokivat muuttaneen ajatteluaan.

8.2 Tulosten tulkinta Inside-Out Outside-In -mallin näkökulmasta

Opiskelijan vaikutusmahdollisuudet todettiin tärkeäksi aiheeksi ensimmäisellä opintojaksolla. Opiskeluorganisaatiolla on suuri vaikutus siihen, millaiset mahdollisuudet opiskelijoilla on vaikuttaa omiin asioihinsa. Pelkästään palautteen kerääminen opiskelijoilta ja opiskelijoiden mielipiteiden kuunteleminen ei riitä, vaan organisaation täytyy myös ryhtyä

konkreettiin toimenpiteisiin muutoksen aikaansaamiseksi. Tämäkään ei kuitenkaan välttämättä riitä, sillä IO-OI -mallin mukaan myös opiskelijan on tultava mukaan päätöksentekoon muutoksen onnistumiseksi. Jos opiskelijat eivät pysty tai osaa hyödyntää organisaation tarjoamia keinoja vaikuttaa (esim. puutteellisesti annettua tai huonosti rakennettua palautetta), silloin opiskelija voi kokea omat vaikutusmahdollisuutensa puutteellisiksi organisaation hyvästä tahdosta huolimatta.

Opintokokonaisuudella pyritään Inside-Out -tason muutokseen, jossa yksilön asenteet omaa työhyvinvointiaan ja työyhteisöä kohtaan muokkautuisivat. Tutkimustulosten perusteella opiskelijat ovat sisäistäneet hyvin sen annin, joka opintokokonaisuudella on ollut heille antaa. Yksilön asenteet ovat ratkaisevan tärkeitä organisaation järjestämisen muutoksen liikkeelle saamiseksi, ja tähän opintokokonaisuuskin, ja sen myötä opiskelijat, ovat paneutuneet. Tehtävissä opiskelijan on pitänyt tarkastella niitä tekijöitä, jotka itseä kuormittavat tai edesauttavat työelämässä. Tässä opinnäytetyössä kuormittavia tekijöitä koskevassa kysymyksessä monella vastaajalla oli ollut hankaluuksia sitoa aiheen teoria omaan elämäänsä. Tämä nimenomaan olisi muutoksen kannalta tärkeää, sillä jos yksilö ei pysty sisäistämään uusia arvoja omikseen ja toimimaan niiden mukaan, hänen voi olla vaikeampi sitoutua organisaatiotasolta tuleviin muutoksiin. On tärkeää, että työntekijä tunnistaa itseään työelämässä kuormittavat tekijät ja osaa ehkäistä niitä. Kun työntekijä on tietoisempi siitä, mitkä asiat itseä kuormittavat, hänen on helpompi välttää niitä ja toimia ja vaikuttaa työyhteisössä. Toisaalta opintokokonaisuuden myötä suurin osa vastaajista oppi paljon omaa työhyvinvointiaan edistävästä asioista työyhteisössä, mikä on myös erittäin tärkeää IO-OI -mallin kautta työhyvinvointia tarkastellessa. Työntekijöiden on ymmärrettävä omaa työhyvinvointiaan edistävät tekijät työyhteisössä, jotta he tietäisivät, millaisia muutoksia työyhteisöön tarvittaisiin heidän oman työhyvinvointinsa edistämiseksi.

8.3 Tutkimustulokset toimintaterapian näkökulmasta

Eräs tutkimuksen taustamuuttujista selvitti opiskelijoiden toiveita työn ja vapaa-ajan suhteesta siirryttäessä työelämään valmistumisen jälkeen. Vastajaenemmistö toivoo, että työ ja vapaa-aika olisivat ajallisesti tasapainossa. Toimintaterapian näkökulma terveyteen ja hyvinvointiin tarkastelee yhteiskunnan asennoitumista yksilön ajankäyttöön ja työelämän arvostukseen (Wilcock & Hocking 2015, 305). Ajankäytön toiveita kartoittavan kysymyksen vastaustulosten perusteella voidaan olettaa, että suomalaisessa yhteiskunnassa vallitsee asenneilmapiiri, joka yleisesti hyväksyy työn ja vapaa-ajan tasapainottamisen.

Kun tutkimustuloksia tarkastellaan toimintaterapian näkökulmasta, voidaan havaita opintokokonaisuuden sisältöjen ja toiminnan tieteen asiasisältöjen yhtenevyyksiä. Olemisen ulottuvuutta kuvaavat ”Työn ja oman opiskelun ilo”- opintokokonaisuuden osan vastaukset. Tämän osuuden keskiössä on tietoisuuden lisääminen, ja kyselyssä kartoitettiin suoritetun opintojen vaikutusta opiskelijoiden käsityksiin. Ilmapiirin vaikutus opiskelijahyvinvointiin sekä erilaiset käsitykset ja ajattelutavat ovat osa korkeakouluopiskelijan olemisen käsitettä. Teemoista hyödyllisimmäksi valikoitui yhteisön ilmapiirin vaikutus opiskelijahyvinvointiin, joka edelleen toistaa olemisen käsitettä ja sen ydinajatuksia- olemisen määräytyy vallitsevien asenneilmapiirien ja ajatusten mukaan. Kyselytulokunnan myötä on asetettu oletus siitä, että vastaajilla oli ennestäänkin tietoisuus yhteisön

vaikutuksesta työhyvinvointiin. Opintokokonaisuus antoi aiheesta kuitenkin lisätietoa, ja ohjasi osaa vastaajista soveltamaan oppimaansa käytäntöön. Toimintaterapeuttinen tulkinta olemisen käsitteen aihepiiriä käsittelevästä tutkimusaineistosta on se, että opintokokonaisuus muutti tai toi jotakin lisää kyselyvastaajien olemisen käsitteeseen.

Osallisuuden käsite näkyy yhden opintopisteen kokonaisuudessa korkeakoulu yhteisön tarkasteluna, mutta selkeämmin osallisuus tulee esiin kolmen opintopisteen kokonaisuudessa. Tutkimuksessa kartoitettiin sitä, oliko opintokokonaisuuden suorittaneiden opiskelijoiden käsitys yhteisöllisyyden vaikutuksesta työhyvinvointiin muuttunut. Vastaajaenemmistö ymmärsi oman yhteisönsä vaikutuksen työhyvinvointiin ja osa vastaajista siirsi oppimaansa myös käytäntöön. Vaikka tämän opintokokonaisuuden osan tutkimustulokset jäivät teknisen virheen vuoksi puutteellisiksi, voidaan osallisuuden ulottuvuudesta muodostaa toimintaterapeuttinen tulkinta. Opintokokonaisuuden myötä opiskelijat tulivat tarkastelleeksi itseään osana yhteisöä sekä yhteisöllisyyden vaikutuksia itseensä, joten opintokokonaisuus lisäsi ja syvensi ymmärrystä osallisuudesta ja sen vaikutuksista.

Opintokokonaisuus käsitteli myös ajankäyttöä ja tavoitteellisuutta, jotka ovat erilaisissa toimintaterapian konteksteissa toistuvia teemoja. Vastauksista voidaan nähdä enemmistön opiskelijoista oppineen tarkastelemaan omaa ajankäyttöään ja asettamaan lyhyen aikavälin tavoitteita. Ajankäytön ja tavoitteellisuuden hallitseminen ja näiden asioiden harjoittaminen jo ennen työelämään siirtymistä antaa hyvän pohjan hyvinvoinnin edistämiseksi.

Viiden opintopisteen kokonaisuuden teemoissa näkyy joksikin tulemisen ulottuvuus, ja tässä yhteydessä opiskelijat ovat muuttumassa työntekijöiksi. Työntekijän statuksen myötä yksilön haasteet ja mahdollisuudet ovat osin samanlaisia kuin opiskeluaikanakin, mutta työyhteisön osana toimimisessa on vielä omia erityispiirteitään. Opintokokonaisuudessa tarkastellaan työelämään valmentavasti erilaisia teemoja, kuten työntekijää kuormittavia tekijöitä ja työhyvinvointia edistäviä asioita. Kokonaisuuden suorittaneet opiskelijat pohtivat hyvinvointia työelämässä peilaten kokemuksiaan opiskeluajan harjoittelujaksoihin. Joksikin tuleminen näkyy opintokokonaisuudessa työntekijäidentiteetin pohtimisena ja muodostumisena, sekä tulemisena esimerkiksi paremmaksi ongelmanratkaisijaksi. Toimintaterapeuttisena tulkintana voidaankin sanoa, että tässä opintokokonaisuuden osuudessa joksikin tuleminen on jo tapahtunut, sillä vastaajaenemmistö on kehittynyt kuormitus- ja hyvinvointitekijöiden tunnistamisessa ja oppinut tunnistamaan tyyppillisiä työyhteisön ongelmia yleisellä tasolla.

Kaikki vastaajat kokivat työn muotoiluun ja tavoitteellisuuteen keskittyvien sisältöjen muuttaneen ajatteluaan, joten vastaajien voidaan tulkita tulleen paremmiksi työn muotoiluun ja tavoitteellisuuden merkityksen ymmärtämisessä. Eräs toimintaterapian tärkein työmuoto on toiminnan soveltaminen ja porrastaminen, jotta asetettu tavoite voitaisiin saavuttaa. Oman työn muotoiluun voidaankin nähdä olevan yhtenevä soveltamis- ja porrastusajattelun kanssa- työn muotoilulla voidaan edistää työhyvinvointia, vähentää kuormitusta, voittaa haasteita ja edetä kohti työntekijän tavoitteita.

9 POHDINTA

Määrällisen tutkimuksen ja kokemuksen kartoittamisen yhdistäminen oli haaste, jonka kanssa työskenneltiin pitkään. Työhyvinvointi, etenkin sisältäen opiskelunäkökulman, on laaja aihe. Kun opinnäytetyössä päädyttiin tutkimaan nimenomaan opintokokonaisuuden tuottamia kokemuksia työhyvinvoinnin edistämisestä, aihe rajautui hyvin käsiteltäväksi kokonaisuudeksi. Määrällinen tutkimus valikoitui tutkimusmenetelmäksi, sillä mahdollinen tutkimusjoukko oli todella suuri laadullista tutkimusta ajatellen. Vaikka todellisen tutkimusjoukon koko jäi melko pieneksi, tuotettu numeerinen data antoi hyödynnettävää tietoa Valte -hankkeen käyttöön. Varsinaista kyselyä edeltävä pohjatyö tehtiin huolellisesti, ja kyselylomake muistutusviesteineen ajoitettiin oikea-aikaisesti niin, että vastausprosentti saatiin hyväksi.

Tutkimuskysymysten muotoiluun käytettiin paljon aikaa, sillä ne määrittivät tutkimuksen kulkua eteenpäin, ja sitä, miten kyselylomakkeen kysymykset muodostettiin. Kyselylomakekysymykset, jotka vastaavat tutkimuskysymyksiin, kartoittavat selkeästi kokemusta ja ovat yhdistettävissä toiminnan tieteen käsitteistöön, muotoutuivat lopulta kokemustasoja määrittävään muotoon. Toimintaterapia ja toiminnallinen näkökulma terveyteen sopivat luontevasti työhyvinvointia käsitteleviin teorioihin, eikä toimintaterapia siksi jäänyt irralliseksi kokonaisuudekseen. Prosessin aikana olikin kiinnostavaa huomata, kuinka yhtenevää käsitteistöä opintokokonaisuuden taustateorioista ja toimintaterapian näkökulmasta löytyi.

Opinnäytetyötä työstettiin syksystä 2017 syksyyn 2018, koska toinen tekijöistä teki keväällä 2018 ulkomaanvaihdon, jonka vuoksi tiiviimpi toteutus ei onnistunut. Pitkä prosessi antoi mahdollisuuden huolelliseen teoriapohjan koostamiseen ja myöhemmin tutkimustulosten tulkintavaiheessa tätä laajaa teoriapohjaa voitiin hyödyntää. Positiiviseen psykologiaan pohjaavat teoriat ja ajattelutavat selvitetiin kokonaisvaltaisemmin, kuin miten ne näyttäytyvät opintokokonaisuudessa. Laajempi ja syväluotaavampi tietämys teorioista oli eduksi tulkintavaiheessa ja yhdistettäessä toiminnan tieteen käsitteitä tutkimustuloksiin.

Jos prosessista voitaisiin muuttaa jotain, tarkastettaisiin kyselylomake vielä kerran, jotta voitaisiin välttää virhe, jonka johdosta yhtä kyselylomakkeen kysymystä ei voitu käyttää. Tiiviimpi yhteistyö kyselylomaketyöskentelyä ohjaavan opettajan kanssa olisi voinut tuottaa toimivamman kyselylomakkeen. Tapahtunutta virhettä lukuun ottamatta kyselylomake oli pilotointipalautteen mukaan selkeä ja ymmärrettävä. Kokonaisuudessaan opinnäytetyö on onnistunut - se tuotti toimeksiantajalle hyödynnettävää tietoa tulevaisuutta varten ja opetti opinnäytetyön tekijöille hyvää tutkimuskäytäntöä ja teorian tiedon kokonaisvaltaista hallintaa ja käsitteiden yhtenevyyden tutkimista.

9.1 Eettisyys ja käytettävyys

Kysely on toteutettu anonymisti Webropol®- kyselypalvelussa. Osallistujia on tiedotettu tutkimuksen tarkoituksesta ja anonymiteetista tutkimuslinkin sisältäneessä sähköpostissa. Tutkimusaineiston keräämisen ja koostamisen jälkeen tiedot on asianmukaisesti

hävitetty Webropol®-palvelusta. Tutkimusaineisto on salasanasuojattu Turun ammatti-korkeakoulun lisenssitunnuksilla läpi tutkimusprosessin.

Opinnäytetyö tuotettiin Valte -hankkeelle. Tarkoituksena oli tutkia opiskelijoiden kokemuksia opintokokonaisuudesta ja sen vaikuttavuudesta. Itse Valte -hanke loppuu syksyllä 2018, joten opinnäytetyön suurin käytettävyys on seuraavassa projektissa, joka pyrkii edistämään opiskelijoiden työelämävalmiuksia. Hankkeen yhteyshenkilön mukaan tutkimustietoa ehditään hyödyntämään vielä jonkin verran käynnissä olevassa hankkeessa. Koska opinnäytetyössä on tutkittu opiskelijoiden kokemuksia kurssipalautetta syväluotaavammin, voidaan tutkimustulosten todeta olevan käytettävää tietoa työelämään valmistavien opintokokonaisuuksien suunnitteluun.

9.2 Luotettavuus

Kyselyn vastausprosentti oli noin 31%. Sähköisellä kyselyllä tehdyissä tutkimuksissa, jotka lähetetään sähköpostitse ja joihin vastaaminen on vapaaehtoista, vastausprosentti jää usein alas. Vastausprosentti tähän tutkimukseen oli odotettua parempi.

Koska tutkimusjoukko oli pieni, vastaajien määrä ei ole kovin suuri hyvästä vastausprosentista huolimatta. 22 vastaajaa määrällisessä tutkimuksessa on melko vähän, ja tutkimuksen luotettavuus voi kärsiä siitä. Tutkimus antaa silti arvokasta tietoa näiden vastaajien kokemuksista opintokokonaisuuden hyödyllisyydestä. Puolet kysymyksiin vastanneista opiskelijoista suoritti kaikki viisi opintopistettä, joten molempiin tutkimuskysymyksiin saatiin vastaukset.

Kysymyslomaketta toteutettaessa yhteen kysymykseen jäi tekninen virhe. ”Työn ja oman opiskelun muotoilu” -opintojaksoa käsittelevän osion viimeinen kysymys oli valitse kolme vaihtoehtoa -kysymys, jolla etsittiin vastausta siihen, mitkä opintokokonaisuuden teemat opiskelija oli kokenut hyödyllisimmäksi. Kysymykseen oli tarkoitus vastata vain niiden opiskelijoiden, jotka olivat suorittaneet kyseisen opintokokonaisuuden. Teknisen virheen vuoksi kaikki kyselyyn osallistuvat joutuivat vastaamaan kysymykseen päästäkseen kyselyssä eteenpäin. Siksi tämän kysymyksen vastauksissa on myös niiden opiskelijoiden vastauksia, jotka eivät ole suorittaneet opintokokonaisuutta. Kysymykseen saatuja vastauksia ei voida siis tulkita luotettavasti, ja siksi kysymys 17 on jätetty tulosten tulkinnasta pois.

Tämä vaikuttaa myös kyselyn luotettavuuteen, sillä kysymys 17 liittyi olennaisesti toiseen tutkimuskysymykseen: ”Millaiset ”Työn ja opiskelun ilo ja muotoilu” -opintokokonaisuuden sisällöt opiskelijat itse kokevat opiskeluhuvinvointiaan edistäviksi?” Saadaksemme tähän kysymykseen vastauksen ilman sitä eniten määrittelevää kysymystä vaadittiin enemmän muiden kysymyksiä subjektiivista tulkintaa. Tämä muiden kysymysten vastausten subjektiivinen tulkinta saattaa heikentää tutkimuksen luotettavuutta.

9.3 Validiteetti

Tutkimuskysymyksissä etsitään vastausta siihen, miten opiskelijat kokevat ajattelunsa muuttuneen opintojakson myötä. Tämä vaikutti sekä kysymysten, että vastausten

muotoiluun, sillä niillä piti saada esiin opintojakson aiheuttama muutos opiskelijoiden ajattelussa.

Monivalintakysymysten vastausvaihtoehdot muotoiltiin ilmentämään sitä hyötyä, jota opiskelija koki aiheesta/teemasta saaneensa. Tämä mahdollisti sen, että kysymys ei mittanut opiskelijan tietämystä kyseisestä aiheesta, vaan nimenomaan hänen kokemustaan siitä, miten opintokokonaisuuteen osallistuminen oli muokannut hänen ajatteluaan asiasta. Esimerkiksi opiskelija, joka tiesi jo paljon työn ilosta ja oli pohtinut termin merkitystä omassa elämässään, saattoi vastata ensimmäisen vaihtoehdon, ”ei vaikutusta” kysymykseen 8, koska opintojakso ei ollut tarjonnut hänelle uutta tietoa aiheesta. Loput vastausvaihtoehdot ilmensivät asteittain hyötyä, jonka aihe oli tarjonnut. Toinen vaihtoehto kuvasi aiheen ymmärtämistä yleisellä tasolla, kolmas kuvasi aiheen soveltamista omaan elämään ja neljäs aiheen viemisen käytäntöön. Näitä vaihtoehtoja muokattiin kysymyskohtaisesti tarvittaessa.

9.4 Työhyvinvoinnin merkitys ja toimintaterapia työelämässä

Työpaikkojen käytännöt, tavat ja ammattietiikka tulevat opiskelijoille tutuiksi jo opiskeluaikojen harjoitteluiden aikana. Ymmärrettävästi opintojen painopiste on ammatin oppimisessa, mutta myös työskentelytavan ja työhyvinvoinnin osa-alueet tulisi huomioida ja sisällyttää opintoihin. Työelämä muuttuu jatkuvasti yhteiskunnan muuttuessa. Jo tapa työskennellä on muuttunut raskaasti fyysisestä digitaaliseksi verrattain lyhyessä ajassa. Tämän hetken työntekijät ovat mukana muutoksessa, joka liittyy oleellisesti työhyvinvointiin. Suomessa tällä hetkellä vallitseva ja tulevaisuudelle ennustettu huoltosuhte (työsäkävien ja työelämän ulkopuolella olevien suhde) edellyttää, että jokainen työssäkäyvä pysyisi mukana työelämässä mahdollisimman pitkään. Tämä on jo johtanut eläkeiän nousemiseen ja nousua voidaan edelleen odottaa tapahtuvan.

Jotta työntekijä pysyisi mukana työelämässä ja mukautuisi työnsä vaihtuviin vaatimuksiin, on työhyvinvoinnista huolehtiminen ensiarvoisen tärkeää. Monilla työpaikoilla on käytössä työhyvinvointia tukevia toimia ja palveluita- kuten virkistystoimintaa, työnantajan tarjoamia liikunta- ja kulttuuriseteleitä sekä työnohjausta. Näiden toimien lisäksi joillakin työaloilla voisi olla tilausta ja tarvetta toimintaterapiapalveluille. Työhyvinvointia voidaan edistää työn muotoilulla ja toimintaterapiassa voidaan toteuttaa työn muotoilua monin tavoin. Toimintaterapeutti voi auttaa työntekijää aikatauluttamaan työskentelyään ja asettamaan lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteita.

Työpaikan toimintaterapia voisi toteutua yksilöterapiana, mutta tehokkainta se saattaisi olla ryhmämuotoisena- tällöin paikalla olisi sekä toiminnan asiantuntija, että työyhteisön jäseniä, jotka tuntevat työn luonteen ja mahdollisuudet juuri kyseisellä työpaikalla. Työvalmennuspalveluita on tarjolla nykyään runsaasti, ja ne käsittelevät osin työn muotoilua, mutta toimintaterapeuttinen työote olisi hyvä lisä näihin palveluihin. Ihmisen toiminnan tuntemus ja kyky nähdä työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät myös työpaikan ulkopuolella toisivat työhyvinvoinnin edistämiseen uutta näkökulmaa.

LÄHTEET

- Braveman, B. & Page, J. 2012. Work. Promoting participation & productivity through occupational therapy. F. A. Davis Company, USA.
- Daniels, K. & Jonge, J. 2010. Match making and match breaking: The nature of match within and around job design. The British Psychological Society.
- Green, S., Oades, L. & Robinson, P. 2011. Positive education: Creating flourishing students, staff and schools. Australian Psychological Society. Viitattu 26.4.2018.
- Guse, T. 2010. Positive Psychology and the training of psychologists: students' perspectives. SA Journal of Industrial Psychology.
- Laine, P. 2012. Luovuutta työhön. Taidelähtöiset menetelmät työhyvinvoinnin ja työnohjauksen välineinä. Unipress, EU.
- O'Brien, M. 2017. Using Positive Psychology and Education to create a flourishing school environment. International Teacher Magazine. Viitattu 20.3.2018. Julkaisu saatavilla <https://consiliumeducation.com/itm/2017/02/01/positive-psychology-positive-education/>
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihályi, m. 2000. Positive psychology: An introduction. American Psychologist 55, 5-14.
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N. & Peterson, C. 2005. Positive Psychology Progress Empirical Validation of Interventions. Tidsskrift for Norsk Psykologforening. 42, 874-884.
- Schaufeli, W.B. 2013. What is engagement? In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds.), Employee Engagement in Theory and Practice. London: Routledge.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. 2006. The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. Educational and Psychological Measurement. 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., Martínez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M. & Bakker, A. B. 2002. Burnout and engagement in university students. Journal of Cross-Cultural Psychology. 33(5), 464-481.
- Turun ammattikorkeakoulu – Sisään innolla, ulos uupuneena. Turun Sanomat 14.9.2016. Mielipide. Viitattu 13.12.2017. Julkaisu saatavilla <http://www.ts.fi/mielipiteet/lukijoilta/2778765/>
- Työn ja opiskelun ilo ja muotoilu- opintokokonaisuus. Turun yliopisto 2018. Viitattu 13.2.2018.
- Työterveyslaitoksen www-sivut. <https://www.ttl.fi>. Viitattu 8.6.2018.
- Wilcock, A. & Hocking, C. 2015. An Occupational Perspective Of Health. Third Edition. SLACK Incorporated, USA.
- Williams, P., Kern, M. L., & Waters, L. 2016. Inside-out-outside-in: A dual approach process model to developing work happiness. International Journal of Wellbeing, 6(2), 30-56.
- Valmiina työelämään! -hankkeen internet-sivut. www.valte.fi. Viitattu 21.06.2018.
- Kajaanin ammattikorkeakoulu. Opetustarjonta, ammattitaitovaatimukset. www.kamk.fi. Viitattu 11.7.2018.
- Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö. Ratko-projekti. www.ratko.fi. Viitattu 24.03.2018

LIITTEET

Kyselylomake

Kuvio 1. Monivalintakysymykset

1. Ikäsi	18-23	24-29	30-35	36-40	40 tai enemmän
2. Sukupuolesi	Mies	Nainen	Muu		
3. Miten paljon opintopisteitä suoritit "Työn ja opiskelun ilo ja muotoilu"-opintokokonaisuudesta?	1	3 (1+2)	5 (1+2+2)		
4. Missä vaiheessa olet tutkinto-opintojasi?	Alkuvaiheessa	Puolivälissä	Loppupuolella		
5. Työssäolovuodet yhteensä	0-1	2-5	6-10	11-15	15 tai enemmän
6. Jos pääset valmistuttuasi mielekkääseen työhön, kuinka paljon olet valmis käyttämään aikaasi työntekoon?	Haluan, että minulla on ajallisesti enemmän vapaa-aikaa kuin työtä	Haluan, että minulla on yhtä paljon työtä ja vapaa-aikaa	Haluan, että minulla on enemmän työtä kuin vapaa-aikaa		
7. Miten koet opintokokonaisuuteen osallistumisen vaikuttaneen työhyvinvointiisi?	Ei vaikutusta	Lisäsi ymmärrystäni työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä	Lisäsi ymmärrystä omasta työhyvinvoinnistani ja siihen vaikuttavista tekijöistä	Sain käytännön hyötyä, jota voin käyttää opiskeluaikana	Sain käytännön hyötyä, jonka voin siirtää työelämään

Kuvio 2. Monivalintakysymykset

Työn ja opiskelun ilo

8. Miten opintokokonaisuus on vaikuttanut käsitykseesi työn ilosta?	Ei ole vaikuttanut käsitykseeni	Nyt ymmärrän, mistä työn ilossa on kyse	Nyt ymmärrän, mistä työn ilo koostuu, ja miten eri tekijät vaikuttavat toisiinsa (esim. omistautuminen, uppoutuminen)	Nyt tunnistan omaan työn ilooni vaikuttavia tekijöitä
9. Miten koet opintokokonaisuuden muuttaneen käsitystäsi siitä, miten opiskeluaika valmentaa sinua työelämään?	Käsitykseni ei muuttanut	Nyt ymmärrän, miten paljon opiskeluaika vaikuttaa työelämävalmiuksiin	Nyt osaan panostaa jo opiskeluaikana työelämävalmiuksien harjoittamiseen	
10. Miten opintojakso vaikutti kokemukseesi siitä, millainen vaikutus opiskelijayhteisön ilmapiirillä on työhyvinvointiisi?	Ei vaikuttanut	Lisäsi ymmärrystäni ilmapiirin vaikutuksesta	Ymmärsin, miten voin itse parantaa ilmapiiriä ja näin vaikuttaa omaan työhyvinvointiini	Nyt toimin itse opiskelijayhteisön ilmapiirin parantamiseksi
11. Miten opintokokonaisuus selkeytti käsitystäsi siitä, mistä saat tarvittaessa tukea (esim. opettajatuutori, opintopsykologi)?	Ei selkeyttänyt käsitystäni	Nyt tiedän erilaisia auttavia tahoja	Nyt tiedän auttavat tahot ja saavutan ne tarvittaessa	
12. Valitse opintokokonaisuuden teemoista kolme asiaa, jotka edistivät eniten työhyvinvointiasi	Työn ilon peruskäsitteet Opiskelijan vaikutusmahdollisuudet Opiskeluaika valmentaa työelämään Työyhteisön tarjoama tuki Tukipalvelut Yhteisön ilmapiiri			

Työn ja oman opiskelun muotoilu

HUOM! vastaa kysymyksiin 13-17, jos olet suorittanut 3-5 op.

13. Miten koet työn ja opiskelun muotoilun edistävän työhyvinvointiasi?	Ei edistä työhyvinvointiani	Nyt ymmärrän yleisellä tasolla, miten työn ja opiskelun muotoilu edistää työhyvinvointia	Nyt pystyn tarkastelemaan oman työni muotoiluun vaikuttavia tekijöitä	Nyt koen, että pystyn muotoilemaan työtäni tehokkaasti
14. Miten käsityksesi yhteisöllisyyden merkityksestä työhyvinvointiin muuttui opintojakson myötä?	Käsitykseni ei muuttunut	Nyt ymmärrän, miten yhteisöllisyys vaikuttaa työhyvinvointiin	Nyt ymmärrän oman yhteisöni vaikutuksen omaan työhyvinvointiini	Opin toimimaan yhteisössäni työhyvinvointiani edistävällä tavalla
15. Miten kehityit ajankäytön hallinnassa opintojakson myötä?	Opintojakso ei auttanut minua ajankäytön hallinnassa	Nyt ymmärrän, miten ajanhallinta vaikuttaa työhyvinvointiin	Opin tarkastelemaan omaa ajankäyttöäni ja sen vaikutusta työhyvinvointiini	Kehityin ajankäytön suunnittelussa ja vien oppimani asiat käytäntöön
16. Miten kehityit tavoitteiden asettamisessa opintojakson myötä?	En kehittynyt tavoitteiden asettamisessa	Nyt ymmärrän, miten tavoitteellisuus edistää työhyvinvointia, mutta en osaa asettaa tavoitteita	Osaan nyt asettaa opinnoissani lyhyen aikavälin tavoitteita	Kehityin tavoitteiden asettamisessa ja osaan nyt suunnitella opintojani pitkäjänteisesti
17. Valitse opintokokonaisuuden teemoista kolme asiaa, jotka vaikuttivat eniten työhyvinvointiisi	<p>Tehtävien priorisointi tarvittaessa</p> <p>Elämäntapojen vaikutus</p> <p>Tavoitteiden asettaminen</p> <p>Palautteen antaminen</p> <p>Palautteen saaminen</p> <p>Koulun ja arjen aikataulutus</p>			

Työn ilo ja muotoilu työyhteisössä

HUOM! vastaa kysymyksiin 18-20, jos olet suorittanut 5op.

18. Miten opintojakso on vaikuttanut siihen, miten suhtaudut kuormittaviin tekijöihin työelämässä?	Ei ole vaikuttanut	Nyt ymmärän yleisellä tasolla, mitkä tekijät kuormittavat työntekijää	Nyt tunnistan itseäni kuormittavat asiat työelämässä	Nyt tunnistan kuormitustekijät, osaan ennakoida niitä ja vaikuttaa niihin
19. Miten opintojakso on vaikuttanut kokemukseesi työhyvinvointia työyhteisössä edistävästä tekijöistä (esim. työyhteisön toimivuus, esimiehen tuki, jne.)?	Ei ole vaikuttanut	Nyt ymmärän, minkälaiset tekijät edistävät työntekijän työhyvinvointia työyhteisössä	Nyt tunnistan omaa työhyvinvointiani edistävät tekijät työyhteisössä	Opin toimimaan edistääkseni omaa työhyvinvointiani työyhteisössä
20. Miten kehityit työyhteisön ongelmanratkaisussa opintojakson myötä (harjoittelussa)?	En kehittynyt	Nyt ymmärän, minkälaisia ongelmia työyhteisössä tyypillisesti esiintyy	Nyt osallistun työyhteisön ongelmien tunnistamiseen ja ratkomiseen	Nyt tuon uusia kehittämisideoita työyhteisöön

(Kysymys suunnattu vain pilotoivalle ryhmälle) Mitä mieltä olit kyselylomakkeen toimivuudesta? Oliko jokin kysymys, jota et ymmärtänyt? Olivatko vastausvaihtoehdot selkeitä?

Tutkimuslupa

Sähköpostitse käyty keskustelu

Tutkimuslupa

27.2.2018

Hei!

Olemme opinnäytetyötämme tekeviä toimintaterapian opiskelijoita. Tarvitsemme tutkimusluvan koko AMK:n opiskelijoita koskevan sähköisen kyselyn lähettämiseen. Toimeksiantajamme on Valte-hanke ja kysely koskee hankkeen opintokokonaisuuteen osallistuneita opiskelijoita. Opintokokonaisuus on ollut kaikille tulosalueille avoin. Liitteenä tutkimussuunnitelma ja linkki sähköiseen kyselyyn.

Ystävällisin Terveisin

Heini Aaltonen ja Anna-Liina Lehtinen

PTOIMS15 toimintaterapian koulutusohjelma, Turun ammattikorkeakoulu

Vastaus

28.2.2018

Hei!

Tämä on ok. Lähetän myös kirjaamoon tiedon, että päätös tulee tallennettua.

Vesa