



Essi Mecklin
Petra Rotso
Sara Taulasto
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto
Terveystenhoitaja
Opinnäytetyö, 2021

TERVEYSALAN LEHTOREIDEN KOKEMUKSIA KORONA-AJASTA JA SEN VAIKUTUKSESTA TYÖHÖN

TIIVISTELMÄ

Essi Mecklin, Petra Rotso & Sara Taulasto

Terveysalan lehtoreiden kokemuksia korona-ajasta ja sen vaikutuksesta työhön
49 (2)

Kevät, 2021

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto

Terveystieteiden (AMK)

Opinnäytetyö on laadullinen tutkimus, joka sisältää puolistrukturoidun sähköisen lomakekyselyn Diakonia-ammattikorkeakoulun terveystieteiden lehtoreille. Opinnäytetyön tarkoituksena oli saada tietoa koronan tuomista muutoksista lehtorintyönkuvaan vuoden 2020 ajalta sekä saada kehittämisideoita poikkeustilanteen tullessa uudestaan voimaan. Teoreettisessa viitekehyksessä käsiteltiin muun muassa koronavirusta, työhyvinvointia sekä etäopetusta. Kyselyn avulla selvitettiin lehtoreiden kokemuksia korona-ajasta ja sen vaikutuksesta työntekoon ja työhyvinvointiin. Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää parantamalla lehtoreiden työhyvinvointia mahdollisen poikkeustilanteen jatkuessa tai tullessa uudestaan voimaan.

Tutkimuksen kohderyhmänä toimi Diakonia-ammattikorkeakoulun Helsingin kampuksen terveystieteiden lehtorit. Aineisto kerättiin sähköpostitse sekä Microsoft Forms lomakkeen kautta. Kyselytutkimuksia lähetettiin 20 kappaletta, joista vastauksia saapui 11. HR-asiantuntija toimitti tiedoksiannon Diakonia-ammattikorkeakoulun koronakäytännöistä.

Sähköisen kyselylomakkeen tuloksista ilmeni, että koronan tuomat muutokset työhön koettiin monella tapaa kuormittaviksi. Etätyöskentelystä nousi esille hyötyjä sekä haittoja. Etätyöhön siirryttiin nopealla aikataululla.

Jatkossa lehtoreiden digipedagogisia taitoja tulisi kehittää, jotta opetus olisi sujuvaa opettajille sekä opiskelijoille. Lehtoreiden näkökulmasta etäopetus tekee opiskelijoista passiivisempia. Kyselyn ajankohtana työnantaja on mahdollistanut etäopetuksen tietoteknillisesti, mutta fyysisen ergonomian toteuttamiseen ei ole toistaiseksi annettu riittävästi tukea.

Asiasanat: etäopetus, koronavirus, työhyvinvointi

ABSTRACT

Essi Mecklin, Petra Rotso and Sara Taulasto

Diaconia health sector lecturers' experience on the effects of coronavirus in their work

49p., 2 attachments

Spring 2021

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree Programme in Health Care

Bachelor of Health Care

This thesis aims to study how the 2020 coronavirus outbreak affected Diaconia University of Applied Science lecturers' working conditions and develop ideas for improving said conditions in case of new outbreaks. As a qualitative study the thesis is based on a theoretical framework analyzing themes such as the coronavirus itself, workplace well-being and remote teaching. An e-survey for lecturers was conducted to study their experiences related to coronavirus and their work. Findings of this study can prove useful when trying to form practical conclusions to improve lecturers' working environment in the future.

The subjects of this study were the lecturers of the health sector of Diaconia University of Applied Science's campus in Helsinki. Answers for the survey were collected via e-mail and Microsoft Forms. 20 questionnaires were sent; 11 were answered. An HR-specialist provided information on Diac's coronavirus practices via e-mail.

Results of the survey indicated that the subjects found their working conditions during the coronavirus outbreak to be stressful in various ways. Working remotely was seen to have both advantages and disadvantages. Many subjects thought that switching to remote work was sudden.

In conclusion, lecturers' digital-pedagogic skills should be a focus in future to make their teaching more fluent and accessible for the students. From the teachers' perspective, teaching remotely makes the students more passive. At the time of this survey, teaching remotely was made possible by Diaconia and supported in a technical sense, but the support from an ergonomic standpoint was still lacking.

Keywords: remote teaching, coronavirus, work well-being

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 KORONAN TUOMAT MUUTOKSET	5
2.1 Pandemia-aikaan liittyvät lait ja valtakunnalliset suositukset.....	6
2.2 Uudenmaan suositukset ja rajoitukset	8
3 KORONAN TUOMAT MUUTOKSET LEHTORIN TYÖHÖN	9
3.1 Työnkuva lehtorina ennen koronaa	9
3.2 Etätyöskentely.....	10
3.3 Etäopetus.....	11
3.4 Etäopetuksen kehitys	12
3.5 Digipedagogiikka.....	13
3.6 Tietotekninen tuki	13
4 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSSÄ TUKEMINEN	14
4.1 Työkyky.....	15
4.2 Resilienssi	16
4.3 Vertaistuen merkitys	17
4.4 Työnantaja työhyvinvoinnin tukena etätyöaikana	18
5 ERGONOMIA.....	19
6 DIAKONIA-AMMATTIKORKEAKOULU YHTEISTYÖKUMPPANINA JA SEN KORONAKÄYTÄNNÖT	20
6.1 Yhteistyökumppani.....	20
6.2 Koronatoimet käytännössä.....	21
7 TUTKIMUSMENETELMÄ, TAVOITTEET JA TOTEUTUS	23
7.1 Tarkoitus ja tavoitteet	24
7.2 Tiedon keruu	25
7.3 Aineiston analysointi	25
8 SÄHKÖISEN HAASTATTELUN VASTAUSTEN TULOKSET	27
8.1 Koronan tuomat muutokset ja haasteet työhön.....	27

8.2 Kuormituksen lisääntyminen ja siihen saatu tuki.....	29
8.3 Ergonomia.....	31
8.4 Poikkeustilan myönteiset vaikutukset työhön	32
8.5 Ajatukset etätyöstä ja opetuksen järjestelyistä jatkossa	32
9 JOHTOPÄÄTÖKSET	33
10 POHDINTA	34
10.1 Eettisyys ja luotettavuus.....	37
10.2 Ammatillisen kasvun pohdinta.....	38
LÄHTEET	42
LIITE 1. Lomakehaastattelukysymykset.....	48
LIITE 2. Sähköposti haastattelukysymykset työnantajalle.....	49

1 JOHDANTO

Vuonna 2020 Covid-19-virus ja sen leviäminen aiheuttivat globaalin riskin. “Suomessa on käsillä poikkeusolot, olot, joita ei ole koettu maailmansotien jälkeen, olot, jotka poikkeavat myös sodasta monella tavalla, ja nyt kehitetään yhdessä niitä keinoja, joilla selviämme tästä kriisistä niin hyvin kuin vain pystymme.” totesi vihreiden puolueesta Iiris Suomela eduskunnan täysistunnossa 16.3.2020 (Täysistunto, 2020).

Opinnäytetyössä tutkimme Diakonia-ammattikorkeakoulun (Diak) Helsingin kampuksen terveysalan lehtoreiden kokemuksia ja työhön tulleita muutoksia koronapandemian aikana. Tutkimus ajoittuu vuodelle 2020. Opinnäytetyömme teoreettisessa viitekehyksessä käsitellään muun muassa Covid-19-virusta, etätyötä ja työhyvinvointia. Tutkimuksessa käymme läpi Covid-19-viruksen aiheuttamaa pandemia-aikaa ja siitä johtuvaa poikkeustilaa, joka on aiheuttanut muutoksia opetukseen. Käymme läpi myös pandemia-ajan valtakunnallisia ohjeistuksia vuodelta 2020. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää mitä opetuksessa, työhyvinvoinnissa ja etätyöskentelyssä tulisi ottaa huomioon sekä kuinka toimia, jos poikkeava aika tulisi uudestaan voimaan.

Tavoitteena on myös selvittää, mitä muutokset ovat olleet sekä lehtoreiden kokemuksia siitä, millaisena he ovat kokeneet pandemia-ajan tuomat muutokset. Yhteistyökumppanimme toimii Diakonia-ammattikorkeakoulu Helsingin kampus. Tiedonantajiksi valitsimme Diakin Helsingin-toimipisteen terveysalan lehtorit.

2 KORONAN TUOMAT MUUTOKSET

Opinnäytetyömme teoreettinen pohja käsittelee Covid-19-virusta, joka tunnetaan myös nimellä koronavirus. Sen taudinaiheuttajavirusta kutsutaan SARS-CoV-2-virukseksi. Maailman terveysjärjestö WHO julisti 11. maaliskuuta 2020 Covid-19-virusepidemian pandemiaksi. Covid-19-virus tartunnan katsotaan lähteneen joulukuussa 2019 Wuhanin kaupungista, joka sijaitsee Kiinassa. (Terveyskirjasto, 2020.) WHO:n tilastojen mukaan 8. tammikuuta 2021 on ollut varmennettuja Covid-19-virus tartuntoja 86 749 940 sekä kuolemia 1 890 342 maailmassa. Suurin ilmaantuvuus on Amerikoissa ja toiseksi suurin ilmaantuvuus on Euroopassa. (WHO, i.a.) 8. tammikuuta 2021 Suomessa tapauksia oli todettu 38 069 (Terveystieteiden ja hyvinvoinninlaitos, 2021b). Tässä opinnäytetyössä käytetään termiä koronavirus.

Epidemiaksi kutsutaan tautia, jonka tartuttavuus on suurella osalla jonkin alueen väestöstä ja taudin leviäminen on merkittävää tai taudin yleisyys on poikkeuksellista tietyissä yhteisöissä (Terveyskirjasto, i.a.-a). Pandemia käsitteenä tarkoittaa epidemiaa, joka on levinnyt laajalle alueelle maailmassa. Virologian eli virusopin mukaan epidemian täytyy täyttää kaksi ehtoa, jotta se luokitellaan pandemiaksi. Ensimmäinen ehto on, että epidemia alkaa tietyllä alueella ja leviää nopeasti koko maapallolle. Toinen ehto on, että aiheuttajana on uusi virus eikä ihmisillä ole immuniteettiä sitä vastaan. (Linnamäki, 2006.)

Koronavirus tarttuu ensisijaisesti pisaratartuntana eli sairastavan henkilön yskiessä tai aivastaessa. Virus voi tarttua myös kosketustartuntana, kuten silloin, jos koronavirus positiivinen on yskinyt käsiinsä ja koskettaa toista henkilöä tai eritettä on joutunut pinnoille ja kyseistä pintaa kosketetaan. Laboratoriossa on tutkittu, että virus säilyy pinnoilla muutamista tunneista kolmeen vuorokauteen. Riittävä ilmanvaihto, yli kahden metrin etäisyys muihin, oikeaoppinen kasvomaskin käyttö sekä henkilömäärien rajoittaminen samassa tilassa auttaa vähentämään tartuttavuusriskiä. Itämisaika koronaviruksella on 1–14 vuorokautta. Itämisajalla tarkoitetaan aikaa, jolloin tulee ensimmäiset oireet tartunnasta. Yleisemmin ensioireet ilmaantuvat 4–5 vuorokauden kuluessa tartunnasta. Tartunnan saanut

henkilö voi levittää virusta kaksi vuorokautta ennen oireiden alkua. Myös oireeton kantaja voi tartuttaa muita. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2020a.) Virus itsessään aiheuttaa hengitystieinfektion ja oireenkuva voi vaihdella oireettomasta, vakavaan tehohoitoa vaativaan oireiluun. Koronaviruksen oireita ovat päänsärky, kuume, yskä ja erilaiset ylähengitystien oireet, kuten kurkkukipu, hengenahdistus, nuha tai tukkoisuus. Myös pahoinvointi, ripuli, lihassäryt sekä hajua ja makuaistin muutokset voivat olla viruksen oireita. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2020b.)

Koronavirus todetaan laboratorionäytteellä. Se otetaan nenänielusta ja se tutkitaan nukleiinihapon osoitustestillä. Testistä käytetään lyhennettä PCR. Kunnallisen terveydenhuollon puolella näyte otetaan henkilöiltä, joilla ilmenee yksikin viruksen oire. Oireettomilta näyte otetaan tartuntatautilääkärin määräyksellä. Tällaisia tapauksia ovat tilanteet, joihin on liittynyt suuri tartuntariski. (Terveyskirjasto, 2020.)

Koronavirukseen on kehitetty rokote 2020 vuoden lopussa ja Suomessa ensimmäiset koronarokotukset annettiin 27.12.2020 (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2021). Rokotetta tarjotaan kaikille yli 16-vuotta täyttäneille, mutta rokote ei ole pakollinen. Aluksi rokotteita on tarjolla rajoitetusti ja niitä annetaan henkilöille, joilla on kohonnut riski sairastua vakavaan tautiin tai, jotka kohtaavat virusta esimerkiksi työssään. Rokotusten tavoitteena on vähentää vakavia tautitapauksia, ennenaikaisia kuolemia ja elinvuosien menetystä sekä ylläpitää terveydenhuollon kantokykyä. (Terveiden ja hyvinvoinninlaitos, 2021a.)

2.1 Pandemia-aikaan liittyvät lait ja valtakunnalliset suositukset

Hallitus linjasi 16.3.2020 yhdessä tasavallan presidentin kanssa Suomessa olevan poikkeusolot vallitsevan koronatilanteen vuoksi ja päädyttiin ottamaan valmiuslaki käyttöön (Eduskunta, 2021). Valtioneuvosto antoi 15.6.2020 kumoamisasetuksen valmiuslain käytön jatkamis- ja soveltamisasetuksien toimivaltuuden käytön jatkamisesta. Asetus oli tarkoitus olla voimassa 30.6.2020, mutta valmiuslaki päätettiin purkaa 16.6.2020. (Valtioneuvosto, 2020.)

Suomen laissa on linjattu tartuntatautilaki, jonka tarkoituksena on ehkäistä tartuntatauteja, leviämistä sekä niistä aiheutuvia haittoja ihmisille sekä yhteiskunnalle. Laissa käydään läpi linjauksia ja toimia, joita tulee tehdä pandemia-ajan ja poikkeustilanteiden tullen. (L 1227/2016.) Poikkeusoloja varten on säädetty myös valmiuslaki. "Tämän lain tarkoituksena on poikkeusoloissa suojata väestöä sekä turvata sen toimeentulo ja maan talouselämä, ylläpitää oikeusjärjestystä, perusoikeuksia ja ihmisoikeuksia sekä turvata valtakunnan alueellinen koskemattomuus ja itsenäisyys." Lakiin on säädetty myös linjauksia terveydenhuollolle sekä terveydenhuollon ammattilaisille. Työvelvoitteena valtioneuvos voi siirtää koulutetut terveydenhuollon ammattilaiset muihin työtehtäviin, kuten opetus- henkilöstö vanhustyöhön. (L 1552/2011) Kokoomuksen Pia Kauma totesi eduskunnan täysistunnossa "Meillähän tuo valmiuslaki on siinä mielessä hyvin säädetty, että pykälää voidaan ottaa käyttöön sitä mukaa kuin niitä tarvitaan, jolloin voimme taata sen, että vältytään ylilyönneiltä tai liian järeiltä toimita liian aikaisessa vaiheessa." (Täysistunto, 2020).

Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos (THL) tutkii ja seuraa väestön hyvinvointia ja terveyttä. Se toimii Sosiaali- ja terveysministeriön eli STM:n alaisuudessa. THL palvelee laajasti eri tahoja sekä valtion, kuntien ja maakuntien päättäjiä, sosiaali- ja terveysalan toimijoita, järjestöjä, tutkimusmaailmaa ja kansalaisia. (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos, 2019.) Sen keskeinen tehtävä on toimia Suomessa tartuntatautien torjunnan asiantuntijalaitoksena. Se antaa suosituksia ja ohjeita sekä tiedottaa ja uutisoi ajankohtaisista aiheista. THL päivittää ohjeita jatkuvasti ja pitää huolen, että tiedotteet ovat ajan tasalla. (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos, 2019a.) STM on laatinut toimintasuunnitelman, jolla ohjataan sosiaali- ja terveydenhuollon toimijoita koronaviruksen hallinnassa. Suunnitelma on voimassa toukokuuhun 2021 asti, jolloin tilanne tarkistetaan uudestaan. Ennaltaehkäisevän työn tulisi olla tarpeeksi tehokasta, jotta toiminta olisi ennakollista ja tarpeeksi laaja-alaista. Toimintasuunnitelmassa koronaviruksen levinneisyys on jaettu kolmeen tasoon. Tasot ovat perustaso, kiihtymisvaihe ja leviämisvaihe. Näiden avulla hallitus pystyy arvioimaan levinneisyyttä ja sen avulla asettaa suosituksia ja rajoitteita alueellisesti. (Valtioneuvosto, i.a.)

2.2 Uudenmaan suositukset ja rajoitukset

Uudellamaalla on koottu koordinaatioryhmä, joka kokoontuu viikoittain. Koordinaatioryhmässä seurataan koronavirustilannetta sekä arvioidaan suositusten ja rajoitusten tarvetta. Puheenjohtajana toimii HUS:in johtajaylilääkäri Markku Mäkkijärvi. Varsinaiset päätökset suosituksista ja rajoitteista tehdään aluehallintovirastossa ja kunnissa. (HUS, i.a.) Rajoituksia ja suosituksia päivitetään jatkuvasti tilanteen muuttuessa. Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan suosituksia ja rajoituksia vuoden 2020 ajalta.

Koronavirustartuntaa vastaan on suositeltu yli 15-vuotiaille kasvomaskin käyttöä julkisissa kulkuvälineissä, oppilaitoksissa, harrastetoiminnoissa ja julkisilla paikoilla. Työnantajaa suositellaan järjestämään etätyötä niissä työtehtävissä, joissa se on myös väliaikaisesti mahdollista. Mikäli etätyö ei ole mahdollista, niin työnantajan tulee ohjeistaa kasvomaskin käytössä, vaikka turvavälien pitäminen olisi mahdollista. Työaikana myös tauot tulee ajoittaa porrastetusti, jotta tauoilla olisi mahdollisimman vähän henkilöitä kerrallaan. Yksityistilaisuuksia ei suositella järjestettäväksi. Perheenjäsenten väliset juhlat luokitellaan myös yksityistilaisuuksiksi. Poikkeuksena on muistotilaisuudet, joissa henkilömäärän suositus on enintään 10 henkilöä. (HUS, i.a.)

Yleisötilaisuudet sisä- ja ulkotiloissa on aluehallintoviraston päätöksen mukaisesti kielletty. Enintään 10 hengen tilaisuuksia on ollut sallittua järjestää, mutta niissä on noudatettava THL:n antamia hygieniaohteita ja turvaetäisyyksiä. Harrastetoimintaa on myös rajoitettu. Organisoitu harrastetoiminta on keskeytetty kaikilta yli 20-vuotiailta sisä- ja ulkotiloissa. Alle 20-vuotiaiden harrastetoiminta jatkuu ulkotiloissa ja ne vuorot, jotka on jo sovittu, voidaan pitää. Kilpailutoimintaa ei järjestetä toistaiseksi. Kuntien päätöksellä on suljettu kaikki kuntien hallinnoimat julkiset tilat, kuten kunnalliset uimahallit. Suosituksena olisi, että myös yksityiset toimijat sulkisivat vastaavanlaisen toiminnan. Lukiot, ammatilliset oppilaitokset, vapaan sivistystyön oppilaitokset, ammattikorkeakoulut ja yliopistot ovat etäopetuksessa kuntien päätösten mukaisesti. (Hus, i.a.)

3 KORONAN TUOMAT MUUTOKSET LEHTORIN TYÖHÖN

Koronavirus levisi maaliskuussa 2020 ja se toi suuria muutoksia opetukseen. Koulut siirtyivät etäopetukseen ja tämä toi haasteita sekä opettajille, että oppilaille. Koulujen sulkeminen oli raskas päätös, mutta muutokseen siirtyminen onnistui olosuhteisiin nähden hyvin. Tällä oli myös ikäviä seurauksia, kuten oppilaiden oppimisvajeen lisääntyminen sekä rankan kevään jälkeen palautuminen ei ollut välttämättä riittävää kesäloman aikana. (Salmela-Aro ym., 2020.)

3.1 Työnkuva lehtorina ennen koronaa

Ammattikorkeakoulun tehtävänä on antaa työelämään ja sen kehittämiseen sekä tutkimukseen ja sivistyksellisiin lähtökohtiin perustuvaa korkeakouluopetusta ammatillisiin asiantuntijatehtäviin sekä antaa tukea opiskelijan ammatilliseen kasvuun (L 932/2014). Ammattikorkeakoulut tukevat oman alueensa kehitystä, elinkeinoja ja työelämää. Koulutuksen laadusta vastaavat korkeakoulut, mutta arviointi ja auditointiprosessi on tärkeä työkalu toiminnan laadun turvaamisessa ja kehittämisessä. Suomalaisen auditointimallin tavoite on tukea korkeakouluja laatu-järjestelmien kehityksessä. (Oaj, i.a.-a.) Kaikki ammattikorkeakoulut laativat itsenäisinä toimijoina omat strategiat (Kontila & Mäki, 2012, s.222). Opettajien asiantuntijuus on kaksoisasiantuntijuutta, missä yhdistyy substanssiosaaminen sekä pedagoginen ajattelu (Kotila & Mäki, 2012, s.13). Ammattikorkeakoulussa on pyritty ratkaisemaan oppimiskäsityksissä olevia ongelmia pedagogisilla strategioilla. Tämän kautta pyritään selvittämään opeuksen ja oppimiseen liittyvät viisiot ja missiot ja niistä nousseet painopisteet. (Kotila & Mäki, 2012, s.27.)

Lehtorilla on käytössä vuosityöaika kaikilla koulutusaloilla. Täyttä työaikaa tekevän lehtorin vuosityöaika ennen 1.4.2020 oli 1624 tuntia, joista sai valita itse työaikansa ja paikkansa vähintään 25 % osalta. Lehtoreiden, jotka noudattavat lukuvuosikalenteri- ja kalenterivuosisuunnittelurytmiä, on heidän työtuntimääränsä 1600 tuntia. Tästä ajasta lehtori saa valita työaikansa ja paikkansa 28 % osalta. Ammattikorkeakoulun lehtoreilla ei ole vuosilomaa eikä vuosilomalakia.

Työehtosopimuksen vuosilomamääräyksiä ei sovelleta lehtoreihin. Ammattikorkeakoulun lehtoreilla on käytössä vapaajaksoja, jotka perustuvat työehtosopimusta koskevaan työaikajärjestelmään. Jokaisen opettajan tulee vahvistaa työaikasuosittelma, joka sisältää suunnitelman työlle varatusta ajasta sekä vapaajakson ajankohdasta. (Oaj, i.a.-b.) Lehtori Marja Lindholmin (suullinen tiedonanto 22.3.2021) mukaan, Diakissa lehtoreilla oli käytössä vuoden 2020 vuosityöaika 1624 tunnilla. Vuodesta 2021 alkaen vuosityöaika on 1600 tuntia.

3.2 Etätyöskentely

Ennen kuin koronavirus levisi maailmalla, maailmanlaajuisesti jopa joka viides ihminen työskenteli etänä. Suomessakin 800 000 ihmistä työskentelee etänä satunnaisesti. Vuodesta 2010 alkaen etätyöskentely on noussut yli 50 % suomalaisten keskuudessa. Etätyöskentely houkuttelee ihmisiä sen joustavuudella ja monilla muilla hyödyillä. Etätyöskentelystä ei hyödy pelkästään työntekijä, vaan oikein toteutettuna etätyöskentely hyödyttää myös työnantajaa tuomalla yritykselle säästöjä sekä lisäämällä työn tuloksellisuutta. Etätyöskentelyn yksi haasteista on työajan ja vapaa-ajan rajan vetäminen, joka johtaa usein pidempiin työpäiviin. Tämä nousi esille yhdysvaltalaisen somemarkkinayrityksen tutkimuksessa, jossa vastaajat kertoivat, että isoin haaste kotona työskentelyssä oli kyvyttömyys irtautua työstä. Kolmella yksinkertaisella ohjeella voi saada tasapainoa työ- ja vapaa-ajan välille. Tärkeää on määritellä selkeä työaika, tehdä itselleen työpiste ja järjestää aikaa omille harrastuksille. (Paul, 2020.)

Vaasan yliopiston henkilöjohtamisen etätyöhön keskittyvä LEADIS-tiimi toteutti tutkimuskyselyn opetuslalla työskenteleville, jossa kartoitettiin heidän kokemuksiaan etätyöstä ja työhyvinvoinnista koronakriisin aikana. Aineisto kerättiin 22.4-7.5.2020 ajalta. Vastaajia kyselyssä oli 1348, vastaajia oli skaalalla varhaiskasvatuksenopettajista rehtoreihin joista 4 % oli ammattikorkeakoulun opettajia. Tutkimuksesta selvisi, että ammattikorkeakoulun ja ammattioppilaitosten opettajat olivat tyytyväisimpiä etätyön tekemiseen. Tätä tutkittiin kolmen väittämän avulla ja niihin vastattiin asteikoilla 1 (täysin eri mieltä) – 5 (täysin samaa mieltä). Ammattikorkeakouluopettajien tyytyväisyys etätyön tekemiseen vastausten

keskiarvo oli 3,95 asteikolla 1–5. Tutkimuksessa kartoitettiin myös organisaation onnistumista johtamisessa muutostilanteessa. Sitä, kuinka hyvin he ohjeistivat muutoksista, koronaan ja poikkeusoloihin liittyvä tiedottaminen sekä olivatko he antaneet riittävästi tukea muutosten toteuttamisessa. Rehtorit ja muussa johtavassa asemassa olevat olivat tyytyväisimpiä organisaatioiden toimintaan. Myös ammattikorkeakoulun opettajat olivat tyytyväisiä organisaation toimintaan. Asteikolla 1–5 rehtorien ja johtajien vastausten keskiarvo oli 3,85, kun taas ammattikorkeakoulu opettajien vastausten keskiarvo oli 3,78. (Tanskanen, ym., 2021.) Tieteellisessä artikkelissa on käsitelty etätöön muutoksista kevään 2020 koronakriisin aikana korkeakouluhenkilöstöllä. Tutkimustulokset osoittivat, että kokemukset etätöystä ovat eriytyviä. Työntekijän oma-aloitteisella tukemisella, johtamisella sekä kodin toimivuuden edistämisellä on merkitystä etätyöskentelyn toimivuuteen. (Mäkikangas ym., 2020.)

3.3 Etäopetus

Etäopetuksella tarkoitetaan verkossa tapahtuvaa opettamista ja oppimista samassa oppimisympäristössä, riippumatta osanottajien fyysisestä sijainnista. Tyyppillisesti etäopetus on aikataulutettua, jolloin kaikki osallistujat ovat samanaikaisesti liittyneet oppimisympäristöön tai luennoille esimerkiksi tietokoneen avulla. Etäopetuksessa tehdään luokkahuonemainen tila verkkoon, jossa osallistujat pystyvät olemaan vuorovaikutuksessa toisiinsa näkö- ja puheytymällä. (Kennedy, 2017, s. 277.)

Osittainen etäopetus on ollut käytössä Diakonia-ammattikorkeakoulussa jo ennen korona-aikaa. Collaborate on ollut käytössä opetuksessa jo aiemminkin, koska Diakonia-ammattikorkeakoululla on toimipisteitä Suomessa eri kaupungeissa ja lehtorit ovat opettaneet eri toimispisteissä olevia opiskelijoita etäyhteydellä Collaboraten kautta. Lehtorit voivat opettaa kaikkien Diakonia-ammattikorkeakoulun toimipisteiden opiskelijoita, vaikka olisi vain yksi kampus, jossa pääsääntöisesti työskentelee. (Marja Lindholm, lehtori, suullinen tiedonanto, 22.3.2021.)

3.4 Etäopetuksen kehitys

Opetusministeriö halusi nostaa opettajien tietotaitotasoa, jonka vuoksi kehitettiin ope.fi-niminen koulutus, jonka organisoinnista vastasi Opetushallitus. Koulutuksen tarkoituksena oli nostaa opettajien tieto- ja viestintäteknologista osaamista. Koulutus jaoteltiin kolmeen eri taitotasoon. Perustasolla jokaisen opettajan tuli hallita tietoviestintäteknologiaaitojen perusteet, osalle pyrittiin kouluttamaan hieman perustaitoja laajempaa osaamista ja joillekin koulutettiin myös valmiudet toimia opetuskäytön tietoviestintäteknologiaaitojen tuki- ja ohjaustehtävissä muille opettajille. Suomessa etäopetusta kokeiltiin ensimmäisiä kertoja 90-luvulla Etelä-Suomen ja Lapin koulujen välillä. Etäopetuksen kohteena olivat harvinaiset kielet, joita opetettiin virtuaalisesti pienille ryhmille. 2000-luvun alussa internetin yleistymisen, verkkoyhteyksien nopeuksien nouseminen sekä opettajien pääsy tietokoneelle joko koulussa tai kotona johti siihen, että Suomi oli kansainvälisessä vertailussa noussut yhdeksi johtavaksi maaksi koulujen varustetussosa. Kuitenkin vuonna 2006 OECD:n tekemässä kansainvälisessä tietojaviestintäteknikan tutkimuksessa Suomi sijoittui alle keskiarvon kaikista sijoituksista ja investoinneista huolimatta. Teknologiaa käytettiin paljon vapaa-ajalla, mutta kouluissa sen käyttäminen jäi taka-alalle. Tutkimuksen huono tulos herätti pohdintaa, joka johti siihen, että Suomen silloinen pääministeri Matti Vanhanen kirjasi hallitusohjelmaan suosituksen tietotekniikan käyttämisestä opetuksessa. Hallitusohjelman perusteella suoritettiin selvityshanke, joka osoitti, että Suomen tekninen infrastruktuuri oli monin osa-aluein kouluissa Euroopan huippua. Opettajilla oli tarvittavat laitteet sekä tekniset taidot, mutta tietotekniikan ja pedagogiikan yhdistämiseen tarvittiin uudenlaista osaamista. (Niemi, ym., 2014, s. 66–68.)

Tulevaisuuden koulu on käsite, joka esiintyy useissa raporteissa ja suunnitelmissa, jotka käsittelevät koulujen pedagogiikan, tieto- ja viestintäteknikan käytön sekä muiden toimintatapojen kehittämistä. Etäopetus, sosiaalinen media, tabletien opetuskäyttö, mobiilioppiminen, ohjelmoinnin opetus, oppijälähtöisyys, ilmiöpohjaisuus ja pelillisuus ovat toimintoja, joita liitetään tulevaisuuden kouluun. Tulevaisuuden koulu kattaa koko koulutusjärjestelmän uudistamista koulutusasteesta riippumatta. Uudistamisessa keskeisenä ideana on, että tieto- ja

viestintäteknikkaa otetaan opetuksessa käyttöön kokonaisvaltaisemmin. Uudistamisen tarkoituksena ei ole pelkästään tietoteknisten taitojen sekä laitteiden käyttöönotto ja samalla pedagogiikan unohtaminen, vaan kehityksen pitää tapahtua pedagogiikka edellä tieto- ja viestintäteknikan opetuskäytössä. (Pönkä, 2017, s.20.)

3.5 Digipedagogiikka

Voidaan katsoa, että digipedagogiikka vaatii opettajalta kolmen erilaisen osaamisalueen hallintaa. Kolme eri osaamisaluetta ovat pedagoginen-, teknologinen- sekä sisällöllinen osaaminen. Opettajan näkökulmasta perinteisen lähiopetuksen sekä verkko-opetuksen suunnitteluprosessit eroavat huomattavasti toisistaan. Verkossa toimivan- ja lähiopetuksen suurin ero on opetuksen valmistelemisessä. Verkko-opintojen onnistumisen kannalta hyvä suunnittelu on kriittinen osa, sillä verkko-oppiminen rakentuu ensisijaisesti erilaisten oppimistehtävien ympärille. Verkkokurssin sisällöntuotto vie aikataulullisesti opettajan työmäärästä suurimman osan. Opettaja suunnittelee opintokokonaisuuden, jonka avulla opiskelijoiden oppimista voidaan ohjata. Opettajan tehtävänä on tuottaa verkkokurssille kaikki kurssimateriaalit sekä tarvittavat tehtävät. Näiden lisäksi kaikki kurssilla tapahtuva ohjeistus tulisi olla saatavilla kirjallisessa muodossa. Opiskelijan kannalta hyvä verkko-opinto on selkeä, vuorovaikutteinen, selkeästi aikataulutettu, ohjattu sekä loogisesti ajateltu. Verkko-opinnoissa, kuten lähiopetuksessakin, opiskelijan tulee kokea yhteisöllisyyden tunnetta. Tehokas oppiminen tapahtuu vuorovaikutuksessa muiden opiskelijoiden kanssa, sillä opiskelijoilla on luontainen tarve olla kiinnostuneita vertaistensa tiedoista sekä kokemuksista. Parhaimmassa tapauksessa hyvä vuorovaikuttaminen voi nostaa opiskelijoiden opiskelumotivaatiota. (Marstio, 2020.)

3.6 Tietotekninen tuki

Diakonia-ammattikorkeakoulussa lehtoreilla on käytettävissä IT-tukipalvelu, joka antaa tietoteknistä tukea. IT-tuki on käytössä ammattikorkeakoulussa paikan

päällä sekä etänä. Pandemia-aikana IT-tuki on toiminut pääosin etänä ja se on antanut ohjeita sekä auttanut lehtoreita tietoteknisissä ongelmatilanteissa reaaliajassa. (Marja Lindholm, lehtori, suullinen tiedonanto, 27.1.2021.) Diakonia-ammattikorkeakoulun Helsingin kampuksen HR-asiantuntija Eeva Hytösen (henkilökohtainen tiedonanto 9.2.2021) mukaan ”Ict-palvelut ovat olleet tilanteen mukaan auki joko rajoitetusti tai toimineet vain verkossa.”

4 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSSÄ TUKEMINEN

Työhyvinvointi koostuu useasta eri osa-alueesta, joita ovat turvallinen, tuottava ja terveellinen työ. Työntekijä on ammattitaitoinen ja työskentelee hyvin johdetussa organisaatiossa. Työ koetaan mielekkääksi ja palkitsevaksi sekä työ tukee työntekijöiden elämänhallintaa. Työhyvinvoinnista ovat vastuussa työntekijä sekä työnantaja. Työhyvinvoinnin kehitykseen osallistuu työntekijä, esimiehet ja johtaja. Heidän tehtävinsä on ylläpitää ja kehittää työhyvinvointia yhteistyössä. Työhyvinvoinnin ylläpitämisessä ja kehittämisessä on osallisena myös työpaikan työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet sekä yhteistyökumppanina toimii työterveyshuolto. Työhyvinvointi näkyy työn arjessa ja se on pitkäjänteistä toimintaa, jolla on vaikutusta henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön, työprosesseihin tai johtamiseen. (Työterveyslaitos, 2011.)

Terveysalan opettajien työhyvinvointia koskevassa tutkimuksessa on todettu, että työhyvinvointia tukevana tekijöinä koettiin yhteistoiminnallisuus, mahdollisuus vaikuttaa työhön, hyvä ja avoin ilmapiiri, yhteistyökykyisyys sekä hyvä yhteishenki kollegoiden kesken. Tärkeää oli myös yhteiset toimintamallit sekä ammattitaito ja ammattitaitoinen työyhteistyö. Kyseisen tutkimuksen mukaan avoimuus ja luottamus työntekijöiden välillä koettiin lisäävän työhyvinvointia, mutta vastaajat kokivat, että ristiriitojen selvittelyä ja seurantaa tulisi parantaa. (Mönkkönen, 2017.)

Työntekijöiden työhyvinvointia edistää sopiva kuormitus työpaikalla. Liialliseen kuormitukseen tulee puuttua aikaisessa vaiheessa eikä vain reagoida seurauksiin. (Työsuojelu, i.a.) Opetushenkilöstön kuormitukseen vaikuttaa muun muassa työn laatu, työn määrä sekä yksilön ja ympäristön vuorovaikutus. Haittaavia tekijöitä voivat olla melu ja työrauhan puutteellisuus, sisäilmaongelmat sekä työympäristön huono ergonomia. Kehittyvä digitalisaatio, muuttuvat vaatimukset sekä ohjeistukset kuormittavat opetushenkilöstöä. Oppilaisiin kohdistuva vastuu sekä tuen puutteellisuus työyhteisössä kuormittavat suuresti. Työn kuormittavuutta lisää myös työn suuri määrä sekä sen epätasainen jakautuminen. (OAJ, i.a.-d.) Vuonna 2020 tehtiin tutkimus suomalaisten opettajien sekä rehtoreiden työhyvinvoinnista, jonka näkökulmina olivat työinnostus ja työuupumus kevään 2020 aikana. Kyselyyn osallistui 1182 opettajaa. Tutkimuksen tulokset viittaavat siihen, että opettajat kokivat enemmän uupumusta korona-aikana kuin muina vuosina. (Salmela-Aro ym., 2020.)

4.1 Työkyky

Työkyky koostuu yksilön henkilökohtaisista voimavaroista, työstä, työoloista ja johtamisesta. Kaikkia osa-alueita tulee kehittää jatkuvasti, jotta yksilön työkyky säilyy. Työkyvyn eri osa-alueita ovat fyysinen-, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky sekä terveys, jotka yhdessä muodostavat työkyvyn perustan. Yksilön tulee kehittää tietoja ja taitojaan jatkuvasti koko eliniän ajan, jotta työkyky säilyy. Yksilön arvot, asenteet ja motivaatio ovat osa työkykyä. Niillä on joko vahvistava tai heikentävä vaikutus työkykyyn. Työkyky vahvistuu, kun työ koetaan mielekkäänä ja se on yksilölle sopivan haastavaa, kun taas työkyky heikentyy, jos työ koetaan pakollisena tai se ei vastaa yksilön odotuksia. Työyhteisössä työpaikan esimiehellä ja johtajalla on vaikutus työkykyyn ja heillä on myös vastuu ja velvollisuus kehittää työpaikan toimintaa. (Työterveyslaitos, i.a.-a.)

Työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijän työkyvystä ja turvallisuudesta. Työkykyä arvioidaan työterveyshuollossa tilanteessa, jossa huomataan työn käyneen liian raskaaksi. Tällaisessa tilanteessa työntekijä on oikeutettu terveystarkastukseen, jossa työkykyä arvioidaan ja työntekijä saa tarkastuksesta

kirjallisena lomakkeen työkyvyn arviosta. (OAJ, i.a.-c.) Työterveyslaitos on kehittänyt työkykypassinohjelmiston yhteistyössä SAKU ry:n, Kisko Labs Oy:n sekä Haaga-Helian ammattikorkeakoulun kanssa. Työkykypassi toimii opettajan työvälineenä työelämätaitojen ja työkyvyn vahvistamisessa. Käyttöpassi ja opas sen käyttöön on ladattavissa sähköisessä muodossa opettajille sekä opiskelijoille. (Työterveyslaitos, i.a.-b.)

4.2 Resilienssi

Resilienssi kuvaa yksilön psyykkistä toimintakykyä, joka auttaa selviytymään vastoinkäymisistä. Resilienssin määrä vaihtelee yksilöiden välillä ja se vaikuttaa siihen, kuinka jotkut selviytyvät suurista vastoinkäymisistä ja joillekin pienetkin vastoinkäymiset ovat liikaa. (Suomen Mielenterveys ry, i.a.) Resilienssi muodostuu ihmisen sisäisistä, että ulkoisista voimavaroista. Sisäisillä voimavaroilla tarkoitetaan geneettisiä taipumuksia, kuten sosiaalisten taitojen omaksuminen. Ulkoisilla voimavaroilla puolestaan tarkoitetaan ulkoisia tekijöitä kuten perhe tai ystävät. (Helsingin yliopisto, 2020.) Resilienssi on taito, jota jokainen voi kehittää koko elämänsä ajan ja se kehittyy iän ja opittujen taitojen myötä. Opittuja taitoa ovat ongelmanratkaisu, joustavuus, itsesäätelykyky ja optimismi. (Suomen Mielenterveys ry, i.a.) Vastoin käymisten myötä resilienssi voi vahvistua, mutta sitä voidaan tukea myös tunnistamalla yksilön voimavaroja ja niitä hyödyntämällä. Resilienssin kehittämisessä on tärkeää tiedolliset kyvyt, joiden avulla henkilö osaa käsitellä ajatuksia ja tunteita sekä positiiviset tunnekokemukset, jotka auttavat luomaan luottamusta itseään sekä muita ihmisiä kohtaan. (Helsingin yliopisto, 2020).

Resilienssillä ei tarkoiteta vaan yksilöitä vaan myös yhteisöllisyyttä ja organisaatioita. Olennaista yhteisöllisellä resilienssillä on kohdatuista vastoinkäymisistä selviytyminen ja niiden kohtaaminen, joka edistää yhteisön tavoitteiden saavuttamista. Toiminnan muovaaminen vastoinkäymisten pohjalta on olennaista. (Lipponen, s. 218.) Vuorovaikutus on yksi ryhmän selviytymisen perusta (Lipponen, s. 222). Yhteisön osalta tärkeää on kyetä muuntelemaan selviytymistapoja ja muuntelemaan niitä tilanteeseen sopivaksi (Lipponen s. 227). Organisaation resilienssi kuvaa sitä, miten organisaatio sopeuttaa toimintaa muuttuvissa

tilanteissa sekä ennakoiden, että reagoiden niihin. Sen kehittämiseen tarvitaan järjestelmänäkökulmaa inhimillisiin tarpeisiin, motivaatioon sekä organisaation kulttuuriin. Nämä antavat kyvyn sopeutua muuttuvassa tilanteessa. Resilientti organisaatio vaatii mukautumiskykyistä johtajaa, joka osaa muuttaa ongelmatilanteet voimavaroiksi. (Pojjula, 2018 s.182.)

4.3 Vertaistuen merkitys

Vertaistuellalla tarkoitetaan kokemusten jakamista samassa tilanteessa olevan henkilön kanssa. Se on vastavuoroista eli sitä pystytään sekä antamaan, että saamaan. Vertaistuen tärkeät osa-alueet ovat kertominen ja kuunteleminen. Vertaistuen avulla voi saada käytännön vinkkejä sekä tietoa asioista, joita ei ole tullut edes ajatelleeksi. (Terveyskylä, 2020a.) Kokemusten jakaminen auttaa lieventämään ahdistusta, poistaa pelkoa ja lisää ymmärrystä muuttuviin tilanteisiin (Mielenterveystalo, i.a).

Etätyöhön siirtyminen ja kasvokkain tapahtuvan vuorovaikutuksen vähentyminen voi johtaa yksinäisyyden tunteen lisääntymiseen (Tanskanen ym., 2021). Vuonna 2019 2500 etätöyläistä vastasi yhdysvaltalaisen markkinatoimiston tekemään tutkimukseen ja toiseksi yleisemmäksi haasteeksi nousi yksinäisyys (Paul, 2020, s. 47). Yksinäisyys voi olla joko tilapäistä tai pitkäaikaista ja siihen voi vaikuttaa sekä sisäiset, että ulkoiset syyt. Yksinäisyys voi liittyä muun muassa pelkoon uusista tilanteista tai esimerkiksi uuteen elämäntilanteeseen. Yksinäisyys voi olla sosiaalista tai emotionaalista. Sosiaalinen yksinäisyys johtuu sosiaalisen verkoston puutteesta tai tunteesta, ettei kuulu joukkoon. (Mielenterveyden keskusliitto, i.a.)

Yksinäisyys on altistava tekijä masennukselle. Masennukseen vaikuttavat erilaiset sosiaalisiin suhteisiin liittyvät tekijät. Yksinäisyydellä on todettu olevan vaikutusta myös fyysiseen terveyteen. Mielihyvähormonien erityys ja immuunivaste heikkenevät, stressihormonitasot ja verenpaine nousevat, jotka lisäävät riskiä monille sairauksille. (Mehiläinen, i.a.)

4.4 Työnantaja työhyvinvoinnin tukena etätyöaikana

Työnantaja on vastuussa työpaikan turvallisuudesta ja terveellisyydestä. Työkykyä ylläpitävää toimintaa ovat työpaikan riskien kartoittaminen, työpaikkaselvityksen tekeminen yhteistyössä työterveyshuollon kanssa, työtapaturmien torjunta ja työyhteisön toiminnan edistäminen. (Työterveyslaitos, i.a.-b.) Työnantaja on velvollinen järjestämään työntekijälle terveystalveta. Jos yrityksessä on yksikin työntekijä, niin työterveyshuolto tulee järjestää. Työterveyshuollon toiminta perustuu työterveyshuoltolakiin. (Työterveyslaitos, i.a.-a.) Työterveyshuoltolaissa on määrätty, että työnantajan velvollisuus on järjestää työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveyshaittojen ehkäisemiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi. Työterveyshuolto tulee olla siinä laajuudessa, mitä työpaikan henkilöstön ja olosuhteiden tarve edellyttää, kuten työterveyshuoltolaissa on säädetty. (L 1383/2001.)

Työsuojelun, työterveyshuollon ja työnantajan välillä toimiva hyvä yhteistyö mahdollistaa työkyvyn tukemisen työpaikalla. Työnantajalla on vastuu huolehtia organisaatiossa työskentelevien esimiestensä ammattipätevyydestä. Esimiehen kuuluu osata tukea työntekijää hänen työkyvyssään, sekä tunnistaa varhaisen tuen tarpeet. Esimiehen työtehtäviin kuuluu havainnoida ja tunnistaa työn vaikutuksia työntekijöiden työkykyyn. Erilaisissa muutostilanteissa liittyen työhön ja organisaatioon saattaa syntyä työntekijöitä kuormittavia tilanteita. (Työterveyslaitos, i.a.-b)

Johtajuus voidaan jakaa kahteen käsitteeseen, jotka ovat management-näkökulma eli asioiden johtaminen ja leadership-näkökulma eli ihmisten johtaminen. Nämä kaksi näkökulmaa ovat keskeisiä käsitteitä, kun kuvataan johtamista. MIF:in tekemät tutkimukset Suomessa osoittavat, että vain 10 % esimiehistä käyttää työssään pelkästään leadership-näkökulmaa. 50 % esimiehistä käyttää molempia näkökulmia ja 40 % esimiehistä käyttää management-näkökulmaa. (Juuti, 2016, s. 47.) Ihmisten johtaminen eli leadership-näkökulma voidaan tiivistää neljään periaatteeseen; valmenna, seuraa työtapoja, tue ja haasta. Valmenna periaatteessa esimiehen tulisi saada henkilöstön kehittämiseksi jokainen työntekijä ymmärtämään työpaikan arvot, Lean-periaatteet, työtapojen ja tulosten merkitys

sekä näiden kaikkien väliset suhteet. Käytännön esimerkkien ja teorian selittämisen avulla pystyy työntekijä itse aloittamaan oman toimintansa kehittämisen. Seuraa työtapoja periaatteessa, esimies seuraa työntekijöiden ennalta sovittujen työtapojen noudattamista ja kehittämistä. Tue-periaatteessa esimies tukee kehittämistyötä sekä esittää kysymyksiä työntekijöille, jotta he itse oivaltaisivat parannuksia toimintaansa. Haastamisvaiheessa tavoitteisiin on päästy toistuvasti seurantajakson aikana. Tällöin esimies voi nostaa tavoitetasoa tai alkaa seuraamaan tavoitteita tarkemmin tai tiheämmin. (Petersson, ym., 2018, s. 109–113).

5 ERGONOMIA

Ergonomian tarkoituksena on sovittaa tekniikkaa ja toimintaa ihmiselle. Siinä tutkitaan ihmisen ja toimintajärjestelmän välistä vuorovaikutusta. Ergonomiassa pyritään kehittämään ihmisen hyvinvointia ja toimintajärjestelmän suorituskykyä paremmaksi. Sen tehtävänä on sovittaa työ, työympäristö, työvälineet ja muu toimintajärjestelmä tukemaan ihmisen yksilöllisiä tarpeita ja ominaisuuksia. Oikein toteutettuna ergonomialla pystytään parantamaan ihmisen terveyttä ja hyvinvointia. Siinä tutkitaan monitieteistä teoriaa ja sen yhdistämistä käytäntöön. (Launis & Lehtelä, 2011, s. 20.) Se voidaan jakaa kolmeen eri osa-alueeseen, jotka ovat fyysinen-, kognitiivinen- ja organisatorinen ergonomia. (Terveyskylä, 2020b.)

Fyysisellä ergonomialla tarkoitetaan työasentoja ja -liikkeitä, toistuvaa työtä, kuormittavia nostoja sekä näyttöpäätetyötä (Valte, i.a). Käsité pitää sisällään myös työympäristön, työvälineiden ja työmenetelmien suunnittelun (Suomen ergonomia yhdistys, 2019). Liiallinen fyysinen kuormitus aiheuttaa työnlaadun heikoutta sekä altistaa tuki- ja liikuntaelinsairauksille. Seisoma työ kuormittaa pääsääntöisesti alaraajan lihaksistoa, kun taas istumatyö kuormittaa selkä ja niskanseutua. Työn fyysistä kuormitusta sekä fyysistä ergonomiaa voidaan parantaa esimerkiksi työpisteen oikeilla säädöillä. Työn tauottaminen ja työtapojen vaihtelu on vaikuttaa fyysiseen ergonomiaan positiivisesti. (Valte, i.a.)

Kognitiivinen ergonomia sisältää tietojen käsittelyä, henkistä kuormittumista sekä näkö- ja kuuloinformaatiota sekä sen suunnittelua. Se sisältää monia eri osa-alueita, joita ovat ”Tiedon käsittelyyn ja tiedollisiin prosesseihin liittyvät havaitseminen, käsittäminen, ymmärtäminen, muistaminen, aikominen, tietäminen, oppiminen, ongelmanratkaisu ja päätöksenteko.” (Valte, i.a.) Kognitiivisella ergonomialla tavoitteena on tehokas toiminta, työn sujuvuus ja turvallisuus sekä työntekijän hyvinvointi työssä (Työterveyslaitos, i.a.-b). Kognitiivinen kuormitus on yksilöllistä ja siihen vaikuttaa ympäristön ja työmäärän lisäksi oma persoonallisuus, resilienssi ja elintavat (Muistiliitto, 2017).

6 DIAKONIA-AMMATTIKORKEAKOULU YHTEISTYÖKUMPPANINA JA SEN KORONAKÄYTÄNNÖT

Diakonia ammattikorkeakoulu kouluttaa asiantuntijoita sekä ammattilaisia sosi-aali-, terveys-, kirkon ja tulkkaus aloille. Diakonia-ammattikorkeakoulu tunnetaan lyhenteellä Diak. (Diakonia-ammattikorkeakoulu, i.a.-a.) Diak on valtakunnallinen ammattikorkeakoulu, jonka kampukset sijaitsevat Helsingissä, Pieksämäellä, Porissa, Oulussa ja Turussa (Diakonia-ammattikorkeakoulu, i.a.-b). Käsitlemme luvuissa Diakonia-ammattikorkeakoulua sekä koulun käytäntöjä poikkeavana aikana.

6.1 Yhteistyökumppani

Yhteistyökumppaniksi valitsimme Diakonia-ammattikorkeakoulun. Valitsimme tutkimusympäristöksi Helsingin kampuksen toimipisteen. Koronavirus tartuntoja on eniten Uudellamaalla, jonka takia rajasimme paikaksi Helsingin toimipisteen. Terveysalan lehtoreilla on valmiuslain mukaan velvollisuus siirtyä hoitotyöhön, mikäli tilanne sitä vaatii. Tämän vuoksi painotimme tutkimuksen tähän

kohderyhmään, sillä poikkeusolot voivat muuttaa heidän työkuvaan eniten. Tämä on kuormittava tekijä, joka näkyy myös työhyvinvoinnissa.

Diakin arvoja ovat inhimillisyys, ihmisten kohtaaminen avoimesti ja rehellisesti sekä pyrkimys haastaa muutoksiin sekä itsensä, että yhteiskunta (Diakonia-ammattikorkeakoulu, i.a.-a). Diakonia-ammattikorkeakoulun Helsingin kampus sijaitsee Helsingin Kalasatamassa. Rakennus on valmistunut vuonna 2015. Kampuksessa on huomioitu esteettömyys. (Diakonia-ammattikorkeakoulu, i.a.-c.) Läsneä olevaksi opiskelijaksi oli ilmoittautunut lokakuussa 2020 Helsingin kampukselle 2124 opiskelijaa. Henkilökuntaa kampuksella on 147, josta terveystalan lehtoreita on 20. (Diakonia-ammattikorkeakoulu i.a.-b.)

Olemme olleet yhteydessä Diakonia-ammattikorkeakoulun Helsingin kampuksen henkilöstöpalveluiden HR-asiantuntijaan. Halusimme selvittää Diakonia-ammattikorkeakoulun käytäntöjä poikkeavan tilan aikana ja ennen sitä. Laitoimme HR-asiantuntijalle sähköpostitse neljä kysymystä koskien korona-ajan tuomia muutoksia, työntekijöiden työhyvinvoinnin ja etätyön huomioimista ja tukemista, ergonomiaa sekä ohjeistusten antamista ja etätyöskentelyn jatkoa poikkeusajan jälkeen. Diakonia-ammattikorkeakoulu on noudattanut suositeltuja ohjeistuksia ja rajoituksia sekä tehnyt tarvittavia muutoksia nopealla aikataululla opetukseen, kampustilojen siivoukseen sekä turvavälien ja suojarusteiden pitämiseen.

6.2 Koronatoimet käytännössä

Diakonia-ammattikorkeakoulun koronatoimia koordinoi koronavalmiusryhmä, joka on perustettu keväällä 2020 koronaviruspandemian alkaessa. Koronavalmiusryhmä on kokoontunut pandemia-aikana vähintään kerran viikossa. Ryhmä johtaa koronavirukseen liittyvää turvallisuustoimintaa sekä tekee päätöksiä toimenpiteistä ja linjauksista. HR-asiantuntija Eeva Hytösen (henkilökohtainen tiedonanto 9.2.2021) mukaan ”Valmiusryhmän agendoina voivat olla opiskelijahyvinvointiin liittyviä asioita, opetuksen järjestämiseen liittyviä ryhmäkohtaisia asioita, harjoitteluihin tai vaihtoihin liittyviä asioita sekä havaintoja arjesta.”

Etätyö ja -opetuskäytäntöjä on kehitetty ja niihin on luotu uusia toimintatapoja. Muuttuvassa tilanteessa on pyritty myös ennakoimaan ja arvioimaan tulevaa tilannetta. Tapahtumien ja erilaisten tilaisuuksien järjestämistä on rajoitettu ja rajoitusten vuoksi niitä ei ole voinut järjestää ilman erityistä perustelua. Perusperiaatteena Diakonia-ammattikorkeakoulussa on, että kaikki mitä voi tehdä ja järjestää etänä, tehdään poikkeusaikana etänä ja etätyöhön liittyvistä asioista voi sopia oman esihenkilön kanssa.

Poikkeusaikana on järjestetty useita erilaisia tukitoimia. Tiedotusta ja viestintää on tapahtunut viikoittain kaikista muutoksista ja ohjeistuksista eri viestimien välityksellä, joita on esimerkiksi Collaborate ja intra. Henkilöstöltä on tullut hyvää palautetta nopeasta reagoinnista ja viestinnästä. Henkilöstön käytössä olevasta intrasta löytyy ajantasainen info, joka on aina saatavilla. Etätyön tueksi lehtorit ovat saaneet lainaan työskentelyvälineitä, kuten tietokoneen näyttö ja näppäimistö. HR-asiantuntija Eeva Hytösen (henkilökohtainen tiedonanto 9.2.2021) mukaan ”Työhyvinvointia tukemaan on järjestetty paljon esim. yhteisiä kahvihetkiä, esihenkilöitä on tuettu etäjohtamisessa ja ohjattu tukemaan työhyvinvointia omissa tiimeissä.”

Diakonia-ammattikorkeakoulu on tehnyt yhteistyötä koko pandemia-ajan työterveyshuollon kanssa, ja he ovat tukeneet henkilöstä työhyvinvoinnissa. Työntekijöitä on kannustettu olemaan yhteydessä työterveyshuoltoon ergonomia-asioissa ja työnkuormitukseen liittyvissä tilanteissa. Diakonia-ammattikorkeakoululla on työterveyshuollon asiantuntijoiden kanssa käytössä verkkotapaamiset. HR-asiantuntija kertoo Diakonia-ammattikorkeakoulussa olevan käytössä työhyvinvointisuunnitelma, jossa otetaan kantaa myös koronaviruksen aikaan liittyviin haasteisiin. Koronavirusaikana teemoina ovat muun muassa ergonomia, mielenterveyden tukeminen ja oman työn hallinta. HR-asiantuntija mainitsee, että työhyvinvoinnin tilaa on tutkittu pulssikävelyllä, jonka tulosten perusteella on pystytty hahmottamaan työhyvinvoinnin tilaa ja tarttumaan kuormittaviin tekijöihin. Pulsikävelystä nousi esille sähköpostiviestinnän kuormittavuus ja sen myötä periaatteita ja yhteisiä ohjeita on päivitetty.

Kysyimme myös, että minkälaisia ohjeistuksia Diakonia-ammattikorkeakoulussa Helsingin kampuksella on annettu opetushenkilöstölle koronavirukseen liittyen. HR-asiantuntija Eeva Hytösen (henkilökohtainen tiedonanto 9.2.2021) mukaan ”Opetushenkilöstöä koskevia ohjeistuksia on annettu eri aloihin liittyen sekä eri opintoihin liittyen. Opetuksen järjestämiseen liittyviä ohjeita ovat olleet mm. tenttipäivien ohjeet, simulaatioiden turvallisuusohjeistukset jne. Suojautumiseen on annettu ohjeita tilanteisiin riippuen. Koko henkilöstöä on ohjeistettu koronavirus-tartuntojen ja altistumisten ilmoittamiseen liittyen sekä siihen, miten reagoidaan, jos esimerkiksi jossain tilanteessa esimerkiksi opiskelijalla on lähiopetuksessa flunssaoireita. Opetukseen liittyvistä ohjeistuksista on vastannut koulutusjohtaja yhdessä valmiusryhmän kanssa.”

Tulevaisuuden näkymät ovat, että etätyöskentely lisääntyy ja on huomattu, että laadukasta työtä voi tehdä myös laajemmin etänä. Vastausten loppuun HR-asiantuntija Eeva Hytönen (henkilökohtainen tiedonanto 9.2.2021) kertoo, että ”Lopullinen etätyön määrä ja luonne jää vielä arvoitukseksi, mutta olemme varmasti matkalla joustavampaan ja kestävämpään suuntaan myös etätyön suhteen.”

7 TUTKIMUSMENETELMÄ, TAVOITTEET JA TOTEUTUS

Teimme laadullisen kyselytutkimuksen, joka sisältää puolistrukturoidun sähköisen lomakekyselyn Diakonia-ammattikorkeakoulun terveystieteen lehtoreille. Kyselyssä on ennalta määrätyt kysymykset ja kysymykset ovat kaikille vastaajille samat ja ne esitetään kaikille samassa järjestyksessä. Kysymykset ovat avoimia, eli niihin ei ole valmiiksi valittuja vastausvaihtoehtoja. (Puusa & Juuti, 2020.)

Lomakekysymysten avulla halusimme kartoittaa lehtoreiden kokemuksia korona-ajasta useasta eri näkökulmasta. Tarkoituksena oli saada kattava kokonaisuus lehtoreiden kokemuksista korona-ajasta. Halusimme saada tietoa työhyvinvoinnista eri näkökulmista, kuten kuormituksesta ja ergonomiasta sekä miten tukea on saatu työhyvinvointiin eri tahoilta. Korona-aika on ollut yleisesti haastavaa

aikaa monesta eri näkökulmasta. Halusimme saada tietoa, onko korona-ajasta seurannut jotain positiivisia. Tietotekniikalla on suuri merkitys etäopetukseen. Tietotekniset ongelmatilanteet vaikuttavat työn tekemiseen ja etäopetuksen laatuun. Halusimme saada tietoa, että onko tietoteknisiin ongelmatilanteisiin saatu ajantasaista apua. Valitsimme myös muutaman avoimen kysymyksen korona-ajan tuomista haasteista ja muutoksista. Opinnäytetyön tarkoituksena on saada tietoa lehtoreiden kehittämisideoista ja antaa niistä tietoa tulevaisuutta varten, jos poikkeustila jatkuu tai se tulisi uudestaan voimaan. Selvitimme myös, että, kuinka paljon lehtorit haluaisivat työskennellä etänä jatkossa.

Tutkimuskysymykset ovat;

1. Millaisia kokemuksia lehtoreilla on pandemia-ajan vaikutuksista työhönsä?
2. Millaisia muutoksia lehtorit ovat kokeneet työhyvinvoinnissa pandemia aikana?
3. Millaisia kehittämis ehdotuksia nousi esille, jos vastaavanlainen poikkeava aika tulisi uudestaan voimaan?

7.1 Tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyön tarkoituksena on saada lomakekyselyn tulokset Diakonia-ammattikorkeakoulun henkilöstön käyttöön. Tulokset antavat lisää tietoa lehtoreiden kokemuksista korona-ajalta sekä mahdollisista muutoksista ja kehittämisideoista, joita tulisi tehdä poikkeusajan jatkuessa tai tullessa uudestaan voimaan. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää Diakonia-ammattikorkeakoulun Helsingin kampuksen terveystieteiden lehtoreiden kokemuksia korona-ajasta ja sen vaikutuksesta työntekoon ja työhyvinvointiin. Selvitämme pandemia-ajan tuomia muutoksia työhön sekä millaisia kehittämisideoita lehtoreilla nousi esille. Haimme tutkimuslupaa Diakonia-ammattikorkeakoululta opinnäytetyön aiheellemme 27.10.2020 ja se myönnettiin 31.10.2020.

7.2 Tiedon keruu

Opinnäytetyössämme teimme sähköisenkyselyn Helsingin-kampuksen terveysterveysalan lehtoreille. Olimme lehtoreihin yhteydessä sähköpostitse, jonka kautta lähetimme kyselyn. Teimme yhteistyötä myös koulun vahtimestarin kanssa paperisten kyselyiden palautusta varten. Olimme vieneet vahtimestarille kansion, mihin vastauslomakkeen pystyi palauttamaan. Haastattelimme myös koulun HR-asiantuntijaa sähköpostitse kyselyllä, jonka avulla saimme tietoa muuttuneista opetusjärjestelyistä. Yhteistyökumppanillamme ei ollut vaatimuksia opinnäytetyön suhteen.

Tiedonkeruumenetelmänä käytimme kyselylomaketta. Valitsimme sähköisen kyselylomakkeen poikkeustilanteen vuoksi, jotta vältämme ylimääräisiä kontakteja korona-aikana. Lähetimme kyselylomakkeet sähköpostitse marraskuussa 2020. Vaihdoin kyselyn 10.1.2021 Office Formsin kautta tehtävään lomakekyselyyn, johon pystyi vastaamaan sähköisesti anonyymina. Tämän jälkeen saimme nopeasti vastauksia noin puolelta vastaajista. Aluksi vastausaika oli annettu vuoden 2020 loppuun asti, mutta totesimme, että vastausaika oli liian lyhyt, joten pidensimme vastausaikaa 24.1.2021 asti sekä lähetimme kaksi viikkoa ennen vastausajan päättymistä sähköpostitse muistutuksen lomakekyselyyn vastaamisesta.

7.3 Aineiston analysointi

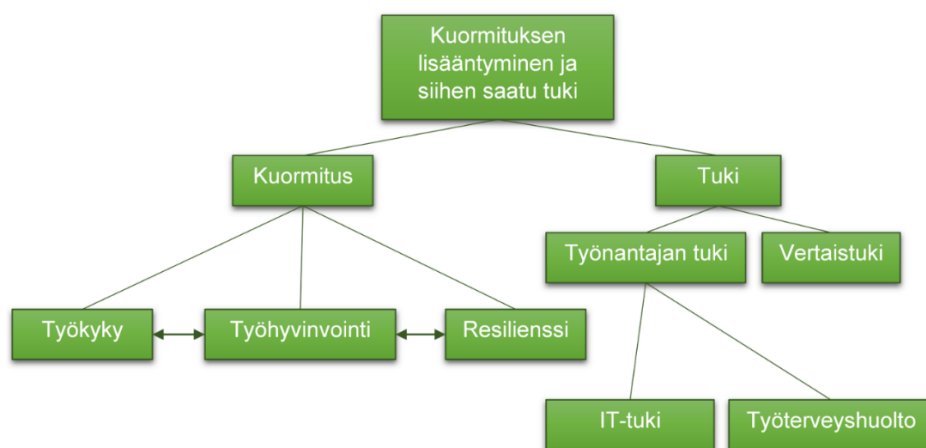
Analyysitekniikka on riippuvainen sekä tutkimustavoitteesta ja siitä millaiseksi aineiston kokonaisuus muodostuu. Laadullisen tutkimuksen analyysi vaiheessa koottu aineisto jaetaan aiheosiin, joista olemassa olevista aiheista kootaan uusi aihe ja järjestellään ne uudelleen haluamalla tavalla. Näiden pohjalta tehdään johtopäätöksiä, jotka esitetään raportissa tutkimuksen lopputulemina, jotka perustuvat tieteelliseen pohjaan. Lopullinen kokonaisuus on aina tutkimuskohdista. Analysointi on vaativaa ja vähiten ohjeistettua. Analyysin tavoitteena on luoda aineistosta hyvä kokonaisuus, jonka avulla saadaan perusteltu tulkinta, johtopäätöksiä tutkittavasta ilmiöstä sekä saada onnistuneita tulkinnoita. Tärkeää on

muistaa, että jokaiseen tapaukseen tulee perehtyä huolellisesti ja ne tulee käsitellä yksittäisenä kokonaisuutena. Sitä tulee kuitenkin tarkastella monesta eri näkökulmasta. Aineiston analysoiminen aloitetaan käymällä aineisto läpi useaan kertaan. Ensivaikutelma aineiston materiaalista muodostuu jo sitä purkaessa ja muistiinpanoja kirjoittaessa. Aineistoa tarkastellaan sekä erikseen, että kokonaisuuksina. Analysoinnissa tulee ottaa huomioon vastausten laatu ja sisältö sekä näkökulmien ja tulkintojen eroavaisuus. Kun sisältö alkaa hahmottua, niin aineisto jaetaan aiheosiin, joita aletaan tarkastelemaan yksityiskohtaisemmin. Aineiston hahmottamiseen auttaa sen luokittelu eri aihepiireihin. Aiheet voivat olla etukäteen suunniteltuja tai aineiston keruuvaiheessa tulleita. Analysoitu tutkimusaineisto tulee vielä tulkita ja selittää. (Puusa & Juuti, 2020.)

Opinnäytetyön lomakekyselyn vastausten analysoinnissa hyödynsimme teemoittelua. Analysointiin valitut teemat syntyivät lomakehaastattelukysymysten pohjalta. Esimerkiksi teema kaksi koostui kysymyksistä 3,4,6 ja 7. Teeman sisällön aihealueet muodostuivat kyselytutkimuksen vastauksista (kuvio 1.).

Teemat ovat;

1. koronaviruksen tuomat muutokset ja haasteet työhön
2. kuormituksen lisääntyminen ja siihen saatu tuki
3. ergonomia
4. poikkeustilan myönteiset vaikutukset työhön
5. ajatukset etätyöstä ja opetuksen järjestelyistä jatkossa.



Kuvio 1. Teeman muodostuminen

Vastaajia oli yhteensä 11 kappaletta. Lomakehaastattelujen vastausaineistoa saimme yhteensä 13 sivua Arial fontilla, koolla 12. Ensiksi tarkastelimme vastaukset kysymyskohtaisesti. Kysymyksiä lomahaastattelussa oli 11 kappaletta. Tämän jälkeen kävimme läpi jokaisen vastauksen ja sijoitimme ne eri teemojen alle. Koodasimme vastaajat numeroin 1–11. Nostimme esiin oleelliset asiat ja kokemukset, joita vastauksista ilmeni.

8 SÄHKÖISEN HAASTATTELUN VASTAUSTEN TULOKSET

Tässä luvussa kerrotaan sähköisestä lomakehaastattelusta saadut tulokset. Tulokset on jaettu viiden teeman mukaan. Luvussa on suoria sitaatteja vastauksista. Vastaajat ovat numeroin koodattuja ja vastaaja ilmenee numerona sulkujen sisällä suoran sitaatin perässä.

8.1 Koronan tuomat muutokset ja haasteet työhön

Lomakekyselyistä ilmeni yleinen kokemus siitä, että etäopetukseen siirryttiin todella nopealla aikataululla. ”Kaikki siirtyi kertarysäyksellä 13.3.2020 verkkoon ja kampus meni kiinni” (11). Etäopetukseen siirtyminen liian lyhyellä aikataululla koettiin haastavaksi ja useasta vastauksesta ilmeni, että tietoteknistä ja digipedagogista osaamista ei ollut riittävästi. Collaborate etäyhteys on ollut käytössä osittain jo ennen korona-aikaa, mutta 13.3.2020 alkaen siirryttiin 100 % verkkoon, jossa toteutettiin luentoja, tenttejä, simulaatioita, taitopajoja sekä erilaisia seminaareja. Vastaaja 8. nostaa esille, että osa opintojaksoista oli vaikeaa toteuttaa etäopetuksessa, kuten seminaaripäivät, simulaatiot ja taitopajat. Tilanne on ollut vaihteleva ja ohjeistukset ja rajoitukset ovat muuttuneet useaan kertaan korona-aikana. Esimerkiksi syksyllä 2020 taitopajat, simulaatiot ja lääkelaskutentit toteutettiin kampuksella läsnä olevassa opetuksessa ja kaikki muu opetus toteutettiin etänä Collaboraten välityksellä. Osa lehtoreista koki, että digipedagogiikkaan ei

ollut riittävää osaamista ja se on koettiin haasteena. "On aika korkea kynnyks pyytää apua esimerkiksi digipedagogiikkaan, kun avunpyyntö vaatii soiton tai viestin" (2).

Vastaaja 3. nostaa esille sen, kuinka keväällä 2020 oli haastavaa varmistaa laadukas opetus verkossa niin nopealla aikataululla. Epävarmuutta toi esimerkiksi verkossa opetettava oppiaine, jonka vaatimuksena oli 100 % läsnäolo. Lehtorit eivät voineet olla varmoja, onko opiskelija paikalla eikä ollut vain avannut linjaa. Hankalaa oli varmistua siitä, että opiskelija otti asian haltuun lisäämättä opiskelijan kuormaa. Keväällä 2020 jouduttiin pitämään lääkelaskutenttejä verkossa. Vastauksista ilmeni, että keväällä 2020 etänä tehtävät lääkelaskutentit aiheuttivat ristiriitaisia tunteita, koska opettajat eivät voineet olla varmoja, että tapahtuuko vilppiä. Ristiriitaisia tunteita heräsi sen vuoksi, että opettajat ovat nähneet niin paljon kokeissa huijaamista, mutta haluaisivat kuitenkin luottaa opiskelijoihin.

Yleisesti koettiin, että opetus oli haastavaa, sekä opiskelijoiden aktiivisuus luennoilla oli heikkoa ja opiskelijat olivat passiivisia. "Olo on kuin radiotoimittajalla ja, kun siihen ei ole tullut koulutusta hankittua. Opiskelijat ovat kovin usein kovin passiivisia eikä oikein tiedä onko siellä kuulolla ketään ja puhuuko sitä lainkaan ymmärrettävästi tai oikeita asioita" (11). Lehtorit nostivat esiin, että verkossa opettavien menetelmien tulisi olla aktivoivimpia.

Useampi lehtori nosti esille opetuksen epäonnistumisen pelon ja pohtivat, ymmärtääkö opiskelijat oikeasti luennoilla käytyjä asioita, koska vuorovaikutus lehtoreiden ja opiskelijoiden välillä on niin vähäistä. Huoleksi nostettiin, että korona-aika on lisännyt huomattavasti opiskelijoiden kuormitusta, joka aiheuttaa eettistä kuormaa opettajan työssä. Etenkin niiden opiskelijoiden pärjääminen, joilla on ollut muutoinkin haasteita opiskelussa. Haasteena oli myös isot ryhmät, luokkatilassa opiskelijat tulevat edes jollain lailla tutuiksi, mutta verkkoympäristössä opiskelijat jäävät helposti tuntemattomiksi, koska vuorovaikutusta oli niin vähän ja opiskelijat jäivät nimiksi ilman kasvoja. Tämä oli haasteellista harjoittelun ohjaamisen näkökulmasta, jos ei tunne opiskelijoita, joita ohjaa. Moni lehtori huomasi, että henkilökohtaisten kontaktien puute heikensi opiskelijoiden tuen tarpeen havaitsemista. Opetettavia asioita oli hankalampaa opettaa etänä, koska ei tiennyt

pysyykö opiskelijat mukana opetuksessa. Esiin nousi myös näkökulma, että etä-opetuksessa on mahdollista huomioida syrjään jääviä opiskelijoita joskus helpomminkin, kuin luokassa.

Etätyöskentely etäännyttää muista opettajista ja yleisesti verkossa opettaminen koettiin yksinäiseksi. Lehtorit kokivat, että vuorovaikutus oli vähentynyt tai muuttunut etäiseksi kollegoihin ja opiskelijoihin. Etätyö oli kuitenkin lisännyt itsenäistä toimintaa ja vastuullisuutta, mutta samalla lisännyt yksinäisyyden tunnetta. ”Etätyöskentely etäännyttää ja eristää. On ikävä niin opiskelijoita, kuin opettaja kollegoita” (6). Vastauksista ilmeni, että yhteisöllisyyden ja vertaistuen määrä on vähentynyt työn arjessa. Huolena esiintyi, että etätyöskentelyn aikana kampukselle ei pääse paikanpäälle, jonka vuoksi tutustuminen uusiin kollegoihin vähenee huomattavasti. Vastauksista nousi esille, että keväällä 2020 otettiin tavaksi järjestää Teams-sovelluksen kautta yhteisiä kahvihetkiä laajemmalla työporukalla, jotka yksi vastaajista kertoo kokeneen piristävinä.

8.2 Kuormituksen lisääntyminen ja siihen saatu tuki

Kaikilla vastanneista nousi esille, että työmäärä keväällä 2020 kasvoi äkillisesti ja kuormittavia tekijöitä oli useita. Työmäärän lisääntyminen näkyi esimerkiksi siinä, että kursseja piti siirtää verkkoon, opiskelijoiden harjoitteluita keskeytyi ja niitä piti järjestää uudelleen. Suunnittelutyölle ja opintojen valmistelulle ei oltu varattu tarpeeksi aikaa. ”Tutkintoon johtavan koulutuksen yksi opintojakso piti muuttaa lähiopetuksesta etäopetukseksi viikonlopun aikana ja informoida tästä opiskelijoita ja opetella collan käyttöä”. (2) Nämä vastaukset havainnollistavat, kuinka nopealla aikataululla opetus piti järjestää uudelleen ja siitä aiheutui kuormitusta opettajille. Collaboraten käyttö koettiin kuormittavaksi, koska sen käyttöä piti opettaa myös ulkopuolisille luennoitsijoille. Eri sovellusten, kuten Teams-sovellus piti opetella, joka myös lisäsi kuormitusta.

Opiskelijat olivat kuormittuneet pandemia-aikana, joka aiheutti lisäkuormitusta myös opettajille. Opettajat joutuivat tukemaan enemmän opiskelijoita ja heidän jaksamistaan. Heidän piti tiedottaa opiskelijoita opetuksessa tapahtuvista

muutoksista. Etäopetukseen siirtyminen vaikutti tehtävien antoon, koska tehtävien ohjeistukset annettiin etänä ja tehtäviä jouduttiin täydentämään useaan kertaan, koska opiskelijat eivät pyytäneet riittävästi ohjeistusta tehtävien tekemiseen. Keväällä 2020 harjoittelupaikkoja jouduttiin perumaan ja siirtämään syksyille 2020 ”Harjoittelupaikkojen uudelleen järjestely kuormitti keväällä valtavasti” (5).

Osa lehtoreiden hankkeista siirtyi syksyyn 2020, joka on lisännyt syksyn 2020 työtunteja huomattavasti. Yhden lehtorin vastauksesta ilmeni, että syksyn 2020 työtuntimääräksi oli suunniteltu enintään 800 tuntia, mutta työmäärä kasvoi hanketyön siirtymisen vuoksi eikä työmäärää voinut vähentää. Tämän vuoksi syksyn 2020 työtuntimäärä oli lopulta yli 1000 tuntia. Kevään 2020 aiheuttama kuormitus ei helpottanut syksyllä pitkien työpäivien vuoksi. ”Syksyllä sattui vielä olemaan päivä- ja iltaopetusta samoilla viikoilla, jolloin koneen ääressä opetusta saattoi olla 10 tuntia. Tämä on fyysisestikin kuormittavampaa kuin luokassa toimiminen” (2). Terveysalan lehtorit joutuivat myös miettimään korona-aikana, että tuleeko käsky valmiuslain mukaan siirtyä hoitoalan töihin.

Useampi lehtori nosti esille sen, että etätyöskentelyssä kuormittavana tekijänä on työn ja vapaa-ajan rajan hämärtyminen. ”Kotona niin sanottu rento oleilu voi tuntua oudolta ja olo osin syylliseltä, jos et hetkeen tee työasioita. Ei ole niin selkää rajaa vapaa-ajan ja työajan välillä” (1). Vastauksista ilmenee, että lehtorit ovat joutuneet käyttämään tietokonetta, kuten vastaamaan sähköposteihin useasti iltamyöhään saakka, vaikka opetusta ei olisikaan. Sosiaaliset kontaktit ovat olleet vähäisiä, joka oli iso osa työtä ennen koronaa. Lehtorit eivät ole tavanneet toisiinsa työpäivien aikana, kuten ennen koronaa.

Vastaajista osa koki saaneensa riittävästi tukea työnantajalta ja osa koki, ettei ole saanut riittävästi tukea. Työnantaja oli tiedottanut ja antanut ohjeistuksia säännöllisesti. ”Henkilöstölle on pidetty säännöllisesti koronatilanteeseen liittyvä tiedotustilaisuus 1 x viikko ja lähiesimies on myös aktiivisesti tiedottanut asioista sähköpostitse. Myös meidän intranetissämme on hyvin saatavilla tietoa koottuna yhteen paikkaan” (3). Lähiesimies tarjosi mahdollisuuden viikoittaisiin keskusteluihin akuuteissa asioissa ja tarjosi apua epäselvien asioiden ratkaisemisiin sekä

työnantaja järjesti yhteisiä e-kahveja lehtoreille. Vastauksissa nousi esille, että koronavalmiusryhmän ja johdon antama ohjeistus oli hyvää.

Muutama vastaaja nosti esille, että olisi kaivannut enemmän tukea työnantajalta. "Työnantaja on pyrkinyt tukemaan korona-aikana. Valitettavasti tämä ei ole toutunut niin, että työmäärän lisääntyessä työaika olisi lisääntynyt samassa suhteessa" (4). Lehtorit olivat kokeneet saaneensa koulutusta ja vinkkejä etäopetuksen pitämiseen sekä työnantaja järjesti digipedagogiikkaan liittyvää tukea ja koulutusta. "HR on informoinut työterveyshuollon mahdollisuuksista tukea ns kriisin aikana työssä, samoin on kerrottu siitä, että vakuutusturvaa on laajennettu koskemaan lisääntynyttä etätyötä" (2). Vastauksista ilmeni, että työterveyshuolto ei ollut aktiivisesti yhteydessä etätyöskentelyyn liittyen. Työterveyshuolto oli ilmoittanut, että palvelut ovat saatavilla normaalisti, vaikka työskennellään etänä. Suurin osa vastaajista ei ollut käyttänyt työterveyshuollon palveluita korona-aikana. Tietoteknistä tukea vastaajat kokivat saavansa vaihtelevasti. "IT numero ei vastaa. Sähköpostilla apua tullut, mutta ei aina akuuteissa tilanteissa. Muuten kyllä" (10). Suurin osa vastanneista olivat tyytyväisiä käytössä olevaan IT-tukeen. "Kyllä apua on saanut hyvin ja nopeasti" (6).

8.3 Ergonomia

Kokemukset jakaantuivat työtiloista ja -välineistä, koska ne kenellä oli kotona jo valmiiksi mahdollisuus työskennellä erillisessä työhuoneessa, kokivat etätyöskentelyn helpommaksi. Ne kenellä ei ollut mahdollisuutta työskennellä erillisessä työhuoneessa, kokivat työtilat ja -välineet huonommiksi. "Teen töitä liian korkealla pöydällä ja opetan kylpyhuoneessa, eli ei ole riittävät tilat eikä välineet. Ei edes näyttöä" (10). Niillä kenellä ei ollut työhuonetta, oli ongelmaksi muodostunut esimerkiksi, kun lapset olivat etäkoulussa, piti luentojen ajaksi kehittää erikoisjärjestelyjä, jotta opetus onnistuisi. Työnantajalta sai kotiin kannettavan tietokoneen, puhelimen ja siihen nettiliittymän sekä ylimääräisen näytön sai hakea lainaan kampukselta. Työntekijöiden tuli hankkia itse tarvitsemansa loput työvälineet kotiin. Osa hankki itse esimerkiksi sähkösäätöisen työpöydän ja hyvän työtuolin. "Ihmettelen, miksei työnantajat tule vastaan, kun työntekijät joutuvat nyt

kustantamaan kaiken etätöön mahdollistumiseksi” (11). Osa lehtoreista kokivat, ettei heillä ole tarvittavia työvälineitä, mutta vastauksista ei selviä täysin miksi näin on. Ergonomia koettiin yleisesti haasteelliseksi etätyöskentelyssä, osa kuitenkin pyrki vaikuttamaan siihen esimerkiksi vaihtelemalla työskentelyasentoja sekä työpistettä työpäivän aikana ja tauottamalla työtään. Vastauksista ilmeni, että lehtorit ovat itse pyrkineet vaikuttamaan ergonomiaan. ”Vahvuutenani on, että minulla on useampi työskentelypaikka kotona, joita käytän vaihdellen niin kuormitus tasaantuu” (11). Huonosta ergonomiasta nousi esiin esimerkiksi hartioiden jumiutumista.

8.4 Poikkeustilan myönteiset vaikutukset työhön

Kaikki vastaajat löysivät etätyöskentelystä jotain positiivista vaikutusta työhön. Useat nostivat esiin työmatkan jäämisen pois, jossa säästyivät työmatkakuluja. Monet kokivat myös pystyvänsä työskentelemään tehokkaammin ja osa koki työrauhan olevan parempi kuin yhteistyöskentelytilassa kampuksella. Etätyöskentely koettiin myös rennompana, kotona pystyi työskentelemään esimerkiksi rennommissa vaatteissa ja pystyi nukkumaan pidempään, koska työmatkaan ei kulunut aikaa. Huomattiin myös, että osa opetuksesta ja kokouksista toimi hyvin etätoteutuksena ja toivottiin että näitä jatkettaisiin jatkossakin etänä. Moni vastaaja koki myös, että oli oppinut uusia pedagogisia menetelmiä opettaa verkossa, sekä tekniset taidot ovat kehittyneet. Yksi lehtoreista mainitsi, että palaute opiskelijoilta on ollut hyvää ja kannustavaa. MoodleRooms nimen muuttui tammikuussa 2021 Diakleksi. ”Työskentelyn tehokkuuden lisääntyminen, uusien pedagogisten menetelmien oppiminen. ME-hengen lisääntyminen” (7).

8.5 Ajatukset etätyöstä ja opetuksen järjestelyistä jatkossa

Kehittämisideoina nousi esille esimerkiksi, että opettajat voisivat jatkossa luennoilla tehdä parityötä, jossa toinen opettajista seuraa keskusteluchattia ja toinen huolehtii luennon pitämisestä. Vastauksista ilmeni, että jatkossa myös opiskelijoiden toiveet tulisi huomioida, mikä etäopetuksessa on onnistunut ja mitä

kehitettävää siinä on. “Ehkä pitäisi löytää luovempia ratkaisuja opetuksen toteutukseen. Pohtia keinoja, miten aktivoida opiskelijat linjoilla ja miten yhteisöllisyyttä ja jakamista saataisiin aikaan verkossa” (6). Vastauksista ilmeni, että opiskelijoiden ryhmäytyminen on ollut vaikeaa. Kehittämisen kohteeksi nousi, että ohjeistusten tulisi olla kattavampia ja tulisi miettiä niiden toimivuutta eli esimerkiksi, miten paperityöt hoituisivat jatkossa, jos kampukset ovat kiinni. Myös lukujärjestelyn suunnitteluun kaivattiin huomioitavaa, koska etätyö ja etäopiskelu kuormittivat eri tavalla, jonka vuoksi liian pitkiä luentoja ei pitäisi suunnitella. “Verkko-opetus ei myöskään ole vähemmällä resurssilla toteutettavaa, vaan se vaatii opettajalta yhtä paljon valmistautumista ja työtä, kuin lähiopetus luokassakin” (3). Diak oli lehtoreiden mukaan mahdollistanut etätyöskentelyn jo aikaisemmin ja osa teki ennen korona-aikaa osittaista etätyötä. Vastanneista kaikki haluaisivat jatkaa osittaista etätyötä, mutta ei niin suurissa määrin mitä korona-aikana.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Jatkossa lehtoreiden digipedagogisia taitoja tulisi kehittää, jotta opetus olisi sujuvaa lehtoreille sekä opiskelijoille. Ehdotuksena tuli ilmi, että collaborateluennolla olisi hyvä olla paikalla kaksi lehtoria, joista toinen seuraa keskusteluchattia ja toinen huolehtii luennon pitämisestä. Lehtoreiden parityöskentelyssä he saisivat tukea toisistaan ja olisivat enemmän vuorovaikutuksessa toisiinsa, joka voi vähentää yksinäisyyden tunteen kokemista. Opettajan näkökulmasta etäopetus tekee opiskelijoista passiivisempia. Luentoja tulisi rakentaa aktiivisemmiksi opiskelijoille. Opetuksen laatu kärsi osittain, koska kaikki kurssit eivät soveltuneet verkossa opetettaviksi. Työnantaja mahdollisti etäopetuksen tietoteknillisesti, mutta fyysisen ergonomian toteuttamiseen ei oltu toistaiseksi annettu riittävää tukea kyselyn ajankohtana. Työnantajan tiedoksianto koronaan liittyvissä käytännöissä oli tehokasta ja selkeää. Opiskelijoiden ryhmäytymistä tulisi tukea ja kehittää. Lehtoreiden digipedagogisia taitoja tulisi kehittää, jotta etäopetus ja -työskentely olisi sujuvampaa.

10 POHDINTA

Yksi lehtoreista lähetti meille pyynnön mahdollisuudesta nimettömään sähköiseen vastausmahdollisuuteen. Aiemmin meillä oli vastausvaihtoehtoina sähköposti vastaus tai anonyymi vastaus, jolloin lehtorin olisi pitänyt tulostaa kysely paperiversiona ja toimittaa se kampuksen vahtimestarille, johon olimme vieneet kansion haastattelun vastauksia varten. Vaihdoin kyselyn Office Formin kautta tehtävään lomakekyselyyn. Totesimme, että meidän olisi kannattanut jo aluksi tehdä sähköinen anonyymi lomakekysely, joka olisi mahdollisesti nopeuttanut vastausten saantia ja se olisi ollut helpompi tapa myös suurimmaksi osaksi etätöitä tekeville vastaajille. Alkuperäinen vastausaika oli 31.12.2020 saakka, mutta huomattuamme, että vastauksia ei ollut tullut tarpeeksi, joten lisäsimme vastausaikaa 24.1.2021 saakka. Huomioimme, että tällä aikavälillä oli myös lehtoreiden vapaajakso, jonka vuoksi vastausaikaa oli pidennettävä. Saimme 11 lehtorilta vastaukset lomakekyselyyn. Aluksi toivoimme useammalta lehtorilta vastauksia, mutta aineistoa analysoidessa totesimme, että aineistoa oli kattavasti jo 11 vastauksella, sillä osa vastaajista oli vastannut kysymyksiin laajasti.

Opinnäytetyön alkuvaiheessa meidän tarkoituksenamme oli saada mahdollisimman laaja ja kattava materiaali. Opinnäytetyötä tehdessämme ymmärsimme, kuinka paljon työssä tulee olla teoretietoa eri aiheista, jos kysely pohjautuu laajasti eri aiheisiin. Totesimme, että kyselyssä olisi ollut järkevämpää tehdä tarkempi raja-
aus aiheisiin, jotta olisimme voineet keskittyä muutama-
an teoriakok-
onaisuuteen sen sijaan, kun kirjoittaa useasta eri käsitteestä.

Salmela-Aron vuonna 2021 tekemässä tutkimuksesta selvisi, että opettajat koki-
vat enemmän uupumusta korona-aikana kuin muina vuosina. Sama tulos näkyy
myös meidän tutkimuksessa, sillä etätöskentelyyn ja –opetukseen siirtyminen
nopealla aikataululla koettiin haastavaksi sekä kuormittavaksi. Kampus meni
kiinni 13.3.2020, jonka vuoksi ei ollut vaihtoehtoja kuin siirtyä lähes 100 % etä-
töskentelyyn ja tämä aiheutti lehtoreille paljon kuormitusta, koska he joutuivat
suunnitella paljon luentoja ja kurssimateriaalia uudestaan nopeasti muuttuneen
tilanteen vuoksi. Etäopetus on melko uusi opetuksen muoto ja siitä ei vielä löydy

paljon materiaalia ja teorian tietoa. Etäopetukseen siirtymiseen ei ollut varattu riittävästi aikaa eikä siihen ollut vielä tarpeeksi työkaluja. Vastauksista ilmeni, että opettajat ovat saaneet tukea ja koulutusta digipedagogiikkaan sekä etäopetuksen järjestämiseen verkossa. Siitä oli apua kurssien suunnittelussa ja opetuksen toteuttamisessa.

Opetus itsessään oli haastavaa, mutta toisena haasteena oli opiskelijoiden passiivisuus verkossa tapahtuvilla luennoilla. Verkossa tapahtuvan opetuksen tulisi olla opiskelijoita aktivoivampaa. Verkko-opintojen suunnittelu vie lehtoreilta enemmän aikaa kuin lähiopetuksen suunnittelu, kun tavoitteena on, että kurssi on onnistunut. Opintojaksoja jouduttiin muuttamaan nopeasti, jonka vuoksi kurssien laatu kärsii ja opiskelijoiden passiivisuus kasvaa. Lehtorin ja opiskelijoiden vuorovaikutus kärsii verkossa tapahtuvalla opetuksella, koska kommunikointi tapahtuu usein vain äänen välityksellä. Tulevaisuudessa opetusta suunnitellessa olisi hyvä ottaa huomioon enemmän opiskelijoiden toiveita ja huomioita luentojen sekä kurssien järjestämisestä. Tuloksista ilmeni, että opiskelijoiden ryhmäytyminen oli vaikeaa etäopetuksen vuoksi, koska opiskelijat eivät tavanneet toisiaan koululla eivätkä päässeet tutustumaan yhtä hyvin, kuin lähiopetuksessa. Pohdimme, että opiskelijat ovat passiivisempia etäluennoilla, jos he eivät tunne toisiaan. Tämä vaikuttaa myös lehtorin työhön, jos opiskelijat eivät kommunikoi ja tuo näkemyksiä ja havaintojaan esiin luentojen aikana. Tällä olisi mahdollisesti vaikutusta myös siihen, että opiskelijat olisivat aktiivisempia etäluennoilla. Vastauksista ilmeni, että opettajat kokivat eristyneisyyttä ja yksinäisyyttä, joka on tärkeää huomioida. Yksinäisyys voi johtaa masennukseen ja kokemusten jakaminen lieventää ahdistusta, poistaa pelkoa ja lisää ymmärrystä muuttuviin tilanteisiin. Pohdimme, että ovatko tukitoimet olleet riittäviä korona-aikana. Yhteisten e-kahvien ja yhteisten kokousten merkitys kasvaa, kun työskentelee suurimman osan ajasta itsenäisesti etätyössä kotonaan.

Lomakekyselyiden vastauksista saimme käsityksen, että suuresta äkillisestä kuormituksesta huolimatta lehtorit ovat selviytyneet ja suoriutuneet työtehtävistään poikkeustilanteen aikana. Lehtoreiden voimavarojen on pitänyt riittää myös opiskelijoiden tukemiseen poikkeuksellisena korona-aikana.

Keväällä 2020 koronavirus aiheutti harjoittelupaikkojen ja hankkeiden siirtymistä syksylle 2020, joka kuormitti syksyllä 2020 lehtoreita kaiken muun suunnitellun työn lisäksi. Tilanteen helpottuminen syksyllä 2020 ei vähentänyt työmäärää, vaan keväältä 2020 rästissä olleet harjoittelupaikkojen hankinnat ja hankkeet lisäsivät työmäärää syksyllä 2020.

Etätyöskentelyssä työn ja vapaa-ajan rajan hämärtyminen koettiin haasteeksi ja osa vastaajista koki huonoa omaa tuntoa, jos oleili kotona eikä tehnyt töitä. Etätyöskentely kotona johtaa myös usein pidempiin työpäiviin. Tämä on yleinen ilmiö etätyöskentelyssä ja se on nostettu esille esimerkiksi yhdysvaltalaisessa tutkimuksessa, joka käsittelee etätöön tekoa. Pohdimme, että saisivatko lehtorit tukea etätyöskentelyyn tutkimuksessa mainituista ohjeista, kuten työajan selkeä määrittely, erillisen työpisteen järjestäminen kotiin ja olemalla aktiivinen harrastuksissaan. Työpisteen järjestäminen kotiin voi olla haastavaa, koska kaikilla ei ole kotona välttämättä ylimääräistä tilaa erilliselle työpisteelle. Tällä voi olla vaikutusta kokemukseen siitä, että kotona ei ole riittävästi tarvittavia työvälineitä. Vastauksia analysoidessa huomasimme, että vastaajilla oli paljon tietoa ja taitoa työhyvinvoinnista sekä keinoista hyvinvoinnin tukemiseen. Vastaajat ovat terveysalan lehtoreita, jolla on luultavasti vaikutusta tiedon määrään ja keinoihin työhyvinvoinnin tukemisessa.

Ergonomia koettiin hyväksi, jos käytettävissä oli erillinen työhuone, mutta jos työhuonetta ei ollut käytössä, niin hyvä ergonomia ei toteutunut. Mäkikankaan tutkimuksessa ilmeni, että kodin toimivuuden edistämällä on merkitystä etätyöskentelyn toimivuuteen. Vastaajista kaikilla kodin toimivuuden kehittäminen ei onnistunut työtilojen puuttumisen vuoksi. Työhuoneen tai työpisteen järjestäminen oli etätöitä tekevän vastuulla. Työnantaja ei ole järjestänyt esimerkiksi sähköpöytää tai hyvää työtuolia etätöitä tekeville kotiin. Ergonomiaan tulee siinä tilanteessa kiinnittää erityistä huomiota, jos etätö jatkuu pidemmän aikaa. Oikein toteutettuna ergonomialla pystytään parantamaan ihmisen terveyttä ja hyvinvointia. Liiallinen fyysinen kuormitus aiheuttaa työnlaadun heikkoutta ja altistaa tuki- ja liikuntaelinsairauksille. Etenkin istumatyössä kuormitusta tulee niska- ja hartiasuudulle. Vastauksista ilmeni, että lehtorit ovat joutuneet hankkimaan omakustanteisesti työvälineitä ergonomian tukemiseen. Vastauksista ei suoraan ilmennyt, että

mistä johtui, ettei kaikilla ollut tasavertaisesti työvälineitä kotonaan. Tutkimuksesamme ei selvinnyt, onko tilanne parantunut kevään 2021 aikana, kun etätyötilanne on jatkunut jo vuoden verran. Vastauksista kuitenkin selviää, että työnantajalta toivottiin enemmän tukea etätyöskentelyyn ja fyysiseen ergonomiaan. Työnantajan tuki on kuitenkin koettu pääosin hyväksi ja työnantaja on järjestänyt viikoittain palavereja sekä e-kahveja henkilöstölle. Lehtorit ovat saaneet työnantajalta ohjeistuksia ja tiedotusta muuttuvasta tilanteesta säännöllisesti. Samoja yhtäläisyyksiä näkyi Vaasan yliopiston teettämässä tutkimuksessa missä ammatikorkeakoulun opettajat olivat tyytyväisiä organisaationsa toimintaan.

Haastavasta tilanteesta huolimatta kaikki lehtorit ovat löytäneet poikkeustilanteesta jotain positiivista. Esimerkiksi etäopetukseen siirryttäessä on huomattu, että osa kursseista toimii hyvin etäopetuksessa ja sitä pohditaan, että voisiko ne toteuttaa myös jatkossa etänä, vaikka koronavirustilanne olisikin ohi. Lehtorit ovat huomanneet, kuinka tärkeää on yhteisöllisyys ja vuorovaikutus lehtoreiden kesken. Etätyöskentelyn hyvinä puolina nousi esille se, että työskentely voi olla rennompaa kotona ja työmatkoihin käytettävän ajan on voinut hyödyntää johonkin muuhun. Lehtoreiden tietotekniset taidot ovat kehittyneet koronaviruksen aikana ja jatkossa etätyöskentelyn toteutus voi olla helpompaa, kun sitä on toteutettu poikkeustilanteesta johtuen jo lähes 100 % ja pitkän ajanjakson. Kaikki kyselyyn vastanneista olisivat kiinnostuneita jatkamaan etätyötä myös jatkossa, mutta ei niin paljon kuin korona-aikana. Lehtorit kaipaavat myös lähiopetusta ja kommunikointia muiden kollegoiden ja opiskelijoiden kesken.

10.1 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkittua materiaalia löytyy niukasti, minkä vuoksi tämä tuo haasteita löytää monipuolista lähdemateriaalia. Koronaviruksen kirjallisuus on puutteellista ja joudumme käyttämään paljon internetlähteitä. Aiheesta saadaan jatkuvasti uutta tietoa, jonka vuoksi teoriatieto muuttuu opinnäytetyön edetessä. Etäopetus ja digipedagogiikka ovat tällä hetkellä hyvin ajankohtaisia aiheita, mutta niistä ei löydy paljon tutkimustietoa. Opinnäytetyöprosessin aikana kirjastoissa on ollut

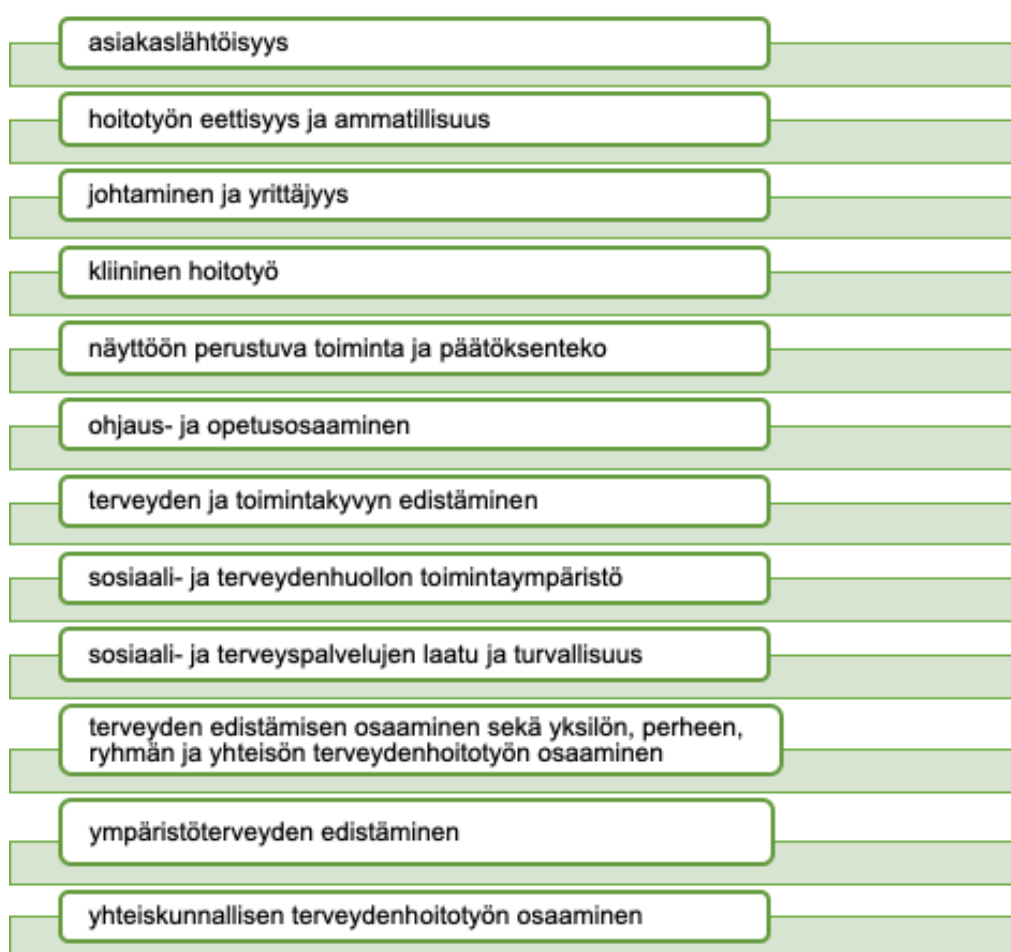
poikkeavat aukioloajat sekä osan ajasta kirjastot ovat olleet kokonaan kiinni. Tämä on vaikeuttanut kirjallisen materiaalin hankkimista.

Olemme teettäneet terveysalan lehtoreille sähköisen lomakekyselyn, jossa on kysymyksiä koskien heidän kokemuksistaan koronaviruksen ajan vaikutuksesta opetukseen sekä muutoksista etäopetukseen ja etätyöhön siirryttäessä. Kyselylomakkeiden palautuksessa olemme ottaneet huomioon eettisyyden. Jos kyselyyn haluaa vastata nimettömänä, niin tämä on mahdollista palauttamalla vastauslomake koulumme vahtimestarille, johon olemme vieneet kansion lomakkeita varten. Yksi lehtoreista esitti toiveen sähköisestä anonyymista vastaus mahdollisuudesta. Mikäli vastauslomakkeen haluaa palauttaa nimettömänä, tulisi mennä kampukselle ja etäopetuksen vuoksi kaikki lehtorit eivät käy kampuksella koronaviruksen aikana. Palautteen vuoksi tutkimme asiaa ja teimme sähköisen anonyymin kyselylomakkeen, jonka lähetimme sähköpostissa lehtoreille. Näin mahdollistuu kyselyyn vastaaminen anonyyminä ja sähköisesti. Tutkija ja tutkimuskohde ovat keskenään vuorovaikutuksessa, tutkijan tulee kuitenkin muistaa oma subjektiivisuus tutkimusta tehdessä, jotta tutkimus on luotettava. Tutkimuksen tuloksia analysoidessa tulee olla subjektiivinen, varsinkin jos kyseessä on organisaatio, tulee subjektiivisuus näkyä niin ettei loukkaa jotain tiettyä organisaation ryhmää. Eettisyys tulee huomioida koko tutkimuksen ajan ja kaikissa tutkimuksen eri vaiheissa. (Puusa & Juuti, 2020.) Analysoidessamme kyselyn vastauksia toimimme subjektiivisesti ja tuomme ilmenneet asiat esille sensitiivisesti. Eettisyys ilmenee sillä, että käsiteltyämme kerätyn aineiston hävitämme sen asianmukaisin tavoin. Analysoinnissa emme tuo ilmi tekijöitä tai lehtoreiden opetusaineita. Olemme sopineet, että meistä vain yksi kerää haastatteluaineiston. Tämä vähentää riskiä siihen, että joku kysymyslomakkeista häviää tai kaikkia ei tulisi analysoida.

10.2 Ammatillisen kasvun pohdinta

Terveydenhoitajan osaaminen on laaja-alaista. Terveydenhoitajan kompetensseja on 13 kappaletta, joita olemme käyneet läpi koulutuksemme aikana. Terveydenhoitajan työ painottuu sairauksien ennaltaehkäisyyn ja terveyden

ylläpitämiseen. Prosessin aikana kehityimme ryhmän ja yhteisön terveydenhoitotyön edistämisessä, sillä työmme antaa työkaluja yhteisön työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Koronavirus on vaikuttanut yhteiskunnallisesti erilaisin rajoittein ja säädöksiin. Opimme, että työtämme määrää erilaiset säädökset sekä velvoitteet ja toimintamme perustuu niihin. Opinnäytetyöprosessissa huomasimme ennaltaehkäisyyn tärkeyden. Osalle lehtoreista oli alkanut muodostumaan oireita huonosta fyysisestä ergonomiasta, joka voi pahimmillaan johtaa tuki- ja liikuntaelinsairauksiin.



Kuvio 2. Terveystenhoitajan kompetenssit

Opinnäytetyöprosessissamme on ollut haasteita. Ensimmäisen yhteistyökumppanin kanssa yhteistyö ei toiminut, jonka vuoksi hankimme uuden aiheen ja yhteistyökumppanin. Keskustelimme opinnäytetyö ryhmän kanssa eri aihevaihtoehtoja ja keksimme olla yhteydessä opinto-ohjaajaan sekä lukuvuosisvastaavaan.

Korona aiheena kiinnosti, koska olemme kaikki työskennelleet pääkaupunkiseudulla paikoissa, jossa koronapandemialla on ollut vaikutusta. Yksi meistä on työskennellyt vuonna 2020 keväällä ja kesällä korona vuodeosastolla erikoissairanhoidossa sekä ottanut pcr-näytteitä. Toinen meistä työskenteli tartunnanjäilytyksessä ja kolmas meistä työskenteli kotihoidossa. Olemme olleet kevästä 2020 pääsääntöisesti etäopetuksessa ja pitkään jatkunut etäopetus on ollut ajoittain kuormittavaa. Halusimme opinnäytetyön avulla selvittää miten lehtorit ovat jaksaneet poikkeusaikana.

Heti kun aihe ja yhteistyökumppani oli varmistunut, lähetimme tutkimuslupahakemuksen Diakonia-ammattikorkeakoulun tutkimuslupahakemusten käsittelijälle. Saimme tutkimusluvut nopeasti ja yllätyimme siitä, kuinka nopealla aikataululla saimme ne. Ymmärsimme, että voimme aloittaa opinnäytetyön tekemisen ja aloitimme sen heti kiireellisen aikataulun vuoksi. Teimme kyselylomakkeen ja lähetimme sen sähköisesti terveysalan lehtoreille. Ideapaperia esittäessämme ymmärsimme, että lähetimme sähköiset kyselylomakkeet liian aikaisin ja ilman niiden hyväksymistä ennen lähetystä. Ideapaperi hyväksyttiin, jonka jälkeen etenimme opinnäytetyön suunnitelma vaiheeseen.

Tutkimustietoa ei uuden tilanteen vuoksi ollut paljon saatavilla. Pandemia-aika on uusi tilanne kaikille, jonka vuoksi sopeutuminen uuteen tilanteeseen voi olla haastavaa sekä koronan tuomat linjaukset muuttuvat. Opinnäytetyömme aikana suositukset, rajoitteet ja koulujen toimintatavat muuttuivat, mikä toi oman haasteen tutkimusmateriaalin keräämiseen.

Koko opinnäytetyöprosessi on opettanut meille siitä, että prosessi on pitkä ja monivaiheinen. Huomasimme, kuinka tärkeää on edetä ohjeiden mukaisesti ja oikeassa järjestyksessä, jotta seuraavan vaiheen työstäminen sujuu suunnitellusti ja oikeaoppisesti. Opinnäytetyötä tehdessämme opimme, kuinka paljon se vaatii työstämistä sekä aikaa kaiken muun opiskelun ja työharjoitteluiden ohella. Tämän prosessin aikana olemme myös oppineet sen, että kaikki ei mene aina suunnitellun mukaan ja suunnitelmaa muutetaan prosessin aikana tilanteen mukaan. Jos tekisimme tämän työn uudestaan alusta, rajaisimme kysymysten aihepiiriä tarkemmin. Muotoilisimme myös kysymykset tarkemmin, esimerkiksi

kysymys 6. “Miten etätyöskentely on otettu huomioon työterveyshuollossa?” Uudestaan muotoiltuna kysyisimme “Oletko saanut työterveyshuollosta neuvoja etätyön tekemiseen, ergonomiaan ja työssä jaksamiseen tai muuta apua?”. Positiivinen voimavara tämän prosessin aikana on ollut hyvä opinnäytetyöryhmä, josta jokainen meistä on saanut voimavaroja viedä opinnäytetyötä eteenpäin koko prosessin ajan. Tavoitteen ollessa sama, etenimme idean keksittyä ja tutkimusluvan saatuamme suunnitelman mukaan.

LÄHTEET

- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-a). *Diak*. Saatavilla
8.1.2021 <https://www.diak.fi/diak/#859b1ec1>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-b). *Organisaatio*. Saatavilla
8.1.2021 <https://www.diak.fi/diak/organisaatio/#859b1ec1>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-c). *Helsingin kampus*. Saatavilla
8.1.2021 <https://www.diak.fi/diak/organisaatio/kampukset/helsinki/#859b1ec1>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-d). *Terveystenhoitaja (AMK) -koulutuksesta valmistuneen osaamisvaatimukset eli kompetenssit*. Saatavilla
19.4.2021 <https://www.diak.fi/opiskelu/opiskelijan-polku/opintojen-suorittaminen/arviointi/osaamisvaatimukset-terveystenhoitaja-amk/#5b4229ca>
- Eduskunta. (26.2.2021). *Valmiuslain käyttöönottoaminen korona-aikana*. Saatavilla
28.2.2021 https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/kirjasto/aineistot/kotimainen_oikeus/LATI/Sivut/valmiuslain-kayttoonottaminen-koronavirustilanteessa.aspx
- Helsingin yliopisto. (23.3.2020.) *Mitä resilienssi on*. Saatavilla
16.2.2021 <https://www.helsinki.fi/fi/uutiset/koulutus-kasvatus-ja-oppiminen/mita-resilienssi-on>
- Hus. (i.a.). *Alueellinen koronaviruspandemiatilanne ja suositukset*. Saatavilla
12.1.2021 <https://www.hus.fi/ajankohtaista/koronavirus-covid-19/alueellinen-koronavirusepidemiatilanne-ja-suositukset>
- Juuti, P. (2016). Johtamisen kehittäminen. PS-kustannus.
- Kennedy, S. (2017). Designing and teaching online courses in nursing. Springer Publishing Company, LLC.
- Kotila, H., & Mäki, K. (2012). Ammattikorkeakoulupedagogiikka 2. L 1383/2001. *Työterveyshuoltolaki* 21.12.2001/1383. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>
- L 932/2014. *Ammattikorkeakoululaki* 14.11.2014/932. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140932>

- L1227/2016. *Tartuntatautilaki* 21.12.2016/1227. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20161227>
- L1552/2011. *Valmiuslaki* 29.12.2011/1552. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20111552#O2L17P121>
- Linnamäki, E. (2006). *Historian influenssapandemiat*. Saatavilla 9.1.2021 <https://www.duodecimlehti.fi/duo95933>
- Lipponen, K. (2020). *Resilienssi arjessa*. Kustannus oy Duodecim.
- Marstio, T. (2020). *Verkko-opinnon muotoilu Käsikirja*. Laurea-ammattikorkeakoulu <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/333810/Laurea%20Julkaisut%20134.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Mehiläinen. (i.a.). *Mitä yksinäisyys on*. Saatavilla 16.2.2021 <https://www.mehilainen.fi/mielenterveys/yksinaisyys>
- Mielenterveyden keskusliitto. (i.a.). *Eroon yksinäisyydestä*. Saatavilla 16.2.2021 <https://www.mtkl.fi/mika-askarruttaa/yksinaisyys/>
- Mielenterveystalo. (i.a.). *Vertaistuki*. Saatavilla 16.2.2021 <https://www.mielenterveystalo.fi/aikuiset/itsehoito-ja-oppaat/oppaat/psykoosi/Pages/vertaistuki.aspx>
- Muistiliitto. (23.2.2017). *Hyvä työ aivoille*. Saatavilla 3.3.2021 <https://www.muistiliitto.fi/fi/aivot-ja-muisti/aivoterveys/hyva-tyo-aivoille>
- Mäkikangas, A., Juutinen, S., Oksanen, A., & Melin, H. (2020), Etätyön ja työmun muutokset kevään 2020 koronakriisin aikana korkeakouluhenkilöstöllä, *Psykologia*, 55(6), 408-425
- Mönkkönen, L. (2017). *Terveysalan opettajien työhyvinvointi - työyhteisönäkökulma*. [Pro gradu -tutkielma, Itä-Suomen yliopisto]. https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/18977/urn_nbn_fi_uef-20180013.pdf
- Niemi, H., & Multisilta, J. (2014). *Rajaton luokkahuone*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Oaj. (i.a.-a). *Korkea-asteen koulutus*. Saatavilla 28.2.2021 <https://www.oaj.fi/politiikassa/suomalainen-kasvatus-ja-koulutusjarjestelma/korkea-asteen-koulutus/>
- Oaj. (i.a.-b). *Ammattikorkeakoulun opettajan työaika*. Saatavilla 28.2.2021 <https://www.oaj.fi/tyoelamaopas/tyoaika/ammattikorkeakoulut/>

- OAJ. (i.a.-c). *Työterveyshuolto ja varhainen tuki. Saatavilla*
28.2.2021 <https://www.oaj.fi/tyoelamaopas/tyohyvinvointi/tyoterveyshuolto-ja-varhainen-tuki/>
- OAJ. (i.a.-d). Työnkuormitus. Saatavilla 22.3.2021. <https://www.oaj.fi/tyoelamaopas/tyohyvinvointi/tyokuormitus/>
- Paul, G. (2020). *Etätyökirja*. Kustannusosakeyhtiö & CO.
- Petersson, P. Olsson, B. Lundström, T. Johansson, O. Broman, M. Blücher, D. Alsterman, H. (2018). *Johtajuus-Tee leanista menestys!*. Part Development AB
- Pojjula, S. (2018). *Resilienssi: Muutosten kohtaamisen taito*. (4. Uud. P.). Kirjapaja
- Puusa, A., & Juuti, P. (2020). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus Oy. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789523456167>
- Pönkä, H. (2017). Open somekirja, sosiaalisen median oppimisympäristöt ja menetelmät. Jyväskylä: Docendo Oy
- Salmela-Aro, K., Upadyaya, K., & Hietajärvi, L. (2020), Suomalaisten rehtorien ja opettajien työhyvinvointiprofiilit koronakeväänä, *Psykologia*, 55(6), 426-443
- Sosiaali ja terveysministeriö. (26.2.2021). *Koronavirus ja kehitteillä olevat rokotteet*. Saatavilla 28.2.2021 <https://stm.fi/koronavirusrokotteet>
- Sosiaali ja terveysministeriö. (i.a.). *Työhyvinvointi*. Saatavilla 20.4.2021 <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Suomen ergonomiayhdistys. (7.8.2019). *Mitä ergonomia on?* Saatavilla 1.3.2021 <https://www.ergonomiayhdistys.fi/ergonomia/mita-ergonomia-on/>
- Suomen Mielenterveys ry. (i.a.). *Mitä on resilienssi?* Saatavilla 9.1.2021 <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/vaikeat-el%C3%A4m%C3%A4ntilanteet/sairastuminen-voi-olla-kriisi/mit%C3%A4-resilienssi>
- Tanskanen, J., Kemppinen, S., Mäkelä, L., Kangas, H. & Pensar, H. (2021). *Opetusalan ammattilaisten kokemuksia etätyöhön siirtymisestä COVID-19-pandemian vuoksi*. Vaasan yliopisto. Saatavilla 16.2.2021

<https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/12043/978-952-476-939-6.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (10.12.2020a). *Koronaviruksen tarttuminen ja itämisaika*. Saatavilla 9.1.2021 <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohtaista-koronaviruksesta-covid-19/tarttuminen-ja-suojautuminen-koronavirus/koronaviruksen-tarttuminen-ja-itamisaika>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (14.5.2019). *Mikä on THL?* Saatavilla 27.2.2021 <https://thl.fi/fi/thl/mika-on-thl>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (27.11.2020b). *Oireet ja hoito – koronavirus*. Saatavilla 9.1.2021 <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohtaista-koronaviruksesta-covid-19/oireet-ja-hoito-koronavirus>
- Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. (26.2.2021a). *Rokotteet ja koronavirus*. Saatavilla 28.2.2021 <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohtaista-koronaviruksesta-covid-19/tarttuminen-ja-suojautuminen-koronavirus/rokotteet-ja-koronavirus>
- Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. (8.1.2021b). *Tilannekatsaus koronaviruksesta*. Saatavilla 8.1.2021 <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohtaista-koronaviruksesta-covid-19/tilannekatsaus-koronaviruksesta>
- Terveyskirjasto. (25.11.2020). *Uusi koronavirus (COVID-19)*. Saatavilla 9.1.2021 https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk01257
- Terveyskirjasto. (i.a.). *Lääketieteen sanasto*. Saatavilla 9.1.2021 https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=ltt00728
- Terveyskylä. (27.4.2020a). *Mitä on vertaistuki?*. Saatavilla 16.2.2021 <https://www.terveyskyla.fi/vertaistalo/tietoa-vertaistusta/mit%C3%A4-on-vertaistuki>
- Terveyskylä. (4.4.2020b). *Ergonomian osa-alueet*. Saatavilla 1.3.2021 <https://www.terveyskyla.fi/kuntoutumistalo/tietoa/elintapojen-abc/ergonomia/ergonomian-osa-alueet>

- Työsuojelu. (i.a.). Psykososiaalinen kuormitus. Saatavilla
3.3.2021 <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>
- Työterveyslaitos, (i.a.-c) *TYÖKYKYPASSI-OHJELMISTO: OPETTAJAN OPAS JA KÄYTTÖOHJE OPISKELIJALLE*. Saatavilla
1.3.2021 <https://www.ttl.fi/tyokykypassi-ohjelmisto-opettajan-opas-ja-kayttoohje-opiskelijalle/>
- Työterveyslaitos. (2011). *Työhyvinvointi on yhteinen asia*. Saatavilla
9.1.2021 <https://www.ttl.fi/perehdytys-tyohyvinvointiin-tyoterveyteen-ja-tyoturvallisuuteen/tyohyvinvointi-yhteinen-asia/>
- Työterveyslaitos. (i.a.) *Työkykytalo*. Saatavilla 9.1.2021 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>
- Työterveyslaitos. (i.a.-a). *Työterveyshuolto*. Saatavilla
28.2.2021 <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoterveyshuolto/>
- Työterveyslaitos. (i.a.-b). *Kognitiivinen ergonomia*. Saatavilla
1.3.2021 <https://www.ttl.fi/tyontekija/aivot-tyossa/aivojen-hyvinvointi/>
- Työterveyslaitos. (i.a.-b). *Työkyvyn tuki*. Saatavilla 27.2.2021 <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoterveyshuolto/tyokyvyn-tuki/>
- Työterveyslaitos. (i.a.-c). *Työhyvinvointi*. Saatavilla
9.1.2021 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
- Täysistunto. (18.3.2020) *Valtioneuvoston asetus valmiuslain 86, 88, 93–95 ja 109 §:ssä säädettyjen toimivaltuuksien käyttöönotosta*. [Pöytäkirja]. Saatavilla 2.3.2021
- Ulkoministeriö. (21.5.2020). *Koronapandemia on maailmanlaajuinen uhka – vältä matkustamista edelleen*. Saatavilla 27.2.2021
https://um.fi/ajankohtaista/-/asset_publisher/gc654PySnjTX/content/koronapandemia-on-maailmanlaajuinen-uhka-c2-a0-c2-a0v-c3-a4lt-c3-a4-matkustamista-edelleen
- Valte. (i.a.). *Ergonomia*. Saatavilla 1.3.2021 <https://valte.fi/wiki/tyoymparisto/ergonomia.html>
- Valtioneuvos. (i.a.). *Rajoitukset ja suositukset*. Saatavilla 11.1.2021 <https://valtioneuvosto.fi/tietoa-koronaviruksesta/rajoitukset-ja-suositukset>

- Valtioneuvosto. (15.6.2020). *Valmiuslain mukaisten toimivaltuuksien käytöstä luovutaan – poikkeusolot päättyvät tiistaina 16. Kesäkuuta*. Saatavilla 28.2.2021 <https://valtioneuvosto.fi/-/10616/valmiuslain-mukaisen-toimivaltuuksien-kaytosta-luovutaan-poikkeusolot-paattuvat-tiistaina-16-kesakuuta>
- WHO. (i.a.). *WHO Coronavirus Disease (COVID-19) Dashboard*. Saatavilla 9.1.2021 <https://covid19.who.int>

LIITE 1. Lomakehaastattelukysymykset

Lomakehaastattelukysymykset lehtoreille

1. Mitä muutoksia korona-aika on tuonut opetukseen?
2. Mitä haasteita poikkeusolot ovat aiheuttaneet?
3. Onko korona-aika lisännyt työn kuormitusta? Jos on niin miten?
4. Minkälaista tukea olet saanut työnantajalta korona-aikana? Mitä ohjeistusta opetushenkilöstö on saanut korona-ajasta?
5. Jos olet siirtynyt osittain tai kokonaan etätööhön, niin onko käytössäsi etätööhön sopivat työtilat ja työvälineet? Onko ergonomiaa huomioitu?
6. Miten etätöyöskentely on otettu huomioon työterveyshuollossa?
7. Oletko saanut nopeasti apua tietoteknisissä asioissa ja mahdollisissa ongelmatilanteissa?
8. Onko poikkeustilalla ollut jotain positiivista vaikutusta työhön?
9. Mitä tulisi mielestäsi ottaa huomioon opetuksen järjestelyssä, jos poikkeustila tulisi uudestaan voimaan?
10. Haluaisitko jatkaa osittaista etätöyöskentelyä jatkossakin, jos siihen tulisi mahdollisuus?
11. Muuta kommentoitavaa korona-ajan tuomista muutoksista?

LIITE 2. Sähköposti haastattelukysymykset työnantajalle

1. Mitä Diakonia-ammattikorkeakoulun Helsingin toimipisteessä on virallisesti tehty korona-ajan pakottamien muutosten vuoksi, mitä suurimmat muutokset ovat olleet ja ketkä vastaavat näistä?
2. Miten olette tukeneet etätönn tekoa, työhyvinvointia ja ergonomiaa?
3. Minkälaisia ohjeistuksia olette antaneet opetushenkilöstölle koronaan liittyen?
4. Onko etätöskentely mahdollisuus tullut jäädäkseen korona-ajan jälkeenkin?