

Heini Kortesuoma

VERKKOKURSSI TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMISEN KEINONA

Arviointitutkimus verkkokurssin tuottamisesta ja
vaikutuksista

Opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Monialainen toimintakyvyn edistäminen YAMK

2021



Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu

Tutkintonimike	Terveystenhoitaja (YAMK) Monialainen toimintakyvyn edistäminen
Tekijä	Heini Kortesuoma
Työn nimi	Verkkokurssi työhyvinvoinnin edistämisen keinona. Arviointitutkimus verkkokurssin tuottamisesta ja vaikutuksista
Toimeksiantaja	Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu Oy, CARVE-hanke
Vuosi	2021
Sivut	62 sivua, liitteitä 5 sivua
Työn ohjaajat	Tarja Turtiainen ja Merja Reunanen

TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kuvata verkkokurssin suorittajien arvioita verkkokurssin vaikutuksista kurssin suorittajan omaan työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa tietoa verkkokurssin tuottamisesta ja vaikutuksista työhyvinvoinnin edistämisen keinona. Opinnäytetyön toimeksiantaja on CARVE-hanke.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena arviointitutkimuksena. Aineisto kerättiin anonyyminä Webropol-kyselynä. Kyselyn avulla saatiin tietoa myös verkkokurssitoteutuksesta.

Kyselyyn vastanneet arvioivat kurssilla oppimiensa asioiden vaikuttavan omaan työhyvinvointiinsa. He kokivat, että kurssilla opituilla asioilla on vaikutusta työn voimavaroihin. Vaikutus voimavaroihin arvioitiin muodostuvan työtehtävien hallintana eli mahdollisuutena vaikuttaa ja kehittyä omassa työssä. Kurssilla opituilla asioilla koettiin olevan vaikutusta myös työntekijän henkilökohtaisiin voimavaroihin. Kurssilla opitut asiat vaikuttivat mm. itsetuntemukseen, asenteeseen, sekä fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen. Vaikutukset ulottuivat yhteistyötaitojen kautta myös työyhteisöön. Arvioinnin mukaan kurssille asetetut keskeiset tavoitteet saavutettiin. Näihin tavoitteisiin päästiin kurssilla saadun tiedon, keinojen ja reflektiiviseen ajatteluun tukevan ohjauksen avulla.

Verkkokurssin kannustamana työntekijä voi oppia muokkaamaan työskentelytapojaan ja työkuormitusta säätelämällä vaikuttaa omaan, sekä työyhteisön työhyvinvointiin. Verkkokurssi voi toimia työhyvinvoinnin edistämässä ja ohjata osallistujan ajattelutapaa hyvinvointiaan ja työtään kohtaan. Opettajan pedagogisilla taidoilla ja teknisellä osaamisella on merkitystä verkkokurssin onnistuneelle ohjaukselle ja kurssisisällölle. Onnistunut verkkokurssi kohtaa kohderyhmänsä, tukee aktiivista oppimista ja on rakenteellisesti selkeä. Verkkokurssin kehittämisessä tulisi huomioida mahdollisuudet vuorovaikutukseen, vertaiskokemusten jakamiseen, ja monipuolinen hyödyntäminen osana työhyvinvointia.

Asiasanat: Laadullinen arviointitutkimus, työhyvinvointi, työn tuunaus, verkkooppiminen

Degree	Master of Health Care
Author	Heini Kortesuoma
Thesis title	Online course as means of promoting well-being at work. Evaluation study on production and impact of online course
Commissioned by	South-Eastern Finland University of Applied Sciences, Carve- project
Time	2021
Pages	62 pages, 5 pages of appendices
Supervisor	Tarja Turtiainen ja Merja Reunanen

ABSTRACT

The aim of this thesis is to describe how online course participants evaluate the effects of the online course on their own well-being at work. The purpose is to produce information about the production and effects of an online course as a means of promoting well-being at work. The thesis was commissioned by the CARVE project.

The thesis was carried out as a qualitative evaluation study. The material was collected anonymously by a Webropol survey. The survey also provided information on the online course as an implementation.

The respondents estimated that the things they learned in the course help them identify work resources and thus affect their own well-being at work. Work resources were perceived to have an impact on well-being at work through job management, i.e., the ability to influence and develop in one's work. The respondents also felt that the things learned in the course affected well-being at work through the employee's personal resources, self-awareness, attitude, and physical and mental health. The effects also extended to the work community through co-operation skills. These goals were achieved through the knowledge, means, and mentoring into reflective thinking during the course.

Encouraged by the online course, an employee can learn to tune in to their work habits, thus regulate their workload, and thereby influence their own well-being as well as that of their work community. An online course can serve as a means of promoting well-being at work and guide the participant in a new way of thinking about themselves and the job. The teacher's pedagogical skills and technical competence are important for the successful supervision of the online course and the course contents. A successful online course meets its target group, supports active learning and is structurally clear. In developing the online course, opportunities for interaction and peer experiences and sharing should be considered, as well as versatile utilization as part of well-being at work.

Keywords: Qualitative evaluation study, occupational wellbeing, work tuning, e-learning

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	CARVE –HANKE TOIMEKSIANTAJANA	8
3	TYÖHYVINVOINTIA TUKEMASSA	9
3.1	Elintapojen muutos ja hyvinvointi	12
3.2	Työn tuunaus	13
3.3	Vuorokausirytmiin perustuva työn tuunaus	14
4	VERKKOKURSSI ELINTAPAMUUTOSTEN TUKENA	16
4.1	Verkkopedagogiikka	18
4.2	MOOC ja Mikrokurssit verkko-opiskelun muotoina	22
5	OPINNÄYTETYÖN TAVOITE, TARKOITUS JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT	23
6	LAADULLISEN ARVIOINTITUTKIMUKSEN TOTEUTUS	24
6.1	Laadullinen arviointitutkimus	24
6.2	Kirjallisuuskatsaus ja tiedonhankinta	26
6.3	Verkkokurssin esittely	27
6.4	Aineistonkeruu	28
6.5	Kyselyn toteutus	31
6.6	Tutkimusaineiston analyysi	32
7	TULOKSET	34
7.1	Taustatiedot	34
7.2	Verkkokurssille osallistuneiden arvio kurssin vaikutuksista työhyvinvointiin	34
7.3	Kurssitoteutus työhyvinvoinnin edistämisen välineenä	37
7.4	Verkkokurssin suorittamista edistävät ja estävät tekijät	39
7.4.1	Opettajaan liittyvät tekijät	40
7.4.2	Opiskelijaan liittyvät tekijät	42
7.4.3	Oppimisympäristöön liittyvät tekijät	42
7.5	Vastaajien esille tuomat kehittämisideat ja lisätiedontarpeet	43
8	KEHITTÄMISHANKKEEN ARVIOINTITAPAHTUMA	44

9	POHDINTA	46
9.1	Tulosten pohdinta	46
9.2	Menetelmien ja toteutuksen tarkastelu	49
9.3	Luotettavuus ja eettisyys	51
9.4	Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet	55
	LÄHTEET	59

LIITTEET

Liite 1. Artikkelikatsaus verkko-oppimisen vaikutuksista

Liite 2. Saatekirje

Liite 3. Kyselylomakkeen kysymykset

Liite 4. Tutkimuslupa Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoululta

Liite 5. Esimerkki luokittelumatriisista tässä opinnäytetyössä

Liite 6. Kirjallisuuskatsauksessa käytetty tietokanta ja hakujen lukumäärät

1 JOHDANTO

Työn tuottavuus ja tehokkuus ovat työelämän yksi käsitellyimmistä aiheista julkaisuissa, tutkimuksissa ja mediassa. Kustannustehokkuus on tavoite lähes kaikessa tuotannossa ja kaikilla aloilla. Kiire ja suorittamisen kulttuuri tuntuvat ulottuvan kaikkialle, myös ihmisten vapaa-aikaan. (Väänänen & Turtiainen 2020, 14.) Samaan aikaan pohditaan työikäisen väestön työssä jaksamista ja työhyvinvoinnin tilaa. Lisäksi kuluneen vuoden aikana lisääntynyt etätöskentely haastaa työn ja vapaa-ajan rajaamisen. Ihmiset ovat uupuneita ja pohtivat enenevissä määrin myös työpaikan vaihtoa. (Microsoft Work Trend Index 2021, 6–10.) Tilastokeskuksen selvityksen mukaan mielenterveydenhäiriöt johtavat eniten työkyvyttömyyseläkkeisiin. Niiden määrä oli 43 % kaikista työkyvyttömyyteen johtaneista syistä vuonna 2019. (Findikaattori 2020.)

Työn luonne ja siitä aiheutuvat kuormitustekijät ovat muuttuneet viimeisten vuosikymmenten aikana. Tieto- ja palvelutyön määrä on lisääntynyt, ja työelämän painopiste on siirtynyt humaaneihin resursseihin. Yhteiskunnan yhdeksi johtoajatukseksi on noussut työntekijöiden mahdollisimman tehokas hyödyntäminen, ja organisaatioissa yhä olennaisemmaksi menestystekijäksi on muotoutunut emotionaalinen, psykologinen ja sosiaalinen pääoma. Kun 1940–1950-luvulla työntekijää uuvuttivat työn fyysisyys, nykypäivänä koetuksella ovat henkiset voimavarat. Suomalaisessa yhteiskunnassa on tapahtunut paljon muutoksia 1940-luvulta tähän päivään. Nämä muutokset mm. kulttuurissa ja elinkeinorakenteessa ovat muovanneet käsitystä ja odotuksia sille, millainen tämän päivän ihannetyöntekijä on. (Väänänen & Turtiainen 2014, 19–35.)

Työterveyslaitoksen julkaiseman Hyvinvointia työstä 2030-luvulla -skenaarioraportin lähes kaikissa kohdissa tuodaan esille mielenterveys ja ihmisten jaksaminen. Työikäisen väestön terveys on parantunut, mutta työkyvyttömyys näyttäisi lisääntyvän. Raportin mukaan globaalit uhat, jatkuva uudistumisen ja osaamisen päivittämisen tarve ovat riski työväestön henkiselle hyvinvoinnille ja mielenterveydelle. Voidakseen hyvin työntekijä tarvitsee työhön uusia toimintamalleja ja joustavia tukirakenteita sekä priorisointia ja ennaltaehkäiseviä toimia. Ajattelun tulisi olla kokonaisvaltaisempaa ja monialaiseen hyvinvoinnin

edistämiseen tähtäävää. Tarvitaan uusia keinoja elämänhallintaan, jotta väestön terveys ja työkyky säilyvät. (Väänänen ym. 2020, 16.)

Sosiaali- ja terveysministeriön kuntoutuksen uudistamisen toimintasuunnitelma vuosille 2020–2022 sisältää ehdotuksia myös työikäisen kuntoutuksen kehittämiseen. Uudistamiskomitean yhtenä ehdotuksena työikäisen työkyvyn edistämiseksi on tukea työssä jaksamista. Keinoksi tähän on esitetty työkykyjohtamisen kehittämistä. Työkykyjohtamisella pyritäisiin vaikuttamaan työn, työympäristön, riskien tunnistamisen ja varhaisen puuttumisen mallien kehittämiseen määrätietoisilla ja tavoitteellisilla toimenpiteillä. Työpaikan toiminnalla ja osaamisella nähdään merkittävä rooli työkyvyn ja -hyvinvoinnin tukemisessa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020a, 52–53.)

Työhyvinvoinnin edistäminen on ollut perinteisesti kasvokkain vastaanotolla tapahtuvaa toimintaa, vaikkakin aiheeseen liittyvä etäohjaus ja verkkokurssituotanto ovat viime vuosina lisääntyneet huomattavasti. Esimerkiksi hyvin suunniteltu etäohjaus kuntoutuksessa on yhtä laadukasta kuin lähiohjaus, mutta se ei välttämättä ole kaikkien saavutettavissa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020a, 41.)

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kuvata verkkokurssin suorittajien arvioita verkkokurssin vaikutuksista kurssin suorittajan omaan työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa tietoa verkkokurssin tuottamisesta ja kurssin vaikutuksista työhyvinvoinnin edistämisen keinona. Saadun tiedon avulla voidaan tuottaa ehdotuksia verkkokurssin kehittämiseksi kohderyhmän tarpeita vastavaksi.

Oman osaamisen kehittämisen tavoite on kehittää ammatillista osaamista, monialaista yhteistyöosaamista ja oppia hyödyntämään arviointitutkimusta osana palvelujen kehittämistä. Tarkoituksena on tehdä tutkimuksellista kehittämistyötä, joka tuottaa hankkeelle hyödyllistä tietoa. Henkilökohtaisena tavoitteena on myös hyödyntää omaa asiantuntijuutta hanketyöskentelyssä eli tuottaa oman osaamisen kautta hyötyä hankkeelle.

2 CARVE –HANKE TOIMEKSIANTAJANA

CARVE (Circadian Activity Revitalizing Vocational Energy) – Työn tuottavuuden parantaminen yksilölliseen vuorokausirytmiiin ja rauhoittumishetkiin perustuvalla työn tuunaamisella on Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa 1.6.2019—30.9.2021 toiminut hanke, jota rahoittavat Etelä-Savon ELY-keskus ja Euroopan sosiaalirahasto. (CARVE 2019.)

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun aiemmassa Tiedosta työhyvinvointia ja tuottavuutta -hankkeessa yksi keskeisimpiä havaintoja oli kohderyhmänä olleiden työntekijöiden haaste palautua työstä riittävästi. Vajaaksi jääneen palautumisen vaikutukset ulottuivat myös vapaa-ajalle sekä unen laatuun. Alati muuttuva, dynaaminen työympäristö, vaatii työntekijältä entistä enemmän henkistä ja kognitiivista kapasiteettia ja altistaa haitalliselle stressille. Huono palautuminen ja pitkään jatkuva stressitila voivat johtaa työuupumukseen ja mielenterveysongelmiin. (CARVE 2019.)

Toinen merkittävä työelämää koskettava haaste on suurten ikäluokkien eläköityminen eli ikärakenteen muutos. Työikäisen väestön määrä supistuu, jolloin työurat pidentyvät ja yksittäisen työntekijän tuottavuuden tulee lisääntyä. Tulevaisuuden työntekijyys vaatii tukea, jotta työntekijät pysyvät pidempään työkykyisinä. Työn tehokkuuden, terveyden ja mielekkyyden säilymiseksi tarvitaan keinoja, joilla edistetään työhyvinvointia ja muokataan työtä työntekijän yksilöllisten tarpeiden suuntaiseksi. (CARVE 2019.)

CARVE-hankkeen keskeisin tavoite on ollut vaikuttaa näihin kahteen edellä mainittuun työelämän haasteeseen edistämällä työhyvinvointia monipuolisesti ja laaja-alaisesti niin yksilö- kuin organisaatiotasolla, erityisesti vuorotyötä ja henkisesti kuormittavaa työtä tekevien keskuudessa. Tavoitteen saavuttamiseksi hankkeella on tuotettu tietoja ja keinoja uudenlaiseen työn tuunaamiseen, joka perustuu oman henkilökohtaisen vuorokausirytmiiin tunnistamiseen sekä sen tehokkaaseen hyödyntämiseen. (CARVE 2019.)

CARVE-hankkeen kohderyhmänä on ollut eteläsavolaisia yrityksiä. Yrityksiä on rekrytoitu mukaan avoimilla työpajoilla, joissa on annettu sisällöllistä tietoa

vuorokausirytmien vaikutuksesta hyvinvointiin. Hankkeessa mukana olleita yrityksiä on ollut 12 ja osallistuneita henkilöitä 88. (CARVE 2019.)

CARVE-hankkeen välillisenä kohderyhmänä toimivat myös kaikki muut aiheesta kiinnostuneet. Hankkeen loppujulkaisuna tuotettiin kaikille avoin ja ilmainen mikroverkkokurssi Energisoidu vuorokausirytmiiin perustuvalla työn tuunaamisella. Tämän verkkokurssin tavoitteena on auttaa osallistujaa määrittämään oma henkilökohtainen vuorokausirytmensä ja antaa keinoja työn yksilölliseen muokkaamiseen eli tuunaamiseen. (CARVE 2019.)

Verkkokurssin konkreettinen työistö CARVE-hanketiimissä alkoi tammikuussa 2021. Verkkokurssin työstämiseen on saatu asiantuntija-apua Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun mikrokurssien tuotantotiimiltä mm. erilaisten työpaikkojen ja tuotannon muodossa. Kilpailutuksen jälkeen verkkokurssin oppimisolustaksi valikoitu Claned-digitaalinen oppimisympäristö. Verkkokurssi julkaistiin 30.6.2021.

Tämän opinnäytetyö on liittynyt CARVE-hankkeeseen samanaikaisesti, kun verkkokurssin suunnittelu alkoi tammikuussa 2021. Sopimus opinnäytetyön tekemisestä tehtiin toimeksiantajan kanssa helmikuussa 2021.

3 TYÖHYVINVOINTIA TUKEMASSA

Työhyvinvoinnin historian voidaan katsoa lähteneen liikkeelle 1800-luvun lopun teollistumiskehityksen myötä lisääntyneiden työtapaturmien ja sairastumisten myötä. Työtapaturmien ja sairastumisten katsottiin aiheuttavan kustannuksia tehtaille, joten työn turvallisuuteen alettiin kiinnittää huomiota. Vuoden 1895 laki siirsi vastuun työtapaturmista työnantajille. Työnantajalähtöinen työväenhuolto alkoi kehittyä 1900-luvun ensimmäisellä puoliskolla isojen yritysten keskuudessa. Sen painotus oli edelleen sairauksien hoidossa ja tapaturmien torjunnassa. 1940-luvun lopulla alettiin kiinnittää enemmän huomiota työn terveyellisyyteen. Vuonna 1958 työturvallisuuslakiin valmisteltiin oma lukunsa työn terveydellisistä kriteereistä. (Kivistö ym. 2014, 190–196.)

1960-luvulla työn luonne alkoi muuttua. Palvelu- ja toimihenkilöistyminen lisääntyivät huimaa vauhtia. 1970-luvulla alettiin pohtia työolojen kehittävyiden merkitystä hyvinvoinnille. Silloin alettiin puhua käsitteistä työntekijän henkinen kehitys ja toimintakyky. Vuonna 1984 valtakunnallisen työympäristöohjelman laatutekijäksi yhdeksi laatutekijäksi lisättiin viihtyvyys ja henkinen hyvinvointi sen ilmenemismuodoksi. 1980-luvulla alettiin kiinnittää enemmän huomiota ihmisten henkisiin tarpeisiin ja työolojen psyykkisiin vaikutuksiin. 1990-luvulla työympäristön tarkastelun kohteeksi otettiin myös johtaminen ja organisaatio sekä 2002 myös sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyvät kuormitustekijät. Yhteiskunnan muuttuminen teollisesta ja materiaalikeskeisestä ihmishuonekalu-keskeiseksi on muuttanut samalla hyvinvointikäsitettämme, ja työhyvinvoinnille määriteltyjä keskeisiä tekijöitä. (Kivistö ym. 2014, 199–203.)

Hakasen (2011) mukaan työhyvinvoinnilla tarkoitetaan kaikkia työntekijään sekä työhön vaikuttavia ja liittyviä tekijöitä. Näitä ovat esimerkiksi työkykyinen työntekijä, turvallinen ja terveellinen työympäristö, työyhteisö ja työprosessit sekä työhyvinvointia edistävä johtaminen. Työssä hyvinvointi edellyttää, että työ on turvallista, terveellistä, tuottavaa, elämänhallintaa tukevaa, mielekästä, palkitsevaa, omaa osaamista vastaavaa ja hyvin johdettua. Työhyvinvointi kuuluu niin työntekijälle kuin työnantajalle ja se vaatii molempien osapuolten yhteistyötä. Työhyvinvoinnin tulisikin olla kaikkien osapuolten yhteistyön tavoite, tulos ja arvioinnin kohde. (Hakanen 2011.)

Voimavaralähtöisessä työhyvinvoinnin mallissa hyvinvoinnin perustan rakentavat työorganisaation kulttuuri ja toimintatavat. Työn voimavaroihin vaikuttava rakennepääoma muodostuu työn sisällöstä ja vaikutusmahdollisuuksista. Työyhteisön henkiseen ja sosiaaliseen pääomaan puolestaan vaikuttavat johtaminen, yhteistyötaidot ja työilmapiiri. Näitä tekijöitä jokainen työntekijä tarkastelee omien asenteidensa kautta muodostaen oman tulkintansa työhyvinvoinnin tilasta. Kokemuksiin vaikuttavat myös yksilön fyysinen ja psyykkinen terveys sekä henkinen kapasiteetti. (Manka & Manka 2016, 76–77.)

Työhyvinvoinnin tärkeimmät arvioinnin kohteet ovat hyvinvoiva työntekijä ja työyhteisö. Hyvinvoivat työntekijät muodostavat hyvinvoivan organisaation. Hyvinvoiva työntekijä on motivoitunut, pystyy hyödyntämään ja ylläpitämään osaamistaan työssään, kokee työnsä merkitykselliseksi ja innostavaksi sekä

kokee työssään onnistumisia. Hyvinvointia lisää myös se, että työ tukee työntekijän elämänhallinnan tunnetta ja on työntekijän kokemuksen mukaan palkitsevaa. Nämä tekijät vaikuttavat myös organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja maineeseen. Työhyvinvointiin panostaminen on siis merkityksellistä myös kustannustehokkuuden kannalta. (Anttonen ym. 2009, 17–19, 30.)

Näin ollen tärkeää olisikin panostaa nimenomaan siihen, miten työn tehokkuutta voisi parantaa hyvinvoivan työntekijän kautta. Esimerkiksi sosiaali- ja terveysministeriössä on käynnistetty hankesuunnitelma vuosille 2020–2022, työelämän ja hyvän mielenterveyden toimenpideohjelma, joka on osa kansallisen mielenterveysstrategian toimeenpanoa (kuva 1).



Kuva 1. Työelämän ja hyvän mielenterveyden toimenpideohjelma osana hallitusohjelmaa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020b)

Strategian taustalla ovat väestön lisääntyneet mielenterveysongelmat ja työkyvyttömyys. Toimenpideohjelman keskeisin ydintavoite painottuu ongelmia ennaltaehkäisevään toimintaan, jonka tavoitteena on lisätä työpaikkojen valmiutta tukea työntekijöiden mielenterveyttä ja kykyä hallita sitä uhkaavia riskejä. Toimenpideohjelman yhden osahankkeen tavoitteena on tuottaa henkistä työkykyä ja mielenterveyttä tukeva, geneerinen työterveysyhteistyön toimintamalli työpaikoille ja työterveyshuoltoihin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020b, 1–5.)

3.1 Elintapojen muutos ja hyvinvointi

Elintapauutokset onnistuvat parhaiten, kun ihminen kokee psyykkisen hyvinvointinsa olevan tasapainossa. Huolet, murheet ja stressi vievät voimavaroja, ja itsestä huolehtiminen voi muuttua haasteelliseksi. Elintapamuutoksessa onnistuminen ei ole riippuvainen siitä, toteuttaako muutokset itsenäisesti vai asiantuntijan ohjauksessa. Muutoksen keskeisin voimavara on motivaatio. Elintapamuutokseen motivoituminen vaatii erityisesti muutettavan asian merkityksellisyyden kokemista ja sitä tukevia arvoja, myönteistä minäkuva ja pysyvyyden tunnetta sekä psyykkisistä voimavaroja. Myös tukea antavilla ihmis-suhteilla, taloudellisella tilanteella ja työhyvinvoinnilla on tärkeä rooli muutokseen tukemisessa. (Borg 2015, 203.)

Pienetkin muutokset voivat muuttaa elämänlaatua ja hyvinvointia parempaan suuntaan sekä antaa tukea jaksamiseen. Muutoksen hyvänä pohjana ja alkuuna toimivatkin omien voimavarojen vahvistaminen ja elämäntilanteen tasapainottaminen (Borg 2015, 204). Elintapojen hallinta on yhteydessä elämäntilanteen hallinnan tunteeseen ja myönteiseen asenteeseen. Joustava ajattelu, stressinhallintakyky, tunteiden säätelytaito ja itsearvostus tukevat käyttäytymisen hallintaa ja auttavat saavuttamaan pysyvän muutoksen. (Anglé 2015, 118–119.)

Tavat ja tottumukset syntyvät toistojen kautta, jolloin niistä muodostuu rutiineja. Tutkimusten mukaan yksi tehokkaimmista elintapamuutosten ohjauskeinoista on oman käyttäytymisen seuranta ja siihen perustuva tavoitteellinen toimintaan, josta annetaan palautetta. Uusien tapojen automatisointi toistojen avulla, yhdessä tietoisien prosessien kanssa, on huomattavasti toimivampi keino kuin esim. ärsykkeiden tietoinen vastustaminen. Myös ohjauksen toimivalla vuorovaikutuksella sekä kuuntelevalla ja ymmärtävällä lähestymistavalla on tärkeä rooli muutoksen pysyvyyden kannalta. (Absetz & Hankonen 2017, 1019–1020.)

Digitaaliset hyvinvointipalvelut ovat lisääntyneet ja kehittyneet huimasti. Niitä hyödynnetään yhä enemmän oppimisessa, mutta myös elintapojen muutoksen tukena. Ne ovat ajasta ja paikasta riippumattomia tapoja saada tietoa, oppia ja tukea oman hyvinvoinnin edistämiseen. Eurooppalaisessa tutkimus-

hankkeessa kehitetyn Precious-älypuhelinsovelluksen yksi tavoitteista on auttaa käyttäjää sitoutumaan elämäntapamuutokseen. Tämä tapahtuu ohjaamalla käyttäjää muutoksen seurauksien pohdintaan, eli pohtimaan positiivisia vaikutuksia omaan hyvinvointiin. Ollakseen toimivia, digitaalisten sovellusten tulee käyttää myös tekniikkaa, joka innostaa ja sitouttaa käyttäjää. Erilaisten hauskojen ja haastavien tehtävien sekä pelillisyyden hyödyntäminen digitaalisten oppimisalustojen rakentamisessa voivat olla merkittäviä vaikuttimia muutokseen motivoitumisessa ja sitoutumisessa (Nurmi ym. 2020, 6.)

Mikään elintapamuutoksessa tai sen ohjauksessa ei siis ole yhtä ylivertaista ohjetta tai tekniikkaa. Todennäköisesti parhaaseen lopputulokseen päästään yhdistelemällä eri tekniikoita ja löytämällä kullekin yksilölle parhaiten soveltuva tapa. Vuorovaikutuksella vaikuttaisi olevan merkitystä muutokseen motivoitumisessa, mutta ei sillä, tapahtuuko ohjaus lähitapaamisessa vai verkkovälitteisesti (Absetz & Hankonen 2011, 2270–2271; Ylimäki 2015, 63–64.)

3.2 Työn tuunaus

Työstä palautumisen yhtenä olennaisena tavoitteena on tunnistaa, millaiset asiat työssä kuormittavat. Työn tuunauksen keskeisimpänä tavoitteena puolestaan on löytää keinoja työn kuormitustekijöiden hallintaan. Työn tuunaamisella tarkoitetaan niitä muutoksia, joilla oma työ saadaan mielekkäämmäksi ja sujuvammaksi. Muutos ei siis kohdistu itse työhön vaan esim. omaksumalla työhön uusia, itseä innostavia näkökulmia. Työn tuunauksen voidaankin nähdä olevan mahdollisuus tuunata työtehtäviä, työhön liittyviä ajattelutapoja tai ihmissuhteita. Työn tuunauksessa pohditaan mm. myös sitä, kuinka paljon tiettyihin työtehtäviin panostaa aikaa ja energiaa. Organisaatio tai työyhteisö voivat innostaa ja kannustaa työn tuunaukseen, mutta muutosten tekemisen aktiivisessa roolissa on työntekijä itse. (Hakanen, 2017.)

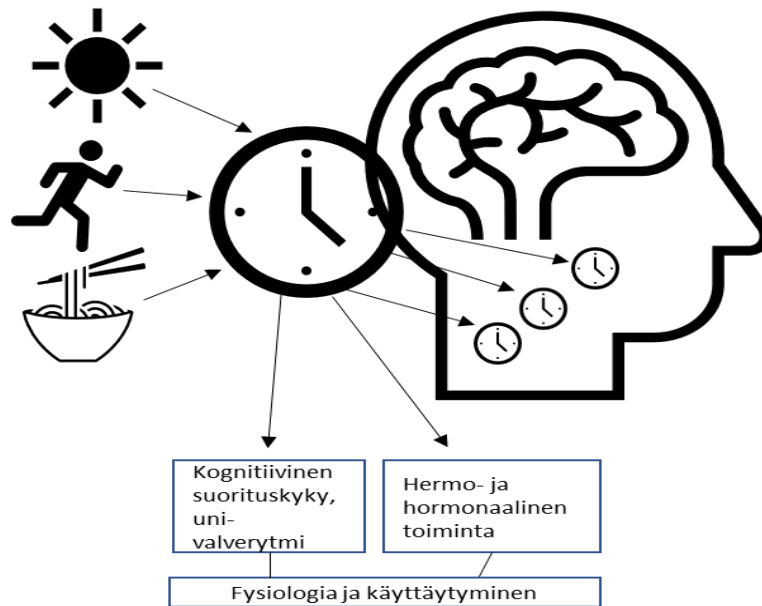
Työn tuunauksessa lähdetään liikkeelle hahmottamalla ensin omaa työtä ja millaisista tehtävistä se koostuu. Tämän jälkeen pohditaan niitä asioita, joista työssä saa energiaa, mitä haluaisi muuttaa ja mikä on mahdollista muuttaa. Esimerkiksi vuorovaikutuksen laatu voi olla merkityksellinen energian antaja. Työtä voi tuunata myös koko työyhteisön voimin. Yhdessä tehdyt muutokset

voivat olla jopa kantavampia. Työtä kannattaa tuunata pienissä erissä, omat voimavarat huomioiden. Positiivisten voimavarojen ja uusien innostavien haasteiden sisällyttäminen omaan työhön auttaa myös haasteellisista ja kuormittavista työtehtävistä suoriutumista. (Hakanen, 2017.)

3.3 Vuorokausirytmiiin perustuva työn tuunaus

Yhteiskuntamme taloudellisten ja sosiaalisten vaatimusten myötä vuorotyön määrä on lisääntynyt. Tuotanto pyörii kaikkialla lähes taukoamatta, ja sen nopeus on tärkeä päämäärä sekä arvo. Palveluiden ja tuotteiden kysyntään vastaaminen ja kasvava tuotanto lisäävät tietysti myös työpaikkojen määrää, mutta vaativat työntekijältä joustavuutta ja mukautumista, joskus jopa itselle hyvinkin epäsojivaan vuorokausirytmiiin. Tämä ilmiö on lisännyt terveysongelmia, muun muassa heikentämällä palautumista ja unenlaatua. Nykyään aiheeseen on kuitenkin alettu kiinnittää enemmän huomiota, ja hyvinvoivan työntekijän merkitys työn tulokselle nähdään entistä tärkeämmässä roolissa. Vuorotyön aiheuttamia terveyshaittoja voidaan hallita ja pyrkiä vähentämään hyvän työsuunnittelun kautta. (Rajaratnam & Arendt 2001; Härmä & Karhula 2018, 1.)

Ihmisen vireystila jaetaan valveeseen ja uneen. Vireystilan säätelyyn osallistuu erilaisia tekijöitä, kuten vuorokausirytmisyys, biologiset rytmit, homeostaattiset tekijät ja neurofysiologiset tekijät (kuva 2). Vuorokausirytmii on yleensä



Kuva 2. Vireystilan säätely Partonen (2015) mukaillen

24 tunnin mittainen ja sitä rytmittävät valo, aktiivisuus, sisäinen rytmi eli kello-geenit ja ruokailu. (Partonen, 2015.)

Miten sijoittamme arjen toiminnot kellonajan suhteen aikaisemmaksi tai myöhemmäksi, kuvaa jokaisen yksilöllistä vuorokausityyppiä eli kronotyyppiä. Se tarkoittaa Osa meistä on aamuvirkkuja, osa iltavirkkuja ja osa jotain siltä väliltä. Kronotyyppiä voidaan arvioida esim. kyselyn avulla, jossa selvitetään nukkumaanmeno- ja heräämisajat. Niiden perusteella voidaan laskea yön keskiarvoa vastaava aika. Lisäksi pidetään uni-valvepäiväkirjaa. Luotettavin keino kronotyypin määrittämiseksi on mitata ruumiinlämpöä. Vireystilan muutokset ja ruumiinlämmön vaihtelut liittyvät toisiinsa. Vireys kasvaa ollessamme aktiivisia ja laskee passivoituessamme. Vireystilan muutokseen liittyy myös motivaation kasvu ja heikentyminen. (Partonen 2020.)

Energiatasot vaihtelevat vuorokauden aikana. Usein myös työtehtävät vaihtelevat; on rutiininomaisia tehtäviä, keskittymistä vaativia tehtäviä ja virkistäviä tehtäviä. Jollekin sopii iltatyöt, toiselle taas aikaiset aamut ovat parasta työaika. Aina emme voi vaikuttaa työaikoihin, mutta selvittämällä oman vireystilan vaihtelut, päivät huiput ja notkot, voidaan parhaiten hyödyntää omaa energisyyttä, eli mihin aikaan kannattaa tehdä mitäkin. Lisäksi esim. vuorotyön aiheuttamia jaksamisen haasteita voi helpottaa terveellisillä elintavoilla tai esim.

optimoimalla vuorokausirytmisiä säätelemällä valon määrää haluttuun suuntaan. Tunnistamalla vuorotyön aiheuttamia unihäiriöitä on mahdollista edistää työkykyisyyttä. (Tanskanen 2019; Vanttola 2018, 74–75.)

Tämän päivän työelämä on jatkuvassa muutoksessa. Globalisaatio ja sen tuomat muutokset sekä ikärakenteen muutos yhteiskunnassamme haastavat työntekijöiden jaksamista ja työstä suoriutumista. Edellä mainituilla asioilla on väistämättä vaikutusta myös organisaatioihin ja niiden menestymiseen. Työtä yksilöllisesti tuunaamalla voidaan parantaa työn tuloksellisuutta, lisätä työhön liittyvää imua eli innostuneisuutta omaa työtä ja työtehtäviä kohtaan sekä myönteistä ajattelua ja tunteita. Näillä vaikutuksilla on mahdollista lisätä mielihyvän kokemista, oman arvon tuntoa, työssä viihtymistä ja kokonaisvaltaista hyvinvointia, myös vapaa-ajalla. Työn tuunaus käsite on tuonut meille uudenlaisen ajattelumallin, joka voi helpottaa työssä lisääntyvien haasteiden ja jatkuvan muutoksen hallinnassa. (Hakanen, 2014, 356–358.)

4 VERKKOKURSSI ELINTAPAMUUTOSTEN TUKENA

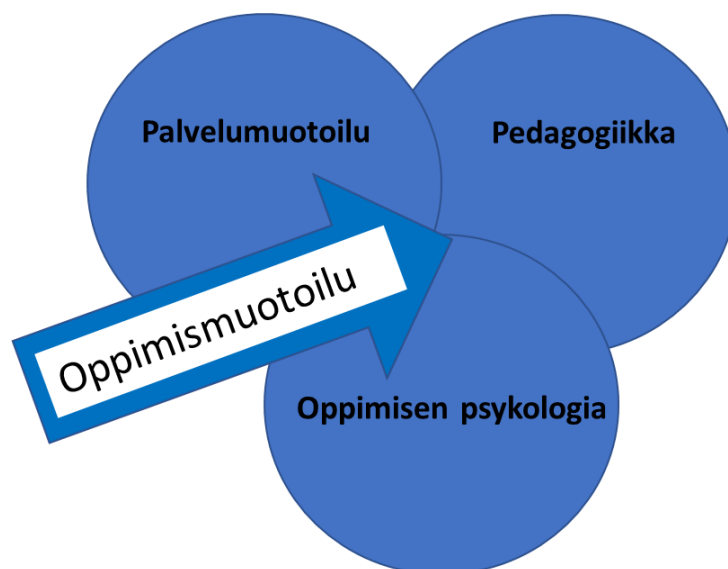
Verkkokurssilla tarkoitetaan internetin välityksellä tapahtuvaa opetusta, jossa ei ole yleensä lainkaan kasvokkain tapahtuvaa vuorovaikutusta. Ne rakennetaan yleensä oppimisalustalle tai -ympäristöön, kuten esimerkiksi Moodleen. Alustan kautta julkaistaan kurssin rakenne, ohjeet, aikataulut, tehtävät, materiaalit ja usein myös tapa käydä keskustelua osallistujien kesken. Verkkokurssin suorittaminen on yleensä ajasta ja paikasta riippumatonta, mikä mahdollistaa esim. työn ohessa opiskelun. Verkkokurssi säästää myös resursseja, sillä se voi tavoittaa samaan aikaan hyvin suuren määrän opiskelijoita. Teknisillä ratkaisilla voidaan helpottaa opettajan työtä mm. tehtävien tarkastuksessa ja palautteen antamisessa. (Huhtanen 2019, 4, 11–12.)

Verkkokurssilla pätevät samat oppimiseen ja opettamiseen liittyvät edellytykset kuin missä tahansa muussakin opiskelutavassa. Opetuksessa tulee huomioida erilaisia tekijöitä, jotta oppimista ylipäättänsä tapahtuu. Näistä tekijöistä ovat mm. verkkokurssin sisältö ja kohderyhmän kohtaaminen, materiaalien laatu sekä opettajan pedagoginen osaaminen (Liu ym. 2015, 144). Myös opet-

tajan omalla tietoteknisellä osaamisella on merkityksellinen vaikutus opiskelijan oppimiseen verkkokurssilla. Opettajien riittämättömät ohjelmointitaidot ja tietotekniikan tuntemus estävät heitä tekemästä korkealaatuisia ja kiinnostavia verkkokursseja (Al-Marroof, ym. 2021,15; Li 2018,14).

Lisäksi oppijaan itseensä liittyy tekijöitä, jotka mahdollistavat tai estävät oppimisen verkkokurssilla. Itseohjautuvuuden tukeminen hyvällä ohjauksella ja teknisillä ratkaisuilla on yksi merkittävä tekijä itsenäisesti suoritettavan verkkokurssin onnistumiselle (Ossiannilsson, ym. 2015). Kurssimateriaalien laatu ja kiinnostavuus vaikuttavat oppimiseen. Verkkokurssin suorittamisen onnistumista tukevat myös henkilökohtaiset syyt esim. ammatillisen lisäarvon saaminen suorituksen kautta sekä ajasta ja paikasta riippumaton suoritustapa. Lisäksi verkkokurssisuorituksen onnistumiseen vaikuttaa suoritusaikataulun joustavuus. (Liu ym. 2015, 144.)

Hyvä suunnittelu on verkkokurssin laadun kannalta erittäin merkityksellinen vaihe ja onnistuneen kurssin perusta. Verkkokurssien rakentamisessa puhutaankin usein oppimismuotoilusta (kuva 3), jolla tarkoitetaan kokonaisvaltaista, oppijakeskeistä ja järjestelmällistä oppimiskokemusta.



Kuva 3. Oppimismuotoilu Huhtanen (2019) mukaillen

Oppimismuotoilu on työtapa, jossa yhdistyvät pedagogiikka, oppimisen psykologia ja palvelumuotoilu. Se on oppijälähtöistä, oppimisen psykologiaan tukeutuvaa ja edistää pedagogisen prosessin kulkua. (Huuhtanen 2019, 4, 8.)

4.1 Verkkopedagogiikka

Opetustoimintaan vaikuttavat opettajan oma käsitys siitä, miten oppiminen ja opetus tapahtuvat. Oppimiskäsitysten teoreettiset lähtökohdat perustuvat mekanistiseen ja humanistiseen ihmiskäsitykseen. Mekanistisessa ihmiskäsityksessä oppija nähdään passiivisena, valmiin tiedon vastaanottajana, kun taas humanistisen käsityksen mukaan oppija on tavoitteellinen ja aktiivinen tiedonhankkija. (Pylkkä, s.a.)

Motivoituaksemme johonkin toimintaan, toiminnan tulee tyydyttää psykologiset perustarpeemme. Näitä ovat kokemus omaehtoisuudesta, pystyvyyden tunne suoriutua jostakin, sekä se, että toiminta on merkityksellistä olemalla joko yhteisöllistä tai osa jotakin laajempaa kokonaisuutta. Nämä kolme tekijä mahdollistava sisäisen motivoitumisen, joka on ulkoista motivaattoria tehokkaampi sitouttaja. Aktiivinen tekeminen taas mahdollistaa muistamisen ja tarkkavai- suutta tukevat ratkaisut, jotka kiinnittävät huomion parhaiten. Lisäksi toimintaamme vaikuttavat emotiot eli psykologisen turvallisuuden tunne. Tämä mahdollistaa tietoisin ajattelun, joka on välttämätöntä mutkikkaampien asioiden oppimiselle. (Huhtanen 2019, 5–6.)

Metakognitio on kykyä ohjata ajatteluun liittyviä toimintoja itsenäisesti ja tilanteiden vaatimalla tavalla. Se on kykyä pohtia ajattelua sekä tiedostaa, valvoa ja säädellä ajattelun toimintoja. Objektitasolla kognitio tarkoittaa jonkin asian mieleen palauttamista ja metatasolla tarkastellaan muistamisen luotettavuutta. Metakognitio voidaan eritellä metakognitiiviseen tietoon ja taitoon, jotka ovat kuitenkin vuorovaikutuksessa keskenään ja osittain päällekkäisiä toimintoja. (Liskala & Hurme 2006, 40–41.)

Taitavassa oppimisessa oppija käyttää tietoista ajattelua, hyödyntää tietoa toiminnassaan sekä kykenee perustelemaan, miksi toimii valitsemallaan tavalla. Metakognitiivinen tieto sisältää esimerkiksi sen, mitä oppija tietää itsestään

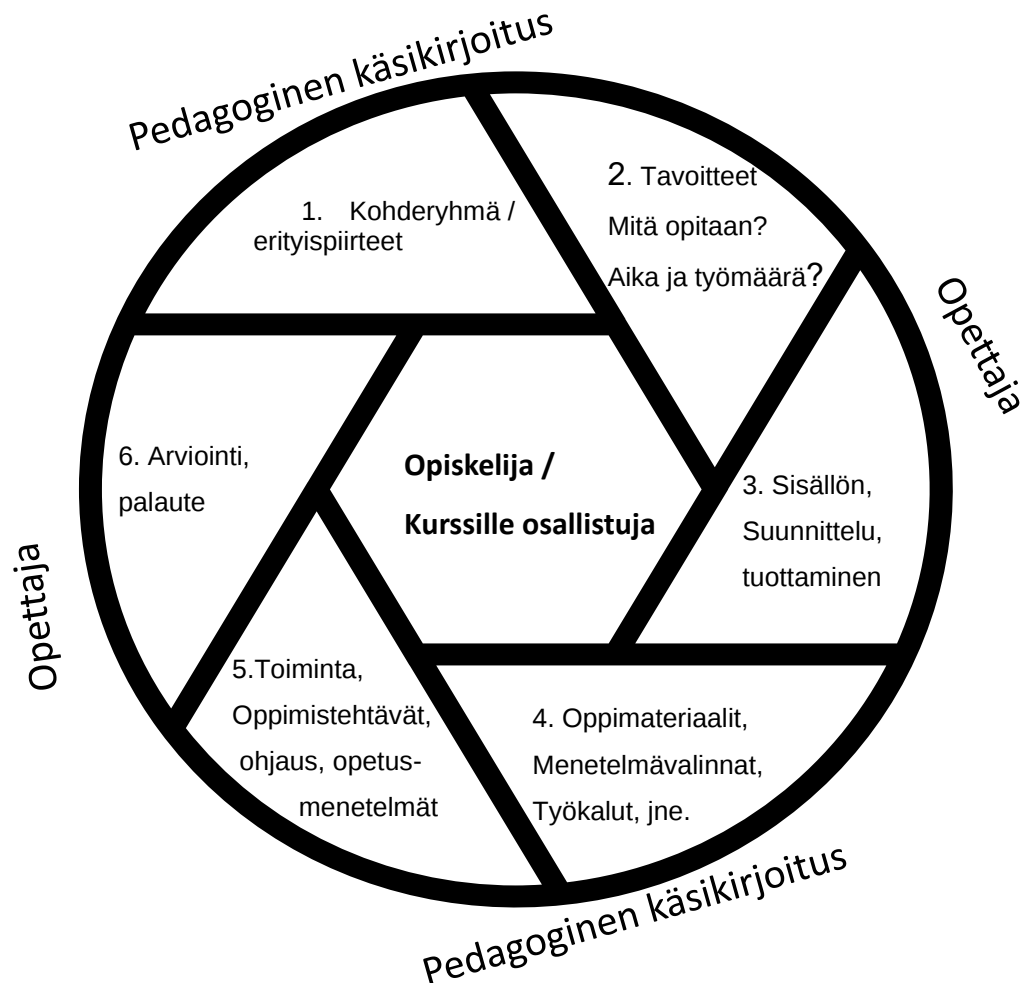
oppijana ja miten hän käsittää jonkin tietyn tehtävän informaation luonteen ja kykenee etenemään tehtävässä. Metakognitiivinen taito puolestaan voidaan jakaa oppijan kykyyn suunnitella, tarkkailla ja arvioida omaa toimintaa. (Iiskala & Hurme 2006, 42–44.)

Verkkoympäristö tarjoaa mahdollisuuden auttaa oppijaa mm. valvomaan ja säätelemään omaa toimintaansa sekä kehittämään itsenäistä ajattelua ja ongelmanratkaisukykyä. Verkossa työskentely on usein itsenäistä, mutta usein tehtäviin on sisällytetty myös vuorovaikutteisuutta, mikä onkin tärkeää esim. tiedon ja asiantuntijuuden jakamisen kannalta. Verkkotyöskentelyn haasteita voivat olla esimerkiksi eleiden ja ilmeiden puuttuminen vuorovaikutustilanteissa, osallistujan resurssien hallintakyky, tapa suorittaa tehtäviä tai osallistua vuorovaikutukseen. Haasteita verkkotyöskentelyyn voivat tuoda myös erilaiset oppimisen vaikeudet. Tärkeää onkin se, miten käytettävän verkko-oppimisympäristön sisältö on rakennettu sekä miten se etenee, ohjaa ja tukee oppimista. Verkkotyöskentelyssä tarvitaan myös taitavaa ohjausta, jotta opeteltavat asiat tulevat ymmärretyiksi ja ovat johdonmukaisia, mutta jättävät tilaa myös oppijan omalle ajattelulle ja metakognitiiviselle toiminnalle. (Iiskala & Hurme 2006, 47–57.)

Elintapojen verkko-ohjauksesta on hyviä kokemuksia. UKK-instituutin verkkouutisen artikkelissa (Koski & Hannukainen 2019) diabetesliiton asiantuntijat kertovat verkkokurssien olleen hyvä tapa tavoittaa ihmisiä, koska ne ovat helposti saavutettavissa. Oulun yliopistossa tehdyn vertailututkimuksen mukaan kaikki painonhallintaa tukevaa verkkosovellus Onnikkaa käyttäneet pärjäsivät selkeästi paremmin elintapamuutoksessaan, verrattuna perinteistä ryhmäohjausta saaneisiin. Tärkeitä tekijöitä verkko-ohjauksen onnistumiselle tämän tutkimuksen mukaan ovat hyvin suunniteltu sovellus ja kognitiiviseen käyttäytymisterapiaan perustuvat menetelmät. (Seo, ym. 2020, 329.)

Itsenäisesti suoritettavan verkkokurssin ohjaus tapahtuu suunnittelemalla kurssi, joka etenee järjestelmällisesti, on opiskelijalähtöinen ja tietylle kohderyhmälle suunniteltu. Suunnittelu lähtee liikkeelle luomalla kurssille tavoitteet, pohtimalla, millainen on toimiva rakenne ja lähestymistapa kyseiselle kurssille, millaisia materiaaleja kannattaa käyttää, miten ohjausta annetaan ja miten aikataulu huomioidaan. Myös visuaalisuuteen ja houkuttelevuuteen kannattaa

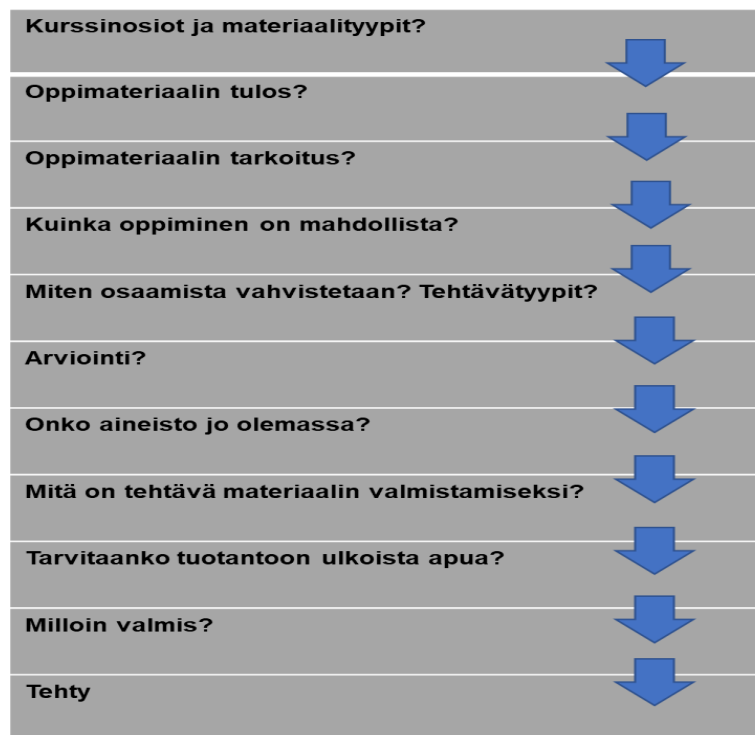
panostaa. Pedagoginen malli tai käsikirjoitus (kuva 4) on teoriaperustainen jäsennys oppimisprosessin jatkumosta. Se auttaa sisällön suunnittelussa, valintojen ja ratkaisujen tekemisessä, tekee lopputuloksesta selkeämmän kokonaisuuden ja auttaa parempaan lopputulokseen pääsemisessä. (Jyväskylän ammattikorkeakoulu, s.a.)



Kuva 4. Pedagoginen käsikirjoitus Jyväskylän ammattikorkeakoulu (s.a) mukailen

Pedagogisen mallin tai käsikirjoituksen tarkoituksena on siis jäsentää ja raa-
mittaa kurssin suunnittelua. Olennaista on selvittää kurssin kohderyhmän
aiempaa tietämystä aiheesta ja miten heille välittyy tieto siitä, mitä heidän odo-
tetaan kurssilla oppivan. Verkkokurssilla ohjaus tapahtuu yleensä ilman kas-
vokkain tapahtuvaa vuorovaikutusta, jolloin sen hyvä suunnittelu on olennaista
onnistumisen kannalta. Kurssin tavoitteiden pohdinnassa tulisi miettiä, mitä
oppijan on kurssilla mahdollista oppia, miten kurssi lisää opiskelijan tietämystä

aiheesta ja mitä hän osaa kurssin suoritettuaan ja millaista lisäarvoa kurssi antaa suorittajalleen. Materiaaleja valittaessa tulee pohtia, miten ne tukevat tavoitteiden saavuttamista ja tarvitaanko esimerkiksi ohjevideoita tekstin tueksi. Lisäksi tärkeää on pohtia, miten annetaan palautetta ja arvioidaan oppimista. Kurssirungon suunnitteluun ja pedagogiseen käsikirjoittamiseen on olemassa erilaisia valmiita muotoilumalleja (kuva 5), joita hyödyntämällä suunnittelua voi ryhdittää ja selkiyttää. (Huhtanen 2019, 9–10)

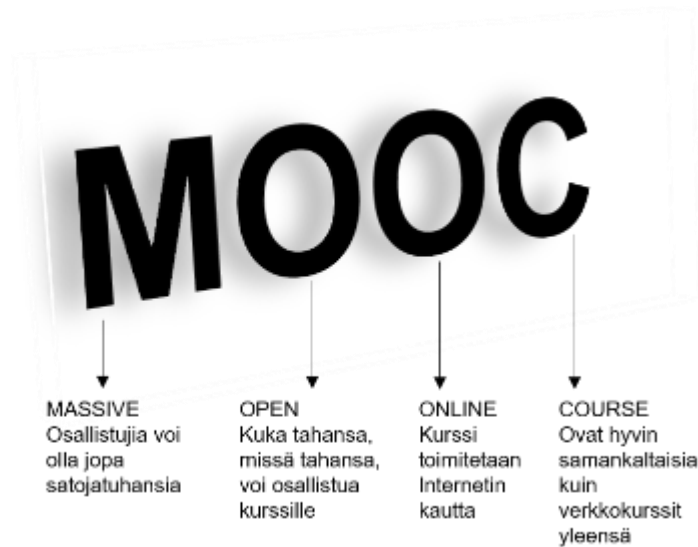


Kuva 5. Esimerkki pedagogisesta käsikirjoituksesta Claned pedagogical course script (2020) mukaillen

Verkkokurssin tulisi siis edetä hyvästä johdannosta ja esittelystä vaiheittain siten, että tietoa kerätään etenemällä esim. moduulista toiseen. Edellisessä osiossa opitut asiat johdattelevat seuraavaan aiheeseen, tietoa rakennetaan ns. aiemmin opitun päälle eli kurssi etenee johdonmukaisesti. Jokaisen moduulin alussa esitellään sen tavoitteet ja lopussa kerrataan tai testataan opittuja asioita. Näin opiskelija on koko ajan selvillä, mitä häneltä odotetaan, ja mitä hänen tulisi oppia ja mitä hän on oppinut. Tärkeää on myös antaa oppijalle palautetta kurssin edetessä ja sen päättyessä. Palautteen antoon on monenlaisia tapoja. Vertaisarviointi ja itsearviointi ovat usein käytettyjä tapoja. (Huhtanen 2019, 9–10, 12, 22–24.)

4.2 MOOC ja Mikrokurssit verkko-opiskelun muotoina

Massive open online course eli MOOC (kuva 6) on rajaamattomalle osallistujamäärälle verkkoon rakennettu kurssi, johon kuka tahansa voi liittyä osallistujaksi. Usein MOOCit ovat kansainvälisiä, ja tavoittavat suuren joukon opiskelijoita kerralla. Tavallinen verkkokurssi se ei ole, ja suunnittelussa onkin huomioitava MOOCin massaopiskelu, avoimuus ja samalla anonyymiys. Rakenteeltaan MOOC pohjautuu sisältömoduuleihin, ja arviointi tapahtuu yleensä automaattisten tarkastusten kautta, koska osallistujamäärät ovat yleensä suuria. Myös vertaisarviointia käytetään usein. MOOC toimii hyvin silloin, kun aiheen oletetaan kiinnostavan laajalti eikä kasvokkain tapahtuva vuorovaikutus ole välttämätöntä. MOOC toimii hyvin myös ns. aiheeseen virittelijänä ennen varsinaista syventävää kurssia. (Huhtanen 2019, 15.)

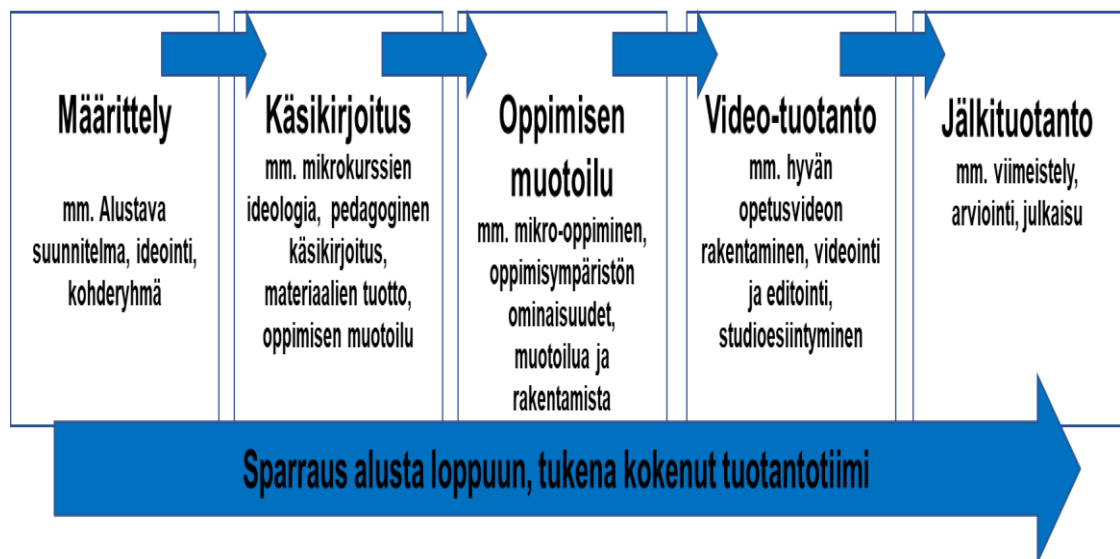


Kuva 6. Massive open online course eli MOOC Sabo (2015) mukaillen

Mikrokurssi on rakenteeltaan MOOCin kaltainen, mutta laajuudeltaan suppeampi. Mikrokurssit eivät johda tutkintoon tai kerrytä opintopisteitä, vaan niiden tarkoitus on vastata johonkin tiettyyn, rajattuun osaamistarpeeseen nopeasti ja kustannustehokkaasti. Mikrokurssilla työskenneltävä tuntimäärä on noin kymmenen tuntia. Nopeasti ja helposti tuotettujen koulutusten lisäksi niitä voi hyödyntää esim. oman osaamisen markkinointiin tai tutkimuksen ja koulutuksen

tulosten tuotteistamiseen. Sisällöntuottajaksi soveltuu asiantuntija, opettaja, yritys tai organisaatio. (Pulkkinen, ym. 2020.)

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa mikrokurssit ovat osa koulutusvientiä. Kursseja on tähän saakka tuotettu pääasiassa hyvinvointiin ja ympäristökoihin liittyen. Jokaiselle kurssille luodaan mallin mukainen tuotantosuunnitelma. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa tähän tarkoitukseen on luotu oma tuotantomalli (kuva 7). Tuotantoa ja sisällöntuottajaa



Kuva 7. Xamk mikrokurssin tuotantomalli Pulkkinen ym. (2020) mukaillen

on tukemassa monialainen asiantutijatiimi, mm. projektipäällikkö, pedagogiikasta ja videotuotannoista vastaavat tuottajat, kuvaaja ja graafikko. Näin tuotannosta saadaan laadukasta ja tehokasta. (Pulkkinen, ym. 2020.)

5 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE, TARKOITUS JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kuvata verkkokurssin suorittajien arvioita verkkokurssin vaikutuksista kurssin suorittajan omaan työhyvinvointiin. Opin- näytetyön tarkoituksena on tuottaa tietoa verkkokurssin tuottamisesta ja kurs- sin vaikutuksista työhyvinvoinnin edistämisen keinona. Saadun tiedon avulla voidaan tuottaa ehdotuksia verkkokurssin kehittämiseksi kohderyhmän tar- peita vastavaksi.

Pyrkimyksenäni on löytää vastaus opinnäytetyön tarkoituksesta nouseviin tutkimustehtäviin:

1. Millaisia vaikutuksia Energisoidu vuorokausirytmiiin perustuvalla työn tuunaamisella -verkkokurssille osallistuneet arvioivat kurssilla olevan omaan työhyvinvointiinsa?
2. Millaiseksi verkkokurssin suorittaneet arvioivat verkkokurssin toteutuksen työhyvinvoinnin edistämisen välineenä?
3. Millaiset tekijät edistivät tai estivät tämän verkkokurssin suorittamista?
4. Millaisia kehittämisideoita ja lisätiedontarpeita verkkokurssi osallistujassa herätti?

6 LAADULLISEN ARVIOINTITUTKIMUKSEN TOTEUTUS

6.1 Laadullinen arviointitutkimus

Tutkimuksen metodologia valitaan tutkittavaan ilmiöön sopivaa tiedonhankkimismenetelmää käyttäen (Vilkkä 2021, 118). Laadullisessa arviointitutkimuksessa metodologian valintaan vaikuttavat arvioitavana oleva kohde. Laadullisessa arviointitutkimuksessa halutaan saada käsitys jonkin toimenpiteen vaikutuksia tuottavista mekanismeista tai ymmärrys niistä toimenpiteistä, joka vaikuttavat muutokseen. Laadullisen arviointitutkimuksen keskiöön kuuluu teorialähtöinen tarkastelu esimerkiksi siitä, miten hankkeen vaikutukset tarkalleen ottaen syntyivät. (Jokinen, 2021.)

Arviointitutkimuksessa halutaan saada vastaus vaikuttavuuden kysymykseen sekä selvittää, mikä toimenpide toimii kenellekin ja missä yhteydessä. Arviointitutkimuksessa tutkija esittää tutkimustulosten ja tutkimushavaintojen perusteella näkemyksensä esimerkiksi siitä, vastattiinko hankkeen avulla käyttäjien tarpeisiin. Arviointitutkimuksen pyrkimyksenä on arvottaa tutkittavaa kohdetta käyttämällä erilaisia tieteellisiä menetelmiä. (Jokinen, 2021; Anttila 2007, 61.)

Arviointitutkimus on tutkimusprosessi, jota voidaan toteuttaa ennen toimintaa, toiminnan aikana tai sen jälkeen. Tutkimusprosessin eri vaiheissa tehdään erilaisia valintoja esimerkiksi tutkimuksen tavoitteiden ja aineiston suhteen. Arvi-

ointinäkemys ja johtopäätökset muodostuvat laadullisen tutkimuksen rakennelmana, jossa viitekehys kootaan esimerkiksi aiempiin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen sekä kokemusperäisiin havaintoihin perehtymisen rinnalla. Hyvällä viitekehyksellä ja kattavalla havaintoaineistolla luodaan pohja korkealaatuiselle arvioinnille, joka laajentaa lopulta niin arviointitutkijan, hankkeen toteuttajien kuin sidosryhmienkin ymmärrys hankkeesta. (Jokinen, 2021; Anttila 2007, 61.)

Arviointitutkimus ei yleensä lähde tutkijan intresseistä, vaan taustalla voi olla esimerkiksi organisaatiollinen tarve arvioinnille. Tarve voi myös liittyä rahoittajan edellyttämään hankkeen arviointiin. Arviointitutkija pyrkii esittämään näkemyksiä hankkeiden onnistuneisuudesta ja vaikutuksista. Arviointitutkimuksen tarkoituksena ei ole arvostella vaan tuottaa tietoa, päätelmiä ja kehittämisehdotuksia, joiden avulla voidaan esimerkiksi parantaa kehittää kohteen toimintaa. (Jokinen, 2021.)

Laadullisen arviointitutkimuksessa arvioijalla eli tutkijalla on keskeinen rooli. Hankkeen toimijat eivät yleensä itse voi toteuttaa arviointitutkimusta sen vaatimien käytäntöjen vuoksi, mutta arviointitutkimuksen aineistona voidaan käyttää muun muassa itsearviointeja. Arviointitutkimus on yleensä tutkimusaineistoon perustuvan näytön keräämistä kohderyhmän näkökulmasta (Jokinen, 2021; Anttila 2007, 60.) Tässä opinnäytetyössä aineistona käytin verkkokurssin osallistujilta saatua arviointitietoa. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa tietoa verkkokurssin tuottamisesta ja kurssin vaikutuksista työhyvinvoinnin edistämisen keinona. Saadun tiedon avulla voidaan tuottaa ehdotuksia verkkokurssin kehittämiseksi kohderyhmän tarpeita vastavaksi.

Arviointitutkimuksessa arvioinnin perusta ovat arviointikriteerit. Arvioinnin tekijä tarkastelee tutkittavan kohteen toimintaa muodostaen samalla arvioinnille kriteerit. Näin arvotetaan kyseistä toimintaa. Kriteerien muodostamisessa voidaan käyttää erilaisia menetelmiä. (Jokinen, 2021.) Tässä opinnäytetyössä pyrin tutkimustulosten ja tutkimushavaintojen perusteella esittämään näkemyksen siitä, saatiinko verkkokurssin avulla aikaan realistisesti odotettavissa olevia vaikutuksia. Saatuja tuloksia käsiteltiin myös kehittämishankkeen arvi-

ointitapahtumassa (luku 8). Arviointitapahtuman tarkoituksena oli suorittaa sisäistä arviointia opinnäytetyön tuloksista sekä pohtia aiheen jatkokehittelytarpeita.

6.2 Kirjallisuuskatsaus ja tiedonhankinta

Laadullinen lähestymistapa lähtee liikkeelle määrittelemällä ja rajaamalla yksiselitteinen ja selkeä tutkimustehtävä, johon on löydettävissä vastauksia tutkimuksen keinoin. Laadullisessa lähestymistavassa yleensä etsitään vastauksia kysymyksiin mitä tai miten kuvataan tai ymmärretään ilmiöitä. Tutkimusaineistona voi olla jokin valmis aineisto tai se voidaan kerätä itse. Tutkimusaiheeseen perehdytään aiempien tutkimusten ja kirjallisuuden kautta eli saadaan selville, mitä aiheesta tiedetään entuudestaan. Näin rakentuu tutkimuksen teoria. (Günter & Hasanen 2021.)

Opinnäytetyöni teoria ja tutkimustehtävät ovat muodostuneet perehtymällä ja tutkimalla viitekehyksessä esittelemiini aiheisiin ja tekemääni kirjallisuuskatsaukseen (liite 1). Opinnäytetyöni tutkimustehtävät muodostuivat aikaisemmissa tutkimuksissa esille nousseiden ilmiöiden kautta sekä CARVE-hankkeen kannalta merkityksellisen arviointitiedon tarpeesta.

Kirjallisuuskatsauksen avulla selvitin kansainvälistä tutkimustietoa verkkokurssien arviointituloksista, liittyen erityisesti osallistujanäkökulmaan, kiinnostavuuteen, sisällön rakenteeseen ja vaikuttavuuteen. Tässä selvityksessä hyödynsin pelkästään kansainvälistä tutkimustietoa, koska sitä oli huomattavasti runsaammin saatavilla kuin kotimaista tutkimustietoa.

Tietokantana käytin Kaakkuri Finnaa. Hain tarkennetulla haulla vertaisarvioituja ulkomaisia tutkimusartikkeleita. Hakusanoina käytin sanoja *MOOC, e-learning, online course, teaching, experiences, evaluation study*. Sain runsaasti tuloksia, joten rajasin hakua vuoteen 2015 ja sitä uudemmat artikkelit. Hakujen lukumäärät on esitelty liitteessä 6. Ensimmäiseen tarkasteluun valitsin 14 tutkimusta, joista valikoitui yhdeksän kirjallisuuskatsaukseen, edellä esittelemieni kriteerien perusteella.

Kirjallisuuskatsauksen lisäksi tutustuin joihinkin kotimaisiin verkkokursseihin suorittamalla itse kurseja. Kiinnitin erityistä huomiota niiden sisältöön, rakenteeseen, materiaalin määrään ja kursseilla käytettyjen videoiden laatuun sekä käyttötarkoitukseen. Saamani havainnot esittelin CARVE-hanketiimille Energisoidu vuorokausirytmiiin perustuvalla työn tuunaamisella -verkkokurssin suunnittelupalaverissa keväällä 2021. Havainnot vahvistivat erityisesti tiimin aiempia pohdintoja verkkokurssin sisällöntuottamisen eli tiiviin materiaalin ja videoiden suhteen.

Lisäksi olin mukana CARVE-hankkeeseen liittyvän verkkokurssin suunnittelussa ja osallistuin sisällön tuottamiseen. Osallistuin myös Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun mikroverkkokurssien rakentamisen ohjaukseen keskittyviin työpajoihin sekä Oulun ammattikorkeakoulun videoiden tuottamiseen liittyvään kurssiin, joka oli samalla osa täydentäviä YAMK-opintojani.

6.3 Verkkokurssin esittely

Energisoidu vuorokausirytmiiin perustuvalla työn tuunaamisella -verkkokurssin tavoitteena on opettaa osallistujaa oman vuorokausi- eli kronotyypin tunnistamisessa, työn tuunaamisessa itselle miellyttävämmäksi, huomioimaan omat energiatasot paremmin sekä antamaan vinkkejä siitä, miten sopeuttaa oma vuorokausirytmii paremmin erilaisiin aikatauluihin. Näillä muutoksilla osallistujan on mahdollista edistää omaehtoisesti jaksamistaan sekä työelämänsä laatua ja tuottavuutta.

Verkkokurssin oppimisympäristöalusta koostuu etusivusta, johdantomoduulista, yhteenvedosta sekä neljästä päämoduulista, jotka ovat: vuorokausirytmii ja kronotyypit, vuorokausirytmiiin vaikuttaminen, työn tuunaaminen ja energiatasoihin perustuva työn tuunaaminen. Jokainen moduuli sisältää aihetta käsitteleviä ohjevideoita, tekstiä, aktivointitehtäviä ja testejä. Aihetta koskevan tiedonannon lisäksi testien ja tehtävien tarkoituksena on havainnollistaa ja antaa osallistujalle palautetta hänen oman oppimisensa edistymisestä. Etusivu on tiivistelmä kurssin keskeisimmistä tavoitteista, sisällöstä, yhteystiedoista, kurssin tekijöistä sekä tuottajista. Johdantomoduulissa käsitellään kurssin sisältö ja avataan mm. aiheeseen liittyvää sanastoa Yhteenvedossa kootaan kurssilla opitut asiat yhteen.

Verkkokurssi sisältää pakollisia tehtäviä, ja lisäksi jokaisessa moduulissa on artikkeleita, vinkkejä sekä aiheita syventävää lisämateriaalia. Moduulit on mahdollista suorittaa haluamassaan järjestyksessä, mutta kurssin ohjeissa suositellaan opiskelemaan moduulit järjestyksessä. Tämä on perusteltu suorittajalle siten, että kurssi on rakennettu etenemään perusasioista edistyneempiin aiheisiin. Moduulien suorittaminen järjestyksessä helpottaa asioiden omaksumista. Johdonmukaista suoritusjärjestystä voi noudattaa painamalla painiketta seuraava kyseisen tehtävän valmistuttua. Tehtävien tarkastus ja arviointi tapahtuvat automaattisella tarkistusjärjestelmällä.

Verkkokurssi on tarkoitettu suoritettavaksi täysin itsenäisesti. Kurssin arviointi tapahtuu hyväksytty/hylätty-asteikolla. Kurssisertifikaatin saaminen edellyttää kaikkien pakollisten tehtävien hyväksyttyä suorittamista. Kurssin työmäärä on noin kymmenen tuntia.

Kymmenen tunnin mittainen verkkokurssi vaati lukuisan määrän työtunteja. Suunnittelu aloitettiin tammikuussa 2021 ja materiaali oli valmis saman vuoden toukokuussa. Korona-rajoitusten vuoksi suunnittelu toteutettiin pääasiallisesti kokoontumalla Microsoft Teams-kanavalla useita kertoja kuukaudessa sekä vaihtamalla ajatuksia useita kertoja viikossa sähköpostitse. Verkkokurssin tuottamiseen tarvittiin jatkuvaa yhteistyötä ja moniammatillista osaamista. Tuotanto- ja suunnittelutukea saatiin myös Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun omalta mikrokurssien tuotantotiimiltä.

6.4 Aineistonkeruu

Aineistonkeruumenetelmänä käytin Webropol-työkalulla toteutettavaa verkkovälitteistä kyselyä. Tällöin aineistonkeruuseen käytetään strukturoitua kyselylomaketta, jonka kysymykset on etukäteen tarkoin muotoiltu ja järjestelty. Tämä tarkka asettelu toimii kyselyn punaisena lankana. (Vilkkä 2021, 123.)

Kyselylomaketta muodostaessani huomioin tutkimuksen lähestymistavan. Laadullisen lähestymistavan tavoitteena ei ole löytää totuutta, vaan selvittää tutkimuskohdetta osallistujien subjektiivisesta kokemuksesta. Tutkimukseen osallistuja voi vapaasti kertoa näkemyksistään ja kokemuksistaan. (Vilkkä

2021, 118–121.) Muodostamani kyselylomakkeen kysymykset (liite 3) ovat avoimia, eivätkä pyri johdattelemaan vastaajaa vastauksissaan. Kysymyksissä painotetaan vastaajaa kuvailemaan nimenomaan omaa näkemystä kysytystä asiasta.

Seuraavaksi esittelen muotoilemani kysymykset sekä perustelen kysymysten aihevalintaa muodostamani teoreettisen viitekehyksen kautta:

1. Olitko ennen tätä verkkokurssia suorittanut täysin verkossa suoritettavia opintoja tai kursseja?
2. Oliko työn tuunaaminen sinulle aiheena tuttu ennen tälle verkkokurssille osallistumistasi?
3. Oliko vuorokausirytmien eli kronotyyppien tunnistaminen sinulle aiheena tuttu ennen tälle verkkokurssille osallistumistasi?
4. Montako vuotta olet ollut mukana työelämässä?

Ensimmäiset neljä kysymystä koskevat vastaajien taustatietoja. Aiheeseen liittyvien taustakysymysten avulla voidaan saada tietoa esimerkiksi selittävistä muuttujista tai vastaajan asiantuntijuutta tutkittavasta aiheesta (Vilkkä 2021, 105).

5. Kuvaile, miten tällä kurssilla oppimasi asiat mahdollisesti vaikuttavat työhyvinvointiisi:
 - oman vireystilasi tunnistaminen
 - oman vuorokausirytmisi ja kronotyyppisi tunnistaminen
 - oman vuorokausirytmisi säätely
 - työn tuunaus
 - energiatasoihin perustuvasta työn tuunaus.
6. Työhyvinvointia voidaan edistää esimerkiksi erilaisin ohjauksellisin keinoin. Kuvaile, millaisena työhyvinvoinnin edistämisen keinona tai tapana koit tämän verkkokurssin.

Teoreettisessa viitekehyksessä esittelin seuraavia tutkimuksia: Tanskanen 2019; Vanttola 2018, 74–75; Hakanen, 2017; Ylimäki 2015, 63–64. Niissä on todettu elin- ja työtapojen muutostarpeiden tunnistamisen ja niiden perusteella tehtyjen muutosten vaikutukset työhyvinvoinnin edistämisessä. Teoreettisessa viitekehyksessä on viitattu verkkokurssimuotoisen ohjauksen ja opetuksen sekä sähköisten opetusalustojen mahdollisuuksista tehokkaaseen muutosmo-

tivointiin (Nurmi ym. 2020, 6). Verkkokursseista voisi jopa muodostua tulevaisuudessa yksi malli työikäisen kuntoutukseen, mikäli niistä saatu palaute on positiivista ja vastaanottavaa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020, 52–53).

7. Kuvaile, mitkä tämän verkkokurssin materiaaleista (esimerkiksi infot, tehtävät, artikkelit, testit, videot, animaatiot) tukivat parhaiten oppimistasi ja auttoivat saavuttamaan kurssin tavoitteet.
8. Kuvaile, miten tällä kurssilla annettu ohjaus tuki oppimistasi ja auttoi saavuttamaan kurssin tavoitteet.

Ohjauksen toimivalla lähestymistavalla on tärkeä rooli muutoksen pysyvyyden kannalta (Absetz & Hankonen 2017, 1019–1020). Verkkotyöskentelyssä tarvitaan asiantuntevasti ja huolellisesti rakennettua sisältöä, sekä taitavaa ohjausta, jotta opeteltavat asiat tulevat ymmärretyiksi ja ovat johdonmukaisia (Hakonen 2019; Iiskala & Hurme 2006, 47–57).

9. Kuvaile, millaiset tekijät edistivät verkkokurssin suorittamista.
10. Kuvaile, millaiset tekijät estivät verkkokurssin suorittamista.

Oppimisprosessiin liittyy paljon erilaisia asioita, jotka mahdollistavat tai estävät oppimisen. Itseohjautuvuuteen tukeminen on merkityksellistä itsenäisesti suoritettavalla kurssilla onnistumisessa. Tämä tavoite saavutetaan hyvällä ohjauksella ja teknisillä ratkaisuilla. (Karthik, ym. 2019, 1544–1547; Ossiannilsson, ym. 2015.)

11. Kuvaile tämän verkkokurssin aiheisiin liittyviä asioita, joista sinä koet tarvitsevasi lisää tietoa. Vastaa myös, jos et koe tarvitsevasi lisätietoa.
12. Millaisia kehittämisideoita haluaisit antaa tälle verkkokurssille?
13. Millaisia muuta palautetta haluaisit antaa tästä verkkokurssista?

Arviointitutkimuksessa tutkija pyrkii esittämään näkemyksiä hankkeiden onnistuneisuudesta ja vaikutuksista eli esimerkiksi siitä, vastattiinko hankkeen avulla käyttäjien tarpeisiin. (Jokinen, 2021). Laadullisessa tutkimuksessa halutaan selvittää tutkimuskohdetta osallistujien subjektiivisesta kokemuksesta (Vilkka 2021, 118).

Kysymysten muotoilu on tärkeää, jotta saadaan vastauksia juuri siihen, mitä ollaan tutkimassa (Vilkka 2021, 127). Ennen varsinaista aineiston keruuta esi-

testasin kysymyslomakkeen neljällä kohderyhmää vastaavalla henkilöllä. Pyy-sin kiinnittämään huomiota erityisesti kysymysten teoriasidonnaisuuteen, ym-märrettävyyteen, yksiselitteisyyteen ja kysymysten loogiseen etenemiseen.

Tarkensin kysymyksiä parannusehdotusten mukaisesti. Kysymyksen 7 ym-märrettävyyttä pyrin parantamaan lisäämällä kysymyksen perään avaavia esi-merkkejä. Pilkoin kaikkia kysymyksiä siten, että jokaisessa kysymyksessä ky-sytään vain yhtä asiaa. Muutin sanajärjestystä siten, että kysymyksillä viita-taan selkeästi vastaajan omakohtaiseen kokemukseen. Lisäksi yksinkertaistin kysymyksiä muotoilemalla niiden tehtävänantoa, sekä täsmensin ehdotuksen mukaisesti kysymyksiä koskemaan nimenomaan kyseisen kurssin sisältöä ja aiheita. Parannusehdotusten ja muutosten myötä kysymyksiin vastaaminen on yksiselitteisempää, ja kysymyksillä on mahdollista saada vastaus nimen-omaan siihen, mitä kysytään (Vilkka 2021,127). Saamani palautteen mukaan kysymysten järjestyksen koettiin olevan loogisesti etenevä ja painotus opin-näytetyön keskeisimmässä tutkimustehtävässä eli työhyvinvoinnin edistämi-ssä.

6.5 Kyselyn toteutus

Kyselyn kohderyhmä valitaan harkinnanvaraisesti tutkimuskysymysten mu-kaan, jotta kyselyllä saadaan mahdollisimman paljon juuri sitä tietoa, jota ol-laan hakemassa (Vilkka 2021,127,136). Tämän opinnäytetyön kohderyhmä ovat työikäiset. Tavoitteena oli saada aiheesta kiinnostuneita henkilöitä pilotoi-maan Energisoidu vuorokausiryhtiin perustuvalla työn tuunaamisella -verkko-kurssia sekä vastaamaan tähän opinnäytetyöhön liittyvään kyselyyn.

CARVE-hanketiimi auttoi vastaajien rekrytoinnissa. Saatekirje (liite 2), joka si-sälsi linkit verkkokurssiin sekä siihen liittyvään kyselyyn, välitettiin Kaakkois-Suomen Ammattikorkeakoulun TKI-henkilöstölle. TKI-henkilöstömäärä Kaak-kois-Suomen Ammattikorkeakoulussa on yli 200 henkilöä. Hanketiimi hoiti saatekirjeen (liite 2) toimittamisen, jotta opinnäytetyöntekijä ei käsittele henki-lötietoihin viittaavia tietoja. Saatekirje sisälsi suoran linkin verkkokurssille liitty-miseksi. Tieto välitettiin TKI-henkilöstön Teams-kanavan kautta. Tietoa verk-kokurssista, sekä siihen liittyvästä opinnäytetyöstä, jaettiin opinnäytetyönteki-jän toimesta myös sosiaalisen median julkaisuna.

Tavoitteena oli, että verkkokurssin suorittanut antaa arvionsa kurssista heti kurssisuorituksen jälkeen. Kurssi päästiin julkaisemaan 30.6.2021. Kysely oli alun perin tarkoitus olla avoinna 13.7.2021 saakka, mutta vastausaikaa jatkettiin vielä 13.8.2021 saakka. Siihen mennessä kertyi seitsemän vastausta eli arviota.

Ennen aineiston keruuta eli kyselyn lähettämistä tulee saada tutkimuslupa organisaatiolta, jonka henkilökuntaa ollaan rekrytoimassa vastaajiksi (Kananen 2017, 191). Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun myöntämä tutkimuslupa löytyy liitteestä 4.

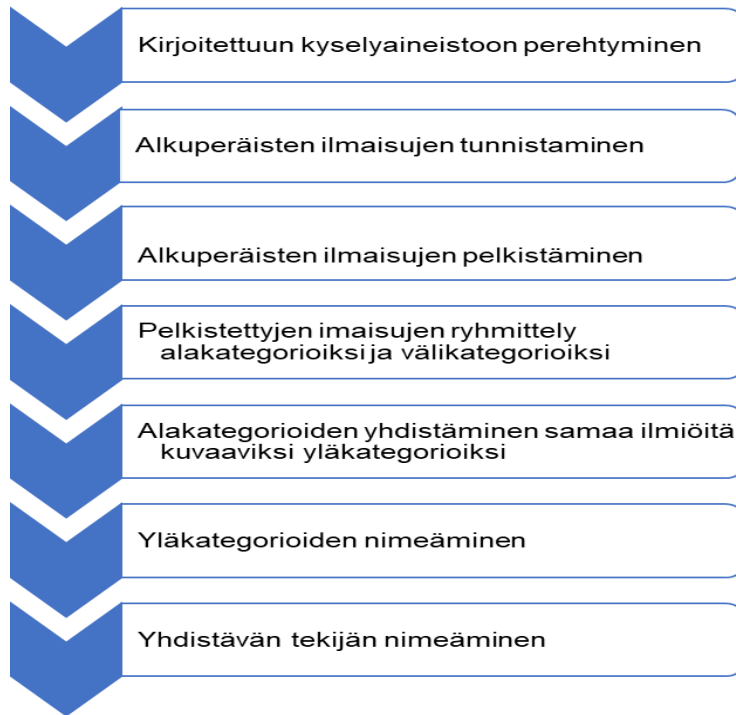
6.6 Tutkimusaineiston analyysi

Tutkimusaineiston keruun jälkeen aineisto analysoidaan ja tiivistetään tutkittavan kohteen ja tutkimustehtävän mukaisesti. Sisällönanalyysissä tarkastelun kohteena on tekstimuotoinen tai sellaiseksi muutettu aineisto. Tiivistetty kuvaus muodostetaan aineistoa tarkastellen, eritellen sekä yhtäläisyyksiä ja eroja etsien. Tavoitteena on tuottaa kuvaus, joka sitoo tutkittavan ilmiön laajempaan kontekstiin, sekä muihin aihetta koskeviin tutkimuksiin. Sisällönanalyysi voidaan toteuttaa teorialähtöisesti, aineistolähtöisesti tai teoriaohjaavasti. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 82, 93.)

Tässä opinnäytetyössä käytän sekä aineistolähtöistä että teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä. Hakiessani vastausta aineistosta ensimmäiseen tutkimuskysymykseen, aloin nähdä saamissani tuloksissa samankaltaisuutta teoreettisessa viitekehyksessä esittelemäni Manka & Manka (2016) voimavaralähtöisen työhyvinvointimallin kanssa. Tutkimustehtäviä 2–4 koskevan aineiston analysoin aineistolähtöisesti.

Teoriaohjaava sisällönanalyysi etenee, kuten aineistolähtöinen analyysikin, yksittäisistä havainnoista yleisempiin väitteisiin. Pääpaino on aineistossa. Analyysimuodot eroavat toisistaan siinä, miten käsitteellistämisvaiheessa eli abstrahoinnissa empiirinen aineisto yhdistetään teoreettisiin käsitteisiin. Aineistolähtöisessä analyysissä kaikki teoreettiset käsitteet nousevat aineis-

tosta, kun taas teoriaohjaavassa ne liitetään ilmiöstä johonkin aiempaan teoriaan. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 83, 100.) Tämän opinnäytetyön sisällönanalyysin etenemisen olen esitellyt myös kuvassa 8.



kuva 8. Sisällönanalyysi tässä opinnäytetyössä Tuomi & Sarajärvi (2018) mukaillen

Sain analysoitavaa aineistoa yhteensä viisi sivua, fontilla Arial 12, rivivälin ollessa 1.0. Tähän määrään olen laskenut ainoastaan avoimiin kysymyksiin saadut vastaukset.

Aloitin analyysin perehtymällä ensin aineistoon huolellisesti. Tämä tarkoittaa aineiston lukemista useampaan kertaan, jotta sisällön pystyy sisäistämään. Esitin aineistolle tutkimustehtävien mukaisia kysymyksiä, ja alleviivasin samaa tehtävää käsittelevät lausumat samalla värillä. Sitten siirsin poimimani lausumat tutkimustehtävittäin taulukkoon eli käytin alkuperäisten ilmaisujen pelkistämässä apuna luokittelumatriisia (liite 5). Tämän jälkeen muotoilin ilmaisut käsitteellisellä tasolla ja kirjasin pelkistetyt ilmaisut matriisiin aineiston mukaisin termein. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 94.)

Tämän jälkeen klusteroin eli käsitteellistin ja ryhmittelin samansisältöisistä lausumista alakategorioita. Jatkoisin analyysiä yhdistämällä samaa ilmiötä kuvaavat alakategoriat yläkategorioiksi. Käsitteitä yhdistelemällä saadaan vastaus tutkimustehtävään (Tuomi & Sarajärvi 2018, 92–94).

Ensimmäisen tutkimustehtävän analyysin käsitteiden muodostamisen vaiheessa aloin nähdä siinä samankaltaisuutta teoreettisessa viitekehyksessä esittelemäni voimavaralähtöisen työhyvinvointimallin kanssa. Näin ollen nimesin yläkategoriat ja pääkategorian eli yhdistävän tekijän teoriaohjaavasti. Tutkimustehtäviä 2–4 koskevan aineiston analyysi eteni aineistolähtöisesti loppuun asti.

7 TULOKSET

Tulokset kuvaan tutkimustehtävittäin. Tulosten havainnollistamiseksi olen liittänyt raporttiin suoria lainauksia kyselyn vastauksista sekä muodostanut tuloksia jäsentäviä ja täydentäviä kuvioita.

7.1 Taustatiedot

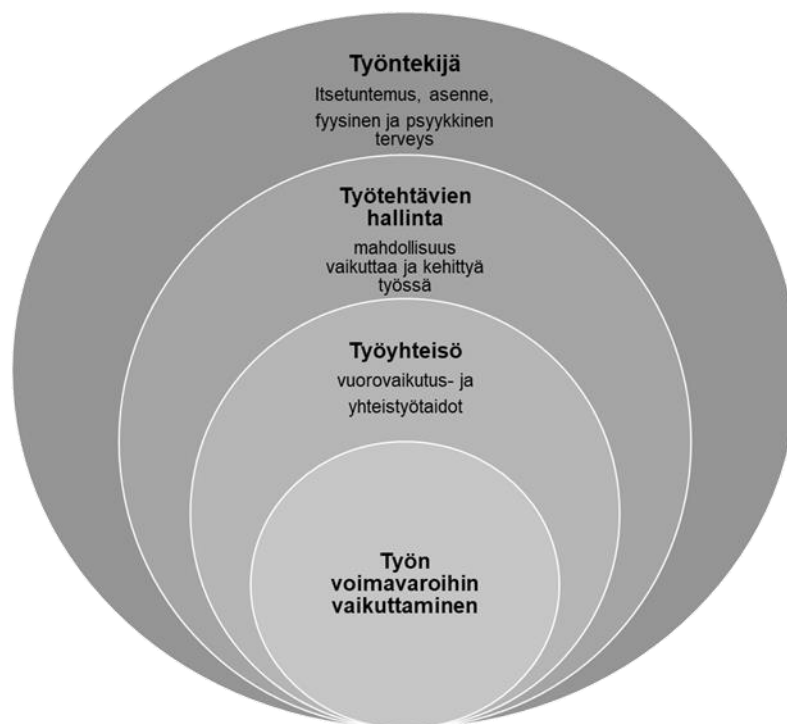
Kyselyyn vastasi yhteensä seitsemän kurssin suorittanutta. Vain yksi vastaaja ilmoitti, ettei ollut aiemmin tehnyt täysin verkossa suoritettavia opintoja tai kursseja. Viidelle vastaajalle käsitteet työn tuunaus ja vuorokausirytmien tunnistaminen olivat tuttuja jo ennen tälle kurssille osallistumista. Suurimalla osalla vastaajista oli jo varsin pitkä kokemus työelämästä. Työkokemusta heillä oli vähintään 6 vuotta ja enimmillään 35 vuotta. Vastaajien työkokemusvuosien keskiarvoksi saatiin 19,6 vuotta.

7.2 Verkkokurssille osallistuneiden arvio kurssin vaikutuksista työhyvinvointiin

Kaikki vastaajat määrittelivät kurssilla oppimiensa asioiden vaikutusta työhyvinvointiinsa useamman kuin yhden näkökulman kautta. He arvioivat vaikutuksia monipuolisesti työhön liittyvien, henkilökohtaisten ja sosiaalisten tekijöiden kautta. Vastaajien näkemys vaikutuksista jäsentyi kolmeen yläkategoriaan, jotka tulkitsin ja nimesin teoriaohjaavasti voimavaralähtöistä hyvinvointimallia mukailleen: työtehtävien hallinta, työntekijä ja työyhteisö.

Yläkategorian työtehtävien hallinta muodostivat alakategoriat mahdollisuus vaikuttaa työhön ja mahdollisuus kehittyä työssä. Yläkategoria työntekijä muodostui henkilökohtaisiin ominaisuuksiin viittaavista tekijöistä eli alakategorioista asenne, itsetuntemus sekä fyysinen ja psyykkinen terveys. Yläkategoria työyhteisö puolestaan muodostui alakategorioista vuorovaikutustaidot ja yhteistyötaidot.

Yläkategoriat nivoutuivat yhteen pääkategoriaksi Manka & Manka (2016) voimavaralähtöistä työnhyvintimallia mukaillen ja muodostaen vastaajien näkemyksen siitä, miten verkkokurssilla opitut asiat vaikuttivat heidän omaan työhyvintointiinsa. Pääkategorian eli yhdistävän tekijän nimesin työn voimavaroihin vaikuttamiseksi (kuva 9).



Kuva 9. Energisoidu vuorokausirytmiiin perustuvalla työn tuunaamisella -verkkokurssille osallistuneiden arvio kurssin vaikutuksista omaan työhyvintointiinsa

Kyselyyn vastanneet arvioivat kurssilla oppimiensa asioiden vaikuttavan omaan työhyvintointiinsa **työtehtävien hallinnan** kautta. Työtehtävien hallin-

naksi kuvailtiin mahdollisuus vaikuttaa ja kehittyä omassa työssä. Kurssin koettiin lisänneen mahdollisuutta oman energiatason mukaiseen työn suunnitteluun. Työn suunnittelulla ja järjestämisellä voidaan vaikuttaa työn voimavaroihin:

”Oman vireystilan tunnistaminen mahdollistaa jatkossa oman työskentelyn suunnittelun niin, että pystyn suorittamaan vaativampia tehtäviä siihen aikaan, kun olen virkeimmilläni. Aloin pohtia mitkä työtehtävät vievät energiaa, ja miksi, ja mitä niille voisi tehdä.”

Kurssilla opittujen asioiden koettiin vaikuttavan **työntekijän** henkilökohtaisiin voimavaroihin lisääntyneen itsetuntemuksen kautta. Itsetuntemuksella ja omien tarpeiden tunnistamisella oli vaikutusta koettuun työhyvinvointiin:

”Kurssi on auttanut oman rytmin hyväksymisessä. Kurssin asiat vahvistivat omia tuntemuksiani liittyen omaan vireystilaani. Omaa työhyvinvointiani lisää edelleen eniten työn ulkopuolella tapahtuva lepo ja virkistäytyminen.”

Kurssin koettiin vaikuttaneen myös omiin asenteisiin. Omien asenteiden kautta tulkitsemme ympäristöämme ja siinä tapahtuvia asioita. Asenteet vaikuttavat käyttäytymiseemme ja tekeemiimme valintoihin:

”Yritän muuttaa omaa asennettani ymmärtäväisemmäksi muita ihmisiä kohtaan. Kurssi sai pohtimaan työn tuunausta oman näkökulman muokkaamisen kannalta. Usein työn tuunaaminen omaan vireystilaan vaatii oman pään sisällä tapahtuvaa muutosta.”

Lisäksi työn tuunauksesta opituilla asioilla arvioitiin olevan vaikutusta myös omaan fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen. Fyysinen ja psyykinen kunto vaikuttivat koettuun työhyvinvointiin.

”Työn tuunaus antaa mahdollisuuden vaikuttaa omaan työhyvinvointiini ja näin ollen esim. laskea stressitasoa.”

Kurssin aikaansaamien työhyvinvointia edistävien vaikutusten arvioitiin ulottuvan yhteistyötaitojen kautta myös **työyhteisöön**. Yhteishenki syntyy

mm. muiden huomioimisesta ja arvostamisesta, avoimuudesta, auttamishalusta, onnistumisesta ja luottamuksesta. Yhteistyön tuloksellisuutta ja voimavaroja voidaan lisätä esim. suunnittelulla ja järjestelyillä:

”Kollegoiden sekä asiakkaiden kuuntelu työni järjestämisessä ja aikatauluttamisessa.

Voimavaralähtöisen työhyvinvointimallin (Manka & Manka 2016, 77) mukaan työhyvinvointi rakentuu työn vaatimusten, hallinnan tunteen ja työn ihmiselle antamien voimavarojen kautta. Jokainen peilaa ja arvioi työhyvinvointiaan omien kokemusten, osaamisen ja asenteidensa kautta. Työn, yksilön ja työyhteisön voimavarat eivät ole erillisiä, vaan vaikuttavat toisiinsa. Työssä hyvinvointi kasvattaa työntekijän henkistä voimavaraa eli psykologista pääomaa. Psykologiseen pääomaan vaikuttavat mm. sosiaaliset suhteet ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön.

Omien vahvuuksien ja voimavarojen tiedostamisella eli itsetuntemuksella on vaikutusta itseluottamukseen. Itseluottamuksella puolestaan on vaikutusta erityisesti ihmisen suoriutumiseen ja toimintakykyyn sekä hallinnan ja pystyvyyden tunteisiin. Hallinnan ja pystyvyyden tunteet lisäävät motivaatiota selviytyä haasteellisistakin tilanteista eli vaikuttavat suorituskakykyymme ja psykologiseen pääomaamme. (Manka & Manka 2016, 161.)

7.3 Kurssitoteutus työhyvinvoinnin edistämisen välineenä

Vastaajien näkemys kurssin toteutuksesta työhyvinvoinnin edistämisen välineenä jakautui kahteen yläkategoriaan. Yläkategorian ulkoiset vaikuttimet muodostivat alakategoriat tieto, työvälineet ja työmenetelmät. Yläkategoria sisäiset tekijät muodostuivat alakategorioista merkityksellisyys, pystyvyys ja omaehtoisuus. Ulkoiset vaikuttimet ja sisäiset tekijät kietoutuivat yhteen muodostaen pääkategorian eli yhdistävän tekijän, sekä samalla kyselyyn vastanneiden näkemyksen kurssin toteutuksesta työhyvinvoinnin edistämisen välineenä (kuva 10). Yhdistävän tekijän nimesin **muutoksen kannustimeksi**.



Kuva 10. Verkkokurssin toteutus työhyvinvoinnin edistämisen välineenä

Ulkoisista vaikuttimista vastauksissa nousi esille tiedonsaanti. Tiedon lisäksi vastaajat kokivat saaneensa kurssilta työhyvinvointia edistäviä menetelmiä käyttöönsä:

"Kurssimateriaalissa on paljon asiantietoa ja virikkeitä työhyvinvoinnin edistämiseen. Mielestäni tällä verkkokurssilla oli monipuolisesti koottuna työhyvinvoinnin edistämiseen liittyviä teemoja. Kurssilta saa hyviä käytännön vinkkejä vietäväksi arkeen."

Vastaajat kokivat verkkokurssilla saamiensa menetelmien hyödyttävän oman hyvinvoinnin lisäksi myös välillisesti:

"Toisaalta koen myös vahvasti, että vaikka kurssin tarkoituksena oli käyttää näitä asioita työntekijän hyvinvointiin, sain sisällöstä

paljon myös sellaisia menetelmiä, joilla voin parantaa oman asiakkaani päivän rytmitystä ja helpottaa heidän arkeaan.”

Ulkoiseksi vaikuttimeksi osoittautuivat lisäksi kurssilta saadut konkreettiset työvälineet, joita voi hyödyntää esimerkiksi oman työn kehittämisessä. Työn rajoitukset on kuitenkin itse osattava huomioida. Kaikkea ei voi muokata ja välinettä on osattava soveltaa tarvittaessa:

”Sain myös selkeitä välineitä työn muokkaamiseen huomioiden se, mikä työssä on muokattavissa. Energiatasokaavion, josta voi ottaa itselleen vakituisen työkalun omaan työhön.”

Tapojen muuttamiseen tarvitaan tietoa ja keinoja, mutta myös ohjausta. Ohjauksen tulisi edistää reflektiivistä ajattelua, jotta henkilökohtainen muutosprosessi käynnistyy. Sisäiset tekijät kuvaavat verkkokurssin suorittajien ajattelun ja näkökulman muutoksia, joita kurssin suorittaminen oli saanut aikaan. Ajattelun ja näkökulman muutokset lisäsivät omaan työhön liittyvää pystyvyyden ja merkityksellisyyskokemista:

”Kurssi auttoi ajattelemaan omaa työtä. Kurssimateriaali haastoi muutoksen mahdollisuuksiin. Kurssin tavoitteiden saavuttaminen on prosessi, jossa kurssimateriaali on apuna, mutta tärkein työväline on työntekijä itse.”

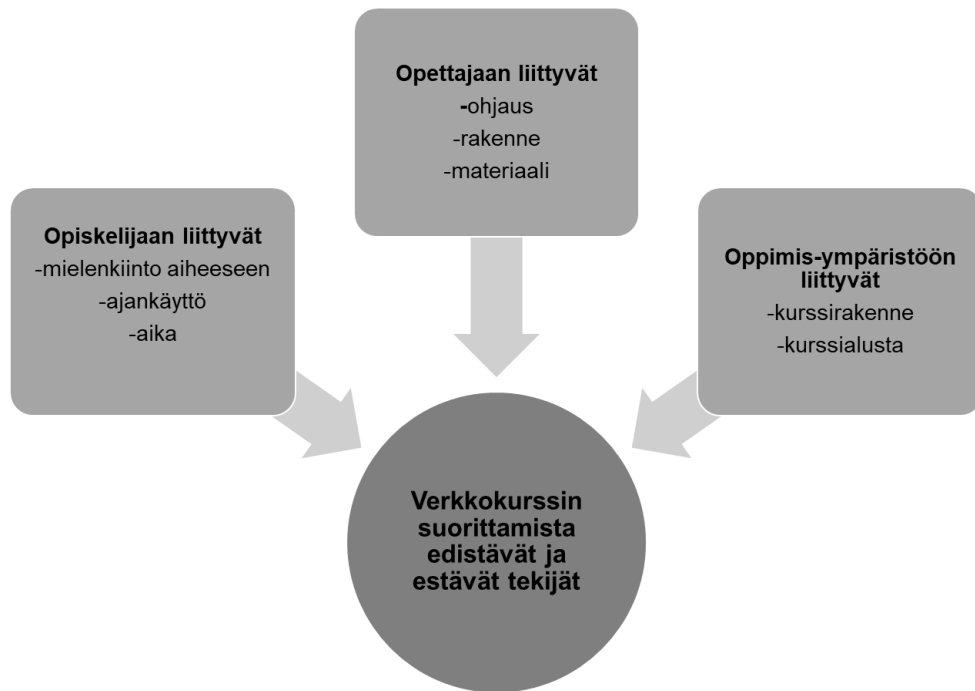
Sisäisiin tekijöihin liittyi myös omaehtoisuuden tukeminen. Omaehtoisuuden tukemisella arvioitiin olevan merkitystä sille, millaisena työhyvinvoinnin ohjausmuotona verkkokurssi koettiin:

”Verkkokurssimuotoinen opiskelu on minulle mieleistä koska sitä voi tehdä omaan tahtiin, ajasta ja paikasta riippumatta. Jos työntekijällä on mahdollisuus käyttää aikaa tällaiseen kurssiin ja sisäinen motivaatio keskittyy siihen, on verkkokurssi toimiva vaihtoehto.”

7.4 Verkkokurssin suorittamista edistävät ja estävät tekijät

Tämän verkkokurssin suorittamista edistävät ja estävät tekijät jakautuivat kolmeen yläkategoriaan: opettajaan, opiskelijaan ja oppimisympäristöön liittyviin

tekijöihin (Kuva 11). Yläkategoria opettajaan liittyvät tekijät muodostuivat alakategorioista ohjaus, kurssirakenne ja -materiaali. Opiskelijaan liittyvät tekijät puolestaan syntyivät alakategorioista oma mielenkiinto aihetta kohtaan, ajankäyttö ja aika. Oppimisympäristön muodostivat alakategoriat kurssirakenne ja -alusta.



Kuva 11. Verkkokurssin suorittamista edistävät ja estävät tekijät

7.4.1 Opettajaan liittyvät tekijät

Opettajaan liittyviä tekijöitä kuvattiin onnistuneen ohjauksen kautta. Opettajan antama ja tuottama ohjaus oli edistänyt kurssin suorittamista ja aktiivista oppimista:

”Ymmärsin asioita nyt paremmin, vaikka osa aiheesta oli tuttuja niin tällä kurssilla sain asiat ymmärrettävään muotoon. Mielestäni kurssin ohjaustuki oli hyvää ja selkeää, kurssi oli helppo suorittaa itsenäisesti. Asioiden esittäminen oli selkeää ja helposti ymmärrettävää. Oma pohtiminen luetun tai kuullun jälkeen.”

Opettajan luomasta materiaalista saivat erityisesti positiivista palautetta videot. Videoiden koettiin olevan laadukkaita ja sopivan tiiviitä:

”Selkeitä olivat erilaiset videot, oli sitten kyse taukojumpasta kuin ns. opetusvideoista. Mielestäni paras kurssivideoista oppimisen kannalta oli energiatasoihin perustuva työn tuunaaminen, jossa esiintyjä selventää aihetta oman keskimääräisen työpäivä -esimerkin kautta. Videot eivät olleet liian pitkiä.”

Oman osaamisen arviointiin liittyvät testit ja kurssitehtävät koettiin merkityksellisinä ja niiden koettiin kannustavan opiskelun etenemistä:

”Luetun tekstin jälkeen tehty testi ja siitä saatu pikapalaute (läpi vai ei), kannusti myös eteenpäin. Pienet tehtävät opetuksen sisällä mielestäni hyvällä tavalla pakottavat ainakin jossain määrin keskittymään asiaan.”

Vaihtelevan materiaalin sekä opettajan luoman selkeän ja loogisen kurssirakenteen koettiin edistävän verkkokurssin suorittamista:

”Materiaali oli vaihtelevaa, videot, infisivut, testit ja artikkelit vuorottelivat. Kurssi eteni loogisesti, aiheet oli jaoteltu omiin osioihinsa, joten kokonaisuus oli selkeä. Osuuksien alussa oleva johdanto auttoi hahmottamaan kunkin osuuden keskeisen sisällön.”

Myös hyvin tiivistetyn ja kootun sisällön koettiin edistävän oppimista:

”Materiaalia oli sopivasti, ekstramateriaalit oli laitettu omiin kansioihin, olennainen tieto oli tiivistetty kurssilaiselle jouhevasti. Kurssi oli pilkottu sopivan pieniin osakokonaisuuksiin, jolloin sitä pystyi läpikäymään lyhyehköjä pätkiä kerrallaan. Missään vaiheessa ei tullut uupumista tai kyllästymistä sisältöön, kun sen sai käyttöönsä tällaisina kokonaisuuksina.”

Opettajan antamaan ohjaukseen liittyvät verkkokurssin suorittamista estävät tekijät koskivat materiaalin käytön epäselvää ohjetta:

”Aluksi pohdin tovin, miten energiatasokaaviota täytetään, ja mistä sen saa tallennettua omalle koneelle. Energiatasotaulukon täyttäminen on huonosti ohjeistettu ja itselle sen käyttö ei auennut oikein mitenkään.”

7.4.2 Opiskelijaan liittyvät tekijät

Vastaajien mukaan kurssin suorittamista edisti se, että verkkokurssi kohtasi kohderyhmänsä. Kurssi vastasi osallistujien tarpeisiin:

”Koen, että kurssin sisältö palveli minua hyvin. Mielenkiinto omaa työhyvinvointia kohtaan”.

Vastauksissa tuli esille myös näkökulman, joka liittyy oppimisen prosessin-omaisuuteen. Uusien asioiden omaksuminen vaatii aikaa:

*”Oman päänsä sisäinen prosessi on usein pitkä ja vaatii asioiden su-
lattelua ja niihin palaamista. Onneksi kurssimateriaali on käytettä-
vissä pidemmän ajan.”*

Opiskelijaan liittyvistä, kurssin suorittamista estävistä tekijöistä nousi esille ajankäyttöön -ja hallintaan vaikuttavat tekijät. Ihmisten arjessa on paljon erilaisia asioita, jotka haastavat esimerkiksi opiskeluun keskittymistä:

”Kiire ja muut suoritettavat asiat”.

7.4.3 Oppimisympäristöön liittyvät tekijät

Oppimisympäristön koettiin edistävän kurssin suorittamista rakenteellisten puitteidensa kautta. Niissä oli onnistuttu käytön, helppouden, sujuvuuden ja selkeyden puolesta:

*”Etenemistä saattoi seurata päävalikon kautta ja liikkuminen si-
vulta toiselle oli vaivatonta.”*

Oppimisympäristön rakenteen koettiin vaikuttavan myös negatiivisesti kurssin suorittamiseen. Suorittaminen ei sujunut ongelmitta mobiililaitteella:

*”Kun sovellus ei tukenut kännykkää, se kaatuili videoita katso-
essa. En esim. saanut palautettavaa kaaviota mitenkään auki,
koska ei ole tietokonetta nyt käytössä.”*

Myös kurssialustan vaihteleva kieliasu häiritsi suorittamista:

*”Jossakin määrin häiritsi se, että kurssialusta käyttää suomea ja
englantia sekaisin täysin suomenkielisellä kurssilla.”*

7.5 Vastaaajien esille tuomat kehittämisideat ja lisätiedontarpeet

Kehittämisideoiden kautta ilmeni, että verkkokurssille toivottiin lisää vuorovaikutteisuutta. Aktiivista vuorovaikutusta toivottiin myös itsenäiseen kurssisuoritukseen liitetyn keskustelun muodossa:

”Jokin mahdollisuus vuorovaikutukseen eli ajatusten vaihtoon muiden kurssilaisten kanssa. Vertaisoppiminen on hedelmällistä.”

”Kenties hieman suppeampi verkko-osuus yhdistettynä purkukeskusteluun voisi toimia itselleni paremmin.”

Vuorovaikutteisuutta ja oppimista voisi edistää myös peilaamalla omia ajatuksia muiden kokemuksiin. Vertaiskokemukset ovat tärkeitä oppimiskeinoja:

”Olisi ollut mielenkiintoista kuulla videoiden/ artikkelien kautta miten eri alojen ihmiset ovat onnistuneet tuunaamaan työnsä paremmin omaan vuorokausirytmiiin sopivaksi. Olisi mukava ollut lukea ja kuulla muiden ajatuksia ja kokemuksia aiheesta. Erilaisissa töissä ja työyhteisöissä työskentelevien kokemuksia. Case-tyypit videot, haastattelut tai kootut tarinat muiden kokemuksista, niitä olisi ollut kiva lukea.”

Ohjaukseen liittyvät kehittämisideat koskivat energiatasokaavion ohjeita. Niitä toivottiin selkeämmiksi:

”Energiatasokaavion käyttöön selkeät näpäytät tästä, sen jälkeen syötät lukuarvo -tyyliset ohjeet.”

Materiaaliin liittyvä kommentti puolestaan koski hieman väkinäiseksi koettua testiä. Testissä esiintyvät toistot koettiin häiritsevinä:

”Muutamia osioihin liittyvät kysymyssarjat tuntuivat hieman teennäisiltä. Ennen kaikkea testi Energiatasot elämässä oli jotenkin turhan tuntuinen ja siinä oli mielestäni hieman liikaa toistoa aiheesta, kuinka jokaisella on omat parhaat tapansa palautua jne.”

Vastauksista ilmeni myös se, että kurssia on suoritettu mobiililaitetta hyödyntäen. Sen toimivuus koettiin vaihtelevana. Oppimisympäristöön liittyvässä kehitysideassa ehdotettiin erillisen mobiilisovelluksen luomista kurssista:

”Tehkää tästä kännykkää tukeva sovellus.”

Kehittämisideoita annettiin myös verkkokurssin laajemmasta hyödyntämisestä. Kurssia voisi markkinoida esimerkiksi työnantajatahoille:

”Mielestäni työnantajat voisivat mahdollistaa työajalla tehtäväksi tämän kaltaisia kursseja edistääkseen niin työntekijän kuin työyhteisön hyvinvointia.”

Lähes kaikki vastaajat kokivat, etteivät tarvitse lisätietoa tämän kurssin aiheista. Yksi vastaajista koki löytäneensä lisätietoa kurssin sisällöstä:

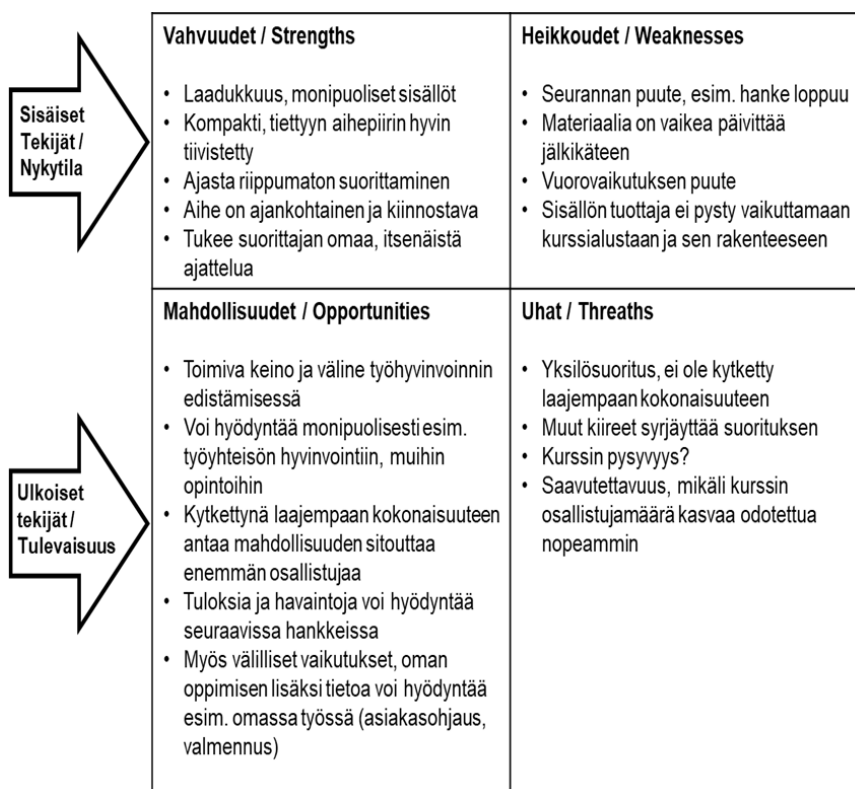
”Ajattelin kuunnella linkitetyt podcastit lisätiedoksi.”

8 KEHITTÄMISHANKKEEN ARVIOINTITAPAHTUMA

Kehittämishankkeen arviointitapahtuma on reflektiota esimerkiksi hankkeen vaiheiden ja tavoitteiden toteutumisesta. Se on arviointiprosessi ja osa tutkimusta, ja siinä pohditaan muun muassa toiminnan merkitystä ja arvioidaan tuloksia. Arviointivaihe on myös jatkotoimenpiteiden pohtimista ja suunnittelua. Reflektointi antaa aina mahdollisuuden osallistujille oppia ja kehittää näkemyksiään eteenpäin. (Anttila 2007, 60.)

Tähän opinnäytetyöhön ja CARVE-hankkeeseen liittyvä kehittäjätiimin arviointityöpaja pidettiin, kun opinnäytetyön tulokset olivat valmiit. Kehittäjätiimi koostui opinnäytetyön tekijän lisäksi yksi CARVE-hanketyöntekijä ja -hankepäälikkö. Työpaja järjestettiin Microsoft Teams-sovelluksen avulla eli verkkovälineisesti. Työpajan tarkoitus oli suorittaa sisäistä arviointia opinnäytetyön tuloksista sekä pohtia aiheen jatkokehittelytarpeita. Useampaa arviointimenetelmää ja useampaa lähestymissuuntaan käytettäessä arviointi ei ole vain yhden tutkimusotteen varassa. Näin parannetaan arvioinnin uskottavuutta ja luotettavuutta. (Anttila 2007, 143.)

Tulosten arvioinnissa hyödynnettiin SWOT-analyysimallia (Kuva 12).



Kuva 12. Arviointitapahtuman SWOT-analyysi tämän opinnäytetyön tuloksista

SWOT-analyysissä pohditaan toiminnan vahvuuksien, heikkouksien, mahdollisuuksien ja uhkien lisäksi tarvittavia toimenpiteitä (Anttila 2007, 142). Tässä analyysissä verrattiin opinnäytetyön kautta saatuja tuloksia verkkokurssille asetettuihin tavoitteisiin. Analyysi eteni keskustelun muodossa. Ajatuksia kirjattiin ylös vapaamuotoisesti ja sen jälkeen SWOT-taulukkoon. Samalla käytiin läpi verkkokurssin sisällön rakentumisen vaiheita.

Opinnäytetyön tuloksista oltiin yhtä mieltä. Tulokset puolsivat sitä, että kurssin keskeisiin tavoitteisiin oli päästy. Haasteellisimmaksi koettiin kurssimateriaalin tiivistäminen, mutta siinäkin tulosten mukaan onnistuttiin hyvin. Monipuolinen sisältö todettiin vahvuudeksi, jota voisi hyödyntää esimerkiksi työhyvinvointia edistävän työkykyjohtamisen välineenä. Käytännössä tämä tarkoittaisi esimerkiksi työnantajan tukemaa kurssisuoritusta, johon voisi liittyä esimiesjohtoinen purkukeskustelu. Tällä tavoin voitaisiin myös lisätä kurssilla kaivattua vuorovaikutuksellisuutta.

Saatujen kehittämis ehdotusten perusteella energiatasokaavion käytön ohjeistusta selvennettiin. Muihin palautteisiin ei pystytty tämän kurssin kohdalla reagoimaan, koska ne liittyivät verkkokurssin rakenteellisiin ominaisuuksiin, kuten kieliasuun. Kurssin suorittaminen mobiililaitteella saattaa riippua käyttäjästä, sekä hänen käyttämästään laitteesta ja siihen ladatuista ohjelmista. Verkkokurssin etusivun yleisiin ohjeisiin voisi sisällyttää ohjeistuksen siitä, mitä kannattaa huomioida, kun käyttää mobiililaitetta kurssia suorittaessa.

Sisällöntuottaja ei pysty vaikuttamaan kaikkiin verkkokurssia koskeviin uhkiin ja heikkouksiin. Näitä ovat esimerkiksi jotkut verkkokurssin alustan rakentamiseen liittyvät tekijät kuten ulkoasu, yleisilme tai kurssin pysyvyys. Julkaisun jälkeen myös materiaalin päivitys on vaikeaa. Hanke päättyy eikä kurssia ole enää mahdollista työstää. Saavutettavuusuhka tarkoittaa tässä kurssin rajattua osallistujamäärää, joka on 500 osallistujaa. Kun määrä on täytynyt, kursseille ei ole enää mahdollista osallistua.

9 POHDINTA

9.1 Tulosten pohdinta

Työhyvinvointiin vaikuttavat monet eri tekijät. Voimavaralähtöisen työhyvinvointimallin mukaan työhyvinvoinnin perusta on organisaation hyvissä toimintatavoissa sekä -kulttuurissa. Työhyvinvointi rakentuu työn vaatimusten, hallinnan tunteen ja työn ihmiselle antamien voimavarojen kautta. Jokainen peilaa ja arvioi työhyvinvointiaan omien kokemusten, osaamisen ja asenteidensa lävitse. (Manka & Manka 2016, 76–77.) Nämä tekijät tulivat selkeästi esille myös tämän opinnäytetyön tuloksissa. Tämän opinnäytetyön tulosten mukaan vastuu työhyvinvoinnista on myös yksilöllä itsellään. Isossa roolissa ovat yksilön arvot ja asenne. Kuten Hakasen (2011, 71) työn imua koskevassa julkaisussa todettiin, työn, yksilön ja työyhteisön voimavarat eivät ole erillisiä, vaan vaikuttavat toisiinsa.

Verkkokurssien yksi tavoitteista on tukea kurssilla opiskelevan itsenäistä ja tietoista ajattelua sekä ongelmanratkaisukykyä (Liskala & Hurme 2006, 47–57). Tämän opinnäytetyön tulosten mukaan kyseinen tavoite toteutui. Verkkokurssi oli saanut heidät pohtimaan omaa työtään ja sitä, millaiset muutokset työssä

olisivat mahdollisia. Osallistujat pohtivat vastauksissaan monipuolisesti myös sitä, mitkä tekijät työssä aiheuttavat kuormitusta. Hakasen (2017, 1) mukaan työn tuunauksessa onkin tarkoitus lähteä liikkeelle nimenomaan siitä, että ensin pohditaan omaa työtä ja tunnistetaan kuormitustekijät ja muutostarpeet.

Työterveyslaitoksen työn imua käsittelevässä julkaisussa (2011) todetaan myös, että työkuormituksen tunnistaminen ja työn tuunaus edesauttavat työnvoimavarojen lisääntymistä ja kokemusta työn imusta. Työn imu kuvaa tilaa, jossa henkilö kokee omistautuneisuutta, tarmokkuutta ja uppoutumista työhönsä. Se kuvaa myös myönteistä motivaatio- ja tunnetilaa työstä. Laadukkailla ja energisoivilla työoloilla voidaan lisätä työn imua. Työn imun kokeminen muodostaa pohjan kestäväälle hyvinvoinnille ja parantaa työhön mm. sitoutumista ja vaikuttaa tulostehokkuuteen positiivisesti. (Hakanen 2011, 49–50.) Hyvin saman suuntaisia ovat johtopäätökset tämän opinnäytetyön tuloksista. Kurssimateriaali on antanut suorittajalle tietoa ja keinoja työkuormituksen tunnistamiseen, ja näin mahdollisesti lisännyt työn voimavaroja ja hänen kokeemaansa työn imua.

Tulosten mukaan kurssin suorittamisella koettiin olevan myös välillisiä vaikutuksia. Oman itsen lisäksi kurssi oli saanut pohtimaan sitä, miten opittuja asioita voisi hyödyntää esim. asiakkaan ohjauksessa. Kurssitehtävien kytkeminen esim. kurssilaisen arkeen tai työtilanteisiin voi sitouttaa aiheeseen ja parantaa oppimistuloksia. Näin ovat todenneet Watson & Woori (2016, 284) MOOC-kurssia käsittelevässä tutkimuksessaan. Liu ym. (2015, 144) ovat puolestaan todenneet MOOC-kurssin antaman ammatillisen lisäarvon vaikuttavan kurssin valintaan sekä kokemukseen kurssin hyödyllisyydestä. Nämä tekijät lisäävät motivaatiota ja saavat näin osallistujan todennäköisemmin jatkamaan kurssin loppuun asti.

Lisäksi opinnäytetyön tuloksista tulevat esille kurssin vaikutukset, jotka ulottuvat yksittäisen suorittajan kautta työyhteisöön saakka. Kurssin suorittaminen ja sitä arvioiva kysely ovat saaneet osallistujan pohtimaan kurssin aikaansaamia hyvinvointivaikutuksien lisäksi laajemminkin. Yksilön oman hyvinvoinnin koettiin heijastuvan työyhteisöön saakka. Myös Manka & Manka (2016) voimavaralähtöisen työhyvinvointimallin mukaan yksilön työhyvinvointi vaikuttaa

työyhteisöön. Vaikutusta on myös toiseen suuntaan. Näin vaikutuksista kehkeytyy hyvinvoinnin jatkumo.

Muuttaaksemme jotain toimintaa tarvitsemme tietoa ja keinoja. Tulosten mukaan verkkokurssi antoi tietoa siitä, miten työtapoja voi tuunata. Kurssi auttoi myös ajattelun laajentamisessa eli oman näkökulman tuunauksessa. Verkkokurssi lisäsi reflektiivistä ajattelua. Siljanderin (2014, 182) mukaan reflektiivinen ajattelu edistää oma-aloitteisuutta sekä ongelmanratkaisukykyä, ja progressiivinen pedagogiikka puolestaan näkee ihmisen aktiivisen roolin ja valmiuden kehittää omalla toiminnallaan itseään, toimintaympäristöään ja yhteiskuntaa paremmaksi. Näin myös havainnot, ratkaisut ja muutokset ovat yksilöstä itsestään lähtöisiä eli sisäisiä. Martelan (2013, 94) mukaan sisäinen motivaatio edesauttaa muutoksen pysyvyyttä. Ilman pidemmän aikavälin seuranta ei kuitenkaan voi todentaa muutosten pysyvyyttä, mutta se ei ollutkaan tämän opinnäytetyön tavoite.

Opinnäytetyön tuloksissa tuli esille myös verkkokurssin vaikutukset itsetuntemukseen. Tulosten mukaan kurssin suorittaminen oli auttanut mm. oman vuorokausirytmien hyväksymisessä. Kokemus omana itsenä olemisesta on merkittävä voimavara. Tällä on vaikutusta itseluottamukseen, kuten on koettujen voimavarojen määrälläkin. Näin on todennut myös Hakanen (2011, 68, 72) työn imua käsittelevässä julkaisussaan.

Itsenäisesti suoritettavalla verkkokurssilla korostuu kirjallisen ohjeistuksen yksiselitteisyys ja selkeys. Ohjeiden selkeys lisää myös pystyvyyden tunnetta käyttää verkkotekniikkaa. Myös opettajan osaamisella on vaikutus opiskelijan suoriutumiseen verkkokurssilla. Verkkopedagogiset ja tietotekniset taidot ovat ratkaisevassa asemassa onnistuneen verkkokurssin luomisessa (Al-Maroof ym. 2021, 15). Kurssin rakenteelliseen työstöön saatiin asiantuntija-apua, haettiin tietoa tutustumalla muihin verkkokursseihin, aiempiin tutkimustuloksiin sekä pohtimalla yhdessä monialaisenatiiminä erilaisia ratkaisuja. Tulosten mukaan ohjauksessa ja sisällön rakentamisessa onnistuttiin. Kymmenen tunnin mittaiseen kurssin luomiseen vaati kuitenkin valtavan määrä aikaa ja yhteistyötä.

Useissa kansainvälisissä verkkokurssien opiskelijanäkökulmaa käsittelevissä tutkimuksissa mm. Alturkistani ym. (2018, 33) Watson & Woori (2016, 283) on tultu samaan tulokseen kuin tässä opinnäytetyössä. Videot koettiin kiinnostavana ja tehokkaana oppimismuotona verkkokurssilla. Videoiden tulee olla tiiviitä, laadukkaita, ja niitä tulee olla sopiva määrä suhteessa muuhun materiaaliin (Yong ym. 2018, 6). Tämän opinnäytetyön tuloksissa videoiden tärkeimmäksi tehtäväksi osoittautui informaatio. Videot tukivat annetun tiedon ja ohjeiden sisäistämistä mm. erilaisten esimerkkien kautta.

Täysin verkossa suoritettavat opinnot ovat resurssitehokkaita ja omaan tahtiin opiskelu innostaa sekä motivoi. Verkko-opiskelulla on myös varjopuolensa. Oppimisen kannalta hyvin tärkeä vuorovaikutus ja jaetuista kokemuksista oppiminen saattavat jäädä vähäiseksi. Vuorovaikutuksella ja vertaisoppimisella on todettu olevan tärkeä rooli myös verkko-opiskelussa. Se parantaa mm. verkkokurssilla oppimista ja kurssin suorittamista (Karthik ym. 2019, 1549; Jacquet ym. 2018, 5; Ossiannilsson ym. 2015, 281.) Vuorovaikutteisuutta voi lisätä esim. erilaisin tehtävin, jotka liittyvät ajatusten vaihtoon verkkokeskustelun kautta (Li 2018, 14).

Tämän opinnäytetyön arvioinnin kohteena olleella verkkokurssin kurssialustalla on keskustelualusta, mutta näyttöä sen käytöstä ei vastauksista ilmennyt, vaikka tarve vuorovaikutuksen lisäämisestä tuotiin esille. Ehkä keskustelualustan olemassaoloa olisi pitänyt tuoda enemmän esille ohjeistuksessa tai ohjata jonkin kurssitehtävän kautta osallistujia keskinäiseen verkkokeskusteluun.

9.2 Menetelmien ja toteutuksen tarkastelu

Kirkpatrikin & Kirkpatrikin (2016, 5–6) mukaan arvioinnin perimmäisenä tavoitteena on osoittaa toiminnan tai tehtävän arvo. Arviointitieto on hyödyllistä oppimisen kannalta silloin, kun sisällöntuottajat arvioivat koulutusohjelmiensa ja käyttämiensä materiaalien laatua. Arvioinnin tarkoituksena on parantaa esimerkiksi koulutusta. Jos koulutuksen arviointi osoittaa, että esimerkiksi työssä suoriutuminen ja tulokset paranivat, voidaan todeta koulutuksen olleen vaikuttava.

Verkkokurssia koskeva arviointitutkimus tutkimuksellisena lähestymistapana oli haastava. Verkkokurssin suorittaminen vaati ensin vähintään kymmenen tuntia aikaa osallistujalta, ja sen lisäksi vielä aikaa arviointitietoa keräävään kyselyyn vastaamiseksi. Tämänkaltaiseen arviointiin on haastava saada osallistujia. Käyttäjakohtaisen arviointitiedon saaminen oli kuitenkin tärkeää hankkeelle. Sen avulla oli mahdollista saada tietoa sisällön onnistuneisuudesta eli siitä, miten onnistuttiin vastaamaan kohderyhmän tarpeisiin. Siksi päätin jatkaa sitkeästi aiheen markkinointia, vaikka vastauksia tipahtelikin hitaasti. Koin kuitenkin onnistuneeni, sillä sain seitsemän hyvin kuvailevaa vastausta eli arviointia.

Kyselylomakkeen sijaan olisin voinut kerätä tietoa esimerkiksi tutkimalla kursisialustaan liittyvien asiakaspalautelomakkeiden vastauksia sekä seurata kurssisuorituksien etenemistä. Tällöin olisin saanut vain verkkokurssiin liittyvää tietoa ja tärkeä työhyvinvointi näkökulma olisi jäänyt pois. Lisäksi tämä olisi ollut hitaampi tapa. Tärkeää oli myös saada tulokset valmiiksi ennen hankkeen päättymistä syyskuussa 2021. Jos aikaa olisi ollut enemmän, olisin voinut hyödyntää myös tätä tapaa arviointitiedon keräämiseen.

Opinnäytetyön kyselyn vastaajajoukko oli pieni, ja vastaukset perustuivat omaan kokemukseen, eivätkä näin ole suoraan yleistettävissä. Laadullisesti orientoituneessa tutkimuksessa ei pyritäkään yleistettävyyteen samalla tavalla kuin määrällisessä tutkimuksessa (Vilka 2021, 150). Saadut tulokset antavat kuitenkin hyvää tietoa aiheesta, ja avoimet kysymykset antoivat mahdollisuuden kokemuksen laajempaan tarkasteluun. Koettua työhyvinvointia ja verkkokurssin onnistuneisuutta voidaan arvioida moniulotteisemmin subjektiivisesta näkökulmasta.

Avoimien kysymysten avaamisella esimerkein voi olla vaikutusta vastausten johdattelevuuteen ja näin refleksiivisyyteen. Kysymysten avaaminen kuitenkin lisää kysymysten ymmärrettävyyttä sekä parantaa vastausten sisällöllistä laatua vaikuttaen näin vastausten luotettavuuteen. Kysymysten tarkentaminen avoimien esimerkein auttoi saamaan vastauksen juuri siihen, mitä oli tarkoitus saada selville ja näin voidaan vaikuttaa tulosten luotettavuuteen.

Kyselyn kysymysten muotoilu on haastavaa, jotta saadaan vastaus juuri siihen, mitä halutaan tietää. Laadullisesti orientoituneen tutkimuksen aineiston analyysi perustuu myös tutkijan tulkintaan tutkimuskohteen vastauksista. Haastattelemalla verkkokurssille osallistuneita olisin saanut mahdollisuuden tarvittaessa tarkentaa kysymyksiäni ja sitä, mitä vastaaja vastauksellaan todella tarkoittaa. Haastattelemalla olisin voinut hyödyntää mahdollisuutta esittää vastaajakohtaisia lisäkysymyksiä. Haastattelutilanteen järjestäminen vaatii kuitenkin enemmän resursseja sekä tutkijalta että osallistujalta. Webropol-kyselyyn vastaaminen on huomattavasti vaivattomampaa kuin haastattelutilanteeseen osallistuminen.

Tulosten perusteella tämä opinnäytetyö on täyttänyt emansipatorisen tehtävänsä. Tutkimuskohteena olevat eivät ole vain tietovälineitä (Vilkkä 2021, 125). Tulokset osoittavat, että kysely on saanut vastaajan pohtimaan kurssin vaikutuksia omaan itseensä ja työhönsä. Erityisen tärkeää tämä on siksi, että kyselyyn vastaaja on ollut verkkokurssin suorittaja eli asiakas. Tämä arviointitutkimus vaikuttaa siis lisännen asiakkaiden ymmärrystä kurssilla opittuja asioita kohtaan sekä niiden vaikutuksista omaan itseensä.

9.3 Luotettavuus ja eettisyys

Laadullisen orientoituneen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa selvitetään tuotetun tiedon totuudenmukaisuutta esimerkiksi uskottavuuden, siirrettävyyden, vahvistettavuuden ja reflektiivisyyden kautta. Luotettavuuden arvioinnin rooli tutkimuksessa on tärkeä, koska pyrkimyksenä on tuottaa mahdollisimman luotettavaa tieteellistä tutkimustietoa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 119–121.) Luotettavuuden tarkastelussa pohditaan sitä, onko kaikki tutkimusvaiheet suoritettu oikein. Laadullista lähestymistapaa käytettäessä luotettavuus perustuu tutkijan arviointiin ja näyttöön. (Kananen 2017, 174–175.)

Tutkimuksen luotettavuus huomioidaan jo tutkimuksen suunnitteluvaiheessa (Kananen 2017, 174). Tätä kuvaa viitekehyksessä esittelemäni monipuolinen perehtymiseni aiempiin tutkimuksiin sekä opinnäytetyön tavoitteen, tarkoituksen, tutkimustehtävien että kysymyslomakkeen huolellinen muotoilu. Kysymyslomakkeen viimeistelyssä olen käyttänyt hyödykseni lomakkeen esitestailta saamaani palautetta. Palautetta sain esimerkiksi kysymysten selkeyden,

ymmärrettävyyden ja yksiselitteisyyden parantamiseksi. Näin minun on ollut mahdollista saada tietoa juuri siitä aiheesta, jota olen tutkimassa.

Laadullisesti orientoituneen arviointi tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että tietoja antaneilla on oleellista tietoa tutkittavasta ilmiöstä (Jokinen 2021). Kaikkien vastaajien vastauksista ilmeni, että he olivat kyselyyn vastaamisen hetkellä työssä käyviä eli he vastasivat kurssin ajateltua keskeistä kohderyhmää. Vastauksista saattoi myös tulkita, että vastaajia kiinnosti aidosti kurssin aihe ja he olivat pohtineet kyselyn kysymyksiä oman kokemuksensa kautta. Heillä voitiin todeta olevan paljon työkokemusta. Kokemuksen myötä heille on kertynyt tietoa, jonka avulla on mahdollista suorittaa vertailua ja arviointia. Taustatietojen avulla lisääntyy tutkijan ymmärrys tutkittavan ajatusmaailmaa kohtaan (Vilkka 2021, 131; Kananen 2017, 174).

Tämän opinnäytetyön tuloksia käsiteltiin myös hanketiimin arviointitapahtumassa. Anttilan (2007, 143) mukaan useampaa arviointimenetelmää ja useampaa lähestymissuuntaan käytettäessä arviointi ei ole vain yhden tutkimusotteen varassa. Opinnäytetyön tuloksia käsiteltiin tiiminä, ja arvioinnissa hyödynnettiin SWOT-analyysiä. Tuloksista oltiin yhtä mieltä. Näin paransin tämän opinnäytetyön tulosten uskottavuutta ja luotettavuutta.

Tutkimuksen uskottavuutta lisätään esimerkiksi sillä, että tutkija käyttää riittävästi aikaa perehtyessään tutkittavaan ilmiöön. Tutkittavan näkökulman ymmärtäminen vie aikaa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 120–123.) Tämän opinnäytetyön uskottavuutta lisää se, että olen perehtynyt huolellisesti tutkimaani ilmiöön sekä keräämääni aineistoon. Aineiston analyysin olen kuvaillut luvussa 6.5. Lisäksi olen havainnollistanut lukijalle analyysiä matriisin muodossa, joka löytyy liitteestä 5. Analyysin paikkaansa pitävyyttä olen tarkastanut ja tarkentanut palaamalla aineistoon lukuisia kertoja. Tuloksia on pohdittu myös hanketiimin kesken, ja tuloksista on oltu yhtä mieltä. Aineiston analyysiprosessin olen kuvannut mahdollisimman tarkasti opinnäytetyöni raportissa.

Tutkimustulosten siirrettävyys muihin vastaaviin tilanteisiin avataan lukijalle kuvaamalla tutkimusraportissa riittävästi ja ymmärrettävästi tutkimustilannetta, osallistujia ja tutkimusprosessia. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 120–123.) Tämän

olen huomionut siten, että annan kirjoittamassani opinnäytetyön tutkimusraportissa riittävästi kuvaavaa tietoa itse tutkimusprosessista sekä siihen osallistuneista.

Tutkimusprosessin selostan opinnäytetyössäni niin, että toisen tutkijan on mahdollista seurata sitä pääpiirteittäin. Olen pitänyt myös tutkimuspäiväkirjaa, ja tehnyt muistiinpanoja tekemistäni havainnoista, ratkaisuksista sekä oivalluksista, joihin olen voinut palata tutkimusraporttia kirjoittaessani. Olen verrannut tekemääni tulkintaa tuloksista aiempiin vastaaviin tutkimuksiin, sekä esittänyt tulkintani kehittäjätiimin arviointitapahtumassa. Arviointitapahtuma on kuvattu luvussa 9. Keräämällä tietoa eri lähteistä ja vertaamalla tietoja tekemääni tulkintaan tuloksista parannan opinnäytetyöni vahvistettavuutta.

Reflektiivisyyttä puolestaan kuvaa se, että tutkija pitää omat mielipiteensä erillään tutkimustiedosta. Tutkimuksen tulokset tulee esittää sellaisena kuin ne ovat. Omakohtainen kokemus ei saa vaikuttaa tutkimustuloksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 120–123.) Olen tuloksia tulkitessani tiedostanut sen, miten voin vaikuttaa tuloksiin, ja pyrkinyt tietoisesti pitämään omat ajatukseni ja kokemuksen erillään tutkimusaineistoa analysoidessani. Olen osallistunut arvioitavan verkkokurssin työstöön, koska olen kokenut sen välttämättömän tärkeänä osana aiheeseen perehtymistä. Tulosten analysoinnissa olen pyrkinyt tiedostamaan tämän tekijän koko ajan siten, ettei se vaikuttaisi tulosten tulkintaan.

Vastaajien nimettömyydellä saadaan säilytettyä tutkittavien anonymiteetti (Kananen 2017, 191, 194). Tämän opinnäytetyön kysely toteutettiin täysin anonymisti. Se ilmoitettiin myös selkeästi kyselyyn vastaajalle ennen kyselyyn vastaamisen aloittamista. Hanketiimi jakoi puolestani sähköisen kyselylinkin Kaakkois-Suomen Ammattikorkeakoulun TKI-henkilöstölle, joten minulle ei jäänyt kenenkään osallistujan henkilötietoja esimerkiksi sähköpostiosoitteen muodossa.

Olen myös ilmoittanut kyselyyn osallistujille saatekirjeessä sekä Webropol-kyselyn etusivulla, että kerättyä aineistoa käsitellään luottamuksellisesti. Olen säilyttänyt ja käsitellyt saamaani aineistoa tallentamalla sen Webropol-järjestelmään. Aineistoa, jonka olen tulostanut analyysiä varten, olen käsitellyt tieto-

tuvallisesti ja hävittänyt asianmukaisesti käsittelyn jälkeen. Kaikki aineistotiedot hävitetään tietoturvallisesti opinnäytetyön valmistumisen jälkeen. Saatua aineistoa on hyödynnetty ainoastaan tämän opinnäytetyön tekemiseen. Kaikki edellä mainitut asiat kuuluvat Kanasen (2017, 194–195) mukaan eettisiin aineiston käsittelyn ja hallinnan periaatteisiin.

Eettisyyteen kuuluu myös tutkimuskohteena olevien ihmisten oma suostumus tutkittaviksi. Tutkimuksen eettisyyttä kuvaa myös se, että tutkimuslupa on hankittu ennen tutkimuksen toteutusta, ja kaikki tutkimukseen liittyvät kaikki tiedot on selvitetty tutkimuskohteelle ennen tutkimuksen toteutusta. Kyselylomaketta käytettäessä edellä mainitut asiat tulee kuvata saatekirjeen muodossa. (Kananen 2017, 192–193.) Tähän opinnäytetyöhön liittyvään kyselyyn vastaajille on painotettu saatekirjeen, kyselylinkin ja -lomakkeen esitiedoissa, että kyselyyn vastaaminen on täysin vapaaehtoista. Tutkimuslupa on saatu Kaakkois-Suomen Ammattikorkeakoululta ja se löytyy liitteestä 4. Saatekirje löytyy liitteestä 2.

Kanasen (2017, 190) mukaan tutkimustyön kaikissa vaiheissa tulee noudattaa rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta. Olen käyttänyt opinnäytetyön teorian tutkimiseen tieteellistä tietoa monipuolisesti sekä käyttänyt ja viitannut käyttämiini lähteisiin XAMKin opinnäytetyön ohjeiden mukaisesti. Olen valinnut opinnäytetyöhön sen tutkimustehtävää vastaavat menetelmät ja perustellut valintoja raportissa menetelmien valintakriteereihin pohjautuen.

Tutkimuksen eettisyyden periaatteisiin kuuluu myös se, että tutkimuksella tuotetaan yhteiskunnallista hyötyä (Kylmä & Juvakka 2007, 144). Tämän opinnäytetyön tulosten kautta saatiin arviointitietoa Energisoidu vuorokausirytmiiin perustuvalla työn tuunaamisella -verkkokurssin vaikutuksista työhyvinvoinnin edistämisessä. Työhyvinvointi koskettaa ja kuuluu kaikille työtä tekeville. Opinnäytetyön kautta saatua tietoa on mahdollista hyödyntää myös muissa yhteyksissä kuin edellä mainitun verkkokurssin kehittämisessä. Tulosten pohjalta voi esimerkiksi pohtia sitä, miten verkkokursseja voisi hyödyntää laajemminkin osana työhyvinvoinnin edistämistä, esimerkiksi työterveyshuolloissa tai työpaikoilla.

9.4 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet

Tämän opinnäytetyön tulokset antavat näyttöä siitä, että verkkokurssin kannustamana työntekijä voi omaksua uusia työskentelytapoja työkuormituksen säätelemiseksi. Näin hänelle muodostuu mahdollisuus vahvistaa omia, työn ja työyhteisön voimavaroja ja vaikuttaa omaan sekä työyhteisönsä työhyvinvointiin. Hyvin rakennettu verkkokurssi voi toimia työhyvinvoinnin edistämisen välineenä ja ohjata osallistujaa uudelleenlaiseen ajattelutapaan niin työtään kuin itseään työntekijänä kohtaan. Näin todettiin myös Työterveyslaitoksen (2021) tuoreessa tutkimuksessa, jossa selvitettiin mm. sitä, voidaanko työntekijöiden työn tuunaamista edistää verkkovalmennuksen avulla (Seppälä ym. 2021, 43). Verkkokurssi luo siis edellytykset työhyvinvoinnin edistämiseksi, mutta tärkein työhyvinvointia edistävä tekijä on työntekijä itse.

Elintapamuutoksen toteuttamiseen tarvitaan tietoa ja keinoja. Absetzin ja Hankosen (2017, 1015–1016) mukaan elintapainterventioiden pyrkimyksenä onkin antaa tietoa ja keinoja vaikuttaa tietoisuuteen ja sitä kautta johtaa muutokseen. Vaikutukset ovat tosin yleensä lyhytkestoisia, koska pelkkä tietoisuus ei riitä. Valtaosa väestöstä ei noudata terveellisiä elintapoja, vaikka tietoa on runsaasti saatavilla. Elämäntapamuutosmotivaatioon tarvitaan myös seuranta, ohjausta ja tukea.

Tevanlinnan (2021) mukaan elintapojen muuttamiseen liittyvä tieto muuttuu toiminnaksi vasta sitten, kun sen liittää omaan arkeen. Jotta elintapoja voi muuttaa, täytyy tuntea itsensä. Itsetuntemus vahvistuu itseään kuuntelemalla. Kuormittumiseen vaikuttavat tekijät ja palautumiskeinot ovat yksilöllisiä. Jokaisen kannattaa hyödyntää itselleen parhaiten sopivia keinoja. Friskin (2021, 49) mukaan itsetuntemus, eli omien vahvuuksien ja heikkouksien tunteminen, vaikuttaa työssä jaksamiseen ja parantaa työhyvinvointia. Tunteakseen itsensä tulee tietää omat voimavarat, vahvuudet, tarpeet, motiivit, tavoitteet ja heikkoudet. Itsensä tulee myös hyväksyä sellaisena kuin on.

Tämän opinnäytetyön tulosten mukaan Energisoidu vuorokausirytmiiin perustuvalla työn tuunaamisella -verkkokurssin antoi keinoja, tietoa ja ohjausta, jotka tukivat omien tarpeiden tunnistamiseen ja yksilölliseen muutokseen ja

näin vaikuttivat työhyvinvointiin. Seuranta perustui energiatasokaavion täyttämiseen, mutta vuorovaikutus tällä verkkokurssilla koettiin puutteelliseksi.

Absetz & Hankonen (2017, 1019–1020) sekä Absetz & Hankonen (2011, 2270–2271) ovat tutkineet seurannan ja vuorovaikutuksen tärkeää merkitystä onnistuneelle elintapaohjaukselle. Muutoksen tukemisessa olisi hedelmällisintä hyödyntää automaattisten tottumusten syntyprosessia yhdistettynä tietoiseen toimintaan. Heidän mukaansa seuranta ja vuorovaikutus parantavat muutosmotivaation sisäistymistä. Ylimäki (2015, 63–64) on puolestaan todennut, että verkkovälitteinen ja kasvokkainen tapahtuva ohjaus ovat yhtä tehokkaita. Tällöin arvioinnin kohteena ollutta verkkokurssia kannattaisi hyödyntää myös osana jotain laajempaa kokonaisuutta, johon olisi yhdistetty esimerkiksi seurantaa ja vuorovaikutusta.

Tampereen kaupungilla on ollut käytössään Digiterveys-ohjelman vuodesta 2017 lähtien. Tavoite on ollut tukea kaupungin työntekijöiden työhyvinvointia Digiterveysohjelman avulla. Ulkopuolinen palveluntarjoaja on vastannut sisälöntuottamisesta ja toteutuksesta. Ohjelman toteutus on tapahtunut sekä lähitapaamisin että antamalla etävalmennusta mobiilisovellusta hyödyntäen. Kokonaisuus on sisältänyt useita hyvinvoinnin edistämisen aihealueita, joiden painotus on suunniteltu henkilökohtaisesti. Käyttökokemukset ovat olleet positiivisia. (Pietikäinen & Uusitalo 2020)

Verkkokurssilla työhyvinvoinnin edistämisen muotona ja ohjauskeinona on siis varmasti kysyntää tulevaisuudessa; kompaktit, tiettyyn aiheeseen kohdennetut ja tiivistetyt verkkokurssit voivat toimia työhyvinvointiin edistävien toimien viritäjinä, motivaattoreina ja tukena. Uutta tietoa on helpompi omaksua ja tapoja muuttaa, kun asiat on jaettu sopivan kokoisiksi haasteiksi, kuten tämän opinäytetyön tuloksissa todettiin. Tämän tyyppisiä tiiviitä verkkokursseja voisi hyödyntää myös osana jotain laajempaa kokonaisuutta. Kokonaisuus voisi koostua useista eri työhyvinvoinnin edistämiseen liittyvistä osa-alueista.

Jatkotutkimusaiheena seurantatutkimus olisi mielenkiintoinen ja hyödyllinen. Pidemmän aikavälin seuranta antaisi näyttöä siitä, miten pysyviä tämän tai vastaavan verkkokurssin aikaan saamat muutokset ovat. Kirkpatrik-mallin mukaisella arviointitutkimuksella voisi saada prosessinomaista, syventävää tietoa

verkkokurssiopiskelun vaikutuksista osallistujan tietoihin ja taitoihin sekä vaikutuksista työhyvinvointiin.

Lisäksi tämän opinnäytetyön tekeminen on saanut pohtimaan sitä, millaisia mikroverkkokursseja samasta aiheesta voisi kehittää jatkossa. Tähän kurssiin liittyvä energiatasokaavion täyttäminen oli yksi keino seurata omaa käyttäytymistä. Samaa aihetta syventävän mikroverkkokurssin voisi kehittää esimerkiksi siitä, miten käyttäytymistään seuraamalla voi muuttaa tapojaan. Kiinnostavan mikroverkkokurssin saisi varmasti myös aiheesta valmentava johtajuus osana työhyvinvoinnin ja muutosten tukea.

Tämän opinnäytetyön tekemiseen liittyvä ammatillinen osaamiseni kehittyi erityisesti verkkopedagogisten taitojen osalta. Verkkokurssien suosio ja käyttö osana opetusta ovat lisääntyneet huomasti, myös ammatillisella toisella asteella. Toimivalla verkkopedagogisella käsikirjoituksella on tärkeä rooli opiskelijan oppimisessa. Digitaalisia oppimisalustoja tulee osata hyödyntää siten, että ne tukevat ohjausta ja oppimista. Tämän opinnäytetyön myötä olen saanut itselleni hyvän mallin mm. verkkopedagogisesta käsikirjoituksesta sekä oppinut käsittelemään kuvia ja tuottamaan videomateriaalia verkkokurssille.

Ymmärrykseni työhyvinvoinnin moninaisuudesta on lisääntynyt tämän opinnäytetyö myötä. Työn luonne ja vaatimukset ovat muuttuneet ja haastavat yksilön hyvinvointia entistä enemmän. Työhyvinvoinnin edistämiseen vaikuttavat useat erilaiset tekijät, mutta itsensä tunteminen ja omien tarpeiden tunnistaminen ovat erityisen tärkeitä lähtökohta hyvinvoinnille. Oman vuorokausirytmien tunnistaminen ja työn tuunaus oman rytmien mukaisesti ovat antaneet minulle uudenlaista hyvinvoinnin edistämiseen liittyvää tietoa sekä ammatillisesti että henkilökohtaisesti.

Olen saanut toimia moniammatillisessa hanketiimissä ja päässyt osaksi innovatiivista hanketyöskentelyä. Hankkeen loppujulkaisuna tuotettu verkkokurssi on ainutkertainen. Verkkovälitteisen kurssin kautta annettu hanketyö saavuttaa varmasti laajemman yleisön kuin vastaava raportti. Olen saanut tästä hanketyöskentelystä hyvän mallin ja pohjan omaan hanketyöskentelyyni jatkossa.

Opinnäytetyön toteutuksen myötä olen tutustunut syvällisemmin arviointiin osana verkkokurssien laatua. Arvioinnin kautta on mahdollista tuottaa tärkeää kehittämistietoa ja näin parantaa esimerkiksi opetuksen laatua. Jatkossa osaan hyödyntää arviointia monipuolisemmin osana oman työni kehittämistä. Olen myös tutustunut arviointiin liittyviin kansainvälisiin tutkimuksiin sekä artikkeleihin ja laajentanut näin omaa näkökulmaani aiheeseen. Tutkimuksellinen osaamiseni on myös lisääntynyt.

LÄHTEET

- Absetz, P. & Hankonen, N. 2017. Miten auttaa potilaita omaksumaan ja ylläpitämään terveellisiä elämäntapoja? *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim*. 10, 1019–1020. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.duodecim-lehti.fi/xmedia/duo/duo13734.pdf> [viitattu 2.4.2021].
- Absetz, P. & Hankonen, N. 2011. Elämäntapamuutokseen tukeminen terveydenhuollossa: Vaikuttavuus ja keinot. *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim*. 21, 2270–2271. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.duodecim-lehti.fi/xmedia/duo/duo99873.pdf> [viitattu 3.4.2021].
- Al-Marouf, R. S., Alhumaid, K. & Salloum, S. 2021. The Continuous Intention to Use E-Learning, from Two Different Perspectives. *Education Sciences*. 11, 6. WWW-artikkeli. Saatavissa: <https://www.mdpi.com/2227-7102/11/1/6/htm> [viitattu 5.3.2021].
- Alturkistani, A., Car, J., Majeed, A., Brindley, D., Wells, G. & Meinert, E. 2018. Determining the Effectiveness of a Massive Open Online Course In Data Science For Health. *ResearchGate*. WWW-artikkeli. Saatavissa: <https://www.researchgate.net/publication/332708675> [viitattu 7.3.2021].
- Anglé, S. 2015. Psyykkiset voimavarat ja painonhallinta. Teoksessa Pietiläinen, K., Mustajoki, P. & Borg, P. (toim.) Lihavuus. Bookwell Oy.
- Anttila, P. 2007. Realistinen evaluaatio ja tuloksellinen kehittämistyö. AKA-TIIMI Oy.
- Anttonen, H., Räsänen, T., Aaltonen, M., Husman, P., Lindström, K., Ylikoski, M., Jokiluoma, H., Van Den Broek, K., Haratau, T., Kuhn, K., Masanotti, G. & Wynne, R. 2009. Teoksessa Anttonen, H. & Räsänen, T. (toim.) Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Työterveyslaitoksen julkaisu. PDF-dokumentti. Saatavissa: <file:///C:/Users/OMISTAJA/AppData/Local/Temp/tyohyvinto-uudistuksia-ja-hyvia-kaytantoja.pdf> [viitattu 2.4.2021].
- Blakemore, L., Giordano, A., Blum, E., Stenfors, T. & Palmgren, P. 2020. Benefits of Massive Open Online Course Participation: Deductive Thematic Analysis. *Journal of Medical Internet Research*. 22, 7. WWW-artikkeli. <https://www.jmir.org/2020/7/e17318/>
- Borg, B. 2015. Omatoimiset elintapamuutokset ja laihduttaminen. Teoksessa Pietiläinen, K., Mustajoki, P. & Borg, P. (toim.) Lihavuus. Bookwell Oy.
- CARVE 2019. Työn tuottavuuden parantaminen yksilölliseen vuorokausirytmiiin ja rauhoittumishetkiin perustuvalla työn tuunaamisella. Euroopan sosiaalirahaston rahoittaman hankkeen hankekuvaus. Saatavissa: <https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projektkoodi=S21726> [viitattu 3.3.2021].
- Findikaattori 2020. Työkyvyttömyyseläkettä saaneet. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://findikaattori.fi/fi/76> [viitattu 1.4.2021].

Frisk, M. 2021. Itsensä tunteminen parantaa työhyvinvointia. Super-lehti. 4, 49. Suomen lähi- ja perushoitajaliiton julkaisu.

Günter, K. & Hasanen, K. 2021. Tutkimuksen suunnittelu. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. WWW-artikkeli. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-prosessi/tutkimuksen-suunnittelu/> [viitattu 17.4.2021].

Hakanen, J. 2017. Kymmenen kysymystä työn tuunaamisesta. *Työpiste*. Työterveyslaitoksen verkkolehti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/kymmenen-kysymysta-tyon-tuunauksesta/> [viitattu 4.4.2021].

Hakanen, J. 2014. Onnellisena työssä? 8 ½ kysymystä työn imusta. Teoksessa Uusitalo-Malmivaara, L. (toim.) Positiivisen psykologian voima. PS-kustannus.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitoksen julkaisu. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/09/TTL_tyonimu.pdf [viitattu 3.4.2021].

Huhtanen, A. 2019. Verkko-oppimisen muotoilukirja. Käytännön työkaluja laadukkaaseen verkko-oppimiseen muotoiluun. Aalto-yliopiston julkaisu. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://fitech.io/app/uploads/2019/09/Verkko-oppimisen-muotoilukirja-v-1.4.1-web.pdf> [viitattu 4.4.2021].

Härmä, M. & Karhula, K. 2018. Vuorotyön haitat kuriin työaikaohjelmien avulla suunnitellulla. Työterveyslaitoksen julkaisu. WWW-artikkeli. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/vuorotyon-haitat-kuriin/> [viitattu 24.4.2021].

Iiskala, T. & Hurme, T. 2006. Metakognitio teknologisessa oppimisympäristössä. Teoksessa Järvelä, S., Häkkinen, P. & Lehtinen, E. (toim.) Oppimisen teoria ja teknologian opetuskäyttö. WSOY.

Jacquet, G., Umoren, R., Hayward, A., Myers, J., Modi, P. & Dunlop S. 2018. The Practitioner's Guide to Global Health: an interactive, online, open-access curriculum preparing medical learners for global health experiences. Medical Education Online. 23,1. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/10872981.2018.1503914> [viitattu 11.10.2021].

Jokinen, E. 2021. Laadullinen arviointitutkimus. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. WWW-artikkeli. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusasetelma/laadullinen-arviointitutkimus/> [viitattu 17.4.2021].

Jyväskylän ammattikorkeakoulu. s.a. Verkkopedagogiikka. Avoin oppimateriaali -palvelu. WWW-materiaali. Saatavissa: <https://oppimateriaalit.jamk.fi/verkkopedaja/> [viitattu 5.4.2021].

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisu.

- Karthik, B., Chandrasekhar, B., David, D., & Kumar, D. 2019. Identification of Instructional De-sign Strategies for an Effective E-learning Experience. The Qualitative Report. 7, 1537–1555. Saatavissa: <https://nsu-works.nova.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3870&context=tqr> [viitattu 15.9.2021].
- Koski, S. & Hannukainen, K. 2019. Elintapaohjaus onnistuu hyvin myös verkossa. UKK instituutin verkkouutinen. WWW-artikkeli. Saatavissa: <https://ukkinstituutti.fi/ajankohtaista/elintapaohjaus-onnistuu-hyvin-myo-ss-verkossa/> [viitattu 6.4.2021].
- Kirkpatrick, J. & Kirkpatrick, K. 2016. Kirkpatrick's Four Levels of Training Evaluation. ADT Press.
- Kivistö, S., Turtiainen, J. & Väänänen, A. 2014. Suojelusta työhyvinvointiin. Teoksessa Väänänen, A. & Turtiainen, J. (toim.) Suomalainen työtekijäys 1945–2013. Vastapaino.
- Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Edita.
- Li, Y. 2018. Current problems with the prerequisites for flipped classroom teaching. A case study in a university in Northwest China. *Smart Learning environments*. 5, 2. WWW-artikkeli. Saatavissa: <https://slejournal.springeropen.com/track/pdf/10.1186/s40561-018-0051-4.pdf> [viitattu 3.3.2021].
- Liu, M., Kang, J. & McKelroy, E. 2015. Examining learners' perspective of taking a MOOC: reasons, excitement, and perception of usefulness. *Educational Media International*. 2, 129–146. Saatavissa: <http://dx.doi.org/10.1080/09523987.2015.1053289> [viitattu 20.9.2021].
- Manka, M. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Talentum.
- Martela, F. 2013. Tahdonvoiman käyttöohje. Tammi.
- Microsoft Annual Report. 2021. The Next Great Disruption Is Hybrid Work – Are We Ready? Work Trend Index. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://ms-worklab.azureedge.net/files/reports/hybridWork/pdf/2021_Microsoft_WTI_Report_March.pdf [viitattu 28.3.2021].
- Nurmi, J., Knittle, K., Ginchev, T., Khattak, F., Helf, C., Zwickl, P., Castellano-Tejedor, C., Lusilla-Palacios, P., Costa-Requena, J., Ravaja, N. & Haukkala, A. 2020. Engaging Users in the Behavior Change Process With Digitalized Motivational Interviewing and Gamification: Development and Feasibility Testing of the Precious App. *JMIR Mhealth Uhealth*. Vol 8, 1. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://mhealth.jmir.org/2020/1/e13244/PDF> [viitattu 1.4.2021].
- Ossiannilsson, E., Altinay, F. & Altinay, Z. 2015. Analysis of MOOCs practices from the perspective of learner experiences and quality culture. *Educational Media International*. 4, 272–283. WWW-artikkeli. Saatavissa: <http://dx.doi.org/10.1080/09523987.2015.1125985> [viitattu 3.3.2021].
- Partonen, T. 2020. Vireys, väsymys ja suorituskyky. *Duodecim*. WWW-artikkeli. Saatavissa: <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01007> [viitattu 3.4.2021].

Partonen, T. 2015. Vuorokausirytmä ja unen säätely. Käypähoito -suositus. *Duodecim*. WWW-artikkeli. Saatavissa: <https://www.kaypahoito.fi/nix01062> [viitattu 4.4.2021].

Pietikäinen, N. & Uusitalo, S. 2020. Tampereen kaupunki panostaa työntekijöidensä hyvinvointiin Digiterveys-ohjelmalla. Digiterveys.fi-ohjelma. Blogi-kirjoitus. Saatavissa: <https://digiterveys.fi/blogi/blogikirjoitus/tampereen-kaupunki-panostaa-tyontekijoidensa-hyvinvointiin-digiterveys-ohjelmalla/> [viitattu 24.9.2021].

Pulkkinen, P., Numento, T. & Parkkonen, T. 2020. Mikrokurssit vahvistavat Xamkin koulutusvientiä. *Research, Education and Regional Development*. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun verkkolehti. WWW-artikkeli. Saatavissa: <https://read.xamk.fi/2020/koulutus/mikrokurssit-vahvistavat-xamkin-koulutusvientia/> [viitattu 7.4.2021].

Pylkkä, O. s.a. Oppimiskäsitykset. Ammatillisen opettajakorkeakoulun avoimia oppimateriaaleja. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://oppimateriaalit.jamk.fi/oppimiskäsitykset/> [viitattu 4.4.2021].

Rajaratnam, S, M. & Arendt, J. 2001. Health in a 24-h society. *The Lancet*. Artikkelin tiivistelmä. WWW-dokumentti. Saatavissa: [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(01\)06108-6/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(01)06108-6/fulltext) [viitattu 4.4.2021].

Sabo, C. 2015. 5 Questions: What You Need to Know About MOOCs. *Learning technologies*. WWW-artikkeli. Saatavissa: <https://www.codlearnintech.org/2015/11/23/5-questions-what-you-need-to-know-about-moocs/> [viitattu 7.4.2021].

Seo, Y-G., Salonurmi, T., Jokelainen, T., Karppinen, P., Teeriniemi, A-M., Han, J., Kuyng, H, P., Oinas-Kukkonen, H. & Savolainen, M, J. 2020. Lifestyle counselling by persuasive information and communications technology reduces prevalence of metabolic syndrome in a dose–response manner: a randomized clinical trial. *Annals of Medicine*. 52, 321-330. WWW-artikkeli. Saatavissa: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/07853890.2020.1783455?scroll=top&needAccess=true> [viitattu 9.4.2021].

Seppälä, P., Rivinoja, T., Virkkala, J., Punakallio, A., Velin, R., Lapveteläinen, N., Hirvonen, M. & Hakanen, J. 2021. Työn imua työtä tuunamalla. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/142633/TTL_978-952-261-963-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 23.9.2021].

Siljander, P. 2014. Systemaattinen johdatus kasvatustieteeseen. Peruskäsitteet ja pääsuuntaukset. Vastapaino.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2020a. Kuntoutuksen uudistaminen. Kuntoutuksen uudistamisen toimintasuunnitelma vuosille 2020–2022. WWW-doku-

mentti. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162622/STM_2020_39.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 15.4.2021].

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2020b. Työelämän ja hyvän mielenterveyden toimenpideohjelma –Poikkeusoloista parempaan arkeen. Hankesuunnitelma. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://stm.fi/documents/1271139/40806303/Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n+mielenterveysohjelma+hankesuunnitelma_final.pdf/d1d5f9db-bae8-9052-421e-a0c0f6d20ec7/Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n+mielenterveysohjelma+hankesuunnitelma_final.pdf?t=1602681686884 [viitattu 15.4.2020].

Tanskanen, M. 2019. Vuorokausirytmää optimoimalla parempaan työhyvinvointiin. *Research, Education and Regional Development*. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun verkkolehti. WWW-artikkeli. Saatavissa: [Vuorokausirytmää optimoimalla parempaan työhyvinvointiin | READ Xamk](http://vuorokausirytmia.optimoimalla.parempaan.tyohyvinvointiin.read.xamk) [viitattu 4.4.2021].

Tevanlinna, A. 2021. Parempi palautuminen alkaa itsetuntemuksesta. *Superlehti*. 4, 47. Suomen lähi- ja perushoitajaliiton julkaisu.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi.

Vanttola, P. 2021. Shift work disorder: prevalence, manifestation, and recovery. Helsingin yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Väitöskirja. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/327607/vanttola_p%20a4ivi_dissertation_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 24.4.2021].

Watson, S, L. & Woori, K. 2016. Enrolment purposes, instructional activities, and perceptions of attitudinal learning in a human trafficking MOOC. *Open Learning*. 3, 273–287. Saatavissa: <http://dx.doi.org/10.1080/02680513.2016.1230845> [viitattu 20.9.2021].

Vilkkä, H. 2021. Tutki ja kehitä. PS-Kustannus.

Väänänen, A., Smedlund, A., Törnroos, K., Kurki, A-L., Soikkanen, A., Panganniemi, N. & Toppinen-Tanner, S. 2020. Ajattelu- ja toimintatapojen muutos. Teoksessa Kokkinen, L. (toim.) Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Työterveyslaitoksen julkaisu. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140712/Hyvinvointia%20ty%C3%B6st%C3%A4%202030-luvulla.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 28.3.2021].

Väänänen, A. & Turtiainen, J. 2014. Työntekijyyden ja työntekijäideaalien historia. Teoksessa Väänänen, A. & Turtiainen, J. (toim.) Suomalainen työntekijä 1945–2013. Vastapaino.

Ylimäki, E-L. 2015. Ohjausintervention vaikuttavuus elintapoihin ja elintapamuutokseen sitoutumiseen. Oulun yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Väitöskirja. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526207520.pdf> [viitattu 2.4.2021].

Yong L., Guochang, Z., Jianping, L. & Xiao, X. 2018. A MOOC Video Viewing Behavior Analysis Algorithm. *Mathematical Problems in Engineering*. WWW-artikkeli. Saatavissa: <https://www.hindawi.com/journals/mpe/2018/7560805/> [viitattu 1.9.2021].

LIITTEET

Liite 1. Artikkelikatsaus verkko-oppimiseen

Artikkelin bibliografiset tiedot	Tutkimuksen tavoite?	Tutkimusmenetelmä ja tutkimuksen kohdejoukko tai osallistujat (n=?)	Keskeiset tulokset ja johtopäätökset
Al-Marroof, R, S., Alhumaid, K. & Sal-loum, S. 2021. The Continuous Intention to Use E-Learning, from Two Different Perspectives. <i>Education Sciences</i> . 11, 6. https://www.mdpi.com/2227-7102/11/1/6/htm	Mikä motivoi suorittamaan tai tekemään verkkokurssin, mitkä tekijät vaikuttavat motivaatioon? Mikä auttaa opettajaa luomaan onnistuneen verkkokurssin?	verkkokysely, opettajaa ja 342 opiskelijaa, yhdessä Yhdistyneiden arabiemiirikuntien yliopistoista. Kvantitatiivinen tutkimus.	Pystyvyyden tunne käyttää verkkotekniikkaa, hyödyllisyys ovat tärkeimmät tekijät. Motivoinnin jatkuvuus koko kurssin ajan. Opettaja kokee saavansa organisaatiolta tukea omaan osaamiseen, on suora vaikutus opiskelijaan.
Alturkistani, A., Car, J., Majeed, A., Brindley, D., Wells, G. & Meinert E. 2018. Determining the Effectiveness Of A Massive Open Online Course In Data Science For Health. <i>ResearchGate</i> . https://www.researchgate.net/publication/332708675	Kuinka MOOC kurssi on vaikuttanut oppijoiden tietoon, taitoihin ja asenteisiin, terveydenhuollon data-osaamisen suhteen?	Haastattelututkimus, 11 valikoitua MOOC kurssin suorittajaa, teema-analyysi, Kirkpatrick evaluatio.	Oppijoiden sitoutumiseen vaikuttavat tekijät ovat luentovideot, itsearviointityökalujen saatavuus ja verkostoituminen ja oppijoiden välinen viestintä. Tuki ja oikeiden resurssien saatavuus ovat välttämättömiä, jotta opitua tietoa voi soveltaa omassa työssä.
Blakemore, L., Giordano, A., Blum, E., Stenfors, T. & Palmgren, P. 2020. Benefits of Massive Open Online Course Participation: Deductive Thematic Analysis. <i>Journal of Medical Internet Research</i> . Vol.22, 7. https://www.jmir.org/2020/7/e17318/	Kuinka oppijat itse hyötyvät MOOC-osallistumisesta.	kvalitatiivinen tutkimus, deduktiivisen temaattisen analyysin muodossa, 17 yksittäisestä MOOC tutkimuksesta, Kirkpatrickin arviointimallin mukaan.	Muutoksia oppijan tietoon, taitoihin, asenteeseen ja itseluottamukseen sekä muutoksia käyttäytymisessä, lisääntynyttä kiinnostusta aiheesta ja vaikutuksia kulttuuriseen identiteettiin. Järjestelmällisten arviointitapojen puuttuminen oppimisen hyötyjen mittaamiseksi.
Jacquet, G., Umoren, R., Hayward, A., Myers, J., Modi, P. & Dunlop S.	Vuorovaikutteisen MOOC:n luominen ja arviointi	Kolmiosainen kurssin vertailututkimus; Vapaaehtoistyön MOOC kursseille osallistuneet. Demografiset tiedot, ennako-	Alku- ja lopputestillä oppimistulosten havainnollistaminen puolin ja toisin, vuorovaikutteisuus, vertaiskokemukset merkityksellisiä.

2018. The Practitioner's Guide to Global Health: an interactive, online, open-access curriculum preparing medical learners for global health experiences. <i>Medical Education Online</i> . 23, 1. https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/10872981.2018.1503914?needAccess=true	ointi, kehitysyhteistyön ja vapaaehtoistyön koulutuksen tarpeisiin.	ja jälkitestit sekä kurssiarvioinnit kerättiin ja analysoitiin. Sisällönanalyysi.	
Karthik, B., Chandrasekhar, B., David, D., & Kumar, D. 2019. Identification of Instructional Design Strategies for an Effective E-learning Experience. <i>The Qualitative Report</i> . 7, 1537-1555. https://nsuworks.nova.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=3870&context=tqr	Tunnistaa erilaiset opetus-suunnittelu-strategiat. Mitkä tekijät vaikuttavat onnistuneen verkkokurssin luomiseen?	Opetuksen suunnittelijoiden, ja verkkokursseille osallistujien haastattelu. Osallistui 18 henkilöä, iältään 23–45 v. Teemallinen haastattelu ja sisällönanalyysi.	Vuorovaikutteisuus, luovan ajattelun tukeminen, Terve kilpailu. Tarinallisuus, visuaalisuus, esteettisyys vaikuttavat kiinnostavuuteen.
Li, Y. 2018. Current problems with the prerequisites for flipped classroom teaching---a case study in a university in Northwest China. <i>Smart Learning environments</i> . 5, 2. https://slejournal.springeropen.com/track/pdf/10.1186/s40561-018-0051-4.pdf	Mitkä syyt vaikuttavat eniten opiskelijan kykyyn suorittaa verkkokurssi menestyksekkäästi.	Luoteis-Kiina, 52 tiede- ja teknologiayliopiston opiskelijaa. Havaintotutkimus, seurantakysely.	Opettajien ohjelmointitaidot ja tietotekniikan tuntemus. Vuorovaikutteisuus ja viestinnän mahdollisuus.
Liu, M., Kang, J. & McKelroy, E. 2015. Examining learners' perspective of taking a MOOC: reasons, excitement, and perception of usefulness. <i>Educational Media International</i> . 2, 129–146. http://dx.doi.org/10.1	Mitkä syyt ja intressit vaikuttavat MOOCin valintaan? Osallistujan käsitys MOOCin hyödyllisyydestä?	Laadullinen ja määrällinen kyselytutkimus, osoitettiin kaikille osallistujille, 54 % eli 320 vastasi. Vertailututkimus toistettiin samalle kurssille 2 kertaa. Grounded theory, sisällönanalyysi	Aikaan ja paikkaan sitoutumattomuus, aikataulun joustavuus, ohjaajan uskottavuus ja materiaalien laatu. Henkilökohtaiset syyt osallistua, ammatillisen lisäarvon saanti, hyvän pedagogian merkitys opetustavasta riippumatta.

080/09523987.2015.1053289			
Ossiannilsson, E., Altinay, F. & Altinay, Z. 2015. Analysis of MOOCs practices from the perspective of learner experiences and quality culture. <i>Educational Media International</i>. 4, 272–283. http://dx.doi.org/10.1080/09523987.2015.1125985	Onnistuneen MOOC kurssin tarkastelu laatu näkökulmasta ja osallistujan näkökulmasta.	Laadullinen, tutkimus/kirjallisuuskatsaus, teemanalyysi, tarkasteltu v. 2008–2012 tehtyä aiempaa tutkimusta ja täydennetty sitä vuosien 2013–2015 tehtyjen tutkimusartikkelien tiedoilla. Sisällysanalyysi.	Median monipuolinen käyttö, vertaisoppiminen ja kokemusten jakaminen. Itseohjautuvuuteen tukeminen, opetuksen arviointi.
Watson, S, L. & Woori, K. 2016. Enrolment purposes, instructional activities, and perceptions of attitudinal learning in a human trafficking MOOC. <i>Open Learning</i>. 3, 273–287 http://dx.doi.org/10.1080/02680513.2016.1230845	MOOCille ilmoittautumiseen vaikuttavat tekijät? Mitkä tekijät kurssilla tehostavat ohjausta, oppimista ja aseisiin vaikuttamista? MOOCilla?	USA, keskilännen suuri yliopiston MOOC kurssi. Tapaustutkimus, 319 kurssilaista osallistui vapaaehtoiseen kyselytutkimukseen.	Kiinnostuneisuus aihetta kohtaan entuudestaan, uuden näkökulman saaminen ja aiemman tiedon vahvistaminen, sekä sertifi kaatin saaminen. Videot ja luennot koettiin vaikuttavina keinoina oppia.

Liite 2. Saatekirje

Tule testaajaksi CARVE-hankkeen verkkokurssille!

Kestävä hyvinvointi Etsimme testikäyttäjiä uunituoreelle **Energisoidu vuorokausirytmiiin perustuvalla työn tuunaamisella!** -verkkokurssille, joka toimii samalla hankkeen loppujulkaisuna. Kurssin testaus tehdään 30.6.-13.7.21

Kaipaatko uudenlaisia näkökulmia työhyvinvointiin? Oletko arjessasi tehoton, ja tunnet itsesi väsyneeksi? Tuntuuko sinusta, että joudut elämään väärässä rytmissä? Tällä kurssilla saat tähän apukeinoja. Kurssin avulla saat tietää kronotyyppisi ja opit muokkaamaan työtäsi perustuen omiin energiatasoihisi.

Opiskelija Heini Korttesluoma tekee opinnäytetyön CARVE-hankkeelle ja kokoaa verkkokurssin suorittajien näkemyksiä verkkokurssin toteutuksesta sekä mahdollisista vaikutuksista työhyvinvoinnin edistämisen keinona. Arviointitiedon avulla tuotetaan myös kehittämisohjeita verkkokurssille. Heini opiskelee monialaisen toimintakyvyn YAMK-ohjelmassa Xamkilla. Opinnäytetyön kyselylinkki on avoinna **13.7.2021** asti.

Miten? Pääset CARVE-hankkeen verkkokurssille

täältä: <https://pulse.xamk.fi/product/energisoidu-vuorokausirytmiiin-perustuvalla-tyon-tuunauksella-2/>

Kirjautuminen verkkokurssille vaatii ilmaisen rekisteröitymisen ja kurssi on maksuton. Kurssin lopussa on "Verkkokurssin arviointi" -osio, joka sisältää linkin opinnäytetyön kyselyyn.

Testaa, opi lisää ja vaikuta! Jokaisen kokemus on meille tärkeä.

Kesäterveisin

Tanja, Marko & Heini / CARVE-hanke

Liite 3. Kyselylomakkeen kysymykset

1. Olitko ennen tätä verkkokurssia suorittanut täysin verkossa suoritettavia opintoja tai kursseja?
2. Oliko työn tuunaaminen sinulle aiheena tuttu ennen tälle verkkokurssille osallistumistasi?
3. Oliko vuorokausirytmien eli kronotyyppien tunnistaminen sinulle aiheena tuttu ennen tälle verkkokurssille osallistumistasi?
4. Montako vuotta olet ollut mukana työelämässä?
5. Kuvaile, miten tällä kurssilla oppimasi asiat mahdollisesti vaikuttavat työhyvinvointiisi:
 - oman vireystilasi tunnistaminen
 - oman vuorokausirytmisi ja kronotyyppisi tunnistaminen
 - oman vuorokausirytmisi säätely
 - työn tuunaus
 - energiatasoihin perustuvasta työn tuunaus
6. Työhyvinvointia voidaan edistää esimerkiksi erilaisin ohjauksellisin keinoin. Kuvaile, millaisena työhyvinvoinnin edistämisen keinona tai tapana koit tämän verkkokurssin.
7. Kuvaile mitkä tämän verkkokurssin materiaaleista (esimerkiksi infot, tehtävät, artikkelit, testit, videot, animaatiot) tukivat parhaiten oppimistasi ja auttoivat saavuttamaan kurssin tavoitteet.
8. Kuvaile miten tällä kurssilla annettu ohjaus tuki oppimistasi ja auttoi saavuttamaan kurssin tavoitteet.
9. Kuvaile millaiset tekijät edistivät tämän verkkokurssin suorittamista.
10. Kuvaile millaiset tekijät estivät tämän verkkokurssin suorittamista.
11. Kuvaile tämän verkkokurssin aiheisiin liittyviä asioita, joista sinä koet tarvitsevasi lisää tietoa. Vastaa myös, jos et koe tarvitsevasi lisätietoa.
12. Millaisia kehittämisideoita haluaisit antaa tälle verkkokurssille?
13. Millaista muuta palautetta haluaisit antaa tästä verkkokurssista?

Liite 4. Tutkimuslupa Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoululta

		TUTKIMUSLUPAHAKEMUS	
Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu			
HENKILÖTIEDOT			
Nimi Heini Kortesuoma			
Puhelin 050 3043743		Postinumero ja -toimipaikka 45120 Kouvola	
Lähiosoite PELTONIEHENTIE 27			
Korkeakoulu / tiedekunta KAAKKOIS-SUOMEN AMMATTIKORKEAKOULU, SOSIAALI- JA TERVEYSALAN YAMK			
Tutkimustyön / projektin aihe CARVE-HANKKEESSA (XAMK) TUOTETUN VERKKOKURSSIN VAIKUTUS TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMISESSÄ			
Tutkimuskohde / projekti (kuvattava tarkasti ja yksiselitteisesti) TKI-HENKILÖSTÖ Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu, Activo Life Lab -henkilökunta / Energiaa päivään vuorokausiyrmiin perustuvalla työn tuunaamisella -verkkokurssille osallistujat.			
Tutkimustyön / projektin ohjaaja Opetajat: MERJA REVNANEN, TARJA TUETAINEN CARVE-HANKKEESSA: TANJA MÄKELÄ, MARKO TANSKANEN			
Alustava tutkimus-/projekti suunnitelma (kirjoitetaan lyhyesti tähän) Opinnäytetyön tavoitteena on kuvata Carve hankkeen kautta tuotetun, Energiaa päivään vuorokausiyrmiin perustuvalla työn tuunaamisella -verkkokurssin osallistujien näkemyksiä verkkokurssin toteutuksesta ja vaikutuksista työhyvinvoinnin edistämisen keinona. Tarkoituksena on, että saadun arviointitiedon avulla voidaan tuottaa ehdotuksia verkkokurssin kehittämiseksi kohderyhmän tarpeita vastaavaksi.			
Tutkimuksen / projektin arvioitu valmistusajankohta 30.9. 2021		Empiirisen osuuden toteutusajankausi 26.6.-13.7. 2021	
Tulosten esittäminen toimeksiantajalle 30.9. 2021		Alustava ajankohta 21 / 6 20 21	
Hakemuksen liitteiden lukumäärä			
PAIKKA, PÄIVÄYS JA HAKIJAN ALLEKIRJOITUS			
Kouvolassa		21 / 6 20 21	
HAKEMUS ON			
☒ HYVÄKSYTTY			
☐ HYLÄTTY			
PAIKKA, PÄIVÄYS JA KÄSITTELYÄN ALLEKIRJOITUS SEKÄ NIMENSELVENNYS			
Hamina		22 / 6 20 21 Mirja Toikka	
KÄSITTELYJÄ		HAKIJA	
Hyvinvointi: koulutusalaohjaaja Katri Ryttyläinen-Korhonen		Allekirjoita hakemus ja liitä tutkimussuunnitelma hakemukseen.	
Talous- ja kulttuuri: koulutusalaohjaaja Petteri Ikonen		Lähetä hakemus ja liitteet osoitteeseen:	
Tekniikka: koulutusalaohjaaja Mika Ruponen		Kaakkois-Suomen Ammattikorkeakoulu Oy	
Muut: vararehtori Mirja Toikka		PL 68	
		50101 Mikkeli	

Liite 5. Esimerkki luokittelumatriisista tässä opinnäytetyössä

Alkuperäiset lausumat (esimerkkejä)	Pelkistetty ilmaisu	Alakategoria	Yläkategoria
"Oman vireystilan tunnistaminen mahdollistaa jatkossa oman työskentelyn suunnittelun niin, että pystyn suorittamaan "vaativampia" tehtäviä siihen aikaan, kun olen virkeimmilläni." "Aloin pohtia mitkä työtehtävät vievät energiaa, ja miksi, ja mitä niille voisi tehdä."	Oman energiatason tunnistaminen Työn suunnittelu	Mahdollisuus vaikuttaa työhön Mahdollisuus kehittyä työssä	Työtehtävien hallinta
"Kurssin asiat vahvistivat omia tuntemuksiani liittyen omaan vireystilaani." "Usein työn tuunaaminen omaan vireystilaan vaatii oman päänsisällä tapahtuvaa muutosta." "Työn tuunaus antaa mahdollisuuden vaikuttaa omaan työhyvinvointiini ja näin ollen esim. laskea stressitasoa."	Omat tuntemukset Oman ajattelun muutos Oma hyvinvointi Stressitaso	Itsetuntemus Asenne Fyysinen ja psyykinen terveys	Työntekijä
"Kollegoiden sekä asiakkaiden kuuntelu työni järjestämisessä ja aikatauluttamisessa." "Asiat työhuoneessani sujuvat mahdollisimman mutkattomasti ja hyvässä yhteistyössä."	Kuuntelu Kollegan huomiointi Tiimityö	Vuorovaikutustaidot Yhteistyötaidot	Työyhteisö

Yläkategoriat	Pääkategoria eli yhdistävä tekijä
Työtehtävien hallinta	Työn voimavarojen tunnistaminen
Työntekijä	
Työyhteisö	

Liite 6. Kirjallisuuskatsauksessa käytetty tietokanta ja hakujen lukumäärät

Tietokanta	Hakusanat			Haun rajaus	Tu- los	1. tar- kas- telu	Mu- kaan vali- tut
Kaak- kuri Finna	Kaikilla näillä (AND)	MOOC	kaikki osumat	-Kokoteksti saatavissa -vertaisarvi- oitu -artikkeli -englanti -2015–2021	942	14	9
	Kaikilla näillä (AND)	e-learning,	kaikki osumat				
	Kaikilla näillä (AND)	online course	kaikki osumat				
	Kaikilla näillä (AND)	teaching	kaikki osumat				
	Kaikilla näillä (AND)	evaluation study	kaikki osumat				
	Kaikilla näillä (AND)	experiences	kaikki osumat				