

Teams-välitteiset koulutukset osaamisen kehittämisen välineenä Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymässä

Soveltava tutkimus

LAB-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysalan koulutus (ylempi AMK), Digitaaliset ratkaisut

Oili Lehtonen

Jarkko Mustapää

2022

Tiivistelmä

Tekijä(t) Lehtonen, Oili Mustapää, Jarkko	Julkaisun laji Opinnäytetyö, YAMK	Valmistumisaika kevät 2022
	Sivumäärä 65, 23 liitesivua	
Työn nimi Teams-välitteiset koulutukset osaamisen kehittämisen välineenä Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymässä		
Tutkinto Sosiaali- ja terveysalan koulutus (ylempi AMK), Digitaaliset ratkaisut		
Toimeksiantajan nimi, titteli ja organisaatio Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Oppiminen ja oppimisympäristöt ovat voimakkaassa muutoksessa virtuaalisten oppimisympäristöjen vallatessa tilaa perinteisiltä koulutusmuodoilta. Osaamisen kehittäminen on siirtynyt verkkoympäristöihin viimeistään pandemian aiheuttamien rajoitusten vuoksi. Verkon välityksellä tapahtuvien koulutuksien lisääntyminen asettaa oppijat ja kouluttajat uuteen tilanteeseen heidän sopeutuessaan ympäristön muutokseen.</p> <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän sisäisiä verkkokoulutuksia ja lisätä niiden toteutumista osaamisen kehittämisen välineenä. Tavoitteena oli selvittää sisäisten verkkokoulutusten toteutumista ja kuvata niiden merkitystä henkilöstön osaamisen kehittämisessä.</p> <p>Soveltavan tutkimuksen kohteena oli Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän henkilöstö. Tutkimus toteutettiin määrällisenä tutkimuksena ja aineisto kerättiin verkkokyselyllä Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän koulutukseen osallistuneelta henkilöstöltä. Kerätyn tiedon pohjalta esitettiin kehittämis ehdotuksia osaamisen kehittämisen tueksi.</p> <p>Tutkimustulokset osoittivat, että Teams-välitteiset koulutukset ovat osoittautuneet toimivaksi menetelmäksi hyvinvointiyhtymän sisäisissä koulutuksissa. Teams-välitteisiä koulutuksia suunniteltaessa ja toteutettaessa tulee huomioida muun muassa vuorovaikutusmahdollisuudet sekä koulutuksissa käytettävän tekniikan toimivuus sujuvan koulutuskokemuksen saavuttamiseksi.</p> <p>Jatkotutkimuskohteina suositellaan aiheen tutkimista kouluttajan näkökulmasta, Teams-välitteisten koulutusten yhteyttä osallistujamääriin ja osallistumisaktiivisuuteen verrattuna tavallisiin koulutuksiin sekä yhtymässä käytettävissä olevien teknisten ratkaisujen kartoittamista verkko-opiskelun suunnittelun tueksi.</p>		
Asiasanat oppiminen, osaamisen kehittäminen, Teams-välitteiset koulutukset, verkko-oppiminen, vuorovaikutus		

Abstract

Author(s) Lehtonen, Oili Mustapää, Jarkko	Type of Publication Master's thesis Number of Pages 65, 23 pages of appendix	Published Spring 2022
Title of Publication Development of staff competence through Teams-mediate online training in the Päijät-Häme Welfare Group		
Name of Degree Master's degree in Social and Health Care - Digital Solutions		
Name, title and organization of the client Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä		
<p>Abstract</p> <p>Learning and learning environments are undergoing a drastic change as virtual learning environments take up space in traditional forms of education. Competence development has moved to online environments at the latest due to the restrictions caused by the pandemic. The increase in online training puts learners and trainers in a new situation to adapt to environmental change.</p> <p>The purpose of the thesis was to develop the internal online trainings of the Päijät-Häme Welfare Group and to increase their implementation as a tool for developing competence. The aim was to investigate the implementation of internal online trainings and to describe their significance in developing the personnel's competence.</p> <p>The subject of the applied study was the personnel of the Päijät-Häme Welfare Group. The study was carried out as a quantitative study and the data was collected by means of an online survey from the personnel who participated in the training of the Päijät-Häme Welfare Group. Based on the information collected, development proposals were presented to support the development of competence.</p> <p>The results of the study showed that Teams-mediated trainings have proven to be a viable method in the welfare group's internal trainings. When designing and implementing Teams-mediated trainings, consideration should be given to interaction possibilities and the functionality of the training technology to achieve a smooth training experience.</p> <p>Further research topics recommend exploring the topic from the trainer's point of view, linking Teams-mediated trainings to the number of participants and participation activity compared to regular trainings, and mapping out the technical solutions available in the group to support the planning of e-learning.</p>		
Keywords learning, competence development, Teams-mediated trainings, e-learning, interaction		

Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Opinnäytetyön lähtökohdat	2
2.1	Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä	2
2.2	Osaamisen kehittäminen Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymässä.....	2
3	Oppiminen ja oppimista edistävät tekijät	4
3.1	Oppiminen ja motivaatio	4
3.2	Oppimisympäristön merkitys oppimisessa	5
3.3	Vuorovaikutus osana oppimista	9
3.4	Oppimisen johtamisella osaamisen kehittämiseen	10
4	Osaamisen kehittäminen verkkoympäristössä	12
4.1	Osaaminen työelämässä	12
4.2	Verkkokoulutukset osaamisen kehittämisen välineenä	14
4.3	Vuorovaikutus verkkoympäristössä.....	17
4.4	Kouluttajan rooli.....	21
5	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset.....	24
6	Menetelmälliset lähtökohdat.....	25
6.1	Soveltava tutkimus.....	25
6.2	Määrällinen tutkimus.....	25
6.3	Verkkokysely tiedonkeruumenetelmänä.....	26
6.4	Kyselylomakkeen laatiminen.....	28
6.5	Kyselyn toteuttaminen	31
6.6	Aineiston käsittely ja analyysi	32
7	Tulokset.....	36
7.1	Vastaajien taustatiedot	36
7.2	Oppimisen tukeminen Teams-välitteisillä koulutuksilla.	36
7.3	Teams-välitteisten koulutusten toteutuminen	41
8	Pohdinta	46
8.1	Tulosten tarkastelua	46
8.2	Eettisyys ja luotettavuus	49
8.3	Johtopäätökset ja kehittämis ehdotukset	54
8.4	Jatkotutkimusaiheet.....	56
	Lähteet	58

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake

Liite 2. Yhteistyösopimus

Liite 3. Tutkimuslupa

Liite 4. Tietosuojaseloste

Liite 5. Kyselyn saate

1 Johdanto

Työelämä on jatkuvassa muutoksessa, ja sen myötä osaamisvaatimukset ovat laajentuneet. Sosiaali- ja terveydenalalla työelämää koskevat muutokset näkyvät henkilöstön osaamistarpeiden kasvuna. (Lammintakanen 2017, 240, 250.) Työntekijöiltä edellytetään yhä nopeampaa kykyä omaksua, käsitellä ja hyödyntää uutta tietoa. Heiltä odotetaan niin osaamisen laaja-alaisuutta kuin kykyä uudistua ja kehittyä. (Viitala & Uotila 2014, 102; Fredriksson & Saarivirta 2015, 8.)

Muuttuvan työelämän vaatimukset ovat koko organisaatiota koskettava asia. Yksittäiseltä työntekijältä se edellyttää jatkuvaa oppimista. (Tasanto & Järvinen 2018.) Oppiminen on keino menestyä muutoksessa. Se vaatii organisaatiolta panostusta osaamisen kehittämiseen ja sen toteuttamiseen tulisi käyttää yhä enemmän voimavaroja. (Ojala 2018, 23.) Oppiva ja motivoitunut työyhteisö kykenee poikkeustilanteissa reagoimaan nopeasti ja sopeutamaan toimintaansa tarpeen mukaan (Viitala & Koivunen 2014, 144).

Koronapandemia johti siihen, että fyysisiä kohtaamisia jouduttiin rajoittamaan ja käytössä olevia toimintamalleja tuli uudelleen järjestää nopealla aikataululla (World Health Organisation 2021). Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymässä siirryttiin lähikoulutuksista Microsoft Teams -välitteisiin verkkokoulutuksiin (Matikainen 2021). Koulutusten siirryttyä verkkoon tulee huomioida osallistujien digikyvykyys. Onnistuneen koulutuskokemuksen saavuttamiseksi tulee varmistaa osallistujien riittävät valmiudet toimia muuttuneissa oppimisympäristöissä. (Henriksson & Tamminen 2019, 25.)

Tämän soveltavan tutkimuksen kohteena oli Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän henkilöstö. Soveltava tutkimus suuntautuu yleensä työelämään, ja kohteeksi nousevat työelämän ilmiöt (Latomaa ym. 2016). Tutkimuksen tarkoituksena oli kehittää Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän sisäisiä verkkokoulutuksia ja lisätä niiden toteutusta osaamisen kehittämisen välineenä. Tavoitteena oli selvittää sisäisten verkkokoulutusten toteutumista ja kuvata niiden merkitystä henkilöstön osaamisen kehittämisessä COVID-19-pandemian aikana. Opinnäytetyö toteutettiin määrällisenä tutkimuksena ja aineisto kerättiin verkkokyselyn avulla Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän koulutukseen osallistuneelta henkilöstöltä. Kerätyn tiedon pohjalta esitettiin kehittämis ehdotuksia osaamisen kehittämisen tueksi.

2 Opinnäytetyön lähtökohdat

2.1 Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä

Opinnäytetyön kohdeorganisaationa toimii Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä, joka on kuntien omistama julkinen organisaatio. Hyvinvointiyhtymä tuottaa omistajakunnilleen pääsääntöisesti kaikki lakisääteiset sosiaali- ja terveystalvet. Alueen keskuskaupunkina toimii Lahti, josta etäisyys muihin kuntiin on kohtuullisen pieni. Lahti on myös väkimäärältään alueen suurin kaupunki noin 120 000 asukkaallaan. Päijät-Hämeen ulkopuolisista kunnista omistajiin kuuluvat Uudenmaan maakunnan Pukkila ja Myrskylä. Omistajakuntien alueella on noin 212 000 asukasta. Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä työllistää yli 7 000 ammattilaista eri toimipisteissään, ja hyvinvointiyhtymä onkin maakunnan suurin työnantaja. (Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä 2019.)

Ennen koronapandemiaa yhtymän koulutukset oli toteutettu pitkälti lähikoulutuksina ja verkkokoulutuksia oli järjestetty harvemmin. Hyvinvointiyhtymän koulutuksia siirryttiin toteuttamaan pääosin Microsoft Teams -välitteisinä verkkokoulutuksina, koska rajoitustoimien vuoksi lähikoulutuksia ei enää voitu järjestää. Sisäisiä koulutuksia järjestettiin Teamsin välityksellä yli 230 kertaa 1.6.2020–31.5.2021 välisenä aikana. (Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä 2021a.) Hyvinvointiyhtymän tavoitteena on myös tulevaisuudessa pandemiatilanteen helpottaessa järjestää henkilöstön sisäiset koulutukset yhä vahvemmin Teams -verkkokoulutuksina, joten Teams -välitteisten sisäisten koulutusten määrä tulee todennäköisesti kasvamaan. (Matikainen 2021.)

2.2 Osaamisen kehittäminen Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymässä

Työelämä tarjoaa paljon koulutuksia ja valmennuksia oman tietotaidon kehittämisen tueksi. Koulutukset ja valmennukset voidaan jakaa avoimiin tai organisaatiokohtaisiin tapahtumiin. Organisaatiokohtaisissa koulutuksissa keskitytään juuri kyseisen organisaation tilanteeseen ja haasteisiin. (Eklund 2021, 160–162.) Lisäksi terveyden- ja sosiaalihuollon laki velvoittaa henkilöstöä täydentämään ammattitaitoaan ja osaamistaan (Terveydenhuoltolaki 1326/2010, 5§).

Koronapandemian takia fyysisiä kohtaamisia jouduttiin rajoittamaan. Rajoitukset edellyttivät organisaatioilta työnteon järjestelyiden lisäksi koulutusten uudelleen suunnittelua. (World Health Organisation 2021.) Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymässä tämä tarkoitti lähikoulutusten korvaamista Microsoft Teams -välitteisillä verkkokoulutuksilla. Sisäisten verkkokoulutusten välineeksi oli valittu jo ennen koronapandemian alkamista Microsoft Teams -ympäristö. Teams-ympäristön valinta oli looginen, koska yhtymässä oli jo käytössä Office 365 -

sovellukset, joiden tarjoamat työkalut olivat entuudestaan tuttuja suurimmalle osalle henkilöstöä. (Matikainen 2021.)

Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymässä on luotu ohjeistus henkilöstön osaamisen kehittämiseksi. Siinä määritellään koulutuksen määrä ja toteuttamistavat sekä perustellaan osaamisen kehittäminen yhtenä tärkeänä hyvinvointiyhtymän pääomana. Ohjeistuksessa kuvataan henkilöstökoulutuksen käytäntöjä, joiden tavoitteena on uudistaa, ylläpitää ja lisätä työntekijöiden ammattitaitoa ja osaamista. (Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä 2021b.)

Koulutusten organisointi on osa osaamisen johtamista, jota ohjaa vuosittain tehtävät henkilöstösuunnitelmat. Henkilöstökoulutuksella tapahtuvaa osaamispääoman kehittämistä ohjaavat PHHYKY-strategiasta johdetut osaamista ennakoivat yhtymän painopisteet, määritelyihin osaamisvaatimukseen perustuvat työntekijän osaamistavoitteet sekä lainsäädäntö. Osaamisen kehittämisen resurssit perustuvat yhtymän henkilöstösuunnitelmaan. Henkilöstösuunnitelman lisäksi yksiköiden esimiehet suunnittelevat osaamisen kehittämisen toteuttamista ja johtavat yksiköiden osaamista. Yhtymän koulutuksia ja koulutuskalenteria ylläpitää ja koordinoi siihen erikseen nimetty työryhmä. Samainen työryhmä osallistuu myös strategista kehittämistä koskevien painopisteiden määrittelyyn. (Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä 2021b.)

Yhtymässä järjestetään henkilöstökoulutusta sekä vakituisessa että määräaikaissä palvelussuhteessa olevalle henkilöstölle. Koulutuksen muotoina ovat täydennys-, jatko- ja lisäkoulutus sekä uudelleen koulutus. Työntekijöiden ammattitaidon ja osaamisen kehittäminen sekä ylläpito ovat koulutuksen keskeisiä tavoitteita. Hyvinvointiyhtymässä koulutusta toteutetaan 70–20–10-periaatteella, siten että osaamisen kehittämisestä 70 % tapahtuu jokapäiväisessä työssä, 20 % hankkeiden, työnohjausten ja konsultaation avulla ja noin 10 % muodollisella koulutuksella. Koulutusta tarjotaan monimuotoisesti ja ennakoivasti strategian mukaisesti, siten että jokaisen työntekijän tulisi osallistua osaamisensa kehittämiseen työaikana vähintään kolme työpäivää vuodessa. (Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä 2021b.)

Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän henkilöstön osaamisen kehittämiseen keskittyvät koulutukset ovat usein yhteisöllisiä tilaisuuksia. Koulutuksen toteuttamisympäristönä voi olla työyksikön sisällä tai ulkopuolella tapahtuvat koulutukset tai tilaisuudet. Koulutuksen toteuttamistapoina voivat olla mm. luennot, seminaarit, työssäoppiminen, työnkierto tai kehittämissankkeet. Koulutuksia voidaan järjestää myös verkko-oppimisena, yhtymän omassa oppimisympäristössä, videovälitteisinä toteutuksina tai muina verkkokoulutuksina. (Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä 2021b.)

3 Oppiminen ja oppimista edistävät tekijät

3.1 Oppiminen ja motivaatio

Osaamisen kehittäminen edellyttää oppimista. Oppimisessa on kyse tiedon lisääntymisestä, tiedon soveltamisesta, asioiden ymmärtämisestä sekä ajattelun muuttumisesta siten, että näkee jonkin asian uudella tavalla. Oppiminen on, että muistaa asiat ja pystyy tarvittaessa toistamaan ne. Oppimiseen liittyy myös muutos. (Kupias & Peltola 2019, 35–36.) Tämän päivän oppimisessa tieto ja osaaminen rakentuvat aiemmin opitun päälle. Ammattitaidon ja työnkuvien kehittyminen on jatkuvaa. Työssä oppiminen nojaa työntekijän omiin kokemuksiin ja aikaisempiin tietoihin. Nykyisten oppimiskäsitysten valossa oppiminen nähdään yhteisöllisenä ja vuorovaikutteisena, jossa yksilöllä on aktiivinen rooli oman oppimisensa edistämisessä. (Fredriksson & Saarivirta 2015, 9, 16.)

Oppimisessa on kyse prosesseista. Oppiminen etenee syklisenä prosessina, joka tähtää osaamisen kehittämiseen. Työelämässä oppimisen lähtökohtia ovat työelämän ongelmat, joita ratkotaan vuorovaikutuksessa muiden kanssa. (Suominen & Nurmela 2011, 24.) Uuden oppiminen on tärkeää sitoa osaksi työtä ja työn kehittämistä (Tuomi & Sumkin 2012, 30). Lehtisen (2015, 41) mukaan koulutusten työelämäsidonnaisuus edistää osaltaan uuden oppimista. Oppiminen on tehokkaampaa, kun uusia asioita on mahdollista opetella työteon lomassa testaten ja kokeillen (Kupias & Peltola 2019, 94).

Oppiminen on yhteisöllistä tiedon rakentamista ja yhteisen merkityksen luomista, jossa yksilön oma näkemys oppimisesta vaikuttaa hänen suhtautumiseensa. Myös ympäristö vaikuttaa yksilön oppimiseen. Oppiminen ei tapahdu nopeasti tai ilman vaivaa. Oppiminen edellyttää niin tiedon käsittelyä kuin toiminnan harjoittelua. Esimerkiksi koulutusten tallenteet voivat olla hyvä oppimisen lähde, mutta silloin oppiminen edellyttää yksilöltä omaa ponnistelua. (Kupias & Peltola 2019, 35–36.) Oppimista tapahtuu erityisesti niissä tilanteissa, missä etsitään ratkaisua uuteen ongelmaan (Fredriksson & Saarivirta 2015, 16). Myös organisaation sisäiset oppimiseen kannustavat toimintatavat edistävät oppimismotivaatiota ja sen myötä oppimista (Sinokki 2016, 170). Tämän päivän oppimisen tarpeet ovat tiedon päivittämistä tai mekaanisten taitojen omaksumista syvällisempiä. Tarvitaan kokonaan uudenlaista ajattelua. (Viitala & Uotila 2014, 101.)

Oppiminen edellyttää tahtoa oppia, jota motivaatio ohjaa. Motivaatio toimii käyttäytymisemme energialähteenä, joka ohjaa käyttäytymistämme tavoitteiden suuntaan. Se aktivoi meitä toimimaan ja vaikuttaa näin ollen kaikkeen tekemiseemme, myös oppimiseen. Motivaatio on psyykkisen vireyden, aktiivisuuden ja ahkeruuden lähde, jonka avulla ihminen pyrkii tietyssä tilanteessa saavuttamaan tavoitteensa. Ihminen suuntaa motivaatiotaan itse

ja siihen liittyy kokemus toimijuudesta, pystyvyydestä ja merkityksellisyydestä. (Sinokki 2016, 60–63.) Kamenskyn (2015, 164, 167) mukaan halulla, tahdolla ja motivaatiolla on olennainen merkitys käyttäytymiseen ja aikaansaamiseen. Motivaatio vaikuttaa siihen, miten paljon ihminen käyttää energiaa jonkin asian saavuttamiseen. Keskeisin motivaatiotekijä onkin edistymisen tunne itselle merkityksellisessä asiassa. Motivaatio voidaan siis ymmärtää toiminnan voimana, joka suuntaa toimintaa tiettyä tavoitetta kohti.

Oppimiseen liittyvässä motivaatiossa on keskeistä kyky muodostaa selkeitä, saavutettavissa olevia tavoitteita. Kiinnostus on tärkeä osa oppimismotivaatiota. Kiinnostavan asian oppii yleensä helpommin. Tärkeäksi ja mielekkäiksi koetut asiat kiinnostavat enemmän ja lisäävät entisestään oppimismotivaatiota. (Sinokki 2016, 60–63.) Motivoitunut työntekijä on yleensä innostunut kehittämään omaa osaamistaan sekä jakamaan osaamistaan myös muille (Eklund 2021, 85–86). Motivaation lisäksi oppimiseen liittyy aina myös tunne ja tahto. Ihmiset suuntautuvat oppimaan asioita, jotka he kokevat merkitykselliseksi. (Viitala & Uotila 2014, 101.)

Sisäisesti motivoitunut henkilö nauttii tekemisestä ja motivaatio lähtee ihmisestä itsestään. Ulkoinen motivaatio on riippuvainen ympäristöstä ja sen välittäjä toimii jokin muu kuin ihminen itse. (Sinokki 2016, 60–63.) Sydänmaalakka (2017, 236) mainitsee, että työssään itseään toteuttavalla henkilöllä on usein korkea sisäinen motivaatio. Tällainen työntekijä kokee työhön liittyvät asiat energisoivina. Pelikan ym. (2021) lisää, että erityisesti etänä tapahtuvassa oppimisessä korkea sisäinen motivaatio on osoittautunut ratkaisevaksi oppimisen onnistumisen kannalta. Matala sisäinen motivaatio voi puolestaan johtaa oppimista estävien tekijöiden syntyymiseen, kuten viivyttelyyn.

Nykyisten oppimiskäsitysten valossa oppiminen on yhteisöllistä ja vuorovaikutteista, jossa yksilöllä on aktiivinen rooli oman oppimisensa edistämisessä. Oppiminen ja työn sisältö nähdään kiinteässä yhteydessä toisiinsa. Ne vaikuttavat motivaatioon ja sitä kautta oppimiseen. (Fredriksson & Saarivirta 2015, 9, 13–16.) Motivaation avulla suunnataan oppimista oikeisiin asioihin (Tasanto & Järvinen 2018).

3.2 Oppimisympäristön merkitys oppimisessa

Oppimisympäristöjä voivat olla mitkä tahansa ympäristöt, missä oppimista tapahtuu (Ojala 2018, 20). Oppimisympäristöihin on kiinnitetty yhä enemmän huomiota ja niiden merkitys on kasvanut ajan saatossa. Oppimisympäristön merkityksen korostuminen viestii siitä, kuinka henkilöstön kehittämisen tavoitteet liittyvät yhä suurempien kokonaisuuksien huomioimiseen. Siksi henkilöstön oppimista on tärkeää tarkastella myös oppimisympäristön nä-

kökökulmasta. (Korhonen 2014, 149.) Yhteiskunnassa tapahtuva jatkuva muutos asettaa oppimiselle ja osaamisen kehittämiseksi uudenlaisia vaatimuksia esimerkiksi oppimisympäristöjen näkökulmasta. Oppimisympäristöjen tulee olla helposti saavutettavissa sekä tehokkaita niin oppimisen kuin massakoulutusten järjestämisen näkökulmasta. (Kóbor-Laitinen & Kuokkanen 2019, 70.)

Perinteinen mielikuva oppimisympäristöstä on liittynyt vahvasti fyysiseen tilaan, jonka rinnalle on syntynyt käsite virtuaalisesta toiminnan tilasta. Oleellista on, että molemmissa tiloissa tapahtuu oppimista. Tellan ym. (2001) mukaan verkko-oppimisympäristöjä voidaan luokitella monin eri tavoin. Luokittelun tukena voidaan käyttää esimerkiksi käsitteellisiä vastinepareja, kuten virtuaalisuus - fyysinen läsnäolo, eriaikaisuus (asynkronia) - samanaikaisuus (synkronia), liikkuvuus (mobiilius) - paikallaan olo sekä hajautuminen (fragmentaatio) – yhdentyminen (integraatio). (Korhonen 2014, 223.) Olennaista oppimisympäristön näkökulmasta on se, että käytössä olevat teknologiset ratkaisut edistävät oppimista. Esimerkiksi asynkroniseen vuorovaikutukseen perustuvat välineet voivat soveltua paremmin teoreettisten asioiden käsittelyyn, kun taas synkroniset menetelmät voivat mahdollistaa esimerkiksi spontaanin ja vastavuoroisemman vuorovaikutuksen. (Vuopala 2013, 202.)

Pedagogisia käytäntöjä on uudistettava samalla kun mukaan otetaan uusia välineitä ja sovelluksia. Vanhat menetelmät eivät välttämättä sovellu uuden tekniikan pariin. Pedagogiikka on opetusta uudistettaessa etusijalla. Oppimisympäristöä ja teknologiaa valittaessa on muistettava, että ne vain tukevat oppimista ja opetusta. Oppiminen itsessään ei muutu, vaikka oppimisympäristöt ja prosessit vaihtuvat ja monipuolistuvat. (Pönkä 2017, 21; Määttä 2019, 8.)

Verkko-oppimisympäristön piirteet ovat hyvin pitkälti samanlaiset kuin muissakin oppimisympäristöissä (Vuopala 2013, 59). Huolimatta siitä, onko kyseessä fyysinen vai virtuaalinen oppimisympäristö, oppimisympäristö toimii ihmisten kanssakäymisen ja vuorovaikutuksen areenana vaikuttaen oppimiseen (Korhonen 2014, 219). Siksi verkko-oppimisympäristöjen tulee mahdollistaa sekä vuorovaikutuksen että yhteisöllisyyden kokemuksen syntyminen (Kóbor-Laitinen & Kuokkanen 2019, 70–71).

Verkko-oppimisympäristö

Koronapandemian myötä oppiminen on viimeisten vuosien ajan keskittynyt yhä vahvemmin verkkoympäristöön. Organisaatioiden nopeutunut uusiutuminen ja sen myötä kasvaneet osaamisvaatimukset ovatkin nostaneet työpaikan entistä tärkeämmäksi oppimisen paikaksi. Oppiminen on osa työntekoa, missä työpaikan työskentely- ja toimintatavoilla sekä

työympäristöllä tuetaan työntekijöiden oppimista. Erilaiset työympäristöt mahdollistavat oppimisen työssä eri tavoin, asettaen samalla uudenlaisia vaatimuksia oppimiselle. Tarkka sääntöjen mukaan toimiminen edellyttää toisenlaista oppimista kuin esimerkiksi innovointityö. (Ojala 2018, 20; Kupias & Peltola 2019, 12–13.)

Riippumatta koulutuksen tavoitteesta, sen tulee tarjota työntekijälle sisältöä nykyisen osaamisen tueksi. Se voi olla vanhan tiedon kertausta tai uuden tiedon soveltamista. Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä tarjoaa henkilöstölleen erilaisia tapoja ja ympäristöjä oppia ja päivittää osaamistaan. Käytössä olevien verkkoympäristöjen tavoitteena on tukea erilaisia oppimistapoja ja parhaimmillaan täydentää perinteistä lähiopetusta. Yhtymän verkkoympäristöissä hyödynnetään monipuolista opetusmateriaalia, käytössä ovat teksti- ja kuvamateriaalit, video- ja äänitiedostot, animaatiot ja interaktiiviset harjoitukset sekä viestintätyökalut. (Matikainen 2021.)

Juomoja (2018, 34–35) on käsitellyt teoksessaan verkko-opetukseen liittyviä käsitteitä. Viime vuosina verkkopedagogiikka sekä verkkovälitteinen opetus ovat saavuttaneet vahvan aseman erilaisten koulutuksen toteutuksissa. Verkon oppimisympäristöt ovat yksinkertaisimmillaan oppimistarkoitukseen rakennettuja verkkosivustoja. Oppimisympäristöiksi on rakennettu interaktiivisia järjestelmiä, joihin opiskelijat voivat liittyä omilla päätelaitteillaan. Näissä oppimisympäristöissä opiskelijat voivat tehdä tehtäviä ja katsella erilaisia materiaaleja kuten videoita ja tiedostoja sekä saada opetusta reaaliaikaisesti videon avulla. Virtuaalisissa oppimisympäristöissä opiskelevat kokevatkin kokemusten ja ajatusten jakamisen vaikuttavan positiivisesti heidän asiantuntijuuteensa kehittymiseen (Kóbor-Laitinen & Kuokkanen 2019, 73).

Nykyhetken työelämä edellyttää työntekijöiltään laaja-alaista osaamista ja osaamisen säännöllistä päivittämistä. Myös niukat resurssit rajoittavat organisaatioiden keinoja tarjota työntekijöille mahdollisuuksia kehittää työssään tarvitsemiaan taitoja. Korona-aika on luonut uudenlaisia haasteita koulutusten järjestämiselle, kun perinteisiä läsnäoloa vaativia koulutuksia ei ole kokoontumisrajoitusten vuoksi voitu järjestää. Verkkoyhteyksin järjestetyt verkkokoulutukset ovat luoneet vaihtoehdon lähikoulutuksille. Pandemiatilanteen jatkuessa ne ovat muuttuneet pikkuhiljaa työyhteisöjen luonnollisiksi toimintatavoiksi. Verkkokoulutusten avulla organisaatioille on syntynyt erilainen mahdollisuus tavoittaa osallistujiksi laajempi työntekijöiden joukko, kun osallistuminen ei vaadi fyysistä läsnäoloa vaan oppiminen on mahdollista virtuaalisella läsnäololla. (Mäkitalo & Wallinheimo 2012, 10–11; Rad ym. 2021, 2.)

Verkkoympäristössä tapahtuva oppiminen perustuu internetin käytölle ja vaatii niin oppijalta kuin kouluttajalta uudenlaisia taitoja, joita perinteisessä luokkahuoneoppimisessa ei ole

tarvittu (Lehtinen 2015, 15). Verkkoyhteyksillä toteutettavat verkkokoulutukset poikkeavat siis lähikoulutustapahtumista, mutta koulutusten sisältöön tai tavoitteisiin ei tällä juurikaan ole vaikutusta. Verkkokoulutukset vaativat osallistujilta eri tavalla itseohjautuvuutta ja oppimaan oppimisen taitoja, koska kouluttaja ei ole samalla tavalla saatavilla kuin lähikoulutuksissa. Lisäksi verkkokoulutusten edellytyksenä ovat riittävät tietoyhteydet ja toimivat järjestelmät. (Mäkitalo & Wallinheimo 2012, 30–31.)

Bates (2008, 222) on tuonut esille, ettei koulutuksen toteuttamisen tavalla ole lopulta merkittävää eroa oppimistulosten kannalta. Oppimisen kannalta kaikkein merkittävintä on, se kuinka laadukkaasti opetus on toteutettu. Esimerkiksi hyvin toteutettu television opetusohjelma voi olla opettavampi kuin huonosti toteutettu reaaliaikainen ja vuorovaikutteinen luento. Laadun kannalta on myös tärkeää valita olosuhteisiin nähden oikeat opetustekniikat ja teknologiset ratkaisut. Verkkokoulutuksen suunnittelussa onkin tärkeää kiinnittää riittävästi huomiota opetuksen suunnitteluun. Lehtisen (2015, 42–44) mukaan oppijat kokevat verkko-opiskelun miellyttäväksi ja tavoitteelliseksi, silloin kun oppimisympäristö on helppokäyttöinen ja suorittamiselle on laadittu selkeät ohjeet. Parhaimmillaan verkkoympäristö tarjoaa osallistujille ympäristön koulutuskokemusten ja kuulumisten vaihtoon sekä luo edellytykset vuorovaikutukseen kouluttajan kanssa.

Microsoft Teams -verkkokoulutukset

Microsoft Teamsin edeltäjänä voidaan pitää Skype for business -ohjelmistoa. Skype oli ominaisuuksiltaan huomattavasti suppeampi, pitäen kuitenkin sisällään video- ja verkkoneuvotteluominaisuudet. Teamsista on saatavilla erilaisia versioita käyttötarkoituksen mukaan. Organisaatioiden käytössä on usein monipuolisemmat versiot, jotka kuuluvat kokonaisuutena Microsoft 365-pilvipalveluratkaisuun, joka koostuu kokoelmasta erilaisia työkaluja tieto- ja tiimityöskentelyn avuksi. Teams onkin laajalti käytössä erityyppisissä organisaatioissa, kuten yrityksissä, valtionhallinnossa, oppilaitoksissa ja terveydenhuollossa. Teams mahdollistaa virtuaalikokousten ja -tapahtumien järjestämisen, oppituntien pitämisen, erilaisten yksilöiden ja ryhmien välisen viestinnän videolla tai ilman sekä reaaliaikaisen tiedostojen jakamisen ja käsittelyn yhteistyössä verkon välityksellä. Teams kokoaa laajan valikoiman Office 365 -asioita yhden käyttöliittymän alle. (Microsoft 2021.)

Teamsin käyttö on mahdollista erilaisilla päätelaitteilla. Sitä voi käyttää selain-, työpöytä- sekä mobiilisovelluksena. Verkko-opiskelua varten voidaan luoda oppimisympäristöjä tai keskittyä pelkästään virtuaalisiin opetustapahtumiin eli webinaareihin. Microsoft on kehittänyt Teams-alustaa runsaasti viimeisen vuoden aikana ja ominaisuuksiin on tuotu myös Live

events -tapahtumat, joiden avulla voidaan järjestää esimerkiksi koulutustilaisuuksia nopeasti suurellekin joukolle ihmisiä. Teams mahdollistaa myös verkkotapahtumien tallennuksen ja tallenteiden myöhemmän katselun. (Microsoft 2021.)

Verkkokoulutuksissa voidaan hyödyntää perinteisen ääni- ja videopuhelun lisäksi myös muita vuorovaikutteisia toimintoja. Koulutukseen osallistuva ryhmä voi käydä viestinvaihtoa, luoda ja muokata tiedostoja yhteistyössä tai käyttää virtuaalista valkotaulua osana ryhmän toimintaa. Jakamalla sisältöä omalta koneelta voi tilaisuuteen osallistua useampia kouluttajia tai osallistujat voivat jakaa omaa tuottamaansa sisältöä muiden käytettäväksi. (Microsoft 2021.)

Tarvittaessa verkkokoulutukset voidaan laajentaa jopa 20 000 osallistujan tapahtumiksi. Tällöin menetetään kuitenkin osa vuorovaikutteisista työkaluista, eikä osallistujien ole mahdollisuutta osallistua puheella tai videon välityksellä. Vuorovaikutusmahdollisuus on kuitenkin olemassa viestien lähettämismahdollisuuden myötä. (Microsoft 2021.)

3.3 Vuorovaikutus osana oppimista

Vuorovaikutuksessa on kyse yksilöiden tai ryhmien välisestä sosiaalisesta toiminnasta, jota tapahtuu tietyssä ajassa ja paikassa. Vuorovaikutus muodostaa ilmapiirin, joka on kannustava ja oppimaan innostava. (Hovila & Johansson 2021, 91.) Oppimisen kannalta vuorovaikutuksen toteutumisella on merkittävä rooli (Määttä 2019, 10). Se edistää oppimista ja mahdollistaa osallistumisen ja yhteisössä toimimisen (Erra & Hautanen 2021, 80; Jyrhämä ym. 2016, 183).

Kääntä (2016, 8, 18) on kuvannut vuorovaikutuksen mahdollisuuksia seuraavalla jaottelulla 1) vuorovaikutus on kielellistä 2) vuorovaikutus on tilanteista toimintaa ja 3) vuorovaikutus on vertaistoimintaa tietyssä ympäristössä. Hänen mukaansa maailma ja toiminta perustuvat ihmisten väliselle vuorovaikutukselle, joka toteutuu kirjallisena, suullisena tai välitteisenä, kuten esimerkiksi verkkoympäristön chat-keskusteluna. Vuorovaikutussuhteita muodostuu niin ihmisten, organisaatioiden kuin asioiden välille (Kamensky 2015, 21).

Vuorovaikutus näyttäytyy oppimistilanteissa toimintana, johon liittyvät kysymykset, vastaukset, korjaukset, täydennykset, epävarmuuden ilmaukset, toistot ja tarkennukset. Vuorovaikutuksen myötä syntyy oppimistilanne, missä asioita työestetään yhdessä. Oppimista voidaanakin luonnehtia yhteisen ymmärryksen tulokseksi. (Kauppinen 2013, 19.) Jyrhämä ym. (2016, 100–101) mukaan rakenteelliset tekijät, kuten oppimisympäristö säätelevät osaltaan vuorovaikutusta ja sen toteutumista. Opetustapahtumien näyttäytymismuotoina voi olla opitunti tai muu vuorovaikutuksellinen opetustilanne, jossa opiskelijat ja opettaja kohtaavat

toisensa. Opetuksen tunnusmerkkeinä voidaan pitää tavoitteellisuutta ja vuorovaikutuksellisuutta. Opetuksen on määritelty olevan koulun elämänpiiriin sijoittuvien vuorovaikutusten sarja, joiden tavoitteena on aikaansaada oppimista eri opetuksen osa-alueilla.

Oppiminen on riippuvaista vuorovaikutuksesta ja siitä, onko ihmisillä mahdollisuus jakaa omaa osaamistaan muille ja vastaanottaa sitä toisilta (Viitala & Uotila 2014, 102). Opetuksen menetelmien, käytettävien työtapojen sekä opetusmuotojen valintojen tulee tukea koulutuksen sisältöä ja tavoitteita. Näistä osatekijöistä syntyvän vuorovaikutuksen sujuvuus vaikuttaa oppimiseen edistävästi. Vuorovaikutteisten menetelmien tuominen osaksi oppimistilanteita parantaa oppilaiden oppimistuloksia. Kun opetusmenetelmät ja -välineet ovat oikein valittuja, ne tukevat oppimista ja parantavat motivaatiota oppimiseen. (Lehtinen 2015, 38–41; Jyrhämä ym. 2016, 181, 183.)

Yksilöiden osaamiset rakentuvat ja yhdistyvät vuorovaikutusprosessissa (Viitala & Uotila 2014, 103). Oppimisen kannalta mielekäs vuorovaikutus keskittyy kulloinkin opittavana olevaan aiheeseen (Vuopala 2013, 176). Oppiminen tapahtuu vuorovaikutuksessa sosiaalisen ympäristön kanssa. Oppimisympäristöllä ja siihen sisältyvillä sosiaalisilla vuorovaikutussuhteilla on suuri merkitys ihmisen perustarpeiden, kuten ryhmään kuulumisen tunteen tyydyttämisessä. Etäkoulutukset voivat heikentää perustarpeiden tyydyttämistä ja siten vähentää sisäistä motivaatiota ja oppimiskäyttäytymistä. (Pelikan ym. 2021.) Toisaalta teknologiavälitteinen vuorovaikutus voi tarjota parhaimmillaan sellaisen vuorovaikutuksen määrän, joka ei olisi mahdollista ilman verkkoa (Kamensky 2015, 19–20).

3.4 Oppimisen johtamisella osaamisen kehittämiseen

Menestyvä organisaatio kehittyy oppimisen kautta, jonka johtaminen on menestyksen edellytys. Tarkasteltaessa organisaatiossa tapahtuvaa oppimista, korostuu oppimisprosessin ymmärtäminen ja sen linkittyminen päivittäiseen toimintaan. (Tuomi & Sumkin 2012, 16, 18–19.) Oppiminen ja osaamisen kehittäminen eivät ole organisaation perustehtäviä, mutta niiden avulla vaikutetaan perustehtävässä onnistumiseen. Onnistumisen tulokset näkyvät tuottavuutena, laatuna sekä hyvänä asiakas- ja henkilöstökokemuksena. (Ojala & Meklin 2021, 226.) Organisaation osaaminen rakentuu pitkälti yksilöiden osaamisen varaan, jota organisaatio hyödyntää käytännön tilanteissa. Kehittämällä osaamista organisaatio valmistautuu samalla toimintaympäristön muutoksiin. Tämä edellyttää olemassa olevan osaamisen tunnistamista ja vaalimista. (Viitala & Uotila 2014, 98–99.) Myös normaalin toiminnan ylläpitäminen edellyttää oppimista (Kupias ym. 2014, 78).

Organisaation yleisellä oppimisilmapiirillä on vaikutusta uuden oppimiseen (Kupias ym. 2014, 81). Organisaation johdolta vaaditaan ymmärrystä ja näkemystä siitä, että oppiminen

ja osaamisen kehittäminen ovat tehokas tapa mahdollistaa menestys myös tulevaisuudessa. Heidän yksi tärkeimmistä oppimista edistävästä tehtävistä on luoda suotuisa ympäristö uuden oppimiselle. (Ojala & Meklin 2021, 219–220.)

Oppimisen edistämisen keskipisteenä on yksilön, tiimin tai koko organisaation oppiminen tietyssä tilanteessa tai asiassa. On kyse mistä tahansa edellä mainitusta, oppiminen edellyttää tukea. Työpaikalla oppimisen tukea voi saada työkaverilta, esimieheltä tai valmentajalta. Oppiminen ja sen tuloksena syntyvä osaamisen kehittäminen on helpompaa, kun sitä on joku tukemassa ja se on organisaation yhteinen tahtotila. (Kupias & Peltola 2019, 88–90.) Esimiehen tehtävänä on tunnista tilanteet, milloin uuden oppimiseen on panostettava (Kupias ym. 2014, 100).

Työpaikalla tapahtuva oppiminen on aina yhteistä ja toisista riippuvaista, joten oikeastaan kaikki työpaikalla toimivat henkilöt ovat avainroolissa oppimisen edistämisessä. Raamit kehittämislle asetetaan kuitenkin organisaatiotasolla, missä osaamisen kehittämiseen liittyvät niin ylin johto, henkilöstöammattilaiset, esimiehet, kollegat kuin erikseen nimetyt perehdyttäjät. (Kupias & Peltola 2019, 90–92, 94–95.) Tiimitasolla on hyvä aika ajoin pohtia, minkä oppiminen olisi nyt erityisen tärkeää. Näin myös toiminnan kannalta oleellisten asioiden oppimista voidaan edistää. (Kupias ym. 2014, 75.)

Tärkeä oppimista edistävä tekijä on se, miten päätöksenteossa huomioidaan oppimisen tukeminen. Ylimmän johdon kohdalla vaikutus oppimiseen kiteytyy siihen, miten työnantaja suuntaa ja mahdollistaa oppimisen ja miten työnantaja seuraa sitä. Muita johdon oppimisen edistämiseen liittyviä tehtäviä ovat palautteen antaminen, esimerkkinä oleminen ja mahdollisten oppimisen esteiden poistaminen. Myös reaaliaikaisen tilannekuvan jakaminen henkilöstölle on tärkeää, koska osaaminen on yksi resurssi, jonka kehitystä tulee seurata muiden resurssien tavoin. (Kupias & Peltola 2019, 92; Ojala & Meklin 2021, 221–223, 229.)

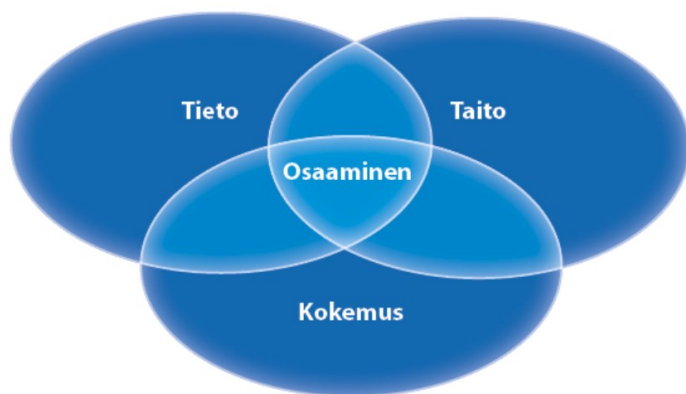
Osaamisen kehittämisessä osaamisvaatimusten tulee olla selkeitä niin esimiehille ja tiimiläisille. Organisaation olemassa olevan osaamisen selkeä kuvaaminen helpottaa myös osaamisen kehittämistä, koska osaamiskuvaukset toimivat kehittämisen tavoitteina. Tässä on kuitenkin hyvä huomioida tulevaisuusnäkökulma, osaamista kehitetään nykyisyyden lisäksi tulevaisuutta varten. (Kupias ym. 2014, 64, 71.) Esimieheltä tulee löytyä kykyä toimia kehittäjän lisäksi myös valmentajan roolissa ja joissakin organisaatioissa käytetäänkin vielä erikseen nimettyjä valmentajia oppimisen tukena. He kohtaavat ohjattaviaan konkreettisesti oppimistilanteissa. (Kupias & Peltola 2019, 92, 96–97.)

4 Osaamisen kehittäminen verkkoympäristössä

4.1 Osaaminen työelämässä

Osaamista hankitaan, käytetään hyväksi, ylläpidetään, kehitetään ja uudistetaan (Kamensky 2015, 18). Osaamista voidaan tarkastella kolmen näkökulman kautta: 1) yksittäisen työntekijän 2) ryhmän tai tiimin sekä 3) organisaation osaamisena (Kupias ym. 2014, 50). Organisaatiotason osaamisella kuvataan perustehtävän kannalta relevanttia tietoa ja informaatiota, joka muuttuu osaamiseksi yksilöiden työskennellessä organisaation toiminta-ajatuksen ja tavoitteiden mukaisesti. Yksilön tasolla on kyse yksilön ammattitaidosta, asiantuntijuudesta, yksilön taidoista sekä hänen kelpoisuudestaan. (Lammintakanen 2017, 250–251.)

Osaaminen on toimintaa, joka rakentuu tiedoista, taidoista sekä kokemuksista (Kuvio 1). Osaaminen on myös asenteita. Yksilön osaamisessa on kyse kyvystä yhdistää ammattiin liittyvät tiedot ja taidot siten, että niistä on hyötyä. Osaaminen kehittyy portaittain, ja sen kehittämiseen vaikuttaa niin muuttuva ympäristö kuin sen vaatimukset. Onnistuminen ja työssä kehittyminen edellyttää monenlaisen osaamisen hallitsemista. Kaiken ydin on osaamisen soveltaminen käytäntöön. (Kupias ym. 2014, 50–51, 59.) Yksilöiden osaaminen muodostaa ydinosaamisen, joka luo perustan organisaation osaamisen kehittämiseksi (Tuomi & Sumkin, 2012, 20).



Kuvio 1. Osaamisen kokonaisuus (Tuomi & Sumkin 2012, 27)

Organisaation osaaminen voidaan jakaa yksittäisen työntekijän, tiimin tai organisaation osaamisen näkökulmiin. Yksilön osaamisella kuvataan työntekijän omaa henkilökohtaista osaamista, joka kasvaa ja kehittyy työtä tehdessä. Yksilöiden oppiminen mahdollistaa

koko organisaation oppimisen. Tiimin osaaminen on sitä, mitä tiimin jäsenet osaavat yhdessä ja se on ikään kuin yhdistelmä sekä yksilön että organisaation osaamista. Organisaation osaaminen taso näkyy sen valmiutena sopeutua ympäristön muutoksiin. (Viitala & Uotila 2014, 99.) Kupias ym. (2014, 50–55) mukaan organisaation osaamisella voidaan kuvata myös jatkuvuutta, jolla se pärjää kilpailussa.

Työntekijöiden osaamisella on merkittävä rooli organisaation menestyksen kannalta. Työ kehittää osaamista ja osaaminen puolestaan kehittää työtä. Myös organisaation visio toteutuu yhteisen osaamisen kautta. (Tuomi & Sumkin 2012, 27.)

Osaamisen kehittäminen on laajentunut toimintatapojen kehittämiseen ja uuden osaamisen tuottamiseen. Myös sosiaali- ja terveysalalla osaamisen painotus on siirtynyt yksittäisistä tehtävistä kokonaisuuksien hallintaan. (Lammintakanen 2017, 250–251.) Enää ei riitä pelkän tiedon päivittäminen tai mekaanisten taitojen omaksuminen, osaaminen edellyttää valmiuksia uudenlaiseen ajatteluun (Viitala & Uotila 2014, 101).

Osaamisessa on kyse aktiivisesta prosessista, missä osaaminen uudistuu ja muotoutuu jatkuvasti (Viitala & Uotila 2014, 100). Osaaminen kehittyy niin työtä tehdessä kuin sen ohella. Työtä kehittämällä opitaan uutta ja sovellettaessa opittuja asioita käytännön työhön, kehitetään organisaation toimintaa ja vahvistetaan organisaation osaamista. Työn muodosta tai työtehtävästä riippumatta yksilön työtä koskeva vastuu ja valta ovat lisääntyneet. Tämänkin takia osaamista tarvitaan koko ajan lisää, jotta työntekijöillä on riittävä osaamisen työtehtävien hoitamiseen. (Ojala 2018, 16–18, 20.) Osaamisen kehittämiseen panostettu aika on samalla myös investointia tulevaisuuden osaamiseen. (Eklund 2021, 83.)

Työelämässä osaamisen kehittäminen on tavoitteellista toimintaa, joka organisaatiotasolla tarkoittaa sovitun strategian mukaista tekemistä. Strategian tavoitteena on osoittaa selkeä suunta, miten osaamisen kehittämiseen organisaatiossa panostetaan. Parhaimmillaan myös työntekijöiden henkilökohtaiset tavoitteet pystytään linkittämään organisaation isompiin tavoitteisiin, joka puolestaan kannustaa ja motivoi työntekijää kehittämään osaamistaan. Aikuisen oppiminen on tavoitteellista tekemistä, siksi motivoiva tavoite onkin tärkeää löytää. (Eklund 2021, 30–31.)

Henkilöstön kehittämisessä on kyse toiminnasta, jonka avulla ohjataan organisaation kehittymistä suuntaan, jolla taataan toiminnan jatkuvuus. Kehittämisessä on kyse myös henkilöstön yksilöllisten työhön ja urakehitykseen liittyvien tavoitteiden saavuttamisesta. (Korhonen 2014, 145.) Erilaiset työympäristöt asettavat erilaisia vaatimuksia työn tekemiselle ja osaamisen kehittämiseksi. Yksittäisen työntekijän näkökulmasta organisaation koulutusvalinnoilla ja -ratkaisuilla on tähän iso merkitys. (Kupias & Peltola 2019, 16.)

4.2 Verkkokoulutukset osaamisen kehittämisen välineenä

Lehtinen (2015, 20) on tutkimuksessaan tuonut esille Opetushallituksen näkökulmaa teknologian hyödyntämiseen opetuksessa. Tämän mukaan opetuksen itseisarvoksi ei voi muodostua uuden teknologian käyttäminen, vaan sen avulla voidaan edesauttaa työn näkyväksi tulemistä sekä opettajien ja opiskelijoiden oman alan verkostoitumista. Virtuaalisten sosiaalisten verkostojen rooli kasvaa yhä merkittävämmäksi osaamisen kehittämisen näkökulmasta.

Osaamista vahvistetaan sekä sisäisillä että ulkoisilla koulutuksilla. Koulutukset voivat kohdistua nykyisen osaamistason ylläpitämiseen tai uuden oppimiseen. Organisaatioiden väliset osaamisvaateet vaihtelevat ja osaamisen kehittämisessä tulisi kyetä tunnistamaan eri työtehtäviä koskevat vaatimukset. Näin osaamista voidaan tietoisesti lisätä kussakin työtehtävässä. (Kesti 2014, 135, 140; Kupias ym. 2014, 51.)

Verkossa tapahtuva verkko-oppiminen on verkon välityksellä tapahtuvaa oppimista ja edellyttää osallistujalta tiettyjä teknisiä valmiuksia. Puutteelliset tekniset taidot voivat vaikeuttaa oppimista. Verkkokokemusten karttuessa työkalutkin tulevat tutummiksi ja verkko-oppiminen helpottuu. (Kokkonen 2015, 36.) Verkko-oppimisessa hyödynnetään opetusteknologiaa, jossa yhdistyvät tietoverkot, erilaiset tieto- ja viestintäteknologian muodot sekä laitteet opetuksen hyödyntämisessä. Verkko-opetuksen kenttä on monimuotoistunut ja kokenut nopeaa kehittymistä viimeisten vuosien aikana. Teknologia mahdollistaa uudet muodot oppimisessa ja opiskelussa. Lähes ajasta ja paikasta riippumaton opiskelu on mahdollista monimuotoisen opetusteknologian avulla. Toisaalta opetus voidaan myös toteuttaa reaaliaikaisesti verkossa, webinaareina. (Timonen & Toivanen 2015, 7.)

Verkko-opetuksessa on oleellista tietoverkkojen hyödyntäminen. Verkko-oppimisen, verkko- ja mobiilioppimisen mahdollistumisen takana on verkkoteknologioiden, langattomien verkkojen ja mobiililaitteiden jatkuva kehitys. Vaikka verkko-oppiminen lisääntyikin, ei sen avulla ole kuitenkaan tarkoitus syrjäyttää ihmisten välistä vuorovaikutusta ja ihmistutoria. (Juomoja 2018, 35.) Verkko-oppiminen ei ole paikkaan sidottua ja se voi tapahtua myös perinteisessä luokkatilassa. Ruudun takaa työskentelyyn tottuminen voi viedä aikaa. Tällaisesta työskentelystä voi kuitenkin tulla hyvin luontevaa ja verkkoympäristön ryhmädynamiikasta toimivaa. Tärkeää on, että valittu verkkoympäristö ja sen ominaisuudet vastaavat tarvetta ja antavat mahdollisuuden vuorovaikutukselle. (Sandberg 2021, 132.)

Salmon (2011, 31–59) on kehittänyt verkkoympäristössä tapahtuvan oppimisprosessin edistämisen tueksi viiden vaiheen mallin, joka keskittyy verkko-oppimisen ja opettamisen

suunnitteluun. Mallin jokainen vaihe sisältää eri tasoista valmennusta ja ohjausta yhteisöllisyyttä ja vuorovaikutusta unohtamatta. Viiden vaiheen malli käynnistyy tutustumisesta ja siirtyy kohti reaaliaikaista yhteisöllistämistä esimerkiksi pienryhmätyöskentelyn muodossa. Kolmas vaihe keskittyy tiedonvaihtoon ja asiasisällön omaksumiseen. Neljäs vaihe on tiedon rakentumisen vaihe, joka toteutuu yhteistyössä muiden osallistujien kanssa kouluttajan tuella. Mallin viimeisessä vaiheessa eli kehityksen vaiheessa hyödynnetään webinaariympäristöä oppimisen tukena.

Salmonin (2011) edellä kuvaama malli vahvistaa entisestään ajatusta siitä, että webinaarien järjestäminen edellyttää suunnittelua sekä osallisuutta. Perinteisen luentotyyppisen kokonaisuuden siirtäminen verkkoympäristöön ei tue yhteisöllistä oppimista, koska osallistavat elementit puuttuvat. Yhteisöllinen oppiminen edellyttää toteutuakseen vuorovaikutusta. (Timonen 2018, 19.) Vuorovaikutukseen kannustavat työtavat lisäävät puolestaan osallistujien viihtyvyyttä sekä ylläpitävät mielenkiintoa verkkoympäristössä (Kobór-Laitinen & Kuokkanen 2019, 77).

Lehtinen (2015, 41–42) on tutkimuksessaan havainnut verkko-opintojen avulla tapahtuvan ammatillisen kehityksen vaativan kokonaisvaltaisia oppimistapoja oppimisen tueksi. On tärkeää ottaa huomioon opiskelijoiden taustat ja erilaiset osaamisen tasot opiskelussa, jotta voidaan tarjota riittävän haastavia tehtäviä motivaation säilyttämiseksi. Bates (2008, 218–219) puolestaan on esitellyt erilaisia etäopiskelun sukupolvia. Ensimmäisissä etäopetusmalleissa etäopiskelu on tapahtunut pääosin yksisuuntaisesti, jolloin opiskelu on ollut pääosin vuorovaikutuksetonta erilaisten materiaalien, kuten kirjeiden, kirjojen tai videonauhojen välityksellä tapahtuvaa opiskelua. Tästä on edetty vähitellen kohti nykyistä etäopiskelumallia, jonka kirjoittaja laskee olevan jo neljännen sukupolven etäopiskelua. Tässä mallissa hyödynnetään erilaisia tietoverkkoja ja työskentelyalustoja. Opiskeluun kuuluu jo runsaasti vuorovaikutusta opettajan ja opiskelijoiden välillä sekä opiskelijoiden kesken. Nykyinen malli mahdollistaa paikkaan ja aikaan sitomattoman joustavan yhteistyön tekemisen opiskelijoiden välillä sekä kurssien toteuttamisen taloudellisesti erilaisille opiskelijaryhmille. Eri organisaatioissa on käytössä erilaisia etäopetuksen ratkaisuja, joissa yhdistellään erilaisia etäopetuksen tekniikoita ja palveluita.

Tekniikka osana oppimiskokemusta

Koulutuksen alussa luodaan motivaatiota alkavaan verkkokoulutukseen. Ennen verkkokoulutuksen alkamista on hyvä antaa osallistujille mahdollisuus testata kuulokkeiden ja kameran käyttöä. Kun alussa varmistetaan, että kaikki kuulevat ja kaikkia kuullaan, verkkokoulutukseen osallistumisesta voidaan tehdä myönteinen kokemus alusta pitäen myös kokemat-

tomille. (Suominen & Nurmela 2011, 38–39, 63.) Teknisesti hyvin rakennettu verkkokoulutus herättää osallistujan mielenkiinnon ja säilyttää sen läpi koulutuksen. Helppo ja esteetön pääsy verkkoympäristöön on tärkeä ensiaskel verkkoympäristöön siirryttäessä. Tämä voidaan varmistaa esimerkiksi selkeällä koulutuskutsulla, joka sisältää osallistumislinkin sekä selkeät ohjeet koulutukseen osallistumiseksi ja sovelluksen lataamisesta. (Suominen & Nurmela 2011, 38–39, 63; Sandberg 2021, 132.)

Verkkokoulutukseen siirtyminen on tutkimuksissa koettu luonnollisena ja helppona vaihtoehtona paikan päällä tapahtuville koulutuksille. Suurin osa on kokenut pandemian lisänneen verkkokoulutusten tarjontaa ja pitäneet tätä hyvänä asiana. Pelkkiä verkkokoulutuksia ei kuitenkaan pidetä hyvänä vaihtoehtona, vaan tarvitaan myös paikan päällä tapahtuvaa koulutusta, sillä kaikkea ei kyetä laadukkaasti opettamaan verkon välityksellä. Myös riskin sosiaaliseen eristäytymiseen kasvaa verkkokoulutusten myötä. (Stoehr ym. 2021, 6–7; Potra ym. 2021, 8–9.)

Opiskelijat ovat kokeneet verkko-opiskelun toimivan hyvin ja jopa parantavan oppimista. Oppimisympäristön helppokäyttöisyys lisää onnistumisen kokemuksia, joita voidaan parantaa tarjoamalla kirjallinen ohjeistus tarvittavien ohjelmien käyttöön sekä ongelmien ratkaisemiseksi. (Lehtinen 2015, 43–44.) Opiskelijoilla ei ollut juurikaan teknisiä ongelmia verkkokoulutuksen aikana, joka on jopa yllättänyt tutkijoita. Sen sijaan käytetyt oppimisympäristöt on koettu ajoittain vaikeakäyttöisiksi. Opiskelijat ovat kokeneet verkossa opiskelun helpottavan kurssille osallistumista, kun he eivät olleet sidottuja tiettyyn paikkaan tai aikaan. Verkko-opiskelu on koettu luonnollisena osana opiskelua. Opiskelijoista kokivat tallennetut verkkomateriaalit hyödyllisiksi ja olivat katsoneet verkkomateriaaleja useammin kuin kerran. Verkkomateriaalin, kuten videoiden, koettiin olevan laadukasta ja tuovan lisäarvoa opiskeluun. Verkkoalustojen mahdollisuudet ja esimerkiksi virtuaalitodellisuuden käyttäminen lisäävät hyödynnettävissä olevia teknisiä mahdollisuuksia. (Montrieux ym. 2015, 178–179; Stoehr ym. 2021, 6–7; Rad ym. 2021, 9–11; Otaki ym. 2021, 15,17.)

Osa Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän sisäisistä verkkokoulutuksista tallennetaan. Tallenteet mahdollistavat palaamisen koulutettavaan asiaan uudestaan kertausmielessä. Tallenteita voivat katsoa myös ne työntekijät, jotka eivät pääse osallistumaan varsinaiseen verkkokoulutukseen. (Matikainen 2021.) Tallenteiden avulla voidaan vahvistaa yksilön osaamista. Jälkikäteen katsottavissa olevat tallenteet voivat olla oppimista edistävä asia. (Valo 2018, 36.)

Teams-ympäristössä tapahtunut verkko-opetus on koettu teknisesti toimivaksi, vaikkakin joitakin satunnaisia vikoja on havaittu. Teamsissa järjestettyihin tilaisuuksiin osallistumi-

nen on koettu vaivattomaksi ja vuorovaikutusmahdollisuudet hyviksi. Teams koettiin paremmaksi ja joustavammaksi ympäristöksi kuin perinteiset verkko-oppimisalustat. Erityisesti chat- ja verkkokeskustelujen hyödyntäminen on koettu hyvänä ja vuorovaikutusta parantavana. (Rad ym. 2021, 11–12.) Verkkokoulutuksiin osallistuminen on mahdollista useilla eri alustoilla ja laitteilla. Opiskelijoiden keskuudessa pidettiin luonnollisena käyttää omia laitteita opiskelussa ja lähestulkoon kaikilla oli käytössään soveltuvat laitteet. Vaikka osallistuminen olisi mahdollista selainpohjaisesti, suurin osa opiskelijoista valitsee mieluummin erillisten sovellusten käyttämisen. Osa opiskelijoista on ollut lisäksi huolissaan yksityisyydestään osallistuessaan verkkokoulutuksiin. (Stoehr ym. 2021, 6–8.)

Verkkoympäristössä tapahtuva koulutus ei ole kuitenkaan täysin ongelmaton. Tutkimuksessa on havaittu opiskelijoiden kokevan välillä haastavaksi löytää riittävän rauhallista opiskelu ympäristöä. Myös opiskelun, työn ja henkilökohtaisten velvoitteiden erottaminen toisistaan on koettu hankalaksi ja haittaavan keskittymistä opiskeluun. Myös opetukselliset rajoitteet, kuten havainnollistamisen haasteet on koettu oppimista häiritsevinä. Verkkopetuksen seuraaminen on koettu kuormittavampana kuin perinteisen opetuksen seuraaminen. (Rad ym. 2021, 13; Potra ym. 2021, 10.) Teknologian, kuten käytettävien yhteyksien ja laitteiden toiminnan, epävarmuustekijät etenkin osallistujien puolella on otettava huomioon verkkokoulutuksien toteutuksessa. Koulutuksen laatua ja käyttökokemusta onkin hyvä arvioida koulutusten yhteydessä. (Otaki ym. 2021, 17.)

4.3 Vuorovaikutus verkkoympäristössä

Teknologian käyttö vaatii uudenlaista vuorovaikutusta. Vuorovaikutus ei synny verkossa itsestään, vaan se vaatii koulutuksen toteuttajalta suunnittelua ja ohjaavaa otetta. Jopa enemmän kuin perinteinen luokahuoneessa tapahtuva oppiminen. Vuorovaikutus ei saa verkossakaan jäädä yksisuuntaiseksi, vaan osallistujilla tulee olla mahdollisuus viestiä ja ilmaista ajatuksiaan. Näin vuorovaikutuksella voidaan rakentaa yhä vahvempaa läsnäolon tuntua myös verkkoympäristössä. Osallistujat eivät välttämättä tunne toisinaan eivätkä opettajaa, jolloin ensikontakti on täysin verkkovälitteinen. (Hovila & Johansson 2021, 91, 95–96.) Verkkopetuksessa painottuu herkästi enemmän kahdenkeskinen viestintä, joka poikkeaa perinteisestä lähiopetuksen monenkeskisestä viestinnästä. Kahdenkeskinen viestintä on yleensä opiskelijavetoista, kun taas lähiopetuksen viestintä on opettajälähtöistä. (Suominen & Nurmela 2011, 29.)

Verkkovuorovaikutusta voi tapahtua monella eri tasolla. Tasot voivat olla opettajan ja opiskelijan välinen, opiskelijoiden kesken tapahtuva sekä opiskelijoiden ja oppimateriaalin välinen vuorovaikutus. Lisäksi yksi vuorovaikutuksen taso koskee oppijan ja teknologian välistä

suhdetta. Verkkovuorovaikutusta voidaan tarkastella sen mukaan, tapahtuuko se synkronisesti eli samanaikaisesti vai eriaikaisesti, asynkronisesti. Työvälineiden näkökulmasta samanaikaisuus voi tarkoittaa esimerkiksi chat-viestittelyn tai yhteisen keskustelun mahdollisuutta esimerkiksi webinaarissa. Keskustelupalstat ovat taas esimerkki asynkronisista työvälineistä. Kun viestintä on selkeää ja ajattelu oppijälähtöistä osallistujien luottamus omaan oppimiseen kasvaa. (Hovila & Johansson 2021, 94–95, 98.) Verkkoympäristön vuorovaikutuksella on suora vaikutus oppimiseen (Lehtinen 2015, 17). Yhteinen, niin sanottu vapaa keskustelu on ryhmään kohdistuvaa keskustelua, joka edistää oppimista. Mahdollisuus vapaaseen keskusteluun lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta. Kun toiminnan lähtökohtana on toimiva verkkoympäristö, myös puitteet toimivalle vuorovaikutukselle ovat olemassa. (Erra & Hautanen 2021, 81, 85.)

Verkossa vuorovaikutuksen tärkeimpiä asioita ovat läsnäolon tuntu ja sen luominen verkon oppimistilanteisiin (Hovila & Johansson 2021, 101). Verkko-opetuksen yhtenä haasteena onkin toimivan vuorovaikutuksen luominen. Keskusteleminen koetaan yleensä hyvin tärkeäksi osaksi verkkokurssia. Yhteinen keskustelu muiden osallistujien sekä opettajan kanssa selkeyttää käsiteltyjä asioita ja vahvistaa osallisuuden tuntua. (Peltomaa 2019, 43–44.)

Verkkovuorovaikutusta voi syventää liittämällä puheeseen videokuvan. Osallistujalle on mielekkäänä nähdä videokuvan välityksellä, kuka on puheenvuorossa, sen sijaan, että näytöllä vilkkuu vain puhujan musta ruutu. (Timonen 2018, 8–10.) Alussa huomio kiinnittyy herkästi puhujan videokuvaan, mikä saattaa alussa hermostuttaa, varsinkin kokematon osallistujaa. Keskustelun edetessä huomio kuitenkin siirtyy melko nopeasti videokuvasta käsiteltävään asiaan. (Suominen & Nurmela 2011, 64.)

Vuorovaikutusten valinnoissa opettajan tai kurssin ohjaajan on hyvä muistaa, että erilaiset tehtävät edellyttävät erilaista viestintää. Kaikenlaisessa vuorovaikutuksessa keskiössä on aina ihminen ja oma tapa viestiä. Huomio ei saisi verkossakaan keskittyä liikaa välineisiin tai tekniikkaan. (Hovila & Johansson 2021, 94–95.) Verkkovuorovaikutus on harvoin yhtä spontaania kuin lähitapaamisissa ja siksi erityisesti koulutuksen alussa voi olla viisasta, että kouluttaja jakaa puheenvuorot nimellä (Sandberg 2021, 133).

Vuorovaikutuksen toteutumisen näkökulmasta on oleellista, että käytössä olevista ilmaisun tavoista sovitaan heti verkkokoulutuksen alussa. Yhteisen verkkovuorovaikutusetiketin sopiminen viestittää osallistujille sosiaalisen läsnäolon mahdollisuudesta. (Timonen 2018, 8–10.) Verkkoympäristön jäseniä yhdistää yleensä jokin yhteinen nimittäjä kuten esimerkiksi työ tai opiskelu, jotka ratkaisevat yhteisön toimivuuden. Vuorovaikutuksen punominen osaksi verkkotyöskentelyä on tärkeää jo motivaation säilymisen vuoksi. (Suominen & Nurmela 2011, 39, 63.)

Olennaista on, että teknologia tarjoaa monipuolisia välineitä oppijoiden väliseen keskusteluun. Myös joustavuutta tarvitaan siten, että teknologia mahdollistaa monipuolisen vuorovaikutuksen oppimisen tavoitteista ja tehtävistä riippuen. (Vuopala 2013, 204.) Opiskelijat kokivat perinteisessä oppimisympäristössä tapahtuvan nonverbaalin vuorovaikutuksen luovan ympäristöstä miellyttävämmän, kuin verkko-opiskeluympäristön, jossa nonverbaalin viestinnän mahdollisuus oli rajatumpaa (Potra ym. 2021, 9). Toisaalta verkkoympäristössä voi korostua kirjalliskuvallinen kanssakäyminen verbaalis-kehollisen viestinnän rinnalla (Vaaherkumpu 2020).

Verkossa tarvitaan samoja vuorovaikutustaitoja kuin perinteisissä lähikohtaamisissa. Verkkoympäristö voi myös näyttää joillekin ihmisille luokkahuonetta turvallisempaa vuorovaikutusympäristönä, kun ajatusten ja mielipiteiden valmiiksi jalostamiselle on enemmän aikaa puheenvuoroa odotellessa (Vaaherkumpu 2020). Tulee kuitenkin muistaa, että kaiken tämän toteutuminen edellyttää, että kysymysten esittäminen ja kommentoiminen, sekä mielipiteiden esittäminen on mahdollista käytössä olevassa verkkoympäristössä (Kääntä 2016, 17).

Tutkimuksessa nousi esille keskittymisen ylläpitämisen haasteet. Opettajat ja opiskelijat olivat kokeneet keskittymisen ylläpitämisen verkkoympäristössä haasteellisempaa kuin luokkaympäristössä. Keskittymisaika oli lyhyempi, joka johti lyhyempiin opetussessioihin. Tekniset viat olivat korostaneet tätä ongelmaa. Tutkimukseen osallistuneet olivat kuitenkin pitäneet etäopiskelun myönteisiä vaikutuksia suurempina kuin haittoja. He korostivat keskittymisen ylläpitämisen olevan tärkeää suunniteltaessa verkko-opetusta. (Rad ym. 2021, 15–16.)

Osallisuus verkkovuorovaikutuksessa

Vuorovaikutteiseen teknologiaan sisältyy vahvasti sosiaalisuuden tai yhteisöllisyyden käsite (Salmi 2014, 181). Nämä viittaavat siihen, että oppijat tuntevat olevansa yhteydessä muihin ja muut hyväksyvät heidät (Pelikan ym. 2021). Osallistava verkkovuorovaikutus antaa mahdollisuuden osaamisen jakamiseen ja sen myötä uuden oppimiseen (Moisio & Varpelaide 2018, 38).

Verkkoympäristössä osallisuutta tukevia välineitä voivat olla erilaiset blogialustat, wikipohjaiset työkalut, tiedostojen jakamiseen tarkoitetut pilvipalvelut sekä mobiililaitteisiin kehitetyt sovellukset (Moisio & Varpelaide 2018, 38). Useimmissa verkkopohjaisissa oppimisympäristöissä, kuten myös Teamsissa, osallistujat on mahdollista jakaa pienryhmiin. Pienryhmiin jakaminen verkkoympäristössä vahvistaa yhteenkuuluvuuden tunnetta sekä vuorovaikutuksen toteutumista. (Valo 2018, 36.)

Oppimiseen sekä vuorovaikutuksen toteutumiseen vaikuttaa webinaarin luonne riippuen siitä, onko kyseessä yhteisöllinen oppimistilanne vai pelkkä informaation välittäminen. Webinaarit soveltuvat toki molempiin, mutta yhteisölliseen oppimistilanteeseen tähtäävät webinaarit vaativat kouluttajalta selkeästi enemmän suunnittelua sekä vuorovaikutukseen kannustavien menetelmien käyttämistä. Jotta tietoa voidaan rakentaa tai työtä kehittää yhdessä, tarvitaan keskustelua. Vuorovaikutustilanteet täytyy suunnitella osaksi webinaaria. (Timonen 2018, 18–19, 31.)

Verkkoympäristön osallisuutta lisääviä tekijöitä on useita. Yksi niistä on puheenvuoro. (Timonen 2018, 9.) Kun osallistujilla on mahdollisuus esittää asiat puhuen, vuorovaikutus monipuolistuu huomattavasti. Kuten dialogissa yleensä myös verkkokeskustelussa oleellisia ovat esitetyt kysymykset, mielipiteiden sisällöt ja niitä koskevat perustelut. Se, kuka asian esittää ei ole merkityksellistä. Tämä voi tarjota hyvän mahdollisuuden mielipiteiden esittämiseen niille, jotka jännittävät kasvokkain tapahtuvaa vuorovaikutusta. (Suominen & Nurme 2011, 23.)

Toinen osallisuutta lisäävä tekijä on verkkoympäristön virtuaalinen keskustelualusta eli chat. Chat-kenttään osallistujat voivat kirjoittaa vapaasti kommentteja ja kysymyksiä. (Timonen 2018, 9–10.) Varsinkin isommissa koulutuksissa chat-kenttä toimii hyvänä alustana ajatusten vaihdolle ja palautteen annolle, kun kaikille halukkaille ei ole mahdollista antaa puheenvuoroa (Sandberg 2021, 133; Rad 2021, 11).

Vaaherkummun (2020) mukaan osallisuutta voidaan tukea verkossa myös peukuttamalla asioita tai hyödyntämällä äänestyksiä sekä erilaisia sähköisiä kyselytyökaluja. Näiden käyttö nähdään myös viihtyvyyden sekä mielenkiinnon ylläpitämisen kannalta hyvinkin merkittäviksi (Kóbor-Laitinen & Kuokkanen 2019, 73). Verkkoympäristössä oppija voi vaikuttaa osallistumisensa määrään aktiivisemmin kuin lähiopetustilanteissa, joissa näitä usein säännöstellään ja rajataan. Toisaalta myös verkkoympäristön osallisuus voi olla rajattua, jos käytössä ei ole vuorovaikutusta tukevia menetelmiä, kuten mikrofonia tai chat-kenttää. (Kääntä 2016, 23.)

Radin ym. (2021, 14) tutkimuksessa oli noussut esille, että opiskelijat olivat kokeneet verkko-opiskelun parantaneen oppimiskokemusta ja opiskelijoiden keskinäisen vuorovaikutuksen pääasiassa lisääntyneen. Työskentely oli muuttunut tiimipohjaiseksi, jossa jokainen osallistuja työskenteli yhteisen päämäärän eteen tuoden oman panoksensa ryhmän toimintaan. Yhteisen opiskeluajan löytäminen oli helpompaa kaikkien toimiessa etänä verkkoalustalla.

Verkkokoulutuksissa osallistujien tekniset osaamistasot tulee huomioida, joissa voi olla iso-jakin eroja. Käytännössä tämä tarkoittaa, että osallistujille kerrotaan verkkotapahtuman alussa, miten puheenvuoroa pyydetään ja onko käytössä ”viittaus”-toiminto. Lisäksi esitellään yhteinen chat-kirjoitusalue ja kerrotaan, miten chat-kenttään kirjoitettuihin viesteihin reagoidaan; puheella vai kirjoittamalla. Verkkoympäristössä osallistujien osallisuutta ja sen myötä oppimista voidaan syventää lukemalla ääneen keskustelualueelle kirjoitetut viestit. Näin myös osallistujien tasa-arvon tunnetta voidaan samalla vahvistaa. Kun viestit luetaan ääneen, ne tallentuvat myös mahdolliseen tallenteeseen. Ääneen lukemisen merkitys korostuu erityisesti tilanteissa, missä osallistujalla ei ole mahdollisuutta käyttää omaa mikrofonia, kuten isoissa massatapahtumissa. Timonen (2018, 8–10) lisää, että chat-keskustelujen linkitys osaksi käsiteltävää asiaa syventää oppimista. Chat-viesteillä voidaan samalla myös piilovaikuttaa verkkokokonaisuuden sisältöön ja varmistaa osaltaan koulutuksen aiheessa pysymistä. Jotkut hiljaisemmat opiskelijat ovat kokeneet chatissa keskustelun olevan helpompaa kuin ryhmässä kysymysten esittämisen (Otaki ym. 2021, 10).

4.4 Kouluttajan rooli

Opettajat ovat kertoneet verkko-opetuksen muuttaneen heidän opetustyyliään vastaamaan paremmin verkko-opetuksen vaatimuksia. Verkko-opetuksessa opettajan on mietittävä etukäteen, miten hän ylläpitää vuorovaikutusta ja opiskelijoiden motivaatiota. Luennot ovat lyhentyneet ja opettajien keskuudessa on otettu käyttöön esimerkiksi käännteisiä opetusmetodeja, jotka vaativat enemmän tekemistä ja pitävät näin vireyttä sekä keskittymistä paremmin yllä. Myös ryhmätoiminnan lisääminen on havaittu toimivaksi menetelmäksi, jolloin opiskelijat tukevat enemmän toinen toisiaan. Opiskelijat ohjataan näin enemmän itseohjautuvaan oppimiseen. Opettajan on myös mietittävä, kuinka hän pystyy arvioimaan oppimista aktiivisesti ja varmistaa riittävän palautteen antamisen. (Rad ym. 2021, 16.) Verkkoympäristössä kouluttaminen vaatii kouluttajalta myös rohkeutta kokeilla uusia asioita. Kouluttajan tulee uskaltaa irrottautua rutiineista. Aluksi kouluttaminen uudenaikaisessa ympäristössä voi olla myös aikaa vievää, jos tietotekniset taidot ja verkkoympäristö ovat vieraita ja vaativat harjoittelua. (Lehtinen 2015, 40, 42.)

Kouluttajan rooli ei muutu merkityksettömäksi verkkoympäristössäkään. Sen lisäksi että kouluttaja suunnittelee verkossa tapahtuvan toiminnan ja luo puitteet yhteistyölle ja vuorovaikutukselle, hän myös ohjaa oppimista eteenpäin esimerkiksi erilaissa pulmatilanteissa. Voidaan siis todeta, että verkkokouluttajan rooli voi olla hyvin vaihteleva valmentajan, ohjaajan ja tukijan roolien välillä. Verkkokouluttaja toimii perinteisen kouluttajan tapaan uuden tiedon luoja. (Suominen & Nurmela 2011, 22, 35.) Myönteisellä asenteella varustettu ja

asiasta innostunut kouluttaja luo ympärilleen hyvän verkkoilmapiirin ja aktivoi muutkin mukaan (Vaaherkumpu 2020).

Opettaminen verkossa sisältää haasteita, jotka kouluttajan on hyvä käydä läpi ennen kurssin alkua. Kun kouluttaja antaa tehtävänannon esimerkiksi videotehtävästä, hänen kannattaa tehdä myös tehtävänanto videomuodossa. Näin toimimalla opettaja toimii esimerkkinä osallistujille antaen samalla opastuksen välineen käyttöön. (Hovila & Johansson 2021, 94.) On kuitenkin hyvä muistaa, että teknologia on vain väline. Koulutus ja koulutuksen käytännön toteuttaminen täytyy myös verkkoympäristössä suunnitella erikseen. (Timonen & Toivanen 2015, 7.) Kouluttajan kyky hahmottaa verkko-oppimisen lainalaisuuksia sekä opiskelijoiden hyvät tietotekniset valmiudet luovat pohjaa onnistuneelle verkkokoulutukselle (Lehtinen 2015, 43–44).

Pedagogisesta näkökulmasta koulutuksen taustalla pitäisi aina vaikuttaa opiskelijan etu. Verkkoympäristössä tämä toteutuu, kun koulutuskokonaisuudessa huomioidaan kohde-ryhmä sekä toimintaympäristön ominaispiirteet. Tähän liittyy myös osallistujien verkkovalmiuksien huomioiminen, sillä verkkoympäristössä opiskelee perinteisen luokkatilaopiskelun tapaan hyvin erilaisia oppijoita. (Suominen & Nurmela 2011, 28.) Kouluttajan on huolehdittava, että käsiteltävät asiat ja käytetyt esimerkit palvelevat mahdollisimman tasapuolisesti kaikkia koulutukseen osallistuvia (Kóbor-Laitinen & Kuokkanen 2019, 80).

Vuoropuhelu ilmenee verkkoympäristössä samalla tavalla kuin työyhteisössä muutenkin eli läsnäolona, avoimuutena, pyrkimyksenä ymmärtää toista, toisten näkemysten kunnioittamisena sekä aitona kuuntelemisena ja kysymisenä (Korhonen 2014, 150). Verkossa pätevät samat vuorovaikutustaidot kuin kasvokkain viestinnässä. Verkkokoulutuksen onnistuminen on kuitenkin riippuvainen vuorovaikutuksesta, koska verkkoympäristössä vuorovaikutus ylläpitää tapahtumaa, kun fyysinen tila puuttuu. (Vaaherkumpu 2020.) Verkkovuorovaikutuksen suunnittelussa oleellista on läsnäolon tuntu ja sen rakentaminen verkko-oppimistilanteisiin. Kouluttajalla onkin keskeinen rooli verkkoympäristön vuorovaikutuksen suunnittelussa sekä toteuttamisessa. Tämä ei kuitenkaan saa tarkoittaa yksisuuntaista verkkovuorovaikutusta, missä vain opettaja viestii. (Hovila & Johansson 2021, 97–98, 101.) Myös verkkotapaamisissa on tärkeää antaa aikaa tutustumiselle ja huolehtia puheenvuorojen reilusta jaosta (Sandberg 2021, 133).

Sosiaalinen läsnäolo, myös verkkotapahtumista rakentuu aina osallistujista. Kun reaaliaikaisesta koulutuksesta luodaan tallenne, osallisuuden ja vuorovaikutuksen mahdollisuudet muuttuvat tai jopa katoavat kokonaan. Tallenteen katsominen ei korvaa reaaliajassa tapahtuvaa tilannetta. Tallenteiden sisältämä sosiaalisen läsnäolon taso riippuu kuitenkin

täysin siitä, miten vuorovaikutukselliset tekijät on huomioitu tallennettavassa reaaliaikaisessa verkkokoulutuksessa. (Timonen 2018, 9–11.) Hyvä ja sujuva vuorovaikutus sekä läsnäolon tuntu syntyvät yhteistyössä muiden osallistujien kanssa. Tätä auttaa, kun kouluttaja tiedostaa ja tunnistaa oma tapansa viestiä. Tunnistaminen auttaa opettajaa/kouluttajaa toimimaan ja viestimään luontevasti myös verkkoympäristössä. Selkeän ja oppijalähtöisen viestintätavan on todettu lisäävän osallistujien luottamusta omaan oppimiseensa. (Hovila & Johansson 2021, 97–98.) Kääntä (2016, 20) puolestaan kirjoittaa, että kouluttajan rooli koulutuksen hallinnoijana määrittää pitkälti, miten oppijoiden osallisuus toteutuu. Myös verkkoympäristössä on tärkeää, että kouluttaja näyttäytyy tasa-arvoisena ryhmän jäsenenä, joka osallistuu yhdessä muiden kanssa ongelmien ratkaisuun ja tekee omaa ajatteluaan näkyväksi.

5 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää hyvinvointiyhtymän sisäisiä Teams-välitteisiä verkkokoulutuksia ja lisätä niiden toteumista osaamisen kehittämisen välineenä Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymässä. Työn tavoitteena oli selvittää sisäisten verkkokoulutusten toteutumista ja kuvata niiden merkitystä henkilöstön osaamisen kehittämisessä COVID-19-pandemian aikana.

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä ovat:

1. Miten Teams-välitteiset verkkokoulutukset tukevat osallistujien oppimista?
2. Miten Teams-välitteisiin verkkokoulutuksiin osallistuminen on toteutunut henkilöstön näkökulmasta?

Saatujen tulosten pohjalta esitetään kehittämisehdotuksia verkkokoulutusten parantamiseksi. Aineistoa kerättiin sähköisellä verkkokyselyllä kaikilta sisäisiin verkkokoulutuksiin osallistuneilta hyvinvointiyhtymän työntekijöiltä. Esitettjä kehittämisehdotuksia voidaan hyödyntää hyvinvointiyhtymän henkilöstön osaamisen kehittämisessä.

6 Menetelmälliset lähtökohdat

6.1 Soveltava tutkimus

Ammatillisuus kuvastaa työelämässä tehtävää tutkimusta, jossa tutkitaan ammattiin tai ammattialaan liittyviä asioita. Tutkimuksen kohteeksi määrittävät kehittämistä tai muuttamista kaipaavat asiat tai uusien käytäntöjen luominen. Käytännöllisen, soveltavan tutkimuksen tekeminen on näin ollen työelämän mielenkiinnon kohteena. Käytännöllisen tiedon saavuttaminen onkin soveltavan tutkimuksen tavoitteena. (Vilkkä 2021.) Lisäksi tavoitteena on hyödyntää ja edelleen kehittää aiempia tutkimustuloksia ja soveltaa niitä käytäntöön ongelman ratkaisemiseksi (Gray 2007, 25–26; Latomaa ym. 2016).

Soveltavassa tutkimuksessa synnytetään niin osaamista kuin tuloksia hyödynnettäväksi tutkimus- ja kehittämistyöhön. Siinä haetaan vastausta käytännön tason ongelmiin ja se liittyy usein käynnissä oleviin kehittämisprojekteihin. Soveltavan tutkimuksen käyttäjät ja hyödyntäjät tunnistetaan etukäteen. (Heikkilä ym. 2008, 20–21; Miettinen & Tuunainen 2010, 9.)

Hirsjärvi ym. (2009, 132–133) ovat nimenneet soveltavan tutkimuksen tyypillisiksi piirteiksi eri metodien käyttämisen ja alan asiantuntijoiden hyödyntämisen tutkimuksen tekemisessä. Soveltavassa tutkimuksessa on kyse ongelmien ratkaisemisesta, vaikutusten ennustamisesta ja aikaansaamisesta ja sillä voidaan tavoitella esimerkiksi palveluiden kehittämistä. Tyypilliset piirteet eivät esiinny tutkimuksessa samaan aikaan, mutta kuvastavat soveltavan tutkimuksen kokonaiskuvaa.

Tämä opinnäytetyö käynnistyi toimeksiantajan havaitsemasta tarpeesta. Tämän kaltainen opinnäytetyö oli perusteltua toteuttaa soveltavan tutkimuksen keinoin, jossa työelämälle hyödyllisen ja kehittämistoimintaa tukevan tiedon hankkiminen oli tutkimuksen keskeinen tavoite. Soveltavan tutkimuksen tuottamaa tietoa hyödynnettiin organisaation toiminnan kehittämisessä, tässä tapauksessa verkkokoulutusten jatkokehittämisessä ja koulutussuunnittelussa.

6.2 Määrällinen tutkimus

Kun tutkimuksen tekijät sitoutuvat määrälliseen tutkimusmenetelmään, voidaan tiedonkeräämismenetelmäksi valita kyselylomake, systemaattinen havainnointi tai valmiiden tilastojen tai rekisterien käyttö. Riippuen tutkimusaineiston keräämistavasta voidaan tutkimuskohteiksi valita ihmisiä tai kulttuurituotteita, kuten kuva- tai tekstiaineistoa. (Vilkkä 2021.)

Tilastollisia menetelmiä hyödyntävissä tutkimuksissa kiinnostus keskittyy eri ryhmien ja tekijöiden välisiin yhteyksiin ja riippuvuuksiin. Määrällisen tutkimuksen tavoitteeksi voidaan

yleisellä tasolla määritellä tutkittavan ilmiön kuvailu ja selittäminen. Ne soveltuvat hyvin valitsevan tietämyksen ja tulkintojen kriittiseen tarkasteluun ja arviointiin, ja niille on ominaista aineistopohjaisuus tai muuttujakeskeisyys. Määrällisessä tutkimuksessa tietoa tarkastellaan numeerisesti ja olennainen numerotieto selitetään sanallisesti. Määrällisessä tutkimuksessa hyödynnetään eri tilastollisia analyysimenetelmiä aineiston jäsentämisessä tulkittavampaan muotoon. Näiden tietojen etu on, että ne voidaan syöttää tietokoneeseen, jossa ne voidaan laskea, tallentaa ja käsitellä. Määrällinen tutkimus perustuu otantatutkimusasetelmaan, jonka avulla tutkimusasetelman määrittämistä joukosta havaitaan eroja ja samankaltaisuuksia. (Gray 2007, 42; Vilka, 2007, 14; Tähtinen ym. 2020, 11, 14, 237.)

Määrälliselle tutkimukselle on ominaista myös tiedon strukturointi, joka koostuu operationalisoinnista sekä strukturoinnista. Tällä tarkoitetaan teoreettisten käsitteiden ja teorian muuttamista arkikielelle ja mitattavaan muotoon. Onnistunut operationalisointi on onnistuneen analyysin ja tulkinnan edellytys. (Vilka 2007, 14, 36–37.)

Määrällinen tutkimus perustuu mittaamiseen. Se käsittää kaiken sen toiminnan, jolla tehdään eroja havaintoyksiköiden välille ja eroja määritellään symboleilla. Mittaaminen edellyttää käsitteiden määrittelemistä ennen aineiston keruuta. Mitta-asteikolla puolestaan ryhmitellään, järjestetään tai luokitellaan tutkittavat muuttujat. Mittarin rakentaminen alkaa teoriasta tutustumisesta. Määrällisessä tutkimuksessa on tiedettävä tarkkaan, mitä tutkitaan. (Vilka 2007, 16, 36–37; Valli 2018a.)

Tämä soveltava tutkimus toteutettiin määrällisenä tutkimuksena. Menetelmä soveltui hyvin tutkimusasetelmaan, jossa tutkittava joukko oli suuri ja tutkimuksessa tarkasteltiin asioiden yleisyyttä ja yhteyksiä toisiinsa. Opinnäytetyössä selvitettiin verkkokoulutusten merkitystä henkilöstön osaamisen kehittämisessä sekä kerättiin henkilöstön näkemyksiä ja mielipiteitä verkkokoulutusten toteutumisesta.

6.3 Verkkokysely tiedonkeruumenetelmänä

Kerätessä tietoa ihmisten toiminnasta, mielipiteistä tai asenteista kyselytutkimus on siihen sopiva aineiston keruun väline. Kyselytutkimus on määrällistä tutkimusta, jossa hyödynnetään tilastollisia menetelmiä. (Vehkalahti 2014, 12–13.) Kyselylomakkeella kerätty tutkimusmateriaali saadaan kvalitatiivisessa eli numeerisessa muodossa, jossa havaintoyksikkönä on henkilö (Vilka 2007, 28; Tähtinen ym. 2020, 25).

Kysely on määrällisen survey-tutkimuksen keskeinen menetelmä, jossa aineistoa kerätään standardoidusti siten, että samaa asiaa kysytään kaikilta vastaajilta täsmälleen samalla ta-

valla. Huolellisesti suunnitellun kyselylomakkeen aineisto voidaan ketterästi muuntaa tallennettavaan muotoon ja analysoida tietokoneella. Kyselyllä voidaan kerätä aineistoa laajalta ja hajallaan olevalta tutkimusjoukolta. (Vilkkä 2007, 28; Hirsjärvi 2009, 193, 195.)

Tässä soveltavassa tutkimuksessa aineiston keräämisvälineenä käytettiin kyselylomaketta, joka on määrällisessä tutkimuksessa tavallisimmin käytetty aineiston keräämisen tapa. Kyselylomake voidaan toimittaa vastaajille useilla erilaisilla tavoilla, perinteisin tapa on paperinen lomake, joka voidaan toimittaa vastaajille henkilökohtaisesti tai postitse. Mikäli kyselylomake toimitetaan sähköisenä, on varmistettava etukäteen, että perusjoukolla on mahdollisuus sähköisen lomakkeen täyttämiseen. (Vilkkä 2021.)

Verkkokyselyllä aineiston keruu on selkeää ja nopeaa (Tähtinen ym. 2020, 25). Verkkokysely on edullinen tapa kerätä tietoa ja sen käyttöön kuluva aikaa ja kustannuksia voidaan arvioida tarkasti. Paperisen kyselyn tapaan verkkokyselyllä voidaan saavuttaa laaja tutkimusaineisto hyvinkin tehokkaasti. (Hirsjärvi ym. 2009, 195.) Verkkokyselyjen otoskato (vastaamattomuus) voi kuitenkin nousta hyvinkin suureksi. Tähän on hyvä varautua esimerkiksi lähettämällä enemmän kyselyjä sille vastaajaryhmälle, jonka vastausaktiivisuuden oletetaan jäävän heikommalle tasolle. Kyselystä kannattaa myös muistuttaa erillisen muistuttluviestin kera. (Vilkkä 2007, 28; Tähtinen ym. 2020, 25.) Lisäksi kyselyn lähettämisen ajoituksella on iso merkitys vastausprosenttiin (Vilkkä 2007, 28).

Sähköisten kyselylomakkeiden etuna on taloudellisuus. Kyselyitä voidaan lähettää suurelkin joukolle käytännössä ilmaiseksi. Sähköinen kysely tarjoaa myös helpotusta aineiston käsittelyyn, kun valmiit vastaukset ovat saatavilla suoraan tiedostona ja vastaukset voidaan parhaimmillaan siirtää suoraan tilasto-ohjelmiin käsiteltäviksi. Tämä myös vähentää virheiden mahdollisuutta. Tutkimuspopulaation helppo tavoitettavuus, esimerkiksi sähköpostirekisterin avulla, lisää verkkokyselyn houkuttelevuutta tutkijan näkökulmasta. (Valli 2018a; Räsänen & Sarpila 2013, 72; Heikkilä 2014, 45.)

Verkkokysely oli selkeä ja taloudellinen valinta tämän soveltavan tutkimuksen aineistonkeruuvälineeksi ison tutkimusjoukon vuoksi. Sähköisen kyselylomakkeen käyttö helpotti aineiston käsittelyä sekä tulosten analysointia ja vähensi virheiden mahdollisuutta, kun aineistoa ei tarvinnut käsitellä manuaalisesti. Tämä lisäsi myös tutkimuksen luotettavuutta. Sähköisen kyselylomakkeen käyttö madalsi vastaamiskynnystä ja mahdollisti vastaajien muistuttamisen, mikä nosti vastausprosenttia.

6.4 Kyselylomakkeen laatiminen

Valmiin mittarin löytäminen kyselytutkimukseen ei ole itsestäänselvyys. Valmis mittarikaan ei välttämättä antaisi vastauksia tutkimuksen kannalta oikeaan mitattavaan kohteeseen. Näin ollen tutkijan on luotava oma mittari muokkaamalla olemassa olevia tai kehitettävä oma mittarinsa. Tutkimuksen mittarit perustuvat aina teoriaan, jossa käsitellään mitattavia termejä ja käsitteitä. Tämän teorian pohjalta operationalisoidaan mitattavaan muotoon, eli rakennetaan tutkimuksen mittari. Mittarin rakentamisen prosessi on saman kaltainen huolimatta siitä, miten aineisto kerätään. (Valli 2015.)

Valmiita mittareita, jotka vastaisivat tutkimuksen kannalta oikeisiin kysymyksiin, ei ollut olemassa. Verkko-opiskelun eri muotoja on tutkittu useissa tutkimuksissa. Suoraan Teams-välitteisiin verkkokoulutuksiin liittyviä aiempia tutkimuksia kuitenkin ollut saatavilla, joten ainoa vaihtoehto oli rakentaa käytettävä mittaristo itse. Tutkimuksen kannalta merkittäviksi osa-alueiksi valittiin oppiminen, sitä edistävät tekijät sekä osaamisen kehittäminen. Aihetta varten perehdyttiin tutkimuksen keskeisiä osa-alueita käsittelevään kirjallisuuteen sekä tutkimuksiin.

Kyselylomakkeen laadinta tehtiin yhteistyössä toimeksiantajan kanssa. Kyselylomakkeen suunnitteluvaiheessa tulee pohtia tutkimusongelmia sekä tarvittaessa täsmentää niitä. Tutkimuksen tavoite on selvitettävä jo ennen kyselylomakkeen laatimisen aloittamista. Kyselylomake ja tutkimussuunnitelma ovat tiiviisti yhteydessä toisiinsa. Lomaketta laadittaessa on hyvä myös tietää, kuinka aineisto käsitellään, jotta aineiston analyysi on ylipäättään mahdollista. Kysymysten ja vastausvaihtoehtojen suunnittelussa sekä valinnassa tulee miettiä, kuinka tarkkoja vastauksia kyselystä halutaan tai kuinka tarkkoja tietoja on mahdollista saada. Kyselyssä voidaan samaa asiaa kysyä erilaisia kysymyksiä tai mitta-asteikkoja käyttäen. Tärkeää on varmistaa, että kysymysten avulla saadaan vastaus tutkimuskysymyksiin ja kyselylomakkeen tulee mitata juuri oikeita asioita tutkimuksen kannalta. Kysymysten on oltava tarkoitukseen sopivia kyselyä toteutettaessa, sillä niitä ei voi muuttaa enää tiedonkeruun jälkeen. Kyselylomakkeen kysymykset eivät voi olla täysin keksittyjä, vaan muuttujien valinta tulee olla aina perusteltua tutkimuksen tavoitteiden ja teoreettisen viitekehyksen kannalta. Kysymysten muoto tulee olla mietittyä ja väärinymmärryksen mahdollisuus tulee olla poistettuna. Huolellinen kysymysten asettelu ja muotoilu ovat onnistuneen kyselyn edellytyksiä. (Heikkilä 2014, 45–46; Valli 2015; Vilkkä 2021.)

Kyselyssä voidaan käyttää erilaisia kysymystyyppejä. Kysymystyypit valitaan käyttötarkoituksen mukaan. **Avoimissa kysymyksissä** voidaan kysyä vapaasti käyttäjien ajatuksia tai mielipiteitä asioista. Avoimien kysymysten analysointi on työlästä. Tästä huolimatta avoimia

kysymyksiä käytetään usein täydentämään myös kyselytutkimuksissa, sillä niiden avulla voidaan saada tietoa, jota ei etukäteen ole osattu ottaa huomioon tai mahdollisesti hyviä ideoita kehittämiseen. Avoimet kysymykset kannattaa sijoittaa yleensä kyselyn loppupuolelle. Kun avoimien kysymysten vastaukset on ryhmitelty, voidaan niitä analysoida tilastollisin menetelmin. Avoimien kysymyksien heikkoutena voidaan pitää niiden alhaista vastausprosenttia ja suurta mahdollisuutta virheellisiin tai epätarkkoihin vastauksiin. (Heikkilä 2014, 48; Valli 2015.)

Suljettuihin kysymyksiin (Strukturoidut kysymykset) voidaan vastata valmiiden vastausvaihtoehtojen avulla. Suljetuilla kysymyksillä voidaan yksinkertaistaa vastausten käsittelyä sekä torjua virheitä. Vastaaminen on myös nopeaa, kun vaihtoehdot ovat valittavissa valmiista vastauksista. Suljetuissa kysymyksissä vastausvaihtoehtojen määrä ei saa olla liian suuri. Valmiiden vastausvaihtoehtojen avulla torjutaan esimerkiksi kielestä johtuvia virheitä tai voi mahdollistaa joillekin ihmisille myös kriittisen vastauksen antamisen. Suljettuja kysymyksiä voidaan täydentää myös avoimella vastauksella, jolloin kyseessä on **sekamuotoiset kysymykset**. (Heikkilä 2014, 51.)

Suljettujen kysymysten muodossa esitettyjä väittämiä, joihin otetaan kantaa asteikkotyyppisellä vastauksella, kutsutaan **asenneasteikoksi**. Tunnetuin asenneasteikko lienee **Likertin asteikko**, joka on useimmiten 4–5-portainen järjestysasteikko. Likertin asteikolla voi olla myös enemmän arvoja. Likertin-asteikkoa laadittaessa tulee vastaukset miettiä etukäteen, samoin asteikon keskikohdan muotoiluun tulee kiinnittää huomiota. Vastausvaihtoehdoissa tulisi olla jokaiselle sopiva vaihtoehto. Keskimmäiseksi useimmiten sijoitetaan neutraali vaihtoehto, joka yleensä on ”en osaa sanoa”. (Heikkilä 2014, 51–52; Valli 2015.)

Tutkimuksen taustamuuttujat voidaan määritellä tavoitteiden ja tutkimuskysymysten avulla. Taustamuuttujat (taustatiedot) ovat selittäviä tekijöitä, joilla on vaikutusta selittäviin muuttujiin eli jotka vaikuttavat tutkittaviin asioihin. (Heikkilä 2014, 47; Vilkkä 2021.)

Tämän soveltavan tutkimuksen aineistonkeruumuodoksi valittiin verkkokysely. Kyselylomakkeen rungon muodostivat väittämät, joita vastaaja arvioi viisiportaisella Likertin-asteikolla, jossa ”En osaa sanoa”-vaihtoehto sijoitettiin äärimmäiseksi oikealle. Asteikon muut vaihtoehdot olivat: ”Täysin samaa mieltä”, ”osittain samaa mieltä”, ”osittain eri mieltä” ja ”täysin eri mieltä”.

Kyselylomakkeessa (Liite 1) oli yhteensä kahdeksan kysymystä. Ensimmäinen kysymys oli strukturoitu ja samalla karsiva kysymys, jolla varmistettiin kyselyn kohdentuminen viimeisen 12 kuukauden aikana Teams-välitteisiin koulutuksiin osallistuneille. Kysymyksistä neljä oli

Likert-asteikollisia, joissa oli yhteensä 23 väittämää. Kyselylomakkeen kysymykset oli ryhmitelty tutkimuskysymysten mukaisesti (Kuvio 2).

MUUTTUJALUETTELO	Miten Teams-välitteiset verkkokoulutukset tukevat osallistujan oppimista?	Kysymykset 2-5
	Miten Teams-välitteisiin verkkokoulutuksiin osallistuminen on toteutunut henkilöstön näkökulmasta?	Kysymykset 6-8

Kuvio 2. Tutkimuskysymyksiin vastaavat kysymykset lomakkeella

Likert-asteikkoisille kysymyksille luotiin neljä teemaa, joiden alle väittämät jaoteltiin tutkittavien aiheiden mukaan. Osioissa arvioitiin oppimista tukevia tekijöitä Teams-verkkoympäristössä, Teams-verkkoympäristön vuorovaikutuksellisia tekijöitä sekä niiden merkitystä oppimiskokemukseen, Teams-välitteisten koulutuksen teknistä toteutusta ja Teams-välitteisten koulutusten toteuttamista Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymässä.

Likertin-asteikon lisäksi kyselyssä oli yksi sekamuotoinen kysymys, jossa kysyttiin verkkokoulutuksissa käytettyjä vuorovaikutusmenetelmiä. Lisäksi kyselyssä oli kaksi avointa kysymystä, joihin vastaaja pystyi halutessaan antamaan tarkemman vastauksen tallenteiden merkitykseen sekä Teams-välitteisten koulutusten soveltuvuudesta sisäisiin koulutuksiin.

Kyselylomakkeessa **taustamuuttujia** kerättiin kuudella strukturoidulla kysymyksellä. Kerätyt taustamuuttujat on esitelty kuviossa 3. Taustamuuttujien valinnassa hyödynnettiin Tilastokeskuksen valmiita luokituksia.

Taustamuuttujat	ikä
	koulutus
	toimiala
	asema organisaatiossa
	työsuhteen luonne
	työsuhteen kesto

Kuvio 3. Taustamuuttujat

6.5 Kyselyn toteuttaminen

Opinnäytetyön kyselylomake toteutettiin LUT-korkeakoulun Webropol 3.0 kysely- ja raportointityökalulla. Kyselylomaketta ja järjestelmän toimivuutta testattiin ennen kyselyn toteuttamista kohderyhmään kuuluvilla henkilöillä. Testaamisesta saadun palautteen perusteella kyselylomakkeeseen tehtiin hienosäätöä ja korjattiin sisällössä olleita virheitä, kuten kysymysten asettelua. Varsinaista tutkimuskyselyä varten järjestelmään luotiin uusi kysely, jolloin testivaiheessa annetut vastaukset eivät sotkeneet varsinaista aineiston keruuta.

Kysely kohdennettiin koko Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän henkilöstölle. Kohdejoukko muodostui henkilöstöstä, joka oli osallistunut sisäisiin Teams-välitteisiin koulutuksiin viimeisen vuoden aikana. Hyvinvointiyhtymässä työskentelee 6700 henkilöä erilaisissa työtehtävissä, joten vastausmäärän suhteen odotukset olivat korkealla.

Jo tutkimusta suunniteltaessa päätettiin, ettei tutkimusjoukolle lähetetä henkilökohtaisia kyselylinkkejä. Henkilökohtaisten kyselylinkkien avulla olisi helppoa seurata kyselyyn vastanneita ja muistuttaa tarvittaessa kyselyyn vastaamisesta. Kyselyn suuren kohdejoukon vuoksi olisi henkilökohtaisten linkkien lähettäminen ollut haastavaa ja sisältänyt suuren joukon tunnistetietoja. Kyselyä varten luotiin yksi yhteinen linkki, joka jaettiin kohdejoukolle. Kyselyn levittäminen ja kyselystä informointi tehtiin yhteistyössä hyvinvointiyhtymän viestinnän kanssa. Hyvinvointiyhtymän linjausten mukaisesti linkkiä kyselyyn ei lähetetty henkilökohtaisesti jokaisen työntekijän sähköpostiin. Yhtymässä oli tehty sisäinen linjaus, jonka tavoitteena on vähentää yksittäisten massasähköpostien lähettämistä työntekijöille työrauhan säilyttämiseksi. Virallinen kysely jaettiin henkilöstölle hyvinvointiyhtymän viikkotiedotteessa, joka jaetaan jokaiselle työntekijälle. Viikkotiedote sisältää ajankohtaisia asioita ja poimintoja yhtymän tärkeimmistä sisäisistä uutisista. Lisäksi kyselystä julkaistiin uutinen

henkilöstön intrassa. Opinnäytetyöntekijöillä ei ollut etukäteen tietoa yhtymän viestintälinjauksesta.

Sähköinen kyselylomake on tehokas tapa kerätä tietoa, mutta sen käyttöön liittyy myös vastaajakadon vaara, joka näkyi tässä tutkimuksessa. Vastauksia oli perusteltua odottaa suuremmalta joukolta, koska hyvinvointiyhtymässä on jo pitkään tarjottu sisäisiä koulutuksia Teams-välitteisesti kaikilla toimialoilla. Tieto kyselystä nostettiin pyynnöstämme uudelleen ajankohtaiset-tiedotteeseen, jolla pyrittiin nostamaan vastaajien määrää.

Alkuperäisen suunnitelman mukaan kysely oli tarkoitus avata vastaajille heti tammikuun 2022 alussa ja pitää avoinna kaksi viikkoa. Kyselyn levittäminen kuitenkin viivästyi organisaatiossa tapahtuneiden muutosten vuoksi ja kysely päästiin avaamaan vasta tammikuun lopulla. Kyselyn vastaamisaikaa päädyttiin tästä syystä jatkamaan kahdella viikolla, jotta tieto kyselystä tavoittaisi mahdollisimman suuren osan kohdejoukosta ja vastausmäärä olisi näin mahdollisimman suuri.

Määrälliselle tutkimukselle on tyypillistä vastaajien suuri määrä. Suositeltavana vähimmäismääränä pidetään 100, kun käytetään tilastollisia menetelmiä. Suuri aineisto auttaa tutkijaa muodostamaan havaintoja ja mahdollistaa tutkittavien asioiden selittämisen numeerisesti. Karkeasti voidaankin todeta, että mitä suurempi otos on, sitä luotettavammat tulokset saadaan. (Vilkka 2007, 17, 57.)

Kyselyyn saatiin määräaikaan mennessä 120 vastausta. Kysely oli avattu kaikkiaan 202 kertaa ja vastaaminen oli aloitettu 150 kertaa. Tutkimuksen kohdejoukko muodostui 106 vastaajasta, jotka olivat osallistuneet Teams-välitteisiin koulutuksiin viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana. Avoimia kysymyksiä oli kaksi, joihin vastaaminen oli vapaaehtoista. Molempiin avoimiin kysymyksiin saatiin yli 70 vastausta.

Vastaajien määrä jäi odotettua alhaisemmaksi, vaikka kysely kohdennettiin kaikille hyvinvointiyhtymän työntekijöille. Avointen kysymysten vastausmäärä yllätti opinnäytetyöntekijät positiivisesti, vaikka niiden lisäämiseen osaksi kyselylomaketta liittyi riski alhaisista vastausprosentista.

6.6 Aineiston käsittely ja analyysi

Aineiston keräys ja sen käsittely ovat kvantitatiivisen tutkimuksen eri vaiheita. Perinteisesti aineisto on ensin kerätty paperisille lomakkeille, jonka jälkeen tiedot on syötetty tietokoneelle. Nykyaikaisissa sähköisissä tutkimuksissa vastaukset tallentuvat suoraan tiedostoon, jolloin erillinen syöttövaihe jää väliin. Verkkosovelluksilla pystytään jopa tekemään aineiston analyysikin samalla palvelulla. (Heikkilä 2014, 120.)

Aineiston keräämistapa ei automaattisesti edellytä tai poista mahdollisuutta käyttää määrällistä tarkastelua aineiston analyysissä. Toisaalta määrällisessäkin tarkastelussa ei välttämättä edellytetä tilastollisten menetelmien käyttöä. Lähes kaikki tieto voidaan muuttaa numeeriseksi tai toisaalta numeerista aineistoa voidaan käyttää hyväksi laadullisessa tutkimuksessa. Tutkimuksessa kerätystä tiedosta luodaan tiivistelmä, joka esitellään lukijoille. Tutkijan tulee valita itselleen käyttökelpoisimmat menetelmät ja tiedon esitystavat, jotta hän saa esille kaiken haluamansa tiedon ja kykenee vastaamaan lukijan tarpeeseen. (Valli 2018b.)

Aineisto käsiteltiin sen keräämisen jälkeen. Tutkimusaineisto analysoidaan, jotta saadaan vastaus tutkimuskysymyksiin ja löydetään vastaus tutkimusongelmaan. Aineiston analysointiin on olemassa erilaisia analysointimenetelmiä, joista osa voi korvata toisensa. Oikean menetelmän löytämiseksi voidaan joutua kokeilemaan useita erilaisia menetelmiä, jotta tutkimuskysymykseen löydetään vastaus. Aineiston analysointiin on saatavilla runsaasti erilaisia tilasto-ohjelmia, joista on löydettävä omaan käyttöön sopivin. Paraskaan työkalu ei kuitenkaan anna haluttua tulosta, mikäli menetelmiin perehtyminen on jäänyt tekemättä. (Heikkilä 2014, 118, 138–139, 174.) Todellisten yhteyksien havaitseminen vaatii tutkijalta aitoa kiinnostusta tutkittavaa ilmiötä kohtaan ja halua tunnistaa aineiston yhteyksiä ja vaikutussuhteita (Tähtinen ym. 2020, 91).

Kyselylomakkeen vastauksia varten tulee määritellä muuttujat. Muuttujille koodataan numeerinen arvo, joka kannattaa ottaa huomioon jo kyselyä suunniteltaessa. Huolellisesti suunnitellun kyselyn vastaukset ovat helposti hyödynnettävissä. Tiedot kannattaa useimmiten esittää numeerisesti, vaikka muuttuja olisikin laadullinen kuten sukupuoli tai ammatti. Muuttujien selitteet tarkastetaan muuttujien määrittelyn jälkeen, jotta virhetuloksilta vältyttäisiin. Tietojen käsittelyn aikana voi tulla tarvetta luoda uusia muuttujia, jos kaikkea ei ole osattu ottaa huomioon kyselyä luotaessa. Ristiintaulukoinnissa voi lisäksi joutua yhdistelemään eri luokkia. Muuttujia koskevien väitteiden perustelu numeroiden avulla ja tilastollisten yhteyksien selvittäminen on tavoitteena kvantitatiivisessa tutkimuksessa. (Heikkilä 2014, 121–129; Vilka 2021.)

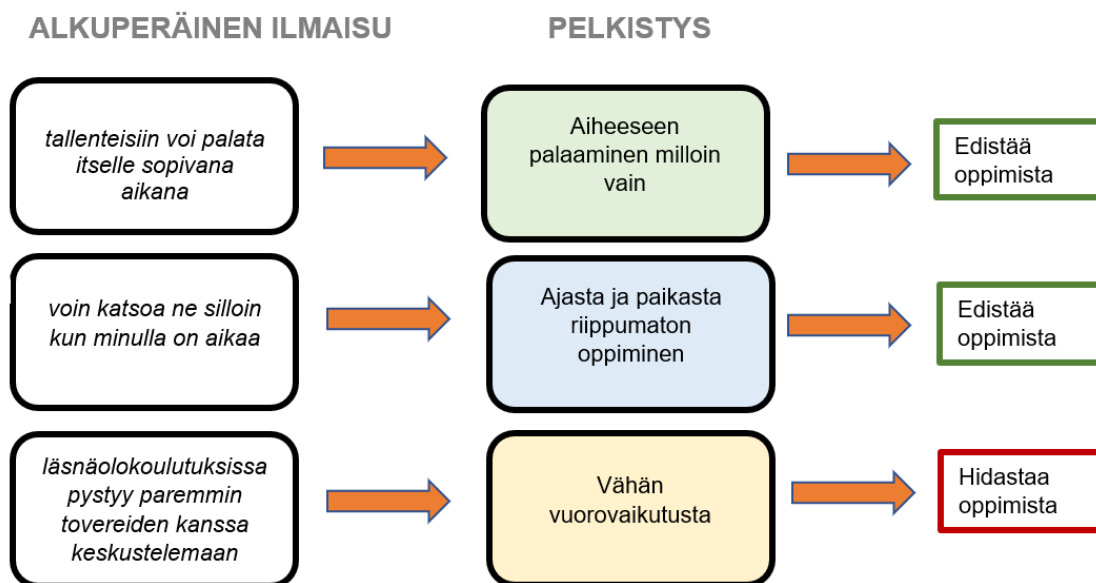
Tämän soveltavan tutkimuksen aineiston analyysissä käytettiin kuvailevia tilastollisia menetelmiä. Kyselyn päättymisen jälkeen vastaukset ladattiin Webropolista ja siirrettiin käsiteltäväksi SPSS-ohjelmaan. SPSS-ohjelma kykenee käsittelemään vain numeerista dataa, jonka vuoksi kyselylomake oli suunniteltu jo valmisteluvaiheessa antamaan vastaukset numeerisessa muodossa. Näin aineiston käsittelyyn ja uudelleen koodaamiseen ei mennyt ylimääräistä aikaa. Jokaisen muuttujan arvot ja asetukset määriteltiin SPSS-ohjelmassa, jonka jälkeen tarkistettiin aineiston sekä kyselylomakkeen tietojen yhtenäisyys.

Vastausten käsittelyn jälkeen tarkasteltiin vastausten tunnuslukuja sekä hajontaa, vastausten keskiarvoja. Vastaajamääriä ja vastausten hajontaa tarkasteltiin kysymyksittäin. Tarkastelun jälkeen vastauksien prosenttijakaumista muodostettiin taulukot analysointia varten. Avoimien kysymysten vastaukset poimittiin vastauksista ja siirrettiin omaan taulukkoon jatkokäsittelyä varten.

Kyselyyn lisättiin avoimia kysymyksiä monipuolisemman tiedon saavuttamiseksi. Avointen kysymysten tarkoituksena oli selvittää, mikä on tallenteiden merkitys oppimisessa sekä millaiset koulutukset eivät sovellu pidettäväksi Teams-ympäristössä. Analysoitaessa avoimien kysymysten vastauksia, voidaan soveltaa tilastollisia menetelmiä tai käyttää laadullisia menetelmiä, useimmiten teemoittelua. Tilastollisten menetelmien soveltaminen edellyttää vastausten luokittelemista ryhmiin sisällön perusteella. Silloin vastaukset tulee ensin käydä läpi ja selvittää minkä tyyppisiä luokkia vastauksista voidaan muodostaa. Vastausten koodauksessa kannattaa käyttää mieluummin paljon kuin liian vähän luokkia. (Valli 2015.)

Teemoittelu käynnistyy perusteellisesta aineistoon tutustumisesta. Sen avulla aineistosta poimitaan merkityksiä, käsitteitä sekä samankaltaisia ilmaisuja. Teemoittelun tavoitteena on löytää aineistosta samankaltaisuuksista, jotka myöhemmin yhdistetään teemoiksi. Tämän jälkeen teemat nimetään. Aineistosta muodostetaan tutkimuksen kannalta oleellisia teemoja, jotka vastaavat tutkimuskysymykseen. Teemoittelu on mutkaton ja suoraviivainen laadullinen menetelmä, jossa ei tarvita teoreettisia yksityiskohtia tai teknistä tietoa. (Javadi & Zarea 2016.)

Aineiston redusointi eli pelkistäminen on yksi laadullisen aineiston analyysin vaihe. Pelkistämällä tarkoitetaan aineistosta nostettujen alkuperäisten ilmausten kirjoittamista tiivistettyyn muotoon. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109.) Kyselylomakkeen avointen kysymysten vastaukset pelkistettiin siten, että vastauksista säilytettiin tutkimuksen kannalta oleellinen tieto (Kuvio 4).



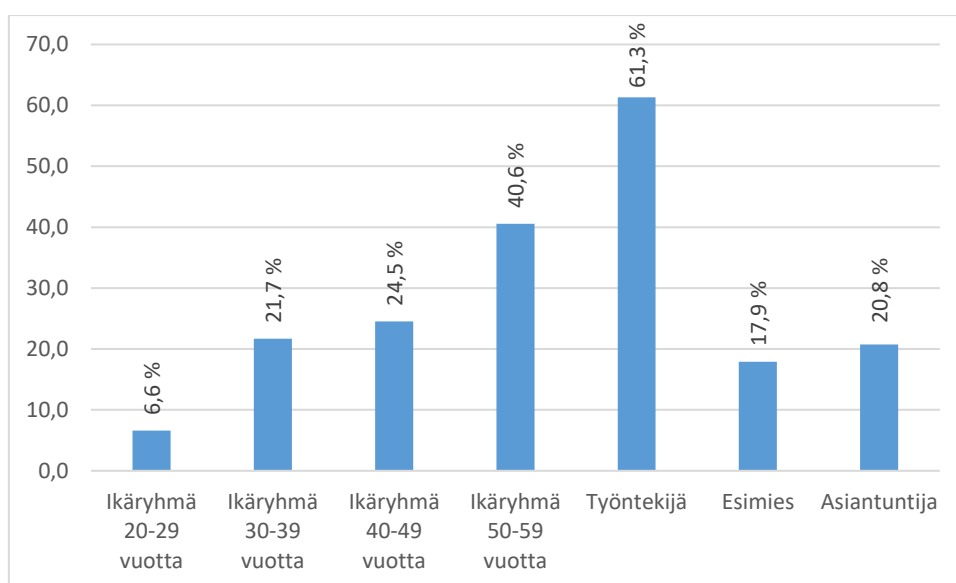
Kuvio 4. Esimerkki avointen kysymysten pelkistämisestä

Avoimilla kysymyksillä kerätty aineisto käytiin alkuun huolellisesti läpi. Tämän jälkeen vastaukset eriteltiin kysymyskohtaisesti omiksi aineistoikseen. Teemoittelun tukena käytettiin taulukointia ja värikoodausta, joka helpotti aineiston käsittelyä. Värikoodien avulla samaan teemaan kuuluvat asiat järjesteltiin omiksi kokonaisuuksikseen kysymyksille luotujen teemojen mukaisesti. Teemoittelun avulla aineistosta etsittiin usein toistuvia asioita ja tutkimuskysymysten kannalta merkityksellistä sisältöä. Lisäksi raporttiin lisättiin suoria aineistositaatteja kuvaamaan ja perustelemaan eri teemoihin liittyviä asioita.

7 Tulokset

7.1 Vastaajien taustatiedot

Suurin osa vastaajista sijoittui 50–59- vuotiaiden ikäryhmään (Kuvio 5). Vähiten vastauksia saatiin 20–29-vuotiaiden sekä 60- tai yli ikäryhmistä. Vastaajista enemmistö työskenteli perhe- ja sosiaalipalveluissa sekä terveystalouksissa. Vähiten vastauksia saatiin hallinnosta sekä toimialalta muu.

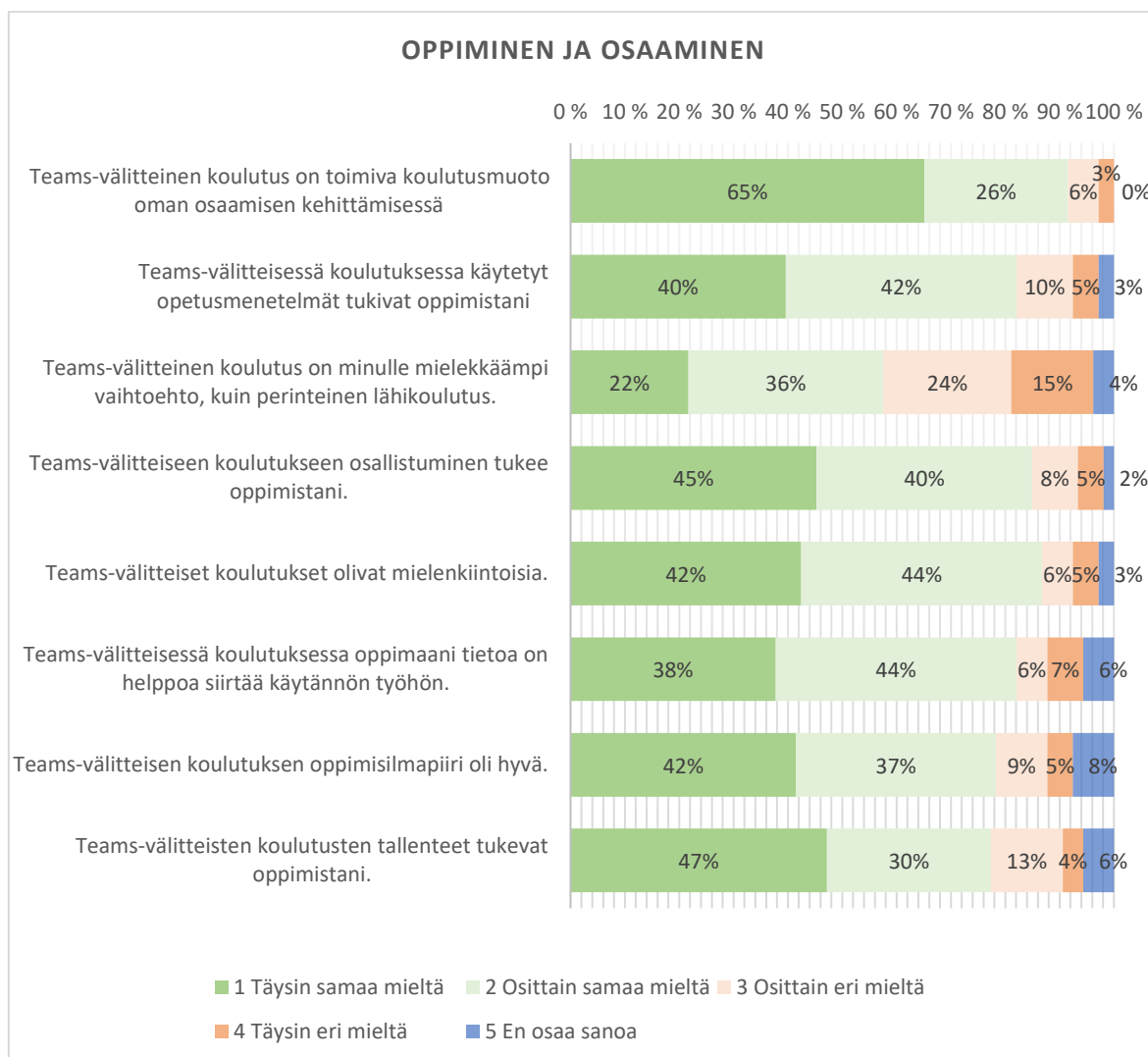


Kuvio 5. Taustamuuttujien jakauma (n=106)

Yleisimmät koulutustaustat olivat korkeakoulu ja ylempi korkeakoulututkinto. Yli puolet vastaajista ilmoitti asemakseen työntekijä, kun taas esimerkiksi esimiesten osuus oli selkeästi pienempi. Suurin osa vastaajista ilmoitti olevansa vakituksessa työsuhhteessa, määräaikaista työntekijöitä oli alle kymmenesosa vastaajista. Yli puolella vastaajista työsuhde oli kestänyt yli kymmenen vuotta, lähes kolmasosa vastaajista oli työskennellyt viisi vuotta tai vähemmän yhtymän palveluksessa.

7.2 Oppimisen tukeminen Teams-välitteisillä koulutuksilla.

Kyselyn toisessa kysymyksessä tarkasteltiin oppimista tukevia tekijöitä Teams-verkkoym-päristössä (Kuvio 6). Enemmistön mukaan Teams-välitteiset koulutukset olivat toimiva tapa kehittää omaa osaamista. Käytetyt opetusmenetelmät olivat tukeneet oppimista suurimman osan mielestä.



Kuvio 6. Oppiminen ja osaaminen (n=106)

Teams-välitteisen koulutuksen mielekkyys verrattuna perinteiseen koulutukseen puolestaan jakoi enemmän mielipiteitä. Viidennes piti Teams-välitteisiä koulutuksia perinteisiä mielekkäämpänä, toisaalta lähes neljännes oli myös osittain eri mieltä ja täysin eri mieltäkin lähes viidennes. Avoimien kysymysten vastausten mukaan perinteisesti järjestetyissä koulutuksissa on paremmat edellytykset vuorovaikutuksen toteutumiselle sekä spontaanille keskustelulle.

Suurin osa vastaajista oli täysin tai osittain samaa mieltä myös siitä, että Teams-välitteisiin koulutuksiin osallistuminen tuki heidän oppimistaan. Teams-välitteisiä koulutuksia pidettiin

yleisesti mielenkiintoisina ja niissä opittua tietoa koettiin pystyttävän siirtämään pääosin helposti käytännön työhön. Koulutusten oppimisilmapiiriä pidettiin yleisesti hyvänä, näissä samaa tai osittain samaa mieltä oli suurin osa vastaajista.

Avoimissa vastauksissa lähes puolet kokivat tallenteiden tukevan oppimista. Vastaajilla oli mahdollisuus tarkentaa vastaustaan, millä tavoin tallenteet ovat tukeneet oppimista. Kysymykseen saatiin yhteensä 76 vastausta.

Avoimen kysymyksen vastausten pohjalta selkeiksi oppimista tukeviksi tekijöiksi nousivat koulutuksen aiheeseen palaamisen helppous sekä mahdollisuus kerrata asioita. Erityisesti oman työn kannalta tärkeiden yksityiskohtien kertaaminen nähtiin tallenteiden osalta oppimista tukevinä tekijöinä.

tallenteisiin voi palata itselle sopivana aikana

jos haluan kerrata jotain koulutuksen yksityiskohtaa

Tallenteiden hyötynä nähtiin omassa tahdissa etenevä sekä ajasta tai paikasta riippumaton oppiminen. Vastauksissa nousi esiin myös parempi mahdollisuus keskittymiseen ja kuuntelemiseen, kun tallenne on mahdollista keskeyttää esimerkiksi muistiinpanojen kirjaamisen tai muun keskeytyksen ajaksi.

voin katsoa ne silloin kun minulla on aikaa

pystyy helpommin seuraamaan koulutusta ja tilaisuutta

Oppimisympäristön näkökulmasta oppimista tukevaksi tekijäksi nimettiin itse valittu ympäristö. Itse valitussa ympäristössä tallenteen voi katsoa omassa rauhassa ja vaikka osissa, omat työaikataulut huomioiden.

saa olla rauhassa valitsemassani ympäristössä

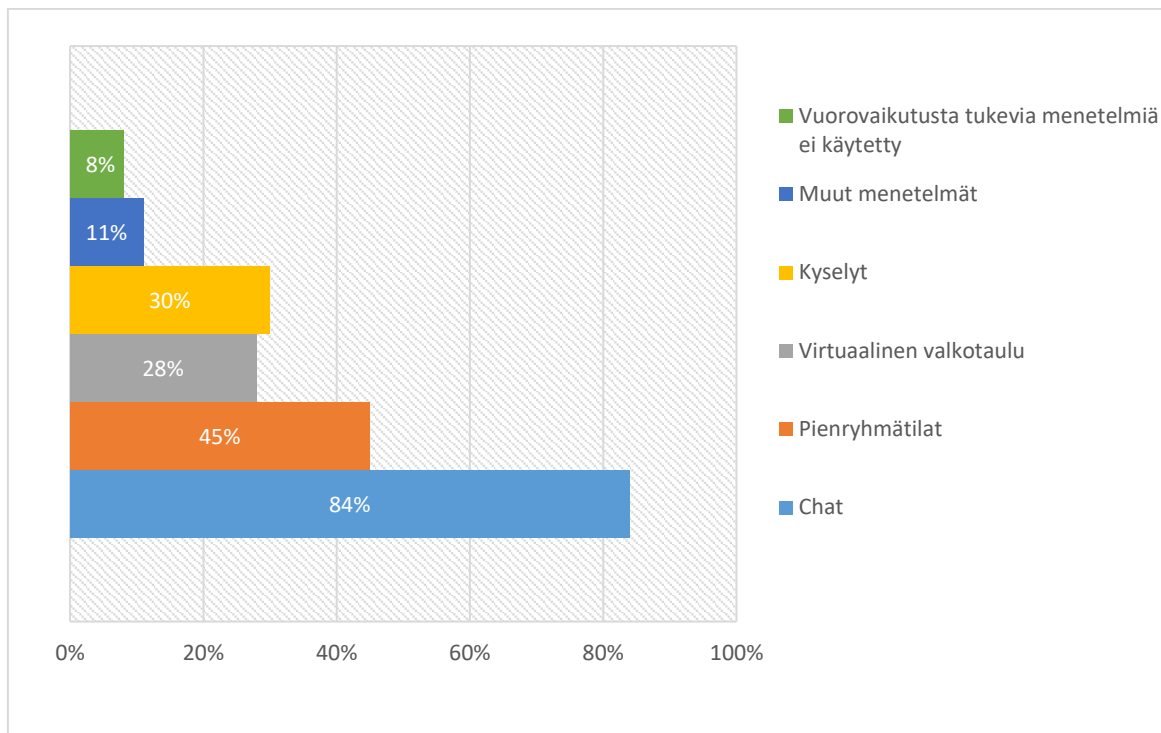
Voi katsoa itselle sopivaan aikaan kaikessa rauhassa tai osissakin, miten oman työpäivän sisältö antaa myöten

Oppimista hidastaviksi tekijöiksi mainittiin useimmiten kohtaamisen sekä vuorovaikutuksen puute. Lisäksi muutamassa vastauksessa nousi esiin, ettei tallenteiden katsomiseen löydy työaikaa.

läsnäolokoulutuksissa pystyy paremmin kanssa tovereiden kanssa keskustelemaan

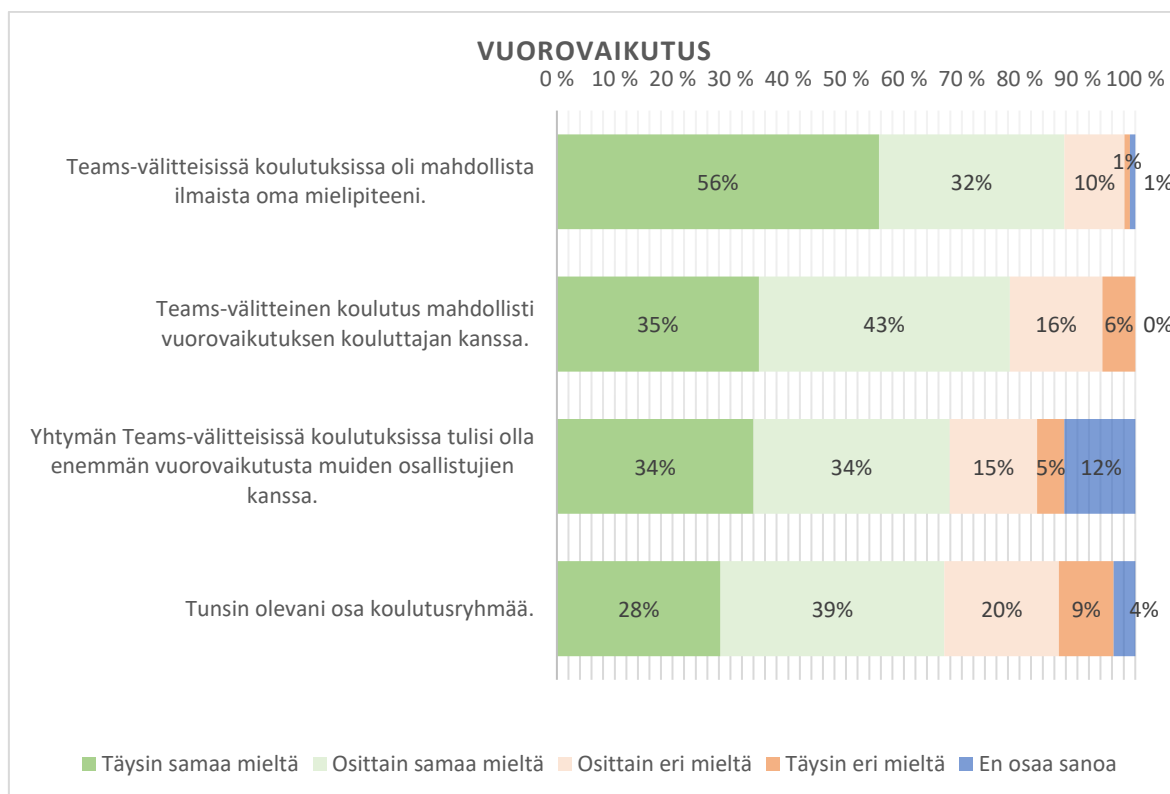
ei ole aikaa tutustua jälkikäteen materiaaliin

Vastaajilta kysyttiin, millaisia vuorovaikutusta tukevia menetelmiä koulutuksissa oli käytetty (Kuvio 7). Koulutusten käytetyin menetelmä on ollut chat-viestikenttä. Lisäksi puolet vastaajista oli osallistunut koulutuksiin, joissa oli käytetty vuorovaikutuksen tukena pienryhmätiloja. Vastaajilla oli mahdollisuus kuvailla valmiiksi lueteltujen vaihtoehtojen lisäksi myös muita käytettyjä menetelmiä. Muiksi vuorovaikutusta tukeviksi menetelmiksi lueteltiin muun muassa käsitekarttoja luova Flinga, virtuaaliset valkotaulut Miro, Jamboard ja Padlet, kyseilytyökalu Mentimeter sekä Teams-ympäristön reaaliaikaiset reaktiot, kuten viittaus ja peukutus. Lisäksi muutama vastaaja kertoi, että koulutuksissa on jaettu puheenvuoroja avoimen keskustelun mahdollistamiseksi. Kaikissa koulutuksissa ei ollut käytetty vuorovaikutuksellisia menetelmiä.



Kuvio 7. Vuorovaikutusta tukevien menetelmien käyttö koulutuksissa (n=106)

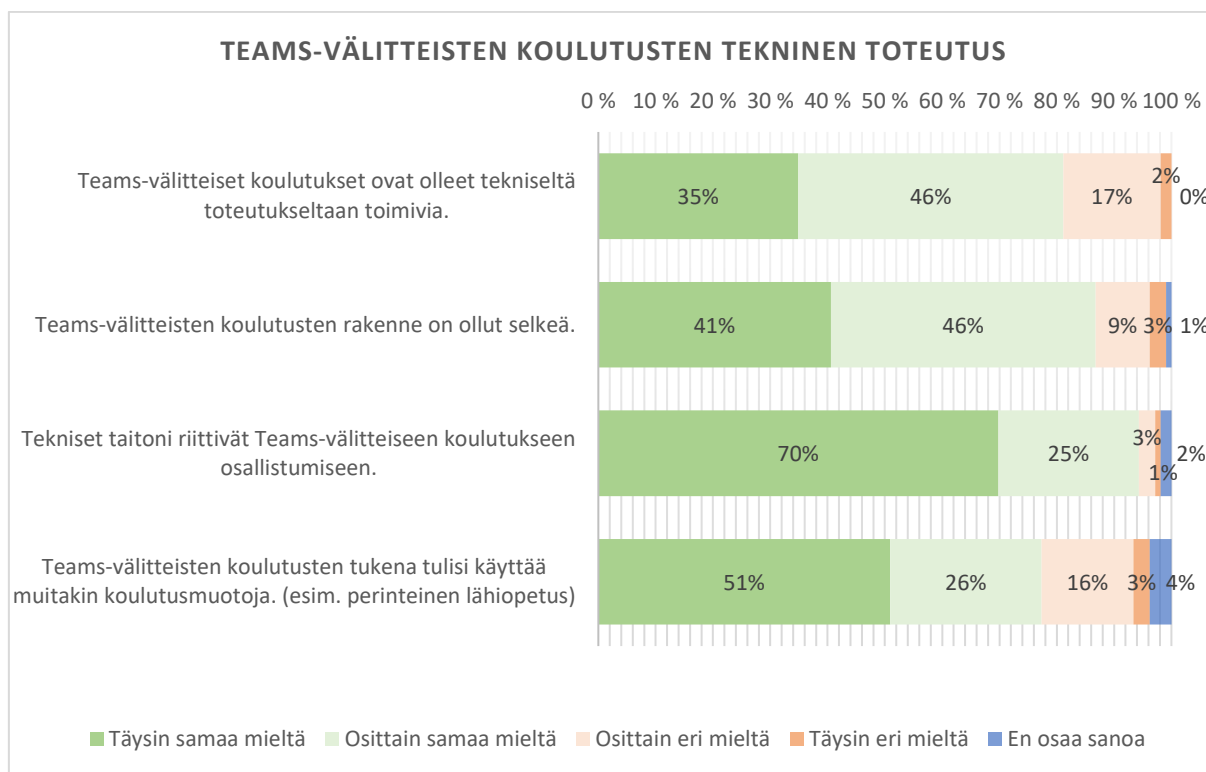
Kysymyksessä viisi tarkasteltiin vuorovaikutukseen liittyviä tekijöitä Teams-välitteisissä koulutuksissa (Kuvio 8). Enemmistö oli täysin tai osittain samaa mieltä, että koulutuksissa oli mahdollista ilmaista oma mielipide. Suurin osa vastaajista näki myös vuorovaikutuksen toteutuneen kouluttajan kanssa. Enemmän vuorovaikutusta muiden osallistujien kanssa jäi kuitenkin kaipaamaan lähes 70 % vastaajista. Myös lähes kolmannes vastaajista tunsu olonsa ulkopuoliseksi koulutusryhmässä.



Kuvio 8. Vuorovaikutukseen liittyviä tekijöitä verkkokoulutuksissa (n=106)

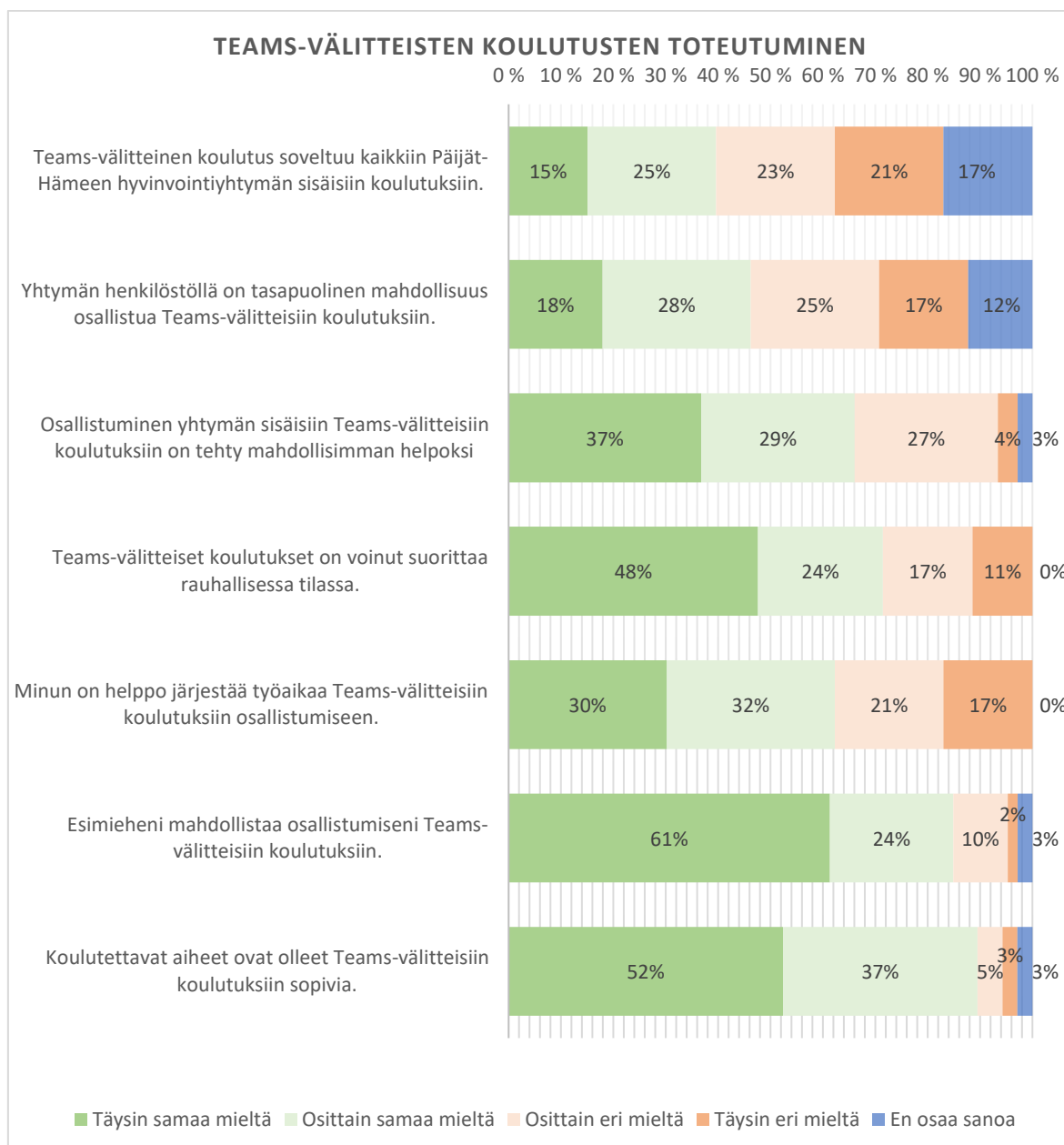
7.3 Teams-välitteisten koulutusten toteutuminen

Kysymyksessä kuusi tarkasteltiin Teams-välitteisten koulutusten teknistä toteutumista Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymässä (Kuvio 9). Reilu enemmistö vastaajista oli täysin samaa tai osittain samaa mieltä siitä, että koulutukset ovat olleet tekniseltä toteutukseltaan toimivia. Lähes viidennes vastaajista ei kuitenkaan pitänyt koulutuksia teknisesti toimivina. Suurin osa vastaajista oli kokenut omat tekniset taitonsa riittäviksi koulutuksiin osallistumisen näkökulmasta. Kuitenkin yli puolet vastaajista koki, että myös muita koulutusmuotoja tulisi käyttää Teams-välitteisten koulutusten tukena.



Kuvio 9. Teams-välitteisten koulutusten tekninen toteutus (n=106)

Seuraavassa kysymyksessä selvitettiin Teams-välitteisten koulutusten toteutumista Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymässä (Kuvio 10). Vastaajista 40 % oli osittain tai täysin samaa mieltä, että kaikki yhtymän sisäiset koulutukset soveltuvat pidettäväksi Teams-välitteisesti. Lähes saman verran vastaajista oli asiasta osittain tai täysin eri mieltä. Väittämässä, jossa selvitettiin työntekijöiden tasapuolisia mahdollisuuksia osallistua koulutuksiin, vastaukset jakaantuivat lähes tasan samaa ja eri mieltä olevien kanssa. Reilu enemmistö vastaajista oli samaa mieltä siitä, että työaika on helppo järjestää koulutuksiin osallistumiseen. Osallistuminen yhtymän sisäisiin koulutuksiin oli myös enemmistön mukaan tehty mahdollisimman helpoksi, vaikkakin lähes kolmannes vastaajista oli asiasta eri mieltä.



Kuvio 10. Teams-välitteisten koulutusten toteuttaminen hyvinvointiyhtymässä. (n=106)

Vastaajille annettiin lopuksi mahdollisuus kertoa avoimesti, millaiset koulutukset eivät sovellu pidettäväksi Teams- välitteisenä. Vastauksia saatiin 71 kappaletta. Vastauksissa nousivat eniten esiin käytännön harjoittelua vaativat koulutukset, joissa on tarkoitus harjoitella jotakin työtapaa tai toimenpidettä, kuten katetointia, verinäytteenottoa tai elvytystä.

Koulutukset, joihin liittyy jonkinlainen työpaja, ovat parhaimmillaan läsnäolo-koulutuksina.

Sellaiset joissa harjoitellaan konkreettisia taitoja, esim. elvytys tai ensiapukoulutuksen harjoitteet yleensäkin.

Myöskään laitteiden käyttöön tai hoitotarvikkeeseen liittyvien koulutusten eivät koeta soveltuvan toteutettavan Teams-välitteisesti. Molempien kokonaisuuksien kohdalla perusteluina käytettiin muun muassa henkilökohtaisen opetuksen sekä vertaistuen merkitystä. Lisäksi turvallisuuteen (esim. alkusammutus) liittyvät koulutukset nähtiin ei soveltuvina Teams-ympäristöön

Sellaiset missä konkreettisesti tarvitsee tutustua johonkin hoitotarvikkeeseen, tai tuotteeseen tai muuhun missä läsnäolevalla ololla ja vertaistuellalla on merkitystä.

turvallisuuskoulutukset, joissa tulisi tehdä harjoituksia

Moni vastaajista kuitenkin koki, että edellä mainitut koulutukset ovat osittain toteutettavissa Teams-välitteisinä. Teoriaisuuden läpikäyminen onnistuu myös Teamsin välityksellä, mutta käytännön harjoittelu vaatii ohjaajan läsnäoloa tai mahdollisuutta harjoitella oikeassa ympäristössä.

ainoastaan "teoria" pohjaiset koulutukset sopivat tietyin rajauksin

esim. potilaiden siirtämistavat ja ergonomia ovat sellaisia aiheita, joihin voi tutustua ensin teamsissa teorialtasolla, mutta käytännön harjoitteluun tarvitaan lähiopetusta

Muutama vastaaja mainitsi Teams-ympäristössä ei soveltuviksi koulutuksiksi kehittämiseen liittyvät kokonaisuudet. Myös avointa keskustelua ja ajatusten vaihtoa vaativat koulutukset, sekä työntekijöiden hyvinvointiin liittyvät koulutukset eivät vastaajien mukaan sovellu pidettäväksi Teams-välitteisinä.

jos koulutus koskee kehittämistä

koulutukset joissa olisi hyvä olla paljon keskustelua ja vuorovaikutusta osallistujien kesken

Vastausten perusteella voidaan päätellä, että koulutuksen toteuttamistapa tulee valita koulutettavan aiheen mukaan. Käytännön taitoja harjoiteltaessa ei Teams-välitteinen koulutus ole vastaajien mielestä toimiva vaihtoehto. Myös vuorovaikutuksellisten kokonaisuuksien toteutuksessa tulee miettiä toimivia toteutusmuotoja ja valittuja vuorovaikutusmenetelmiä. Sekä Teams-välitteisille koulutuksille, että perinteisille koulutuksille on vastausten perusteella tarvetta.

8 Pohdinta

8.1 Tulosten tarkastelua

Tämän soveltavan tutkimuksen tarkoituksena oli kehittää hyvinvointiyhtymän sisäisiä Teams-välitteisiä verkkokoulutuksia ja lisätä niiden toteumista osaamisen kehittämisen välineenä Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymässä. Tavoitteena oli selvittää sisäisten verkkokoulutusten toteutumista ja kuvata niiden merkitystä henkilöstön osaamisen kehittämisessä COVID-19-pandemian aikana. Tutkimuskysymyksinä olivat: miten Teams-välitteiset verkkokoulutukset tukevat osallistujien oppimista sekä miten Teams-välitteisiin verkkokoulutuksiin osallistuminen on toteutunut henkilöstön näkökulmasta. Verkkokyselyyn saatiin yhteensä 120 vastausta. Tuloksista saatiin konkreettista tietoa, millaiset koulutukset ovat hyödyllistä järjestää verkkokoulutuksina. Tätä tietoa voidaan hyödyntää Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän koulutussuunnittelussa.

Vastaajien taustatietoja tarkasteltaessa nousi selkeästi esille 50–59-vuotiaiden ikäryhmän koko, joka oli lähes yhtä suuri kuin 30–39 sekä 40–49-vuotiaiden yhteenlaskettu määrä. Ikäluokkien perusteella oletettiin, ettei iso osa vastaajista ole ollut tekemisissä tietotekniikan kanssa työuran alusta alkaen. He ovat joutuneet omaksumaan tekniikan käytön työn ohella. Vastaajien iän ohella huomio kiinnittyy myös työsuhteen keston, jossa puolet vastaajista ilmoitti olleensa työsuhteessa jo yli kymmenen vuotta. Vastaajia toimialoittain tarkasteltaessa vastaajista kolmasosa oli perhe- ja sosiaalipalveluista ja terveystyöpalvelut sekä ikääntyneiden palveluista molemmista noin 20 %. Nämä ovat myös suurimpia yksiköitä hyvinvointiyhtymän alueella.

Ensimmäisellä tutkimuskysymyksellä selvitettiin, kuinka Teams-välitteiset koulutukset ovat tukeneet osallistujien oppimista. Verkkoympäristö on suhteellisen uusi oppimisympäristö ja erilainen verrattuna perinteisiin oppimisympäristöihin. Kuitenkin verkossa tapahtuvaan oppimiseen pätevät samat periaatteet, kuin muissakin oppimisympäristöissä.

Yhtenä oppimista edistävänä tekijänä voidaan nähdä motivaatio koulutusta kohtaan. Suurin osa vastaajista koki Teams-välitteiset koulutukset toimivaksi tavaksi kehittää omaa osaamista ja niihin osallistumisen tukevan oppimista. Eniten eri mieltä oltiin siitä, onko Teams-välitteinen koulutus osallistujalle mielekkäämpi vaihtoehto kuin perinteinen lähikoulutus. Myös Stoehrin ym. (2021, 6–7) ja Potran ym. (2021, 8–9) mukaan tarvitaan lisäksi perinteisiä, paikan päällä tapahtuvia koulutuksia, sillä kaikkea ei ole mahdollista opettaa verkon välityksellä.

Verkkoympäristössä suurena haasteena oli vuorovaikutuksen luominen ja ylläpitäminen. Koulutuksissa muodostunutta oppimisilmapiiriä pidettiin yleisesti ottaen hyvänä. Koulutusryhmään kuuluvuuden tunne kuitenkin jakoi mielipiteitä. Suurin osa tunsikin olevansa osana oppimisryhmää, toisaalta lähes kolmannes vastaajista koki jääneensä jossain määrin koulutusryhmän ulkopuolelle. Saman haasteen ovat havainneet myös Stoehr ym. (2021, 6–7) sekä Potra ym. (2021, 8–9) kirjoittaessaan, että verkkokoulutuksen myötä kasvaa myös sosiaalisen eristäytymisen riski. Hovila & Johansson (2021, 101) ovat puolestaan tuoneet esille, että verkon oppimistilanteiden tärkeimpiä asioita ovat juuri läsnäolon tuntu ja sen luominen.

Vuorovaikutusmahdollisuus kouluttajan kanssa koettiin mahdolliseksi, toisaalta enemmistön mielestä vuorovaikutusta muiden koulutuksen osallistujien kanssa tulisi lisätä. Tämä on tärkeä havainto oppimisen näkökulmasta, sillä lisäämällä vuorovaikutusta edistetään oppimista (Lehtisen 2015, 17).

Verkkoympäristössä vastaava vaatii kouluttajalta hyvää suunnittelua, vuorovaikutuksellisten menetelmien käyttöä sekä kokemusta verkkoympäristössä toimimisesta. Myös käytettävillä opetusmenetelmillä on merkitystä. Vastaajien enemmistö piti käytettyjä menetelmiä sopivina verkkokoulutuksiin. Sekä Bates (2008, 222) että Sandberg (2021, 132) ovat tuoneet esiin samankaltaisia havaintoja: verkkokoulutusten teknologisten ratkaisujen tulee soveltua valittuihin tilanteisiin ja valitun verkkoympäristön ominaisuuksien tulee vastata tarpeeseen ja mahdollistaa vuorovaikutus.

Vuorovaikutuksen merkitys nousi esiin myös avoimen kysymyksen vastauksissa. Usean vastaajan mielestä Teams-ympäristö ei mahdollista avointa ja vapaasti etenevää vuorovaikutusta samalla tavoin kuin lähikoulutukset. Lähikoulutuksissa tietoa on mahdollista jakaa osallistujien kesken ja esittää tarkentavia kysymyksiä. Tallenteiden kohdalla tätä mahdollisuutta ei ole lainkaan. Myös ryhmätyöskentelyä vaativat koulutukset koettiin toimivan paremmin läsnäolo- kuin verkkokoulutuksina juuri vuorovaikutuksen näkökulmasta. Kamensky (2015, 19–20) näkee tilanteessa myös hyötyjä. Hänen mukaansa verkkovuorovaikutus voi parhaimmillaan tarjota osallistujilleen sellaisen määrän vuorovaikutusta, joka ei olisi mahdollista ilman verkkoa.

Teams-välitteisiin koulutuksiin osallistuminen koettiin yleisesti toimivana koulutusmuotona oman osaamisen kehittämisessä. Kuitenkin vain viidennes oli täysin samaa mieltä, että Teams-välitteiset koulutukset ovat mielekkäämpi vaihtoehto kuin lähikoulutus. Lähes saman verran vastaajia oli asiasta täysin eri mieltä. Vastauksien jakautumisesta voidaan päätellä, että perinteisillä lähikoulutuksilla on edelleen paikkansa osaamisen kehittämisessä. Tulokset ovat samankaltaisia kuin aikaisemmissa tutkimuksissa. Näissäkin tutkimuksissa

verkkokoulutuksiin siirtymistä pidettiin luontevana vaihtoehtona, vaikeivat ne kykenekään täysin syrjäyttämään lähikoulutuksia. (Stoehr ym. 2021, 6–7; Potra ym. 2021, 8–9.)

Verkkokoulutuksista on mahdollista luoda tallenteita, joita voi katsella itselleen sopivana aikana. Tallenteet nähtiin oppimista tukevinä toimintona, joiden avulla oppiminen vapautuu entistä enemmän aika- ja paikkasidonnaisuudesta. Toisaalta tallenteiden avulla voidaan myös palata aiheen pariin myöhemmin kertaamaan ja syventämään oppimista. Aikaisemman tutkimuksen perusteella (Otaki ym. 2021, 15,17) tallenteet tuovat myös lisäarvoa opiskeluun ja videomateriaalin pariin on palattu useampiakin kertoja. Tämän tutkimuksen vastauksien perusteella tallenteiden käyttöä kuitenkin hankaloittivat niiden löytämisen haasteet sekä käytettävissä olevan ajan rajallisuus.

Toisella tutkimuskysymyksen selvitettiin, miten Teams-välitteisiin verkkokoulutuksiin osallistuminen on toteutunut henkilöstön näkökulmasta. Koulutusten tekninen toteutus nähtiin enemmistön mukaan toimivaksi ja koulutusten rakenne selkeäksi. Teknisten taitojen merkitys ei noussut juurikaan oppimista hidastavaksi tekijäksi, sillä lähes kaikki vastaajista koki omat tekniset taidot riittäviksi koulutukseen osallistumiseen. Samankaltainen löydös on tehty myös aikaisemmassa tutkimuksessa, jossa opiskelijat eivät olleet kokeneet juurikaan teknisiä haasteita verkkokoulutuksiin osallistuessaan (Rad ym. 2021, 9–11).

Yhtymässä työskentelee laaja joukko eri-ikäisiä henkilöitä erilaisissa työtehtävissä. Kaikki työntekijät eivät ole tarvinneet tietoteknisiä taitoja samalla tavalla koko työuraansa verrattuna siihen, mitä taitoja työntekijältä nyt vaaditaan. Koska hyvinvointiyhtymässä on käytetty Teams-ympäristöä jo ennen tämän soveltavan tutkimuksen tekemistä, on se saattanut vaikuttaa siihen, että Teamsin tekninen käyttö oli työntekijöille jo tuttua. Teams-ympäristössä tapahtunut koulutus oli koettu myös aikaisemmassa tutkimuksessa vaivattomaksi sekä teknisenä ympäristönä joustavaksi ja muita paremmaksi (Rad ym. 2021, 11–12).

Suurimman osan mielestä yhtymän sisäisten Teams-välitteisten koulutusten aiheet olivat sopineet pidettäväksi Teamsin välityksellä. Kaikki koulutukset eivät kuitenkaan vastaajien mukaan sovellu pidettäväksi Teamsin välityksellä. Avoimen kysymyksen vastausten perusteella esimerkiksi kädentaitoja ja käytännön harjoittelua vaativat koulutukset eivät sovellu Teamsin välityksellä pidettäväksi. Toisaalta myös runsaasti keskustelua sisältävät työpajat oli koettu hankalina verkon välityksellä. Samaan tulokseen oli päädytty myös aikaisemmissa tutkimuksissa (Stoehr ym. 2021, 6–7; Potra ym. 2021, 8–9), joiden tuloksissa verkkokoulutuksien avulla ei kaikkea kyetä opettamaan riittävän laadukkaasti pelkästään verkon välityksellä.

Tämän tutkimuksen vastauksissa nousi esiin, että useiden Teams-välitteisen koulutusten tukena tulisi käyttää muitakin koulutusmuotoja. Koulutuksissa voisi hyödyntää niin sanottua monimuotomallia, jossa teoriaosuus toteutetaan Teams-välitteisesti ja käytännön harjoittelua vaativat osiot lähikoulutuksina. Hyvinvointiyhtymän tavoitteena on keskittää sisäiset koulutukset yhä enenevissä määrin Teams-välitteisiksi. Koulutusten toteuttamistapoja suunnitellessa on kuitenkin syytä pohtia tarkkaan, mitkä koulutukset soveltuvat pidettäväksi Teams-ympäristössä ja mitkä vaativat muita koulutusmuotoja.

Koulutuksiin osallistuminen mahdollistetaan hyvin esimiesten puolesta, reilusti yli puolet vastaajista oli tästä täysin samaa mieltä. Mahdollisuus järjestää työaika koulutuksiin osallistumiseen jokoikin jo enemmän mielipiteitä. Koulutuksiin osallistumiseen käytettävän työajan järjestäminen parantaisi todennäköisesti motivaatiota koulutuksiin osallistumiseen. Tätä tukee myös Sinokin (2016, 170) esittämä havainto siitä, että organisaation oppimiseen kannustavilla toimintatavoilla edistetään työntekijöiden oppimismotivaatiota.

Hieman alle puolet vastaajista koki koulutukseen voineen osallistua rauhallisessa tilassa, eri mieltä väittämän kanssa oli neljännes vastaajista. Rauhallisella ja tarkoitukseen sopivalla tilalla vahvistetaan niin osallistumismotivaatiota kuin parannetaan oppimiskokemusta. Aikaisemmassa tutkimuksessa (Rad ym. 2021, 13) opiskelijat olivat kokeneet haasteelliseksi löytää riittävän rauhallista opiskelutilaa koulutuksiin osallistumiseen, jolloin levottomuus sekä muut veloitteet häiritsivät oppimista.

Koulutuksen osallistumisen helppous jakoi mielipiteitä. Nyt vain lähes viidennes oli täysin samaa mieltä siitä, että kaikilla on tasapuolinen mahdollisuus osallistua koulutuksiin. Vastausten perusteella tuleekin pohtia, millaisilla keinoilla voidaan edistää työntekijöiden tasapuolista mahdollisuutta osallistua koulutuksiin sekä työajan, että käytettävien tilojen ja laitteiden suhteen. Etäkoulutukset sinänsä lisäävät tasapuolisuutta verrattuna lähikoulutuksiin, koska osallistujat voivat helpommin osallistua koulutuksiin myös pitkän matkan takaa, eikä matkoihin kulu ylimääräistä aikaa.

8.2 Eettisyys ja luotettavuus

Kaikki tieteellinen tutkimustoiminta perustuu hyvälle tieteelliselle käytännölle. Tutkimuksen aikana tutkimusetiikka kulkee prosessin mukana alusta loppuun. Tieteelliseen käytännön keskeisempiä lähtökohtia ovat rehellinen, huolellinen ja tarkka toiminta tutkimustyön eri vaiheissa. Tutkimuksen menetelmissä sovelletaan eettisesti kestäviä ratkaisuja ja tulosten julkaisemisessa noudatetaan avointa ja vastuullista viestintää. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu muiden työn kunnioittaminen ja asianmukainen lähdeviittaus. Tutkimuksen tekemiselle hankitaan tarvittavat luvat. Lisäksi kaikkien tutkimukseen liittyvien osapuolten

kanssa sovitaan ennen tutkimuksen alkamista oikeuksiin, vastuisiin ja velvollisuuksiin liittyvät yksityiskohdat. Tutkimuksen tekemisessä on ajateltava myös ammattialan etua. Työelämän tutkimuksen ongelmaksi onkin nähty tutkimuseettisten peruseriaatteet. Vaikka ne ovat kaikille samoja, niiden noudattaminen koetaan vaikeaksi työelämään suuntautuviissa tutkimuksissa, joissa suhteet tutkimuskohteisiin tai rahoitusmallit voivat luoda tutkimuseettisiä ristiriitoja. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6; Vilkkä 2021.)

Kun kyseessä on ihmiseen ja inhimilliseen toimintaan kohdistuva tutkimus, tutkijan tulee huomioida työssään myös eettiset periaatteet. Tutkijalta vaaditaan eettistä valveutuneisuutta ja herkkyyttä. Periaatteet edellyttävät tutkimuksen toteuttamista niin, ettei siitä aiheudu haittaa tai vahinkoja tutkittavana oleville ihmisille. Periaatteissa mainitaan myös tutkittavana olevan henkilön oikeudet. Lisäksi eettiset periaatteet korostavat tutkittavien tiedottamiseen liittyviä asioita. Tutkittavalla on oikeus saada konkreettista tietoa tutkimuksen sisällöstä ja tavoitteista, käytännön toteutuksesta sekä henkilötietojen käsittelyyn liittyvistä menettelyistä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 7–9; Tähtinen ym. 2020, 58.)

Sähköisten lomakkeiden käyttöön liittyviä tutkimuseettisiä ongelmakohtia on useita. Vastaajien anonymiteetti pitää pystyä turvaamaan, koska sähköpostiosoite tai IP-osoite voivat paljastaa vastaajan. Lisäksi tulee varmistua, että kaikilla perusjoukkoon kuuluvilla on tasapuolinen mahdollisuus lomakkeen täyttämiseen. Tutkimusaineistoa kerätessä on vastaajia informoitava tutkimuksesta ja sen tarkoituksesta. Tutkimuksesta annettava informaatio voi käytännössä ratkaista tutkittavien osallistumispäätöksen. Informaatio sisältää laillisen suostumuksen sisällön, jossa voidaan myös määritellä, voidaanko aineistoa käyttää myöhemmin tutkimustarkoituksessa. Tutkimuksessa olisi hyvä myös ilmetä tutkijoiden tai tutkijaryhmän sidonnaisuudet toimeksiantajaan, koska tämä voi vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen ainakin lukijan näkökulmasta. (Kuula 2011; Vilkkä 2021.)

Tutkimusetiikan näkökulmasta ei ole eroa, käytetäänkö internetiä lähdeaineistona tai välineenä tiedon keräämiseen. Ihmisarvon ja itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen sekä tutkittavien yksityisyyden turvaaminen ovat tutkimuseettisiä peruseriaatteita. Internetiä käytettäessä tulee tarkastella näitä tekijöitä kuten perinteisissäkin tutkimuksissa. Erityistä huomiota tulee kiinnittää henkilötieto- ja tekijänoikeuslakiin. Nämä asettavat omat velvoitteensa tutkimuksen toteuttamiselle. Erityisen tarkkana on oltava erilaisten tunnistetietojen tallentamisesta, käsittelystä ja informoinnista. Tutkijan tulee huolehtia henkilötietojen asianmukaisesta käsittelystä, mikäli niitä tallennetaan tutkimuksen aikana. Myös tunnistetietojen käsittelystä tulee informoida vastaajia. Kaikkein selkeintä tietosuojan ja tutkimusetiikan kannalta on, mikäli vastaaja voi itse päättää mitä tunnistetietoja annetaan ja luovutetaan tutkimusryhmälle. Tutkimusryhmän tehtävänä on käsitellä tutkimustietoja kuten mitä tahansa

muuta luottamuksellista aineistoa ja kerätä vain tutkimuksen kannalta välttämätöntä aineistoa. (Kuula 2011.)

Tutkimuksen tavoitteena on mahdollisimman objektiivinen tutkimus, missä tutkimusprosessi toteutuu puolueettomana ja tutkimustulokset esitetään puolueettomana. Objektiivisuudesta voidaan erotella kaksi osa-aluetta; tutkimustulokset havaintoina ja tunnuslukuina sekä tulosten tulkinta. Näitä molempia edesauttavat tutkijan etäinen suhde tutkittavaan ilmiöön sekä tutkijan mahdollisimman vähäinen vaikutus saatuihin vastauksiin. Tässä työssä tämä toteutuu hyvin, koska työn toteuttajat eivät tapaa vastaajia henkilökohtaisesti. Tulosten tulkinnassa tulokset tulee asettaa tutkimuksen ulkopuoliseen viitekehykseen, jolloin tulkintaan vaikuttavat mm. oman tutkimuksen teoriat ja mallit. (Vilkkä 2007, 16.)

Heikkilän (2014, 28–29) mukaan objektiivisessa tutkimuksessa tulokset eivät ole riippuvaisia tutkijoista, heidän mielipiteistään tai sidonnaisuuksistaan. Jokaisessa tutkimuksessa tutkijat joutuvat tekemään subjektiivisia valintoja käytettävien menetelmien ja työskentelytapojen suhteen. Valinnoissa on myös virheen mahdollisuus, mutta tutkija ei saa tarkoituksellisesti vääristää tutkimuksen lopputulosta valitsemalla epätarkoituksenmukaisia menetelmiä tai välineitä.

Tutkimusta tehdessä noudatettiin hyvän tieteellisen käytännön pelisääntöjä. Teoriaosuutta kirjoitettaessa lähdeaineiston kirjoittajia on kunnioitettu ja tekstiin on viitattu asian mukaisesti. Tutkimuksen suunnittelun aikana on pyritty tunnistamaan ja ottamaan huomioon mahdolliset tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta vaarantavat tekijät. Tutkimuksen tekijöillä ei myöskään ollut sidoksia tutkittavaan organisaatioon, mikä omalta osaltaan on lisännyt työn luotettavuutta.

Yhteistyö toimeksiantajan kanssa oli säännöllistä ja sujuvaa. Tutkimusta suunniteltaessa kohdeorganisaation yhteyshenkilöiden kanssa käytiin säännöllisiä keskusteluja ja ylläpidettiin tilannekuvaa tutkimuksen etenemisen vaiheista.

Tutkimusta suunniteltaessa kohdeorganisaation kanssa luotiin yhteistyösopimus (liite 2). Tutkimukselle haettiin asianmukaiset luvat kohdeorganisaatiolta (liite 3). Tutkimukselle on tehty myös tietosuojaseloste (liite 4). Tutkimuksen alussa vastaajille lähetettiin saate (liite 5), jossa heitä informoitiin tutkimuksen etenemisestä ja sisällöstä. Saatteessa esiteltiin myös aineiston käyttöön ja käsittelyyn liittyvää tietoa.

Kyselylomakkeessa ei kysytty vastaajien henkilötietoja eikä kyselyyn vastaaminen vaatinut kirjautumista. Tutkimuksessa ei kertynyt tunnistetietoja, joiden avulla vastaajien yksilöiminen olisi ollut mahdollista. Tutkimuksen tulokset esiteltiin niin, ettei yksittäisiä vastaajia

pystytty tunnistamaan vastauksista ja kyselyn aineistoihin oli pääsy vain tutkimuksen tekijöillä. Opinnäytetyön valmistumisen jälkeen kerätty aineisto hävitettiin asianmukaisesti. Valmis opinnäytetyö luovutettiin Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymälle valmiiksi käsiteltyine tuloksineen.

Tieteellisen tiedon luotettavuuden yksi keskeinen tekijä liittyy systemaattiseen ja kontrolloidun tiedonhankintaan ja käytettävän mittarin pätevyys on yksi tutkimuksen kulmakivistä. Tutkimuksen tekemisessä luotettavuudella on iso rooli ja sitä pyritään arvioimaan tehtyjen tutkimusten osalta. Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan reliabiliteetin ja validiteetin avulla. Reliabiliteetti eli luotettavuus syntyy mittauksen toistettavuudesta, jolloin toistettaessa kysely saataisiin samat vastaukset riippumatta tutkijoista. Se voidaan todeta usealla tavalla ja määrällisissä tutkimuksissa onkin kehitelty erilaisia tilastollisia menettelytapoja mittareiden luotettavuuden arvioimiseksi. Validiteetilla viitataan mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä tutkimuksessa halutaan mitata. Tutkimuksen validiteetin kannalta on olennaista, että tutkimus rakentuu mahdollisimman hyvään mittariin. Mikäli vastaajat ovat ymmärtäneet mittarin oikein, saavat tutkijat oikeanlaisia vastauksia. Tutkimuksen kokonaisluotettavuus muodostuu validiteetin ja reliabiliteetin yhteistuloksena. (Hirsjärvi ym. 2009, 231; Tähtinen ym. 2020, 84, 90; Vilka 2021.)

Tutkimusta suunniteltaessa ja tutkimuslomaketta laadittaessa tulee miettiä, millaisia mittareita tutkimuksessa käytetään. Uusien mittareiden luominen voi olla vaativa tehtävä ja usein onkin perusteltua käyttää valmiita mittareita, joita on jo testattu aikaisemmissa tutkimuksissa. Hyvä mittari on johdonmukainen, jota voidaan käyttää uudelleen. Käytettäessä valmiita mittareita, voidaan tuloksia myös verrata aikaisempiin tutkimuksiin. Valmiiden mittareiden käytössä on hyvä huomioida niiden luotettavuus ja sopivuus kohderyhmään. Vieraskielisten mittareiden kääntämisessä tulee olla tarkkana, jotta mittari säilyy oikeanlaisena. (Gray 2007, 63–64; Vastamäki & Valli 2018.)

Kysymysten asettelussa ja muotoilemisessa tulee olla huolellinen, sillä ne luovat perustan kyselyn onnistumiselle ja luotettavuudelle. Esitettyjen kysymysten tulee olla selkeitä ja tarkkoja, eivätkä ne saa johdatella tutkittavan vastaamista. Jokaisen vastaajan on myös ymmärrettävä esitetyt kysymykset samalla tavalla. Samojen kysymysten esittäminen on välttämätöntä jo luotettavuuden näkökulmasta. Tämä edellyttää tutkijalta tarkkaa käsitteiden määrittelyä. Luotettavuuden näkökulmasta tutkijan on määriteltävä käsitteet myös mittaviksi. Oikeiden ja olennaisten asioiden kysyminen edellyttää teoriaan perehtymistä ja sen pohjalta keskeisten käsitteiden määrittelyä. Tämän jälkeen tutustutaan mittausmenetelmiin, josta saadaan pohjaa kysymysten rungolle. (Gray 2007, 64; Vilka 2007, 37; Valli 2018a.)

Myös kysymysten sijoittelulla voidaan vaikuttaa vastausten luotettavuuteen. Erilaisia taustatekijöitä, kuten ikää, suositellaan usein kysyttävän vasta kyselyn lopussa, sillä taustaa selvittäväillä kysymyksillä aloittaminen voi tuntua vastaajasta tungettelevalta. (Vehkalahti 2014, 25.) Taustakysymysten sijoittamista lomakkeen loppuun puoltaa myös se, että lomakkeen loppua kohden vastaajien vastausmotivaatio usein heikkenee. Sijoittamalla helposti vastattavat kysymykset loppuun, vastaajan on helpompi vastata niihin, vaikka vastausväsymys painaisikin jo. Samalla kyselyn luotettavuus paranee. (Valli 2018a.)

Kyselylomake on myös syytä testata muutamalla vastaajalla. Luotettavuuden kannalta testauksella on iso merkitys. Testauksella varmistetaan, että kyselyssä todella kysytään niitä asioita, joita tutkimisessa on tarkoitus mitata. Testauksen jälkeen kyselyä voi vielä korjata ennen sen varsinaista lähettämistä. (Mäkinen 2006, 92–93.)

Verkkokyselyissä ongelmaksi voi muodostua, ettei kaikilla vastaajilla ole käytettävissä verkko-yhteyttä tai päätelaitetta, jolloin kyselyyn vastaaminen voi viivästyä. Erot tietoverkkojen saatavuudesta voivat olla suuria eri väestöryhmien välillä ja tämä voi vaikuttaa vastaus-tulokseen. Kyselytutkimuksessa tavoitellaan vastauksia tietyltä tutkimuspopulaatiolta, jonka perusteella tuloksia yleistetään koko populaatioon. (Räsänen & Sarpila 2013, 73.)

Kyselylomake laadittiin huolellisesti. Opinnäytetyöntekijät pohtivat mittareiden ja kysymysten sopivuutta tarkoitukseen ja kysely testattiin ennen varsinaista tiedonkeruuta viidellä henkilöllä. Testivaiheen jälkeen kyselyyn tehtiin muutamia korjauksia ja tarkennuksia saadun palautteen perusteella. Kyselylomakkeella kerättävien tietojen tarpeellisuutta mietittiin ja keskityttiin keräämään vain tutkimuksen kannalta oleellista tietoa tutkittavasta aiheesta.

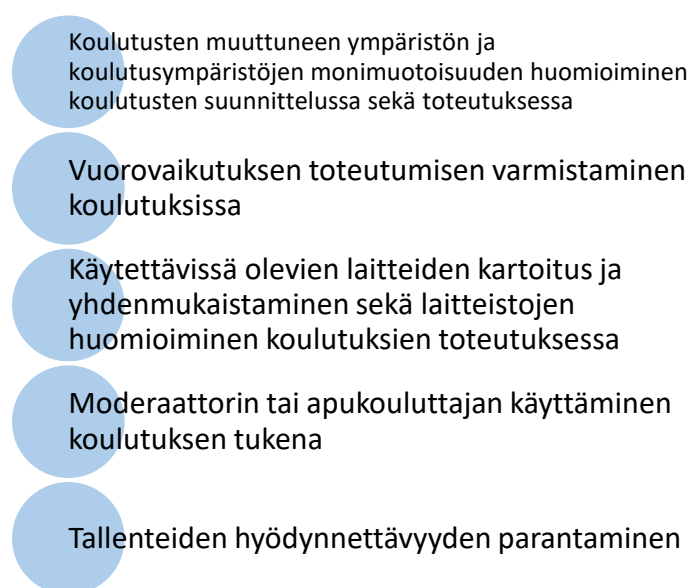
Yhden yhteyshenkilön siirtyminen pois hyvinvointiyhtymän palveluksesta toi työn etenemiseen pienen aikaviiveen. Tästä johtuen kysely saatiin jakoon vasta suunniteltua myöhemmin. Lisäksi yhtymän viestintälinjaus välttää kohdennettua sähköpostia tuli opinnäytetyön tekijöille yllätyksenä ja saattoi vaikuttaa osaltaan siihen, että vastaajamäärä jäi odotettua pienemmäksi. Mikäli viestintälinjaus olisi ollut opinnäytetyöntekijöiden tiedossa etukäteen, olisi kyselyn jakamiseen liittyen voitu tehdä tarvittavia muutoksia esimerkiksi pidentämällä vastausaikaa ja samalla varmistaa suurempi vastausten määrä, joka olisi lisännyt tutkimuksen luotettavuutta.

Aineiston analyysissä olisi ollut mielenkiintoista käyttää ristiintaulukointia ja verrata esimerkiksi eri toimialojen tai eri asemassa olevien henkilöiden vastauksia toisiinsa. Vastausmäärä jäi kuitenkin osassa ryhmissä niin pieneksi, etteivät ristiintaulukoinnissa saadut tulokset olisi olleet luotettavia eivätkä vertailukelpoisia.

Tutkimuksen avulla saatiin vastaukset tutkimuskysymyksiin. Esitestauksen ja kyselyn vastausten perusteella kyselyä voidaan pitää luotettavana. Vastauksia analysoitaessa ei havaittu systemaattisia virheitä tai poikkeavaa hajontaa vastauksissa eri kysymysten välillä. Lisäksi aikaisempien tutkimusten tuloksissa on saman kaltaisia löydöksiä, kuin tässä tutkimuksessa, joka puolestaan lisää tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen kokonaisluotettavuuden voidaan todeta olevan hyvällä tasolla reliabiliteetin ja validiteetin arvioinnin jälkeen.

8.3 Johtopäätökset ja kehittämis ehdotukset

Opinnäytetyön tuloksista löytyy kehittämis ehdotuksia koulutusten toteuttamiseen jatkossa, millaisilla koulutuksilla yhtymässä tuetaan henkilöstön osaamista. Tuloksista on nähtävissä Teams-välitteisten koulutusten hyöty työntekijöiden osaamisen kehittämisessä. Saadut tulokset osoittavat, että kaikkia yhtymän sisäisiä koulutuksia ei kuitenkaan voida toteuttaa Teams-välitteisesti. Tulosten tarkastelun pohjalta esiin nousseet pääkehittämisen kohteet esitellään kuviossa 11.



Kuvio 11. Pääkehittämis ehdotukset

Hyvinvointiyhtymässä on laadittu henkilöstön kehittämissuunnitelma sekä ohjeet osaamisen ja johtamisen kehittämiseen. Näiden ohjeiden lisäksi suunnittelussa tulee ottaa huomioon **koulutusten muuttuneet ympäristöt sekä niiden monimuotoisuus** ja muutoksen mukanaan tuomat vaatimukset niin kouluttajille kuin osallistujille. Suunnittelun avulla tulee

luoda tasapuolinen mahdollisuus verkkokoulutuksiin osallistumiseen koko yhtymän henkilöstölle.

Kyselyn vastausten perusteella voidaan päätellä, etteivät perinteiset koulutukset ole suoraan siirrettävissä verkkokoulutuksiksi, vaan koulutusten toteuttamiseen tulee kiinnittää enemmän huomiota. Koulutusten suunnittelun avulla tulee varmistaa **vuorovaikutuksen toteutuminen** koulutuksessa.

Verkkokoulutuksia tarkasteltaessa vuorovaikutuksen tasapuoliseen toteutumiseen tulee kiinnittää huomiota, jotta osallistujilla olisi mahdollisuus vuorovaikutukseen osallistumispaikasta riippumatta. Vaikka yhtymässä on hyödynnetty vuorovaikutusta tukevia menetelmiä jo aiemmissakin koulutuksissa, voidaan vuorovaikutusta tukevia menetelmiä myös lisätä osallistujien tueksi. Oikeanlaisen menetelmän valinnalla koulutettavaan aiheeseen sopivaksi pystytään lisäämään vuorovaikutusta hyvinvointiyhtymän sisäisissä Teams-välitteisissä koulutuksissa.

Käytettävissä olevat tilat ja laitteet määrittävät pitkälti, millaisia vuorovaikutusta tukevia menetelmiä voidaan käyttää. Tilojen varustuksen yhtenäistäminen sekä niiden saavutettavuuteen eri yksiköissä on kiinnitettävä huomiota. Mikäli koulutukseen osallistuminen tapahtuu henkilökohtaisilla päätelaitteilla, tulee kouluttajan käyttää vain niitä menetelmiä, jotka ovat kaikkien osallistujien käytettävissä.

Yhteyshenkilöiden kanssa käydyn keskustelun mukaan osalla osallistujista on käytettävissään henkilökohtaiset päätelaitteet ja työhuone, kun osa käyttää yhteiskäyttöisiä laitteita ja tiloja. Mikäli tilat ja laitteet eivät ole tarkoituksenmukaisia, verkkokoulutuskokemus voi olla negatiivinen ja pahimmillaan estää osallistumisen kokonaan. Koulutuksien toteutumisen kannalta on tarkasteltava, millaisia tiloja ja laitteita koulutukseen osallistumiseen tarvitaan ja ovatko nämä kaikkien osallistujien käytettävissä. Tämän tarkastelun jälkeen tulee luoda ohjeistus myös kouluttajille, millaisia vuorovaikutusta tukevia menetelmiä on käytettävissä koulutuksissa.

Verkkokoulutusten suunnittelussa on kiinnitettävä huomiota käytettävien laitteiden sekä sovellusten saatavuuteen ja toimivuuteen sekä tarvittavien ohjelmistojen ja laitteiden käytöno-
pastukseen, jotta koulutuksiin osallistuminen olisi mahdollisimman vaivatonta. Esimerkiksi kaikki vuorovaikutteiset sovellukset eivät toimi mobiililaitteilla tai pienryhmätilat eivät toimi menetelmänä koulutuksessa, jossa suurempi joukko osallistujia on yhden koneen ääressä.

Joissakin tilanteissa myös erillisen **moderaattorin tai apukouluttajan** käyttäminen on perusteltua, esimerkiksi suuren osallistujamäärän vuoksi. Näin varsinainen kouluttaja voi keskittyä opetukseen ja moderaattori seuraa ja ohjaa keskustelua sekä jakaa puheenvuoroja

osallistujille. Näin vuorovaikutusmahdollisuus paranee osallistujien kannalta ja kouluttaja voi keskittyä paremmin itse koulutuksen pitämiseen.

Tallenteiden katseleminen koettiin hyödyllisenä lisänä verkkokoulutuksiin. Tallenteet mahdollistavat aiheisiin palaamisen myös myöhemmin kertausmielessä tai koulutuksen seuraamisen itselle sopivana aikana. **Tallenteiden hyödynnettävyyteen** tulee kiinnittää huomiota jo koulutuksen suunnitteluvaiheessa, jotta koulutuksen tallenteista tulee mahdollisimman hyvin toimivia tallenteita. Tämä voisi tarkoittaa esimerkiksi keskusteluissa esitettyjen kysymysten toistamista ennen vastauksia. Myös asian visualisointi sekä esimerkiksi pienryhmissä toteutettujen keskustelujen referointi parantaa tallenteiden käyttökelpoisuutta. Vastauksen perusteella käyttäjät olivat kokeneet tallenteiden löytämisen hankalaksi sekä niiden katseluajan olevan rajoitettu. Tallenteiden kokoaminen yhteen selkeään sijaintiin, niiden ryhmittely aihepiireittäin sekä hakutoiminnon tarjoaminen helpottavat tallenteiden käyttämistä.

Vaikka vastaajat kokivat esimiesten mahdollistavan koulutuksiin osallistumisen, silti työajan järjestäminen koulutuksia varten koettiin verrattain hankalana. Ajan puute tai opiskeluajan vaikea sisällyttäminen työaikaan voi heikentää motivaatiota osallistua koulutuksiin. Vastauksissa nousi myös esille, ettei esimerkiksi tallenteiden katsomiseen koettu olevan aikaa. Työaikasunnittelun avulla tulee varmistaa koulutuksiin käytettävän ajan mahdollisimman sujuva sisällyttäminen työaikaan sekä luoda mahdollisuus järjestellä työtehtäviä koulutuksiin osallistumiseksi.

Varsinaisten vastauksien ulkopuolelta saatiin myös suoraa palautetta sähköpostiin, jota emme voineet analysoida kyselyn mukana. Palautteessa nousi esille koulutusten sisällön ja esittämistapojen välinen suuri hajonta, jonka perusteella palautteen antajan mielestä vastaaminen tähän kyselyyn ei anna totuudenmukaista kuvaa koulutusten nykytilasta. Koulutuskohdaisen palautteen kerääminen suoraan koulutustapahtuman jälkeen antaa osallistujille mahdollisuuden kertoa oma mielipiteensä koulutuksen toteutumisesta ja tätä palautetta voidaan hyödyntää myöhemmin koulutusten suunnittelussa sekä toteutumisen arvioinnissa.

8.4 Jatkotutkimusaiheet

Tämän opinnäytetyön pohjalta nousi esiin mahdollisia jatkotutkimusaiheita, joiden tutkiminen tuo lisätietoa koulutusten toteuttamisen ja kehittämisen pohjaksi. Jatkotutkimusaiheissa korostuvat niin tekniset ominaisuudet, kuin kouluttajan näkökulma.

Luonteva jatko tälle soveltavalle tutkimukselle olisi aiheen tutkiminen kouluttajan näkökulmasta. **Mikä yhteys muuttuvalla opetusympäristöllä on koulutusten suunnitteluun ja**

toteuttamiseen sekä millaisia haasteita muutos on tuonut mukanaan? Millaisia käytännön kokemuksia kouluttajilla on esimerkiksi vuorovaikutuksesta sekä vuorovaikutusta tukevien menetelmien käytöstä ja toimivuudesta.

Toisena jatkotutkimusaiheena voisi tutkia, **onko verkkokoulutusten yleistyminen muuttanut koulutuksiin osallistumista**. Aihetta tarkemmin tutkimalla saadaan tietoa, onko verkkokoulutusten lisääntyminen muuttanut koulutuksiin osallistumista yhtymän eri toimipaikoissa.

Koulutusten toteutumisen näkökulmasta voisi jatkotutkimuksella selvittää, **millaiset tekniset valmiudet työntekijöillä on osallistua verkkokoulutuksiin yhtymän eri toimipisteissä**. Onko toimipisteissä riittävät tilat ja välineet sujuvaan koulutukseen ja kokevatko työntekijät omat tekniset valmiutensa riittäviksi koulutuksiin osallistumiseksi.

Lähteet

Bates, T., 2008. Transforming distance education through new technologies. Teoksessa Evans, T., Haughey, M. & Murphy, D. (toim.) International handbook of distance education. E-kirja. Bingley: Elsevier Science Ltd.

Eklund, A. 2021. Osaamiskartta. Osaamisen kehittäminen työelämässä. Espoo: J-Impact Oy.

Erra, S. & Hautanen Suvi-Marja, 2021. Oppiminen on vuorovaikutusta. Yhteisöllistä oppimista etäkoulu Kulkurissa. Teoksessa Leiding, S. & Tapio, E. (toim.) Samassa verkossa. Näkökulmia äidinkielen ja kirjallisuuden verkko-opetukseen. Äidinkielen opettajain liiton vuosikirja, 80–81, 85.

Fredriksson, M. & Saarivirta, T. 2015. Johtaminen eilen ja tänään: johtamisen rooli oppimisen mahdollistajana. Ammattikasvatuksen aikakirja 17. Nro 1/2015. Viitattu 13.4.2021. Saatavissa <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ELE-2489213>

Gray, p. 2007. The Research Imagination: An introduction to qualitative and quantitative methods. New York: Cambridge University Press.

Heikkilä, A., Jokinen, P. & Nurmela, T. 2008. Tutkiva kehittäminen. Avaimia tutkimus- ja kehittämishankkeisiin terveysalalla. Helsinki: WSOY.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. E-kirja. Helsinki: Edita. Saatavissa <https://www.elibrary.com/fi/book/978-951-37-6495-1>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Henriksson, J. & Tamminen, N. 2019. Kulttuurituotannon koulutuksen monimuoto-opiskelijoiden yhteisöllisyyden rakentaminen verkossa. Teoksessa Timonen, P., Mäkelä, H. & Lukkarinen, S. (toim.). Kampuksella digittää. Poimintoja verkko-opinimisen kehittämisestä. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 25.

Hovila, H. & Johansson, E. 2021. Miten opettaja rakentaa viestintää ja vuorovaikutusta verkossa. Teoksessa Leiding, S. & Tapio, E. (toim.) Samassa verkossa. Näkökulmia äidinkielen ja kirjallisuuden verkko-opetukseen. Äidinkielen opettajain liiton vuosikirja, 91, 94–96, 98, 101.

Javadi, M., Zarea K. 2016. Understanding Thematic Analysis and its Pitfall. Journal of Client Care. Viitattu 23.04.2022. Saatavissa <http://journals.rpp.co.ir/demo/paper/20011>

Juomoja, M. 2018. Kriittinen katsaus aikuisopiskelijoiden verkko-opiskelun oppimistuloksia selittäviin tekijöihin. Pro Gradu. Jyväskylän yliopisto, Informaatioteknologian tiedekunta. Viitattu 15.4.2021. Saatavissa <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/60766>

Jyrhämä, R., Hellström, M., Uusikylä, K., & Kansanen, P. 2016. Opettajan didaktiikka. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kamensky, M. 2015. Menestyksen timantti. Strategia, johtaminen, osaaminen, vuorovaikutus. Helsinki: Talentum.

Kauppinen, A. 2013. Oppiminen, tilanteet ja vuorovaikutus. Teoksessa Kauppinen, A. (toim.) Oppimistilanteita ja vuorovaikutusta. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 19.

Kesti, M. 2014. Henkilöstövoimavarat tuottaviksi. Helsinki: Finva.

Kóbor-Laitinen, Z. & Kuokkanen, M. 2019. Opiskelijoiden kokemuksia vuorovaikutuksesta Humakin reaaliaikaisissa webinaareissa. Teoksessa Timonen, P., Mäkelä, H. & Lukkarinen, S. (toim.). Kampuksella digittää. Poimintoja verkko-opinimisen kehittämistä. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 70.

Kokkonen, S. 2015. Etäopetuksen haasteet ja niiden selättäminen. Teoksessa Saukkoriipi, S., Kokkonen, S. & Merivirta, M. (toim.) Kirlappi. Verkkokoulutuksella kirjastoalan osaamista Lappiin. Rovaniemi: Lapin ammattikorkeakoulu. Julkaisuja 11/2015. 36. Viitattu 27.8.2021. Saatavissa <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-316-088-0>

Korhonen, A. 2014. Henkilöstön kehittäminen ja oppimisen moninaisuus. Teoksessa Heikkinen, A. & Kallio, E. (toim.) Aikuisten kasvu ja aktivointi. Tampere: University Press, 145, 149–151.

Korhonen, V. 2014. Verkko-opinimisympäristöt ja niihin liittyvät pedagogiset haasteet aikuis- ja korkeakoulutuksen kentillä. Teoksessa Heikkinen, A. & Kallio, E. (toim.) Aikuisten kasvu ja aktivointi. Tampere: University Press, 219–223.

Kupias, P., Peltola, R. & Pirinen, R. 2014. Esimies osaamisen kehittäjänä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kupias, P. & Peltola, R. 2019. Oppiminen työssä. Helsinki: Gaudeamus.

Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka – aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. E-kirja. Tampere: Vastapaino. Viitattu 18.4.2021. Saatavissa <https://www.el-library.com/book/9789517683104>

Kääntä, L. 2016. Hyviä pointteja: vuorovaikutus vertaisten kesken institutionaalisessa verkkokeskustelussa. Vaasan yliopisto. Väitöskirja. Viitattu 31.10.2021. Saatavissa <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-476-701-9>

Lammintakanen, J. 2017. Henkilöstö voimavarana – osaaminen johtamisen haasteena. Teoksessa Rissanen, S. & Lammintakanen, J. (toim.) Sosiaali- ja terveysjohtaminen. 3. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy, 240, 250–251.

Latomaa, T., Elo, S. Koivisto, K. Sandelin, P. & Kiviniemi, L. 2016. Tutkimus- ja kehittämis-toiminta hoitotyössä. Teoksessa Koivisto, K. & Sandelin, P. (toim.) Sairaanhoidajakoulutusta 120 vuotta Oulussa – Aputyöstä asiantuntijaksi -juhlajulkaisu. ePooki. Oulu: Oulun ammattikorkeakoulu. Tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 33. Viitattu 15.4.2021. Saatavissa <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2016112930046>.

Lehtinen, J. 2015. Opettajien ja aikuisopiskelijoiden kokemuksia ja näkemyksiä verkko-opimisesta toisen asteen ammatillisissa oppilaitoksissa. Jyväskylän yliopisto, aikuiskasvatustieteiden tiedekunta. Pro Gradu. Viitattu 16.10.2021 saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/47303/URN:NBN:fi:jyu-201510133370.pdf?sequence=1>

Matikainen, T. 2021. Henkilöstöasiantuntija. Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä. Haastattelu 19.4.2021.

Miettinen, R. & Tuunanen, T. 2010. Perus- ja soveltava tutkimus tiedepolitiikan luokittelu-kategorioina ja retorisia resursseina. Tiedepolitiikka 3/2010, 9.

Microsoft. 2021. Viitattu 20.4.2021. Saatavissa <https://www.microsoft.com/fi-fi/microsoft-teams/group-chat-software/>

Moisio, H. & Varpelaide, H. 2018. Verkko-opintojen vuorovaikutuksen välineet. Teoksessa Koivisto, J., Forma, Eeva-Leena, Jalonen, J., Kallama, K. & Kandelin, N. (toim.) e-oppimisen aika. Pedagogiikka ja digityökaluja. Raportit 5/2018. Pori: Satakunnan ammattikorkeakoulu, 38. Viitattu 4.9.2021. Saatavissa <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-633-246-1>

Montrieux, H., Vangestel, S., Raes, A., Matthys, P., & Schellens, T. 2015. Blending Face-to-Face Higher Education with WebBased Lectures: Comparing Different Didactical Application Scenarios. Educational Technology & Society, 18 (1), 170–182. Viitattu 16.10.2021. Saatavissa <https://web-b-ebshost-com.ezproxy.saimia.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=6f98f4b0-b35d-41c9-b353-a01073d5ecc0%40pdc-v-sessmgr01>

Mäkinen, O. 2006. Tutkimusetiikan ABC. Helsinki: Tammi.

Mäkitalo, E. & Wallinheimo K. 2012. Virtuaaliset ympäristöt. Innostava oppiminen, tehokas koulutus. Helsinki: Talentum.

Määttä, J. 2019. Kohti uutta oppimisen aikakautta: Suunnitelmallista vuorovaikutusta ja ohjausta verkossa – kokemuksia ja havaintoja digioppimisesta. Teoksessa Timonen, P., Mäkelä, H., Lukkarinen, S. (toim.) Kampuksella digittää - poimintoja verkko-oppimisen kehittämisestä. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 8,10.

Otaki, F., Zaher, S., Du Plessis, S., Lakhtakia, R., Zary, N., & Inuwa, I. M. 2021. Introducing the 4Ps Model of Transitioning to Distance Learning: A convergent mixed methods study conducted during the COVID-19 pandemic. PLoS ONE, 16(7), 1–20. Viitattu 9.11.2021. Saatavissa: <https://doi-org.ezproxy.saimia.fi/10.1371/journal.pone.0253662>

Otala, L. 2018. Ketterä oppiminen. Keino menestyä jatkuvassa muutoksessa. Helsinki: Kauppakamari.

Otala, L. & Meklin, S. 2021. Ketterä oppiminen 2 – Strategiasta käytäntöön. E-kirja. Helsinki: Kauppakamari. Viitattu 20.10.2021. Saatavissa rajoitetusti https://lut.primo.exlibris-group.com/permalink/358FIN_LUT/1js2888/alma992007087506254

Pelikan, E. R., Korlat, S., Reiter, J., Holzer, J., Mayerhofer, M., Schober, B., Spiel, C., Hamzallari, O., Uka, A., Chen, J., Välimäki, M., Puharić, Z., Anusionwu, K. E., Okocha, A. N., Zabrodskaia, A., Salmela-Aro, K., Käser, U., Schultze-Krumbholz, A., Wachs, S., & Friðriksson, F. 2021. Distance learning in higher education during COVID-19: The role of basic psychological needs and intrinsic motivation for persistence and procrastination—a multi-country study. PLoS ONE, 16(10), 1–23. motivaatio Viitattu 9.11.2021. Saatavissa <https://doi-org.ezproxy.saimia.fi/10.1371/journal.pone.0257346>

Peltomaa, E. 2019. Verkkoympäristössä tapahtuvan kuntoutuksen mahdollisuudet. Mielen-terveyskuntoutujien kokemuksia Mielenterveyden keskusliiton järjestämästä verkkokurssista. Opinnäytetyö. Viitattu 27.8.2021. Saatavissa <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2019112422149>

Potra, S., Pugna, A., Pop, M. D., Negrea, R., & Dungan, L. 2021. Facing COVID-19 Challenges: 1st-Year Students' Experience with the Romanian Hybrid Higher Educational System. International journal of environmental research and public health, 18(6), 3058. Viitattu 2.11.2021. Saatavissa <https://doi.org/10.3390/ijerph18063058>

Päijät-Hämeen hyvinvointikuntayhtymä 2019. Muutosohjelma. Lahti: Päijät-Hämeen hyvinvointikuntayhtymä. Viitattu 24.2.2021. Saatavissa https://www.p.hhyky.fi/assets/files/2020/05/PHHYKY_muutosohjelma_verkko_low.pdf

Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä 2021a. Lahti. Teams välitteiset sisäiset koulutukset. Excel-taulukko.

Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä 2021b. Osaamisen ja johtamisen kehittäminen. Ohje. Lahti.

Pönkä, H. 2017. Open somekirja – sosiaalisen median oppimisympäristöt ja menetelmät. Jyväskylä: Docento.

Rad, F., Otaki, F., Baqain, Z., Zary, N. & Al-Halabi, M. 2021. Rapid transition to distance learning due to COVID-19: Perceptions of postgraduate dental learners and instructors. PLoS ONE, vol. 16, no. 2, 1–22, Viitattu 1.11. 2021. Saatavissa <https://search.ebscohost-com.ezproxy.saimia.fi/login.aspx?direct=true&db=afh&AN=148570057&site=ehost-live>.

Räsänen, P. & Sarpila, O. 2013. Internet-lomake vai ei? – Verkkokyselylomake postikyselyitä täydentävänä tiedonkeruun menetelmänä. Teoksessa Laaksonen S., Matikainen, J. & Tikka, M. (toim.) Otteita verkosta – Verkon ja sosiaalisen median tutkimusmenetelmät. Tampere: Vastapaino, 72–73.

Salmi, L. 2014. Digitaalisen vuorovaikutuksen terminologiasta. Teoksessa Helasvuo, M-L., Johansson, M. & Tanskanen S-K. (toim.) Kieli verkossa. Näkökulmia digitaaliseen vuorovaikutukseen. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura.

Salmon, G. 2011. E-moderating: The Key to Online Teaching and Learning. Third Edition. E-kirja. New York: Routledge. Viitattu 22.9.2021. Saatavissa <https://ebookcentral-proquest-com.ezproxy.saimia.fi/lib/lab-ebooks/reader.action?docID=692977>

Sandberg, J. 2021. Yhteisönä verkossa. Miten rakennat digiseurakuntaa. Helsinki: Kirjapaja.

Sinokki, M. 2016. Työmotivaatio. Innostusta, laatua ja tuottavuutta. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Stoehr, F., Müller, L., Brady, A., Trilla, A., Mähringer-Kunz, A., Hahn, F., Düber, C., Becker, N., Wörns, M.-A., Chapiro, J., Hinrichs, J. B., Akata, D., Ellmann, S., Huisman, M., Koff, D., Brinkmann, S., Bamberg, F., Zimmermann, O., Traikova, N. I., & Marquardt, J. U. 2021. How COVID-19 kick-started online learning in medical education—The DigiMed study. PLoS ONE, 1–14. Viitattu 19.10.2021. Saatavissa <https://doi-org.ezproxy.saimia.fi/10.1371/journal.pone.0257394>

Suominen, R. & Nurmela, S. 2011. Verkko-opettaja. Helsinki: WSOYpro oy.

Sydänmaalakka, P. 2017. Älykäs itsensä johtaminen. Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Helsinki: Alma Talent.

Tasanto, M. & Järvinen, K. 2018. Strateginen osaamisen johtaminen yhtenäistää ja antaa tilaa yksilölliselle kasvulle. Leadership Finland. Viitattu 13.4.2021. Saatavissa <https://www.leadershipfinland.fi/artikkelit/strateginen+osaamisen+johtaminen+yhtenais-taa+ja+antaa+tilaa+yksilolliselle+kasvulle/>

Terveystieteiden lae 1326/2010.

Timonen, P. & Toivanen, P. (toim.) 2015. Opetusteknologiaopas. Välineitä interaktiivisen teknologian hyödyntämiseen ammattikorkeakouluopetuksessa. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu. Viitattu 20.9.2021. Saatavissa <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2015/10/Opetusteknologiaopas.pdf>

Timonen, P. 2018. Toimiva webinaari. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu. Viitattu 20.9.2021. Saatavissa <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2018/03/paivi-timonen-toimiva-webinaari-humanistinen-ammattikorkeakoulu-2018.pdf>

Tuomi, J. & Sarajärvi A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tuomi, L. & Sumkin, T. 2012. Osaamisen ja työn johtaminen - organisaation oppimisen oivalluksia. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Viitattu 16.4.2021. Saatavissa <https://tenk.fi/fi/ohjeet-ja-aineistot/HTK-ohje-2012>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarvointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisu 3/2019. Viitattu 16.4.2021. Saatavissa https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvi-oinnin_ohje_2020.pdf

Tähtinen, J., Laakkonen, E. & Broberg, M. 2020. Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkin-
nan perusteita. 2. uudistettu painos. Turku: Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos.

Valli, R. 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus. 14.9.2021. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/fi/book/9789524516761>

Valli, R. 2018a. Aineiston keruu kyselylomakkeella. Teoksessa Valli, R (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin. 1. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. E-

kirja. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 18.4.2021. Saatavissa <https://www.ellibrary.com/fi/book/9789524515160>

Vaaherkumpu, J. 2020. Verkossa tarvitaan samanlaisia vuorovaikutustaitoja kuin kasvokkainviestinnässä. Talk-verkkolehti, Taide / Art 14.12.2020. Viitattu 20.10.2021. Saatavissa <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe20201230103039>

Valli, R. 2018b Numerot ja niiden tulkinta määrällisessä tutkimuksessa. Teoksessa Valli, R (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin. 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja. Viitattu 20.4.2021. Saatavissa <https://www.ellibrary.com/book/9789524518758>

Valo, A. 2018. Kielten opetus verkossa. Teoksessa Koivisto, J., Forma, Eeva-Leena, Jalonen, J., Kallama, K. & Kandelin, N. (toim.) e-oppimisen aika. Pedagogiikka ja digityökaluja. Raportit 5/2018. Pori: Satakunnan ammattikorkeakoulu, 36. Viitattu 4.9.2021. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-633-246-1>

Vastamäki, J. & Valli, R. 2018. Tutkimusasetelman ja mittareiden valinta kyselylomaketutkimuksessa. Teoksessa Valli, R (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin. 1. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 18.4.2021. Saatavissa <https://www.ellibrary.com/fi/book/9789524515160>

Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Finn Lectura.

Viitala, R. & Uotila, T-P. 2014 Osaamisen uhkana tehokkuusajattelu. Teoksessa Viitala, R. & Järnlström, M. (toim.) Henkilöstöjohtaminen uuden edessä. Henkilöstöbarometrin nostamat kehityshaasteet. Vaasan yliopiston julkaisuja 302. Vaasa: Vaasan yliopisto. Viitattu 4.2.2022. Saatavissa http://www.uva.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-537-4.pdf

Viitala, R. & Koivunen, N. 2014. Kovat ajat kuntien henkilöstöjohtamisessa. Teoksessa Viitala, R. & Järnlström, M. (toim.) Henkilöstöjohtaminen uuden edessä. Henkilöstöbarometrin nostamat kehityshaasteet. Vaasan yliopiston julkaisuja 302. Vaasa: Vaasan yliopisto. Viitattu 4.2.2022. Saatavissa http://www.uva.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-537-4.pdf

Vilkka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi. Viitattu 18.4.2021. Saatavissa <https://www.ellibrary.com/fi/book/9789523701731>

Vilkka, H. 2021. Tutki ja kehitä. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 14.9.2021. Saatavissa: <https://www.ellibrary.com/fi/book/9789523701731>

Vuopala, E. 2013. Onnistuneen yhteisöllisen verkko-oppimisen edellytykset: näkökulmina yliopisto-opiskelijoiden kokemukset ja verkkovuorovaikutus. Oulun yliopisto. Väitöskirja. Viitattu 13.11.2021 Saatavissa <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526202259.pdf>

World Health Organization. 2021. Viitattu: 24.2.2021. Saatavissa <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/>

Liite 1. Kyselylomake



Kysely sisäisistä Teams-välitteisistä koulutuksista Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymässä

Arvoisa vastaaaja,

Opiskelemme LAB-ammattikorkeakoulussa Sosiaali- ja terveysalan Digitaaliset ratkaisut YAMK koulutusohjelmassa. Teemme opinnäytetyönä tutkimusta Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän sisäisistä Teams-ympäristön välityksellä järjestetyistä koulutuksista. Tutkimuksen tarkoituksena on kehittää Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän sisäisiä Teams-ympäristössä tapahtuvia verkkokoulutuksia ja lisätä niiden toteutumista osaamisen kehittämisen välineenä.

Esitämme teille muutamia kysymyksiä liittyen Teams-välitteisiin koulutuksiin ja niiden järjestämiseen hyvinvointiyhtymässä. Tutkimus toteutetaan Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän toimeksiantona ja siihen on saatu tutkimuslupa hyvinvointiyhtymältä.

Kysely toteutetaan Webropol-kyselytutkimuksena. Kysely on täysin anonymi, eikä henkilötietoja kerätä missään vaiheessa. Kerättävää aineistoa ei käytetä muissa, kuin tässä opinnäytetyössä. Tutkimuksen valmistuttua tutkimusaineisto hävitetään asianmukaisesti.

Kysely sisältää väittämiä ja muutaman avoimen kysymyksen. Pakolliset kysymykset on merkitty *-merkillä.

Kyselyyn vastaaminen kestää maksimissaan 10 minuuttia.

Kysely on avoinna 15.02.2022 saakka.

Toivomme, että Sinulla olisi mahdollisuus käydä vastaamassa kyselyyn ja olla mukana kehittämässä yhtymän sisäisiä Teams-välitteisiä koulutuksia.

Vastaamme mielellämme kysymyksiinne tutkimukseen liittyen,

Oili Lehtonen

(päättökoulutusohjelman johtaja, YAMK)
(päättökoulutusohjelman johtaja, YAMK)

Jarkko Mustapää

(päättökoulutusohjelman johtaja, YAMK)
(päättökoulutusohjelman johtaja, YAMK)

1. Olen osallistunut Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän järjestämiin sisäisiin Teams-välitteisiin koulutuksiin viimeksi kuluneen 12kk aikana *

Teams-välitteisillä sisäisillä koulutuksilla tarkoitetaan Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän

sisäistä koulutustapahtumaa, johon osallistuminen tapahtuu Microsoft Teams-ohjelman avulla.

☐ Kyllä

☐ Ei





2. Oppiminen ja osaaminen *

Tässä osiossa tarkastellaan oppimista tukevia tekijöitä Teams-verkkoympäristössä.

Valitse jokaisen väittämän kohdalta itsellesi sopiva vaihtoehto.

1 = Täysin eri mieltä, 2 = Osittain eri mieltä, 3 = Osittain samaa mieltä, 4 = Täysin samaa mieltä,

Eos = En osaa sanoa

	1 	2 	3 	4 	Eos
Teams-välitteinen koulutus on toimiva koulutusmuoto oman osaamisen kehittämisessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teams-välitteisessä koulutuksessa käytetyt opetusmenetelmät tukivat oppimistani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teams-välitteinen koulutus on minulle mielekkäämpi vaihtoehto, kuin perinteinen lähikoulutus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teams-välitteiseen koulutukseen osallistuminen tukee oppimistani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teams-välitteiset koulutukset olivat mielenkiintoisia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teams-välitteisessä koulutuksessa oppimaani tietoa on helppoa siirtää käytännön työhön.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teams-välitteisen koulutuksen oppimisilmapiiri oli hyvä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teams-välitteisten koulutusten tallenteet tukevat oppimistani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Millä tavoin tallenteet tukevat oppimistani?

Voit kirjoittaa vastauksesi alla olevaan tilaan:

4. Teams-välitteisessä koulutuksessa käytettiin seuraavia vuorovaikutusta tukevia menetelmiä: *

Voit valita yhden tai useampia vaihtoehtoja

- ☐ Chat
- ☐ Pienryhmätilat
- ☐ Virtuaalinen valkotaulu
- ☐ Kyselyt
- ☐ Muu, mikä? _____
- ☐ Teams-välitteisessä koulutuksessa ei käytetty vuorovaikutusta tukevia menetelmiä

5. Vuorovaikutus *

Tässä osiossa tarkastellaan vuorovaikutukseen liittyviä tekijöitä.

Valitse jokaisen väittämän kohdalta itsellesi sopiva vaihtoehto.

1 = Täysin eri mieltä, 2 = Osittain eri mieltä, 3 = Osittain samaa mieltä, 4 = Täysin samaa mieltä, Eos = En osaa sanoa

	1 	2 	3 	4 	Eos
Teams-välitteisissä koulutuksissa oli mahdollista ilmaista oma mielipiteeni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teams-välitteinen koulutus mahdollisti vuorovaikutuksen kouluttajan kanssa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhtymän Teams-välitteisissä koulutuksissa tulisi olla enemmän vuorovaikutusta muiden osallistujien kanssa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tuusin olevani osa koulutusryhmää.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Teams-välitteisten koulutusten tekninen toteutus *

Tässä osiossa tarkastellaan Teams-välitteisten koulutusten teknistä toteutumista Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymässä.

Valitse jokaisen väittämän kohdalta itsellesi sopiva vaihtoehto.

1 = Täysin eri mieltä, 2 = Osittain eri mieltä, 3 = Osittain samaa mieltä, 4 = Täysin samaa mieltä,

Eos = En osaa sanoa

	1 	2 	3 	4 	Eos
Teams-välitteiset koulutukset ovat olleet tekniseltä toteutukseltaan toimivia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teams-välitteisten koulutusten rakenne on ollut selkeä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tekniset taitoni riittivät Teams-välitteiseen koulutukseen osallistumiseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teams-välitteisten koulutusten tukena tulisi käyttää muitakin koulutusmuotoja. (esim. perinteinen lähiopetus)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>





7. Teams-välitteisten koulutusten toteuttaminen hyvinvointiyhtymässä





Tässä osiossa tarkastellaan Teams-välitteisten koulutusten toteutumista Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymässä.

Valitse jokaisen väittämän kohdalta itsellesi sopiva vaihtoehto.

1 = Täysin eri mieltä, 2 = Osittain eri mieltä, 3 = Osittain samaa mieltä, 4 = Täysin samaa mieltä,

Eos = En osaa sanoa

	1 	2 	3 	4 	Eos
Teams-välitteinen koulutus soveltuu kaikkiin Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän sisäisiin koulutuksiin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 	2 	3 	4 	Eos
Yhtymän henkilöstöllä on tasapuolinen mahdollisuus osallistua Teams-välitteisiin koulutuksiin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osallistuminen yhtymän sisäisiin Teams-välitteisiin koulutuksiin on tehty mahdollisimman helpoksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teams-välitteiset koulutukset on voinut suorittaa rauhallisessa tilassa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minun on helppo järjestää työaika Teams-välitteisiin koulutuksiin osallistumiseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni mahdollistaa osallistumiseni Teams-välitteisiin koulutuksiin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutettavat aiheet ovat olleet Teams-välitteisiin koulutuksiin sopivia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Millaiset koulutukset eivät sovellu pidettäväksi Teams- välitteisenä koulutuksena?

Voit kirjoittaa vastauksesi alla olevaan tilaan:

TAUSTATIEDOT

Valitse itsellesi sopiva vaihtoehto.

9. Ikä *

☐ alle 20 vuotta

☐ 20-29 vuotta

- ☐ 30-39 vuotta
- ☐ 40-49 vuotta
- ☐ 50-59 vuotta
- ☐ 60 vuotta tai sen yli

10. Koulutus *

- ☐ Kansakoulu tai peruskoulu
- ☐ Ammattitutkinto
- ☐ Ylioppilastutkinto
- ☐ Korkeakoulututkinto
- ☐ Ylempi korkeakoulututkinto
- ☐ Muu, mikä? _____

11. Toimin seuraavalla hyvinvointiyhtymän toimialalla/palvelualueella *

- ☐ Terveyspalvelut
- ☐ Perhe- ja sosiaalipalvelut
- ☐ Ikääntyneiden palvelut ja kuntoutus
- ☐ Hallinto
- ☐ Tukipalvelut
- ☐ Muu, mikä? _____

12. Asema yhtymän organisaatiossa *

- ☐ Työntekijä
- ☐ Esimies
- ☐ Asiantuntija
- ☐ Muu, mikä? _____

13. Työsuhteen luonne *

- ☐ Vakituinen
- ☐ Määräaikainen

14. Työsuhteen kesto yhtymässä *

- ☐ Alle 1 vuotta
- ☐ 1-5 vuotta
- ☐ 6-10 vuotta
- ☐ Yli 10 vuotta

Liite 2. Yhteistyösopimus



OPINNÄYTETYÖTÄ KOSKEVA YHTEISTYÖSOPIMUS

I Sopimusosapuolet

Yhteistyökumppani	
Yrityksen nimi	Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymä
Y-tunnus	0215606-8
Lähiosoite	Keskussairaalankatu 7
Postinumero ja toimipaikka	15850 Lahti
Yhteys henkilön nimi	
Puhelin	
Sähköposti	

(jäljempänä "Yhteistyökumppani")

Opinnäytetyön tekijä(t)1		Aktivoi Nimi ja napsauta + -painiketta lisätäksesi uusi rivi
Nimi	Oili Lehtonen ja Jarkko Mustapää	
Opiskelijatunnus		
Koulutusala	Sosiaali- ja terveysala YAMK	
Tutkinto	Digitaaliset ratkaisut	
Puhelin		
Sähköposti		

(jäljempänä "Opiskelija")

(jäljempänä kumpikin yksin myös "Osapuoli" tai molemmat yhdessä "Osapuolet")

II Sopimuksen tausta ja tarkoitus

Tällä sopimuksella (jäljempänä "Sopimus") Yhteistyökumppani ja Opiskelija sopivat Yhteistyökumppanin toimialaan liittyvän Opiskelijan opinnäytetyön tekemisestä. Opiskelija opiskelee LAB-ammattikorkeakoulussa ja opinnäytetyö on osa hänen ammattikorkeakouluopintojaan. LAB-ammattikorkeakoulu Oy tarjoaa tämän sopimusmallin, mutta ei ole Sopimuksen osapuoli.

Opinnäytetyön aihe ja opinnäytetyöprojektia koskevat tiedot on esitelty alla. Tämän Sopimuksen liitteenä voi olla tarkempi opinnäytetyöprojektia koskeva esittely.2

Opinnäytetyön aihe ja arvioitu kokonaiskesto	
Opinnäytetyön aihe3	Henkilöstön osaamisen kehittäminen Teams-verkkoneuvotteluiden avulla Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymässä.
Opinnäytetyöprojektin arvioitu kokonaiskesto	6kk

Opinnäytetyölle on nimetty ohjaaja(t), jonka yhteystiedot on ilmoitettu alla.

Opinnäytetyön ohjaaja(t)4		Aktivoi Nimi ja napsauta + -painiketta lisätäksesi uusi rivi
Nimi	Tuija Rinkinen	
Puhelin		
Sähköposti		

(ilmoita kaikki ohjaajat)

1 Ilmoita kaikki opinnäytetyön tekijät ja heidän yhteystietonsa. Käytä tarvittaessa erillistä liitettä.

2 Mahdollista lisätä sopimuksen liitteeksi esimerkiksi tutkimussuunnitelma.

3 Lyhyt esittely opinnäytetyön aiheesta.

4 Ilmoita kaikki opinnäytetyön ohjaajat ja heidän yhteystietonsa.

III Työsuhde

Opiskelija on työsuhteessa Yhteistyökumppanin kanssa tehdessään opinnäytetyön.⁵

- ☐ kyllä
☒ ei

IV Kulujen korvaaminen

Opiskelijalle maksetaan opinnäytetyöhön liittyvät syntyneet kulut, kuten matkakustannukset.⁶

- ☐ kyllä
☒ ei

Muut kuluja koskevat tiedot:

Kirjoita tekstiä napsauttamalla tätä.

V Opinnäytetyön julkisuus

Laadittava opinnäytetyö on julkinen. Opinnäytetyö julkaistaan Theseus-portaalissa LAB-ammattikorkeakoulun ohjeistuksen mukaisesti.

VI Salassapito

Opiskelija sitoutuu olemaan ilmaisematta tietoonsa saamiaan Yhteistyökumppanin luottamukselliseksi tai salassa pidettäväksi ilmoitettuja tietoja.

Edellä mainitusta poiketen, Opiskelijan on oikeus ilmaista salassa pidettäviä Yhteistyökumppanin tietoja LAB-ammattikorkeakoulun opinnäytetyön ohjaajille, mikäli se on välttämätöntä opinnäytetyön tekemisen kannalta.⁷

Yhteistyökumppanin salassa pidettäväksi ilmoitettua aineistoa on mahdollista sisällyttää ainoastaan opinnäytetyön erilliseen liitteeseen. Salassa pidettäviä tietoja sisältävä liite ei ole julkinen asiakirja.

Lisäksi Opiskelija sitoutuu käyttämään Yhteistyökumppanilta saamaansa tietoa ainoastaan opinnäytetyön tekemiseen liittyvään tarkoitukseen.

VII Oikeudet

Opinnäytetyön tekijänoikeudet kuuluvat Opiskelijalle, ellei erillisellä sopimuksella ole toisin sovittu. Yhteistyökumppanilla on oikeus hyödyntää julkista opinnäytetyötä omassa toiminnassaan.

Opinnäytetyön laadinnan yhteydessä syntyneen teoskynnyksen ylittävän tulosaineiston oikeudet kuuluvat niille osapuolille, jotka ovat osallistuneet tulosaineiston syntyyn heidän työpanoksensa mukaisessa suhteessa, ellei toisin ole sovittu. Yhteistyökumppanin Opiskelijalle opinnäytetyön tekemistä varten luovuttaman tausta-aineiston oikeudet kuuluvat Yhteistyökumppanille, ellei toisin ole sovittu.⁸

⁵ Rastita oikea vaihtoehto.

⁶ Rastita oikea vaihtoehto ja mainitse korvattavat kululajit.

⁷ LAB-ammattikorkeakoulun henkilökunta on salassapitovelvollinen ammattikorkeakoululain (2014/932), julkisuuslain (1999/621) salassapitovelvoitteita koskevien säännöksiin, rikoslain (1889/39) 38 luvun 1 ja 2 §:ien, liikesalaisuuslain (2018/595) säännöksiin sekä työlaainsäädännön nojalla.



⁸ Tässä Sopimuksessa *tekijänoikeudella* tarkoitetaan tekijänoikeuslaissa (1961/404) määriteltyä tekijän yksinoikeutta päättää teoksensa käytöstä. Jotta teos saisi tekijänoikeudellista suojaa, teoksen tulee ylittää *teoskynnys*, eli teoksen tulee olla tarpeeksi omaperäinen ja itsenäinen työ. Tarkka teoskynnyksen määrittäminen edellyttää aina tapauskohtaista harkintaa. Tässä Sopimuksessa *tulosaineistolla* tarkoitetaan opinnäytetyöprosessin aikana aikaansaatuja tietoja, ideoita, menetelmiä, ratkaisumalleja tms. Tässä Sopimuksessa *tausta-aineistolla* tarkoitetaan opinnäytetyöprosessin ulkopuolella syntyneitä opinnäytetyöprosessissa tarpeellista tietoa, materiaalia tms.

VIII Yhteistyökumppanin vastuut	
Yhteyshenkilö ja tarvittavien tietojen luovuttaminen	Yhteistyökumppani nimeää yhteyshenkilön tämän Sopimuksen velvoitteiden täyttämiseksi. Yhteistyökumppani sitoutuu antamaan Opiskelijan käyttöön opinnäytetyön tekemiseen tarpeelliset tiedot sekä antamaan opinnäytetyön aihepiiriin kuuluvaa tarvittavaa asiantuntijaohjausta.
Tarkastusvelvollisuus	Yhteistyökumppanin vastuisiin kuuluu tarkastaa ennen opinnäytetyön julkaisemista, ettei opinnäytetyö sisällä Yhteistyökumppanin salassa pidettävää aineistoa. Opinnäytetyön tarkastaminen on suoritettava kohtuullisen, kuitenkin viimeistään neljäntoista (14) päivän kuluessa siitä, kun Opiskelija toimitti opinnäytetyön Yhteistyökumppanille. Mikäli Yhteistyökumppani ei kommentoi sille toimitettua opinnäytetyötä jäljempänä mainitun määräajan kuluessa, Opiskelijalla on oikeus julkaista opinnäytetyö. ⁹

IX Opiskelijan muut vastuut	
Toimintatavat	Opiskelija sitoutuu työskentelemään tavoitteellisesti Yhteistyökumppanin kanssa ja noudattaa opinnäytetyötä tehdessään hyvän tutkimuskäytännön periaatteita.
Ilmoitusvelvollisuus	Opiskelija on velvollinen ilmoittamaan Yhteistyökumppanille sekä LAB-ammattikorkeakoululle yhteyshenkilön ja opinnäytetyön ohjaajaa koskevista muutoksista.
Opinnäytetyön toimittaminen Yhteistyökumppanille	Opiskelijan velvollisuuksiin kuuluu toimittaa arvosteltavaksi jätettävä opinnäytetyö Yhteistyökumppanille ennen työn julkaisemista. Mikäli Yhteistyökumppani ilmoittaa tarkastusajan kuluessa opinnäytetyön sisältävän salassa pidettävää tietoa, Opiskelija on velvollinen muokkaamaan opinnäytetyötään siten, ettei julkaistava opinnäytetyö sisällä salassa pidettävää tietoa.

X Sopimusmuutokset	
Tätä Sopimusta voidaan muuttaa ainoastaan kirjallisesti. Kirjallisen muutoksen tulee olla molempien Osapuolten allekirjoituksella hyväksymä.	

XI Voimassaolo	
Tämä Sopimus astuu voimaan molempien Osapuolten allekirjoituksella ja on voimassa, kunnes Opiskelijan opinnäytetyö on julkaistu Thesys-portaalissa tai Osapuolet yhteisesti toteavat Sopimuksen päättyneen.	

XII Allekirjoitukset	
Opinnäytetyön tekijä(t) ja allekirjoitukset	
Aktivoi Päivämäärä ja napsauta + -painiketta lisätäksesi uusi rivi	
Päivämäärä	20.5.2021
Paikka	Lahti
Allekirjoitus ja nimenselvennys	
Yhteistyökumppanin allekirjoitus	
Päivämäärä	Kirjoita tekstiä napsauttamalla tätä.
Paikka	Kirjoita tekstiä napsauttamalla tätä.
Allekirjoitus ja nimenselvennys	 i.

Päivitetty 27.8.2020

⁹ Yhteistyökumppanin vastuista on mahdollista sopia tarkemmin erillisellä sopimusliitteellä.

Liite 3. Tutkimuslupa

 **PÄIJÄT-HÄMEEN**
hyvinvointikuntayhtymä
Yhtymäpalvelut, Henkilöstö tulosalue
Tulosaluejohtaja

VIRANHALTIJAPÄÄTÖS

23.06.2021/6 §

Asianumero	D/1438/13.00.00.01/2021
Päätöslaji	Opinnäytetyö
Otsikko	Luvan myöntäminen opinnäytetyöhön: Lehtonen Oili ja Mustapää Jarkko, Henkilöstön osaamisen kehittäminen Teams-verkkoneuvotteluiden avulla Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymässä, LAB-ammattikorkeakoulun opinnäytetyö, M-muut opinnäytteet
Päätösperustelut	<p>Oili Lehtonen ja Jarkko Mustapää ovat hakenneet lupaa opinnäytetyölleen: Henkilöstön osaamisen kehittäminen Teams-verkkoneuvotteluiden avulla Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymässä, Opinnäytetyö (Sosiaali- ja terveysalan YAMK, Digitaaliset ratkaisut).</p> <p>Tarkoituksena on kehittää sisäisiä verkkokoulutuksia. Tavoitteena on selvittää sisäisten verkkokoulutusten toteutumista ja kuvata niiden merkitystä henkilöstön osaamisen kehittämisessä. Opinnäytetyö toteutetaan soveltavana tutkimuksena, jonka menetelmänä on määrällinen tutkimusmenetelmä. Aineistoa kerätään verkkokyselyn avulla ja kerättyä aineistoa analysoidaan tilastollisten menetelmien avulla.</p>
Päätös	<p>Päätän myöntää tutkimusluvan hakemuksen mukaan 3.12.2021 saakka seuraavin ehdoin ja edellytyksin:</p> <ul style="list-style-type: none"> -saadut tiedot ovat salassa pidettäviä ja niitä saa käyttää vain tutkimuksessa määriteltyyn tarkoitukseen -tekijän on huolehdittava siitä, että työssä muodostuvat yksittäisen henkilön identifioinnin mahdollistavat aineistot säilytetään omina asiakirjoista erillisinä aineistoina ja suojataan asiattomilta pääsyyiltä sekä manuaalisten että atk-tiedostojen osalta -jos tutkimussuunnitelmassa tulee muutoksia, tulee niistä ilmoittaa lupaviranomaiselle ja tarvittaessa hakea uusi lupa -tietosuojasysteistä tutkimuksen tulokset tulee julkistaa siten, ettei niistä voi tunnistaa yksittäistä henkilöä. Tulosten raportoinnissa ja julkaisemisessa on noudatettava tieteen eettisiä ohjeita -lupa voidaan peruuttaa, jos lupapäätöksen ehtoja rikotaan -lupapäätöksen saajan tulee antaa päätös tiedoksi kaikille osallisille ja valvoa ehtojen täyttymistä -henkilötietojen käsittely tapahtuu EU:n yleisen tietosuojasetuksen (GDPR) mukaisesti



PÄIJÄT-HÄMEEN
hyvinvointikuntayhtymä

Yhtymäpalvelut, Henkilöstö tulosalue
Tulosaluejohtaja

VIRANHALTIJAPÄÄTÖS

23.06.2021/6 §

Luvan saanut on velvollinen toimittamaan valmiin tutkimustyön sähköisen version Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän tutkimuskoordinaattorille.

Tämän luvan myöntämiseen liittyvät tutkimuslupahakemusasiakirjat on tallennettu asianhallintajärjestelmä Twebiin.

Lisätietojen antaja

Oili Lehtonen, puh. [redacted]
Jarkko Mustapää, puh. [redacted]

Toimivallan peruste Nähtävänäöloaika Nähtävänäölopaikka

Hallintosääntö
24.06.2021
Päijät-Hämeen hyvinvointikuntayhtymä / Kirjaamo,
Keskussairaalankatu 7, 15850 Lahti

Muutoksenhaku

Oikaisuvaatimus

Saaja

Oili Lehtonen, Jarkko Mustapää

Tiedoksi

[redacted]

Liitteet

Lupahakemus ja tutkimussuunnitelma

Allekirjoitus

[redacted]
Tulosaluejohtaja

Liite 4. Tietosuojaseloste



Rekisteriseloste, vaikutustenarviointi, poikkeaminen
EU:n yleinen tietosuoja-asetus 2016/679
(Art 12, 13 ja 14)
Seloste käsittelytoimista (Art 30)
Tietosuojalaki 1050/2018
Toisiolaki 552/2019

	<input checked="" type="checkbox"/> Tutkittavan antamat tiedot (esim. kyselyt, haastattelut) <input type="checkbox"/> Muut henkilörekisterit: <input type="checkbox"/> Muut tietolähteet:
7. Rekisterin suojauksen periaatteet	<p>Potilastiedot ovat salassa pidettäviä. Potilastietoja saavat niiden esitysmuodosta riippumatta käsitellä vain potilaan hoitoon osallistuvat henkilöt tai muihin rekisterin käyttötarkoituksen mukaisiin tehtäviin työtehtäviensä tai erillisen toimeksiannon perusteella oikeutetut henkilöt. Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän henkilökuntaa koulutetaan tietosuoja-asioissa ja hyvinvointiyhtymän palvelukseen tulevat allekirjoittavat tietoturva- ja tietosuojasitoumuksen.</p> <p>Sähköisessä muodossa olevien rekistereiden käyttöoikeudet myönnetään käyttäjäryhmittäin. Rekisteriin pääsee kirjatutumaan henkilökohtaisella käyttäjätunnuksella ja salasanalla tai henkilökohtaisella toimikortilla ja PIN-koodilla. Sähköistä rekisteriä valvotaan seuraamalla lokitietoja.</p> <p>Tietojärjestelmäpalvelimet ja aktiivilaitteet sijaitsevat suojatuissa ja valvotuissa tiloissa ja ulkoisia yhteyksiä valvotaan palomurein. Paperimuotoiset potilasasiakirjat säilytetään niitä varten rakennetuissa lukituissa arkistotiloissa. Yksittäisiä potilasasiakirjoja käsitteleville henkilöille on ohjeistettu turvalliset henkilötietojen käsittelyn käytännöt.</p>
8. Tutkimusrekisterin tietosisältö Rekisteröidyt ovat (potilaat/terveet vapaaehtoiset/muu erityisryhmä)	<p>Keskeisin potilastietojen käsittelyssä käytettävä tietojärjestelmä on Tietoevryn Lifecare -järjestelmä.</p> <p>Tutkimusrekisteriin kerättävät tiedot. Mikäli toimitetaan erillisellä liitteellä, nimeä liite tähän.</p>

Henkilöiden yksilöintitiedot (esim. nimi, syntymäaika, henkilötunnus, yhteystiedot) Tutkimukseen kerättävät tiedot (esim. hoitotiedot, lääkitystiedot, kuvantamistiedot, diagnoositiedot jne.)	
9. Henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste Käsittelyn oikeusperusteita tietosuoja luvuutettun sivuilla	<input checked="" type="checkbox"/> Yleinen etu: Henkilötietoja käsitellään yleisen edun mukaisessa tieteellisessä tutkimustarkoituksessa EU:n tietosuoja-asetuksen ja kansallisen tietosuojalain (4 ja 6 §) nojalla. Henkilötietoja käsitellään vain siinä laajuudessa ja tarkoituksessa kuin on tutkimuksen suorittamiseksi välttämätöntä. Henkilötietojen käsittely perustuu EU:n tietosuoja-asetuksen artiklaan 6, 1 e: <i>Yleistä etua koskevan tehtävän suorittaminen tai rekisterinpitäjälle kuuluvan julkisen vallan käyttö</i> ja arkaluonteisten tietojen käsittely perustuu tietosuoja-asetuksen artiklaan 9, 2 j: <i>Yleisen edun mukainen tieteellinen tutkimustarkoitus tai tilastollinen tarkoitus</i> . Tässä tutkimuksessa henkilötietojen käsittely perustuu tietosuoja-asetuksen 6 artiklan seuraaviin kohtiin (rastita sopiva): <ul style="list-style-type: none"> ○ Artikla 6, 1a: Rekisteröidyn antama yksiselitteinen suostumus ○ Artikla 6, 1b: Rekisteröidyn kanssa tehdyn sopimuksen täytäntöönpano ○ Artikla 6, 1c: Rekisterin pitäjän lakisääteinen velvoite ○ Artikla 6 1e: Yleistä etua koskevan tehtävän suorittaminen tai rekisterinpitäjälle kuuluvan julkisen vallan käyttö

	<ul style="list-style-type: none"> o Artikla 6 1f: Rekisterinpitäjän tai kolmannen osapuolen oikeutettujen etujen toteuttaminen <p>Lisäksi tässä tutkimuksessa arkaluontoisten henkilötietojen käsittely perustuu tietosuoja-asetuksen 9 artiklan seuraaviin kohtiin (rastita sopiva):</p> <ul style="list-style-type: none"> o Artikla 9, 2a: Rekisteröitävän antama nimenomainen suostumus arkaluontoisten tietojen käsittelyyn o Artikla 9, 2g: Tärkeää yleistä etua koskeva syy unionin oikeuden tai jäsenvaltion lainsäädännön nojalla o Artikla 9, 2i: Kansanterveyteen liittyvä yleinen etu o Artikla 9, 2j: Yleisen edun mukainen arkistointitarkoitus taikka tieteellinen ja historiallinen tutkimustarkoitus tai tilastollinen tarkoitus
10. Tietojen siirtäminen EU:n tai ETA:n ulkopuolelle Suojatoimet varmistetaan siirtosopimuksessa (Material Transfer Agreement/Data Transfer Agreement)	<p>Potilastiedot ovat salassa pidettäviä. Potilastietoja luovutetaan potilaan kirjallisella suostumuksella tai terveydenhuoltolain tai erityislainsäädännön perusteella. Potilastietoja luovutetaan potilaan tai hänen laillisen edustajansa suostumuksella terveydenhuoltolain mukaisesti hoidon edellyttämässä laajuudessa muille julkisille ja yksityisille terveydenhuollon toimintayksiköille.</p> <p>Lisäksi terveydenhuollon potilastietoja luovutetaan lakisääteisesti säännönmukaisesti valtakunnallisiin terveydenhuollon rekistereihin valvonta-, suunnittelu-, tutkimus- ja tilastointitehtäviä varten (Terveyden- ja hyvinvoinninlaitokselle, Väestörekisterikeskukselle, tiedonsaantiin oikeutetuille viranomaisille kuten Aluehallintovirastolle ja Valviralle). Laki terveydenhuollon valtakunnallisista henkilörekistereistä (1989/556).</p>
Siirtämisellä tarkoitetaan, että henkilötietoja käsitellään alkuperäisen käyttötarkoituksen mukaisesti. Henkilötietojen vastaanottaja käsittelee	

tietoja rekisterinpitäjän lukuun ilman itsenäistä käsittelyoikeutta.	<input checked="" type="checkbox"/> Tietoja ei siirretä* EU:n tai ETA:n ulkopuolelle <input type="checkbox"/> Tietoja siirretään EU:n tai ETA:n ulkopuolelle Mitä tietoja siirretään Henkilö/organisaatio, jolle tiedot siirretään Maat, joihin tiedot siirretään Tietoja/näytteitä siirretään maahan, jossa on Euroopan komission tietosuojan päätöksen riittävä taso Tietoja/näytteitä siirretään maahan, jossa ei ole Euroopan komission tietosuoja päätöksen mukaista riittävää tasoa. Asianmukaiset suojatoimet siirroissa toteutetaan käyttäen tietojen siirtosopimuksessa Euroopan komission hyväksymiä vakiolausekkeita, joihin molemmat osapuolet sitoutuvat Mihin tarkoitukseen tiedot siirretään
11. Henkilötietojen säännönmukaiset luovutukset Luovutuksella tarkoitetaan, että henkilötietoja luovutetaan alkuperäisestä poikkeavaan käyttötarkoitukseen. Luovutukselle täytyy aina olla oikeusperuste.	<input checked="" type="checkbox"/> Tietoja ei luovuteta* toiselle rekisterinpitäjälle ja/tai toiseen rekisteriin <input type="checkbox"/> Tietoja luovutetaan toiselle rekisterinpitäjälle ja/tai toiseen rekisteriin Mitä tietoja luovutetaan

	<p>Tiedot luovutetaan:</p> <p><input type="checkbox"/> tunnistellisina</p> <p><input type="checkbox"/> pseudonymisoituina/koodattuna</p> <p>Rekisterinpitäjä ja/tai rekisteri, mihin tietoja luovutetaan</p> <p>Tietojen luovutuksen peruste</p> <p><input type="checkbox"/> rekisteröidyn suostumus</p> <p><input type="checkbox"/> sopimus luovutuksesta rekisterinpitäjien välillä</p> <p><input type="checkbox"/> viranomaislupa</p> <p><input type="checkbox"/> muu, mikä:</p>
<p>12. Henkilötietojen käsittelyyn käytettävät resurssit</p> <p><i>Aineisto on pseudonymisoitu= Suorat tunnistetiedot on poistettu, mutta on yhdistettävissä henkilötietoihin lisätietojen tai koodin avulla</i></p>	<p><u>Kuvaus tutkimusrekisterin säilytyksestä</u></p> <p>HUOM! Koodiavain säilytetään eri paikassa kuin koodattu tutkimusaineisto.</p> <p>Manuaalisen aineiston (esim. paperiaineisto) suojaaminen:</p> <p><input type="checkbox"/> PHHYKY:n hallinnoimassa lukitussa tilassa, johon pääsy vain tehtävään nimetyillä henkilöillä</p> <p><input type="checkbox"/> muu, mikä:</p> <p>Digitaalisen aineiston suojaaminen (esim. tietojärjestelmät ja laitteet):</p> <p><input type="checkbox"/> PHHYKY:nn hyväksymä tietoturallinen alusta</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> muu, mikä (esim. Findatan, THL:n tai lääkeyrityksen omat tietoturalliset alustat): Webropol-kysely</p>

	Suorien tunnistetietojen käsittely: <input type="checkbox"/> Suorat tunnistetiedot poistetaan analysointivaiheessa <input checked="" type="checkbox"/> Aineisto on pseudonymisoitu* <input type="checkbox"/> Aineisto analysoidaan suoran tunnistetiedoin, koska (peruste suorien tunnistetietojen säilyttämiselle):
13. Tutkimuksen suorittajat Kaikki henkilöt, joilla on tutkimuksen kuluessa oikeus käsitellä rekisterissä olevien tietoja (nimi, oppiarvo, organisaatio, rooli tutkimuksessa HUOM! yhteisrekisteri/vastuunjako)	Tietoja käsitellään seuraavissa tutkimuskeskuksissa tai siirretään tai luovutetaan seuraaville vastaanottajille tai -ryhmille: Oili Lehtonen YAMK-opiskelija, LAB-ammattikorkeakoulu, opinnäytetyön tekijä Jarkko Mustapää YAMK-opiskelija, LAB-ammattikorkeakoulu, opinnäytetyön tekijä
14. Rekisteröidyn oikeudet tieteellisessä tutkimuksessa Poikkeamisen tarpeellisuutta on arvioitava tapauskohtaisesti Lisää rekisteröidyn oikeuksista tietosuojavaltuutetun sivuilta	<input checked="" type="checkbox"/> Tutkimuksessa ei poiketa alla olevista rekisteröidyn oikeuksista Tutkittavalla on tutkimukseen osallistuessa käytössään tietosuojalainsäädännön mukaisia oikeuksia. Näiden oikeuksien laajuuteen vaikuttaa henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste (6b) Tutkimuksessa poiketaan alla valituista rekisteröidyn oikeuksista: <input type="checkbox"/> Oikeus saada tietoa henkilötietojen käsittelystä (artiklat 13-14) Tutkittavalla on oikeus saada tietoa henkilötietojensa käsittelyyn liittyvistä toimenpiteistä <input type="checkbox"/> Oikeus saada pääsy henkilötietoihin (artikla 15) Tutkittavalla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietoja ja mitä henkilötietoja tutkimuksessa

	<p>käsitellään. Tutkittava voi myös halutessaan pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista. Jäljennöksen toimittaminen ei saa vaikuttaa haitallisesti muiden oikeuksiin ja vapauksiin.</p> <p><input type="checkbox"/> Oikeus virheellisten tietojen oikaisemiseen (artikla 16)</p> <p>Jos käsiteltävissä henkilötiedoissa on epätarkkuuksia tai virheitä, tutkittavalla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä. Mikäli tutkittava kiistää henkilötietojensa paikkansapitävyyden, voi hän vaatia tietojen käsittelyä rajoitettavan ajaksi, jonka kuluessa rekisterinpitäjä varmistaa tietojen paikkansapitävyyden</p> <p><input type="checkbox"/> Oikeus henkilötietojen käsittelyn rajoittamiseen (artikla 18)</p> <p>Tutkittavalla on oikeus henkilötietojen käsittelyn rajoittamiseen, jos kyseessä on jokin seuraavista olosuhteista: tutkittava kiistää henkilötietojen paikkansapitävyyden; käsittely on lainvastaista ja tutkittava vastustaa henkilötietojen poistamista ja vaatii sen sijaan niiden käytön rajoittamista tai rekisterinpitäjä ei enää tarvitse kyseisiä henkilötietoja selosteen kohdan 6a mukaiseen tarkoitukseen, mutta tutkittava tarvitsee niitä oikeudellisen vaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi</p> <p><input type="checkbox"/> Oikeus vastustaa henkilötietojen käsittelyä (artikla 21)</p> <p>Tutkittavalla on oikeus henkilökohtaiseen erityiseen tilanteeseensa liittyvällä perusteella vastustaa henkilötietojen käsittelyä. Tällöin rekisterinpitäjä ei voi käsitellä henkilötietoja, paitsi jos se voi osoittaa, että käsittelyyn on olemassa huomattavan tärkeä ja perusteltu syy, joka syrjäyttää rekisteröidyn edut, oikeudet ja vapaudet tai jos se on tarpeen oikeusvaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi.</p> <p>Oikeus henkilötietojen poistamiseen</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>Tutkittavalla on oikeus vaatia henkilötietojensa poistamista kyseisestä tutkimuksesta. Tutkimusta suorittavalla taholla on kuitenkin oikeus käsitellä tutkittavasta ennen suostumuksen peruuttamista kerättyjä tietoja siinä tutkimuksessa, johon tutkittava on antanut suostumuksensa, mikäli tämä on välttämätöntä ja tutkittava tiesi tästä ennen suostumuksen antamista (Laki lääketieteellisestä tutkimuksesta 488/1999, 6a§)</p> <p>Ei oikeutta henkilötietojen poistamiseen</p> <p>Rekisterinpitäjällä on lakiin perustuva velvollisuus säilyttää henkilötietoja osana tutkimusaineistoa tietyn määräajan esimerkiksi lääkkeiden ja lääkintälaitteita koskevan kansallisen tai EU-lainsäädännön nojalla.</p> <p>Poikkeaminen tulee perustella lomakkeen osassa B: Poikkeaminen rekisteröidyn oikeuksista tieteellisessä tutkimuksessa.</p> <p>Tutkittavalla on oikeus peruuttaa suostumus kliiniseen lääketieteelliseen tutkimukseen osallistumisesta</p> <p>Peruuttamista ennen kerättyjä henkilötietoja voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa, mikäli tämä on välttämätöntä ja tästä on informoitu tutkittavaa ennen suostumuksen antamista</p> <p>Jos tutkittava haluaa peruuttaa suostumuksensa tutkimukseen osallistumisesta, tutkittava voi ilmoittaa tästä tutkimushenkilökunnalle</p> <p>Jos tutkittava haluaa käyttää henkilötietojen käsittelyyn liittyviä oikeuksiaan, hänen tulee toimittaa kirjallinen pyyntö</p> <p>Rekisteröidyn pyynnöistä kieltäytyminen</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Oikeus tehdä valitus valvontaviranomaiselle</p>	<p>Mikäli rekisterinpitäjä kieltäytyy joltain osin yllä mainittujen oikeuksien toteuttamisesta, on rekisteröidyllä oikeus saada kieltäytymisestä todistus, mistä käy ilmi kieltäytymisen perusteet. Rekisteröidyllä on oikeus saattaa kieltäytyminen valvontaviranomaisen käsiteltäväksi.</p> <p>Rekisteröidyllä on oikeus tehdä valitus valvontaviranomaiselle, jos rekisteröity katsoo, että häntä koskevien henkilötietojen käsittelyssä rikotaan soveltuvaa tietosuojasääntelyä. Kansallinen valvontaviranomainen on Suomessa Tietosuojavaltuutetun toimisto.</p>
<p>15. Tutkimusaineiston käsittelytoimet tutkimuksen päätyttyä</p> <p><i>Hyvän kliinisen tutkimustavan periaatteiden mukaisesti tutkimusaineistoja säilytetään pääsääntöisesti 15 vuotta tutkimuksen päättymisestä.</i></p> <p><i>Arkistointiajat nykylainsäädännön mukaan:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Laitetutkimus, ei implementoitava 10 vuotta, implementoitava 15 vuotta</i> <p><i>Jos ko. tutkimus liittyy lääkkeen myyntilupa EU-alueella, materiaalia on säilytettävä vähintään 2 vuotta sen jälkeen, kun on saatu viimeinen myyntilupa EU-alueella tai 2 vuotta sen jälkeen, kun valmisteeseen tutkimus on lopetettu.</i></p>	<p><u>Kuvaus tutkimusaineiston käsittelystä tutkimuksen päätyttyä</u></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Tutkimusaineisto hävitetään</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Tutkimusaineisto arkistoidaan anonymisoituna ilman tunnistetietoja</p> <p><input type="checkbox"/> Tutkimusaineisto arkistoidaan tunnistetiedoin</p> <p>Minne aineisto arkistoidaan ja miten pitkäksi aikaa:</p> <p>Aineisto arkistoituu Webropol-palvelun varmuuskopioon 12kk ajaksi tutkimuksen poistamisen jälkeen. Tämän jälkeen tiedot hävitetään</p> <p>Tutkimusaineiston tietoturvalisesta hävittämisestä vastaa:</p> <p><input type="checkbox"/> Tutkimuksen vastuuhenkilö:</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Muu, kuka:</p>

	<p>Webropol OY</p> <p>HUOM! Pelkkä sähköisen aineiston poistaminen ja siirtäminen tietokoneen roskakoriin ei vielä sellaisenaan tarkoita aineiston pysyvää hävittämistä. Sähköisen aineiston osalta hävittäminen voi tapahtua esimerkiksi päällekirjoittamalla. Paperinen aineisto voidaan hävittää tehokkaasti esimerkiksi silppurilla tai polttamalla.</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Liite 5. Kyselyn saate

Hyvä Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän työntekijä

Olemme kaksi ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijaa Lahden ammattikorkeakoulusta ja tutkimme opinnäytetyönämme Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän sisäisiä Teams-ympäristön välityksellä järjestettyjä koulutuksia.

Kysely tuottaa tietoa siitä, miten Teams-välitteisiin koulutuksiin osallistuminen on toteutunut henkilöstön näkökulmasta ja miten ne tukevat osallistujien oppimista.

Kyselyn tuloksia hyödynnetään koulutusten kehittämisessä. Vastaamalla kyselyyn sinulla on mahdollisuus vaikuttaa tuleviin koulutuksiin.

Kysely on suunnattu kaikille Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän työntekijöille, jotka ovat osallistuneet hyvinvointiyhtymän sisäisiin Teams-välitteisiin koulutuksiin viimeisen 12 kuukauden aikana.

Kyselyyn pääset vastaamaan osoitteessa: <https://link.webropolsurveys.com/S/0EF0F261E6DAE8C4>.

Kyselyyn vastaaminen ei vaadi kirjautumista. Vastausasteikon löydät kunkin kysymysryhmän kohdasta erikseen. Toivomme, että vastaat kaikkiin kysymyksiin. Kyselyyn vastaaminen kestää n. 10 minuuttia. Kysely on avoinna 15.02.2022 asti.

Jos sinulla on kysyttävää tai ongelmia vastaamisessa, laita viestiä Oili Lehtonen tai Jarkko Mustapää.

Kiitos etukäteen ajastasi ja vastauksistasi!