



Sisäiset voimavarat
työhyvinvoinnin tukena -MOOC
Vahvuudet ja tunteet työhyvinvoinnissa

Laura Kyllönen

2022 Laurea





Laurea-ammattikorkeakoulu

Sisäiset voimavarat työhyvinvoinnin tukena -MOOC
Vahvuudet ja tunteet työhyvinvoinnissa

Laura Kyllönen
Sosionomi YAMK
Opinnäytetyö
Toukokuu 2022

Voimavaraistavien työtapojen johtaminen ja kehittäminen sosiaali- ja terveysalalla
Sosionomi (YAMK)

Laura Kyllönen

Sisäiset voimavarat työhyvinvoinnin tukena -MOOC

Vahvuudet ja tunteet työhyvinvoinnissa

Vuosi 2022 Sivumäärä 44

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää voimavaraistava MOOC eli massive open online course sosiaali- ja terveysalan opiskelijoille ja ammattilaisille. Sosiaali- ja terveysalalla kuormitus työssä kasvaa usein suureksi. MOOCin kautta työhyvinvoinnin haasteisiin voitiin vastata helposti saavutettavissa olevalla, vaihtoehtoisella tavalla. Tavoitteena oli luoda kevyt ja visuaalinen kokonaisuus, joka soveltuu monenlaisille oppijoille. Kehittämistehtävänä oli MOOCin avulla tarjota työkaluja hyvinvoinnin tueksi ja auttaa kursseille osallistujia löytämään omia sisäisiä voimavarojaan.

MOOC toteutettiin tutkimuksellisenä kehittämistyönä kahden muun opiskelijan kanssa Laurean Canvas-oppimislustalle. Kurssin jokaisella tekijällä oli oma aihealue, jonka pohjalta valmisteltiin moduuli kurssille. Tämä valittu aihealue painottuu myös opinnäytetyön raportissa. Tässä opinnäytetyössä aihealueena ovat Vahvuudet ja tunteet työhyvinvoinnin tukena. MOOCin yhteiset osiot toteutettiin yhdessä muiden tekijöiden kanssa.

Opinnäytetyön tietoperustassa käsitellään vahvuuksien ja tunteiden merkitystä työhyvinvoinnin tukena positiivisen psykologian viitekehyksessä. Lisäksi tietoperustassa käsitellään verkkovälitteistä oppimista ja MOOCia oppimisen välineenä. Kurssin muut aihealueet eli arvot ja merkityksellinen elämä sekä työhön vaikuttaminen ja työn kuormittavuuden hallinta käsitellään myös lyhyesti.

Alun perin MOOC oli suunniteltu vain työelämän käyttöön. Siitä kuitenkin muodostui kokonaisuus, jota Laurea halusi mahdollisesti hyödyntää osana ammattikorkeakoulun opintojaksoja ja avoimen ammattikorkeakoulun tarjontaa. Tästä johtuen kurssin pilotointivaihe toteutettiin Voimavaraistavien työtapojen johtaminen ja kehittäminen sosiaali- ja terveys alalla -tutkinnon kahden eri vuosikurssin opiskelijoilla. Lisäksi pilotointiin osallistui myös muutama ulkopuolinen sosiaali- ja terveysalan ammattilainen.

MOOC sai pilotointivaiheen osallistujilta paljon positiivista palautetta. Palautteissa korostui kurssin keveys, tärkeät aihealueet sekä kurssin tarpeellisuus opiskelijan ja sosiaali- ja terveysalalla työskentelevän näkökulmasta. Kehittämisehdotuksia MOOCiin ei juuri pilotointiin osallistuneilta tullut, mutta mielenkiintoisena jatkotutkimuksen kohteena voisi olla MOOCin vaikutus yksilöiden ja työyhteisöjen hyvinvointiin pidemmällä tähtäimellä. Myös kurssille tulevaisuudessa osallistuvien opiskelijoiden kokemukset siitä, saivatko he työkaluja oman hyvinvoinnin tueksi ja sen vaikutus heidän tulevaan ammatillisuuteensa voisi olla mielenkiintoinen tutkimuskohde.

Asiasanat: sisäiset voimavarat, MOOC, työhyvinvointi, verkkovälitteinen oppiminen

Laura Kyllönen

“Inner resources supporting well-being at work” MOOC**Character strengths and emotions in well-being at work**

Year

2022

Pages

44

The purpose of this thesis was to develop an empowering massive open online course (MOOC) for social and healthcare students and professionals. When working in social and healthcare the strain often grows big. Via the MOOC the challenges of well-being in working life could be answered with an approachable, alternative way. The aim was to create a light and visual course suitable for various learners. The development task was to offer tools to support well-being and help participants to find their inner resources.

The MOOC was executed with two other students as a research development work to Laurea's learning platform Canvas. Every author of the course had their own topic which was the base for preparing a module to the course. The topic which was selected is emphasised in the thesis report as well. In this thesis the emphasis is in character strengths and emotions in well-being at work. The common sections in the MOOC were conducted together with other authors.

The theoretical framework of the thesis examines the importance of character strengths and emotions in well-being at work in the frame of positive psychology. In addition, the theoretical framework includes e-learning and using a MOOC as a learning tool. The other sections of the course, which are values and meaningful life as well as influencing to work and handling the strain at work, are also presented briefly.

Originally the MOOC was designed to be used only in working life. However, it turned into an entity that Laurea was possibly willing to use as a part of their study modules and in their study offerings in open university of applied sciences. Because of this, the pilot phase was executed with students from two different classes in Development and Management of Empowering Working Methods in Health Care and Social Services. There were also a few social and healthcare professionals taking part outside the official pilot group.

The MOOC received positive feedback from the participants. The lightness of the course, important topics and the necessity of the course from a point of view of students and social and healthcare professionals was highlighted in the feedback. There were barely any development proposals from the participants of the MOOCs pilot phase but an interesting subject for further research could be the MOOC's impact on individuals' and communities' well-being in the longer term. In addition, it might be interesting to research future participants' experiences of getting new tools to support their well-being and if there were any impacts on their future professionalism.

Keywords: Inner resources, MOOC, well-being at work, e-learning

Sisällys

1	Johdanto.....	7
2	Työhyvinvointia omien voimavarojen löytymisen kautta	8
2.1	Positiivinen psykologia kaiken perustana	9
2.2	Tunteiden vaikutus hyvinvointiin	10
2.2.1	Onnellisuus	10
2.2.2	Tunteet työhyvinvoinnin tukena.....	11
2.2.3	Voimavaroja ja hyvinvointia tunteiden kautta	12
2.3	Hyveet ja vahvuudet.....	13
2.3.1	Seligmanin ja Petersonin hyve- ja luontevahvuusluokittelu.....	13
2.3.2	Vahvuudet työhyvinvoinnin tukena	15
2.3.3	Vahvuuksien käyttöön valjastamisen edut	17
3	Muut kurssilla käsitellyt työhyvinvointiin liittyvät asiat	18
3.1	Arvot	18
3.2	Työhön vaikuttamiseen ja työn kuormittavuuteen liittyvät käsitteet	19
4	Verkkovälitteinen oppiminen	21
4.1	Canvas oppimisympäristönä	21
4.2	MOOC eli massive open online course	22
5	Voimavaraistavan MOOCin toteuttaminen	23
5.1	Kehittämiskysymykset	23
5.2	Menetelmälliset valinnat	25
6	MOOCin rakentamisen vaiheet.....	26
7	Opintojakson pilotointi	33
7.1	Pilotoinnin arviointi.....	33
7.2	Kehittämissuositukset	36
8	Yhteenvetoa toteutuksesta	37
	Lähteet.....	39
	Kuviot	43
	Taulukot	43
	Liitteet	44

1 Johdanto

Sosiaali- ja terveysalalla on tällä hetkellä hyvin paljon työuupumusta ja haasteet työhyvinvoinnissa ovat todellisia. Erityisesti Covid-19 pandemia on vaikuttanut työkuorman kasautumiseen jo muutenkin kuormittuneille työntekijöille ja vaatinut ammattilaisilta paljon joustoa sekä epävarmuuden sietokykyä (Selander, K., Nikunlaakso, R., Sipponen, J., Niemi, M. & Olin, N. 2021.) Lisääntynyt henkinen kuormitus on todellinen haaste ihmisten kanssa tehtävälle työlle. Kuormittuneet ja väsyneet ihmiset eivät jaksakaan enää olla läsnä ja tehdä tärkeää työtä työnkuvassa vaaditulla tavalla. Uupumisen ehkäisyyn on etsitty paljon ratkaisuja, mutta ennen todellisia rakenteellisia muutoksia sosiaali- ja terveysalalla vaihtoehtona henkisen kuormituksen vähentämiseksi on henkilöstön omien voimavarojen etsiminen ja vahvistaminen.

Työelämän haasteiden pohjalta lähdimme kahden muun opiskelijan kanssa kehittämään opinnäytetyönämme voimavaraistavaa MOOCia eli massive open online coursea, jonka teoriapohjan ja tehtävien kautta jokaisella olisi mahdollista voimaantua. Kurssin tarkoituksena oli, että osallistujat voisivat löytää uusia työkaluja työhyvinvoinnin parantamiseen sekä uupumisen ehkäisyyn valjastamalla sisäiset voimavaransa käyttöön. MOOC toteutettiin Laurean Canvas-oppimisolustalle. Tämän itseopiskeltavan MOOCin kautta voi oppia tuntemaan itseään hieman paremmin ja oppia siitä, mikä työhyvinvoinnin ylläpitämisen kannalta on merkityksellistä. Verkkokurssilla käsitellään vahvuuksia ja tunteita, arvoja ja merkityksellisyyttä, yleisesti työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä, kuten motivaatiota, resilienssiä ja työn imua sekä työn kuormittavuuden hallintaa.

Tämä raportti on osa opinnäytetyötä, jonka merkittävin osa on Laurean alustalle toiminnallisena kehittämistyönä toteutettu voimavaraistava verkkokurssi. Niin raportissa kuin kurssissa-kin oma osa-alueeni painottuu vahvuuksiin ja tunteisiin osana työhyvinvointia, mutta niiden lisäksi tietoperustassa käsitellään myös muita kurssin osa-alueita lyhyesti sekä verkkovälitteisyyttä oppimisen muotona.

Voimavaraistavaa verkkokurssia tehdessä oltiin uuden äärellä. Vastaavaa opinnäytetyöprosessia ei oltu Laureassa vielä koskaan toteutettu, ei verkkokurssia, saati kurssia voimavaraistavista menetelmistä. Kurssi sai ideansa löyhästi Hyvinvoiva terveydenhuolto -hankkeesta, jonka kautta Voimavaraistavien työtapojen johtamisen ja kehittämisen opiskelijat pääsivät kokeilemaan keväällä 2021 verkkovälitteistä ohjausta voimavaraistavalla, työhyvinvointia lisäävällä otteella Teamsin kautta. Ohjausten pohjalta kehittyi idea ohjauksellisesta kurssista, joka voitaisiin toteuttaa kokonaan verkossa ilman varsinaista ohjaajaa.

Tarve työhyvinvoinnin haasteisiin tarttumiselle ennaltaehkäisevien terapeuttisten tai työnohjauksellisten keskustelujen kautta on tällä hetkellä suuri sosiaali- ja terveysalalla jatkuvasti

kasvavan henkisen kuormituksen vuoksi. Kurssin kautta lähdettiin hakemaan uudenlaista lähestymistapaa ja ratkaisua tähän tarpeeseen. Verkkokurssi oppimisen muotona mahdollisti helposti saavutettavissa olevan, voimavaraistavan ja ohjauksellisen opintokokonaisuuden luomisen, jonka avulla voitaisiin jatkossa vastata osaltaan työelämän haasteisiin yksilön hyvinvointia parantamalla.

Tavoitteena MOOCia suunniteltaessa oli kehittää kevyt, helposti saavutettavissa ja suoritettavissa oleva kokonaisuus, joka lisätyön ja ylimääräisen kuormituksen sijaan lisää yksilön sekä samalla häntä ympäröivän yhteisön voimavaroja. Pohjakäsitteenä kurssin suunnittelulle toimi voimavaraistuminen tai voimaantuminen, joka tarkoittaa yksilön sisäisten voimavarojen löytämistä ja niiden valjastamista käyttöön. MOOCin mahdollisuuksia voimavaraistavana oppimiskokonaisuutena pohdittiin paljon, koska tällaista lähestymistapaa voimavaraistavaan oppimiseen oltu vielä aiemmin tehty. Sisäisten voimavarojen löytäminen ei aina ole niin yksiselitteistä, joten verkkovälitteinen lähestymistapa piti suunnitella huolellisesti.

Raportissa avataan ensin MOOCin taustalla oleva tietoperustaa, jonka jälkeen käsitellään menetelmällisiä valintoja, ratkaisuihin vaikuttaneita kehittämiskysymyksiä sekä MOOCin rakentamisen vaiheita. Lopuksi käydään läpi pilotointi, sen tulokset ja arvioidaan kurssin onnistumista sekä luotettavuutta.

2 Työhyvinvointia omien voimavarojen löytymisen kautta

Työhyvinvoinnin laajaan käsitteeseen liittyy ulottuvuuksia yksilön kokemista tuntemuksista työn mukanaan tuomiin sosiaalisiin suhteisiin. Yksilön työhyvinvoinnin kokemukset liittyvät työn mielekkyyteen, kontrollin tunteeseen ja työn sopivaan kuormittavuuteen. Myös hyvä työilmapiiri vaikuttaa merkittävästi työhyvinvointiin ja viihtyvyyteen. (Juuti & Salmi 2014, 38.) Pennosen (2021, 17) mukaan hyvinvoiva työntekijä saa kehittää taitojaan ja osaamistaan, kantaa vastuunsa ja hänen motivaationsa työntekoon on kohdallaan.

Tämän päivän kiihtyvässä elämänmenossa ja tuloksellisuuden ilmapiirissä työhyvinvoinnin merkitys on korostunut entisestään. Yhä enemmän halutaan selvittää niitä tekijöitä, joilla on vaikutusta hyvinvointiin niin työssä kuin muussakin elämässä. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä onkin paljon ja täydellisen tasapainon löytäminen voi olla vaikeaa. Jokaisella on kuitenkin mahdollisuus vaikuttaa itseensä ja siihen, mitä itsestään antaa ympäristölle. Siksi onkin tärkeää kehittää itsetuntemusta itsetutkiskelun kautta.

Aiemmin psykologiassa yksilön hyvinvointia on tutkittu pitkälti sen kautta, mikä yksilön elämässä on huonosti eli pyritty löytämään ratkaisut ongelmiin sen sijaan, että keskityttäisiin vahvistamaan hyvää (Ojanen 2007, 10). Mielen pahoinvoinnin syyt esimerkiksi ahdistus, masennus ja stressi ovat kaikki aiheita, jotka nousevat työhyvinvointia koskevilla keskusteluilla

pinnalle. Nämä aiheet ovat olleet paljon esillä myös mediassa ja niiden selättämiseen on pyritty löytämään vastauksia vuosikymmenien ajan. Joitain ratkaisuja on löydetty ja erilaisia vaihtoehtoja kokeiltu, mutta silti haasteita työelämässä näkyy edelleen. Negatiivisten tunteiden tutkimuksen rinnalle on kuitenkin tullut uusia ajatuksia ja tutkimuksia siitä, miten jokainen voisi kokea hyvinvointia työssään ja elämässään sekä kehittää itsessään olevaa hyvää. Vaihtoehtona siedettävälle elämälle voisikin olla mielekäs elämä.

2.1 Positiivinen psykologia kaiken perustana

Siedettävästä elämästä mielekkääseen elämään pyrkiminen vaatii uudenlaista ajatusmallia. Perinteisen, negatiivisiin tunteisiin ja mielen ongelmiin keskittyvän psykologian rinnalle on tullut positiivisen psykologian suuntaus ja ajatus siitä, voitaisiinko tämän suuntauksen avulla ennaltaehkäistä perinteisen psykologian vaikutusalueelle ulottuvia negatiivisia tunteita ja mielen sairauksia. Erityisesti tämän päivän tuloksellisuutta tavoittelevassa työelämässä puhuttavat ahdistus, masennus, stressi ja burnout, jotka kuormittavat työterveyshuoltoa sekä työyhteisöjä yksilön hyvinvoinnista puhumattakaan. Näihin kuormitustekijöihin puuttuminen on tärkeää, mutta huomattavasti parempi vaihtoehto olisi pyrkiä ennaltaehkäisemään näitä kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kautta.

Seligman & Csikszentmihalyi (2000, 7-8) toivat artikkelissaan esille sen, että mielen sairauksiin keskittyessä niiden ehkäisy ja ihmisen hyvinvoinnin tukeminen ovat unohtuneet. Tästä perinteisen psykologian epätasapainosta positiivinen psykologia sai alkusysäyksensä. Syitä negatiivisiin asioihin tutkittiin jo paljon, mutta vähän tiedettiin niistä syistä, jotka edesauttoivat hyvän säilymistä tai sen edistämistä. Positiivinen psykologia mahdollistaa erilaisten ilmiöiden molempien puolien tutkimisen ja näin auttaa perehtymään niihin paremmin (Gable, S. & Haidt, J. 2005). Positiivinen psykologia tuokin perinteisen psykologian rinnalle laajan tutkimuskentän, jonka myötä jokainen voi saada itselleen työkaluja oman hyvinvointinsa tukemiseen.

Positiivisen psykologian ei ole tarkoitus syrjäyttää niin sanottua perinteistä psykologiaa vaan näiden yhteyttä voi verrata Uusitalo-Malmivaaran (2014, 19) mukaan terveydenhuoltoon ja sairaanhoitoon. Terveystieteiden ja positiivisen psykologian toimivat ennaltaehkäisevinä, toimintakykyä tukevinä muotoina, kun taas sairaanhoito ja perinteinen psykologia hoitavat jo olemassa olevia sairauksia ja ongelmia. Molempia siis tarvitaan, mutta ennaltaehkäisemällä pystymme vaikuttamaan myönteisesti sairauksien ehkäisyyn ja ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin.

Positiivisen psykologian käsite saattaa tuoda mieleen laimeita ajatuksia siitä, kuinka positiivisella elämänasenteella päästään mihin vaan, mutta todellisuus käsitteen takana on paljon laajempi. Positiivinen psykologia on moniulotteiseksi tieteenalaksi kehittynyt suuntaus, joka pohjaa tuloksensa tutkimuksiin ihmisen hyvinvoinnin lisäämisestä, onnellisuudesta,

vahvuuksista ja keinoista selviytyä erilaisista tilanteista. (Ojanen 2007, 10-12; Uusitalo-Malmivaara 2014, 19.) Positiivista psykologiaa saatetaankin joissain yhteyksissä nimittää myös ihmisen vahvuuksien psykologiaksi, koska se pyrkii löytämään vahvuuksia ja hyödyntää niitä sen sijaan, että keskittyisi ongelmiin. Tärkeitä ominaisuuksia yksilön kannalta ovatkin sellaiset vahvuudet, jotka auttavat säilyttämään myönteisiä tunteita ja suhtautumaan elämään positiivisesti (Eisenberg & Wang 2006, 130).

2.2 Tunteiden vaikutus hyvinvointiin

Hyvinvointi sanana on paljon esillä ja monelle se tarkoittaa yksinkertaisuudessaan hyvää vointia. Hyvinvointia voidaan mitata viiden eri elementin kautta, joista käytetään yleisesti lyhennettä PERMA. Näitä ovat positiivinen tunne (Positive emotion), sitoutuminen (Engagement), ihmissuhteet (Relationships), tarkoitus (Meaning) ja saavutus (Accomplishment/Achievement). Mikään näistä elementeistä ei itsessään määrittele hyvinvointia, mutta ne yhdessä auttavat sen rakentumisessa. (Seligman 2011, 24.) Näistä elementeistä tarkastelun kohteena tässä kapaleessa ovat positiiviset tunteet.

Tiedostamme sen, että kun voimme huonosti, olemme ärtyneitä, surullisia, lamaantuneita tai kiukkuksia. Silloin, kun voimme hyvin, olemme onnellisia, iloisia ja suhtaudumme maailmaan positiivisin mielin. Tunteet antavatkin palautetta juuri siitä tilanteesta, jossa elämässä olemme ja miten sen koemme, mutta itseasiassa tunteet itsessään vaikuttavat myös yleiseen hyvinvointiimme.

Positiivinen psykologia on tuonut myönteisten tunteiden tutkimuksen pinnalle, vaikka usein vielä tunteiden merkitys varsinkin työhyvinvoinnissa sivuutetaan. Kuitenkin lähes jokainen toivoo olevansa onnellinen ja sitä tavoitellaan toiminnan kautta tiedostamatta ja tietoisesti. Onnellisuus itsessään on kuitenkin moniselitteinen ja sen määrittelemine on huomattavasti vaikeampaa kuin esimerkiksi hyvinvoinnin. Onnellisuus ja hyvinvointi eivät siis ole sama asia, vaikka ne linkittyvätkin toisiinsa. Myönteisten tunteiden merkitystä ymmärtääkseen täytyy ensin pohtia onnellisuuden merkitystä ja sitä, että sen tavoittelusta on tullut merkittävä osa länsimaisen yhteiskunnan nykytilaa. Onnellisuuden määrittelyn pohjalta voidaan tarkastella tunteita ja erityisesti myönteisten tunteiden merkitystä työhyvinvoinnissa.

2.2.1 Onnellisuus

Onnellisuus on positiivisen psykologian yksi perinteisimpiä tutkimuskohteita. Sanana onnellisuus voi kuulostaa aika korkealentoiselta, sellaiselta, mitä jokainen meistä tavoittelee, mutta harva saavuttaa. Martelan (2014, 31-33) mukaan varsinkin länsimaisessa kulttuurissa onnellisuuden tavoittelusta on tullut merkittävä osa myös yhteiskunnan poliittisia päätöksiä. Sen lisäksi, että onnellisuus on tavoiteltavissa oleva tila, voidaan se määritellä psykologiseksi tilaksi, joka tuntuu sisäisesti hyvältä ja jonka määrää jokainen voi itse arvioida.

Onnellisuutta voidaan käsitteenä käyttää niin hetkellisen onnentunteen kuvaamisessa kuin täydemmän ja syvemmän, pidempi kestoisen onnellisuuden kuvaamisessa. Onnellisuudella on kolme erilaista muotoa, jotka liittyvät hyvinvointiin, mutta eivät määritä sitä. Vaihtelevasta onnesta voidaan puhua, kun onnellisuus on hetkellinen tunne, joka saattaa tulla esimerkiksi tarpeiden tyydyttyessä. Tyytyväisyyttä kuvastava onni puolestaan kuvaa myönteistä suhtautumista elämään, pidempi kestoista tilaa, johon ympäristö ja tapahtumat vaikuttavat. Viimeisenä on onnellisuuden geneettinen perustaso, jossa merkittävässä roolissa ovat varhaiset olosuhteet lapsuudessa. (Ojanen 2007, 380-381.)

Jotta voidaan ymmärtää paremmin sitä, miten myönteisiä tunteita voidaan hyödyntää voimavaroina ja hyvinvoinnin lähteenä, täytyy ymmärtää mistä tunteet kumpuavat ja miten myönteisiä tunteita voidaan kasvattaa. Yhteiskunnassa onnellisuuden tavoittelusta on tullut tärkeä osa ihmiselämää, mutta sen saavuttamisen tavoittelu saattaa jäädä tyhjäksi kuoreksi ja uuvuttaa itsessään, ellei uskalla pysähtyä ja tarkastella sisintään tunteineen ja vahvuuksineen.

2.2.2 Tunteet työhyvinvoinnin tukena

Tunne on lyhyt, sekunneista minuutteihin kestävä sisäinen kokemus, jossa keho reagoi arvioimallaan tavalla johonkin tilanteeseen. Se on lyhyempi kokemus kuin mieliala, joka puolestaan saattaa kestää päiviäkin. Tunteista osa syntyy automaation kautta ja osa tietoisien ajattelun myötä, mutta niiden tehtävänä on antaa palautetta siitä, miten ihminen kokee parhaillaan tapahtuvat asiat. Tunteet saavat elämämme tuntumaan merkitykselliseltä ja parhaimmassa tapauksessa suojelevat meitä hyvinvointiin haitallisesti vaikuttavilta asioilta. (Pennonen 2021, 152-153; Ojanen 2007, 41.) Lähes jokainen pystyy tunnistamaan itsessä ja toisissa erilaisia tunteita, niin negatiivisia kuin positiivisiakin, tosin niiden syntyminen ja hallitseminen ovat usein hieman enemmän kysymyksiä herättäviä aiheita.

Monesti tunteet koetaan yksilön sisäisiksi ja varsinkin suomalaisessa kulttuurissa niiden näyttäminen ja sanoittaminen työelämässä on ollut vähäistä. Suomalaiseen kulttuuriin ovatkin kuuluneet erilaiset hillittyä, pidättyväistä suhtautumista kuvaavat sananlaskut, kuten ”Kelonni on, se onnen kätkeköön”. Onni ja onnellisuus ovat kuitenkin merkittävä osa ihmisen hyvinvointia ja myönteisten tunteiden kautta niitä kohti on mahdollista pyrkiä. Fredricksonin (2001, 218-223) mukaan myönteiset tunteet toimivat ihmiselle paitsi merkkeinä hyvinvoinnista ja kukoistuksesta, mutta myös tuottavat sitä itsessään. Ne myös ohjaavat ihmisen toimintaa eri tilanteissa muiden tunteiden tapaan. Myönteiset tunteet laajentavat kykyä ajatella luovasti sekä joustavasti sekä parantavat tätä kautta resilienssiä eli kykyä palautua erilaisista vastoinkäymisistä. Tämä puolestaan tuottaa lisää positiivisia tunteita muodostaen positiivisuuden kehän.

Myönteisten tunteiden kokemisella on tutkittua merkitystä myös fyysiselle terveydelle. Uusitalo-Malmivaara (2014, 21) tuo esille positiivisten tunteiden vaikutuksen vagushermon, eli

riippumattomia elintoimintoja säätelevän kiertäjähieron toimintaan. Myönteiset tunteet voimistavat hermon toimintaa, jolloin esimerkiksi sydämen syke pysyy tasaisempana ja näin sydämen toimintahäiriöiden riski vähenee. Vagushermon toiminnan voimistuminen puolestaan voi lisätä positiivisten tunteiden kokemista tunnesäätelykyvyn parantuessa. Kuten voidaan huomata, on positiivisilla tunteilla itseään vahvistava vaikutus, niin fyysisesti kuin henkisesti-kin.

Tunteet ovat isossa roolissa elämässämme ja niiden merkitys myös työhyvinvoinnille on suuri. Myönteiset tunteet lisäävät työssä koettua sisäistä motivaatiota, kun taas negatiiviset tunteet vähentävät sitä. Erilaisten tunteiden tunnistaminen ja niiden hallitseminen ovat tärkeitä välineitä hyvinvointiin. Kaikenlaiset tunteet ovat sallittuja, mutta niiden aiheuttamaa käyttäytymistä pitää kuitenkin säädellä. Tunteiden ja käytöksen säatelemisen taito ovat merkittäviä ominaisuuksia sopeutumisen, ihmissuhteiden ja vuorovaikutuksen kannalta. (Eisenberg & Wang 2006, 130; Pennonen 2021, 166-168.) Isen (2006, 187-201) on tuonut artikkelissaan esille tutkimustuloksia, joiden mukaan erityisesti myönteiset tunteet voivat toimia vahvuuden lähteenä tukien ihmisen tekemää ajatustyötä, valintoja ja ongelmanratkaisukykyä jokaisessa hetkessä. Myönteinen tunne toimii tehokkaasti tukemassa ihmisen vahvuuksia ja näin ollen työntekijöiden tekemillä pienillä arkeilla valinnoilla myönteisten tunteiden ja positiivisuuden lisäämiseksi on merkittävä vaikutus.

Voimme todeta, että kaikenlaiset tunteet ovat sallittuja työpaikoilla, mutta tutkimustiedon valossa erityisesti myönteisillä tunteilla ja niitä edistävällä toiminnalla on vaikutusta työhyvinvointiin niin yksilön kuin yhteisönkin näkökulmasta. Juuti & Salmi (2014, 98) toteavat, että työntekijän käytös, muiden vastaus tähän käytökseen ja työntekijän reagointi muiden käyttäytymiseen muodostavat jatkuvaa vuorovaikutusta käytösmallien välillä. Myönteiset tunteet ja positiivinen käytös saavat yleensä vastakaikua, joten niiden avulla on mahdollisuus saada aikaan positiivisia ketjuja ja näin vaikuttaa koko työyhteisön ilmapiiriin. Ruutu ja Salmimies (2015, 26-27) painottavat myös myönteisten tunteiden merkitystä hyvän työilmapiiriin ja sitä kautta työyhteisön työhyvinvoinnin luomisessa. Ihmisen voidessa hyvin, myönteiset tunteet myös ympäröivissä ihmisissä lisääntyvät ja vahvistavat koko työyhteisön kykyä palautua kuormittavista kokemuksista.

2.2.3 Voimavaroja ja hyvinvointia tunteiden kautta

Voimavaraistuminen tai voimavaraalähtöisyys ovat verrattain uusia sanoja, jotka pohjaavat ajatuksensa nimenomaan positiivisen psykologian ajatusmalliin. Niiden pohjalla on ajatus siitä, että jokaisen ihmisen sisällä on jo olemassa olevia vahvuuksia ja voimavaroja, joita hyödyntämällä ihmisen todellinen potentiaali voidaan saada käyttöön. Myös myönteiset tunteet voivat toimia voimavarana ja polttoaineena hyvinvointia tavoitellessa.

Ojasen (2007, 383) mukaan myönteisillä tunteilla on positiivinen vaikutus erityisesti ihmissuhteisiin, itsensä hyväksymiseen ja ongelmanratkaisukykyyn, mutta myös omien tavoitteiden eteen työskentely on helpompaa myönteisten tunteiden vallitessa. Myönteisillä tunteilla on siis valtavasti hyviä vaikutuksia kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin, mutta niiden hyödyntämisen taito vaihtelee yksilöittäin. Osaltaan geeniperimä, ympäröivät vuorovaikutussuhteet ja menneisyytemme tapahtumat määrittelevät sitä, kuinka optimistisiä tai pessimistisiä piirteitä omaamme. Myönteisten tunteiden tunnistamista ja vaalimista on silti mahdollista harjoitella.

Kokonaisvaltaista hyvinvointia pohtiessa on tärkeää ymmärtää myönteisten tunteiden vaikutuksen lisäksi hyveitä ja vahvuuksia, koska niitä hyödyntämällä elämä on Seligmanin (2002, 22) mukaan aidompaa ja täydempää. Myönteiset tunteet, vahvuudet, hyveet ja hyvinvointi linkittyvätkin tiivisti toisiinsa. Ne vahvistavat toinen toistaan ja muodostavat voimavaroja, jotka auttavat selviämään vastoinkäymisistä ja luomaan hyvinvointia ympärillemme.

2.3 Hyveet ja vahvuudet

Suomalaiselle kulttuurille on perinteisesti ollut ominaista olla kiillottamatta liikaa omaa minäkuvaa, pysyä nöyränä ja vaatimattomana eikä omia hyviä piirteitä ole sopivaa tuoda liikaa esille. Kulttuuriperinteet kuitenkin muuttuvat yhteiskunnan muutoksessa. Hyvinvointia ja onnellisuutta tavoiteltaessa on alettu vähitellen tiedostaa myös omien taitojen ja vahvuuksien hyödyntämisen merkitys.

Jokaiselta ihmiseltä löytyy vahvuuksia eli tavoitettavissa olevia myönteisiä piirteitä, joita voidaan tunnistaa ja kehittää. Vahvuuksia on monenlaisia ja toiset niistä ovat yksilölle ominaisempia kuin toiset. Tällaisia vahvuuksia kutsutaan ominaisvahvuuksiksi tai ydinvahvuuksiksi. Ominaisvahvuuksien hyödyntämisen ja tunnistamisen on huomattu lisäävän hyvinvointia sekä onnellisuutta merkityksellisyyden kokemuksen kautta. Tällaista vahvuutta hyödyntäessä voi kokea innostusta, aitouden ja hallinnan tunnetta sekä uppoutumista tekemiseen. Omien vahvuuksien hyödyntäminen ja tunnistaminen voimaannuttavat ja parantavat hyvinvointia. (Uusautti 2019, 22-23.)

Kuten yllä on todettu, ovat vahvuudet tärkeässä osassa yksilön hyvinvointia tarkastellessa. Työhyvinvointiin ja onnellisuuteen on mahdollista vaikuttaa tunnistamalla omia vahvuuksia ja valjastamalla ne käyttöön päivittäin. Erilaisia vahvuuksia onkin hyvä osata nimetä, jotta niiden tunnistaminen itsessä on helpompaa.

2.3.1 Seligmanin ja Petersonin hyve- ja luontevahvuusluokittelu

Positiivisen psykologian uranuurtajat, Martin Seligman ja Christopher Peterson ovat rakentaneet hyveistä ja luontevahvuuksista luokittelun, joka on maailmanlaajuisesti tunnettu. Luokitteluun kuuluu kuusi yleismaailmallisesti tunnettua hyvettä ja niiden alle on listattu 24

luontevahvuutta (Taulukko 1.) Hyve käsitteenä tarkoittaa moraalisesti ja eettisesti arvostettua ominaisuutta sekä vahvuuksista muodostuvaa tavoiteltavaa kokonaisuutta, joka hyödyttää niin yksilöä kuin hänen ympäristöäänkin. Vahvuudet puolestaan voidaan ajatella reitteinä näiden hyveiden saavuttamiseen. Esimerkiksi inhimillisyyden hyve voidaan saavuttaa rakkautellisuuden, ystävällisyyden, sosiaalisen älykkyyden tai tunneällyn kautta. (Seligman & Peterson 2004, 13; Uusitalo-Malmivaara 2014, 64.)

VIISAUS JA TIETO	ROHKEUS	INHIMILLISYYS	OIKEAMIELISYYS	KOHTUULLISUUS, PIDÄTTÄVYYS	TRANSKEDENSSI
Luovuus	Rohkeus, urhoollisuus	Rakkautellisuus	Yhteistyöhenkisyys, "kansalaisuus"	Anteeksianto	Kauneuden arvostaminen
Uteliaisuus	Sinnikkyyt	Ystävällisyys	Oikeudenmukaisuus	Nöyryys	Kiitollisuus
Avarakatsaisuus	Aitous	Sosiaalinen älykkyys, tunneäly	Johtajuus	Itsehillintä	Toiveikkuus
Oppimishalu	Intohimo, innokkuus				Huumori
Suhteuttamis-kyky, perspektiivisyys					Henkisyys, merkityskyky

Taulukko 1. Koostettu Seligmanin ja Petersonin (2004) hyve- ja luontevahvuusluokittelusta.

Seligmanin ja Petersonin (2004, 20-21) mukaan luontevahvuus ei ole sama asia kuin lahjakkuus tai kyvykkyys, vaikka molempia voidaan kehittää ja niiden avulla voidaan päästä kohti mielekästä elämää. Lahjakkuus on synnynnäinen ominaisuus, jota kehittämällä se voidaan saada kukoistamaan, kun taas vahvuutta voidaan kehittää harjoittelun ja omistautumisen kautta melko heikoistakin lähtökohdista. Luontevahvuudet ja lahjakkuudet erottaa toisistaan erityisesti se, että ominaisuuksina lahjakkuudet ovat moraalisia ja vahvuudet taas ei-moraalisia.

Luontevahvuuksia tutkiessa voidaan löytää ominaisvahvuuksia. Ominaisvahvuudet ovat luontevahvuuksia, joita yksilö käyttää säännöllisesti, kokee mielihyvää niitä käyttäessään sekä saattaa kuvailla itseään niiden kautta. Ominaisvahvuuksia voidaan etsiä luontevahvuuksista esimerkiksi sellaisten tuntomerkkien kautta, kuten virkistymisen ja innostuksen tunne vahvuutta käytettäessä, tunne siitä, että tällainen minä tosiaan olen, nopea oppiminen vahvuuteen liittyvissä asioissa ja vahvuuden käyttö päämääriin pyrkiessä. (Seligman 2002, 195.)

Seligman ja Peterson (2004, 17-28) ovat määritelleet vahvuudet luokittelussaan kymmenen kriteerin kautta. Osa vahvuuksista täyttää ne kaikki, osa ei, mutta vahvuuksiin luokiteltavien piirteiden rajaamiseen kriteerit olivat tarpeen. Ensimmäisenä kriteerinä on vahvuuden merkityksellisyys hyvän elämän ja täyttymyksen kannalta. Täyttymyksellä tarkoitetaan tässä

yhteydessä asioita, jotka tuottavat suurta mielihyvää ja olon siitä, että vahvuus on merkityksellinen hyvinvoinnin kannalta. Erityisesti ominaisvahvuuksien käyttäminen mahdollistaa täytymyksen. Toisena kriteerinä on luonteenvahvuuden moraalinen arvo eli kun vahvuutta käyttää, subjektiivinen hyvinvointi lisääntyy. Seuraavana voidaan mainita luonteenvahvuuden ominaisuus piirteinä, joka vahvistaa ympäröivissä ihmisissä kyseistä vahvuutta sekä herättää ihailua. Lisäksi täsmällisen vastakohtan löytäminen luonteenvahvuudelle on vaikeaa ja vahvuus eroaa muista luokitelluista vahvuuksista eikä siitä voi purkaa osia, jotka sisältyisivät muihin vahvuuksiin. Kuudentena kriteerinä luonteenvahvuuden tulee näkyä yksilön ajatuksissa, tunteissa ja käytöksessä eli sen tulee olla yleistettävissä erilaisiin tilanteisiin. Usein myös erilaisissa tarinoiden ja tosielämän esikuvissa on tunnistettavia ja näkyviä luonteenvahvuuksia. Kahdeksas ja yhdeksäs kriteeri linkittyvät ihmisten eroavaisuuteen. On olemassa ihmisiä, joilla on synnynnäisesti nopeasti kehittyvä luonteenvahvuus, esimerkiksi sosiaalinen älykkyys. Tämä kriteeri pätee vain osaan vahvuuksista. Toisaalta on myös olemassa ihmisiä, joilta puuttuu joku luonteenvahvuus täysin, esimerkiksi uhkarohkeilta ihmisiltä arviointikyky tai harkitsevaisuus. Viimeisenä kriteerinä luonteenvahvuuksille on se, että ympäristö tarjoaa mahdollisuuden kehittää sekä vahvistaa niitä.

Seligmanin ja Petersonin hyve- ja luonteenvahvuusluokittelu ovat osa heidän alulle laittamaansa VIA-hanketta (Values in Action). Luokittelun tarkoituksena on ollut auttaa ihmisiä tunnistamaan ja löytämään itsessään sekä toisissaan hyviä piirteitä, joita vahvistamalla ja käyttämällä on mahdollisuus tavoitella onnellisempaa elämää ja kokonaisvaltaista hyvinvointia. VIA-hankkeen osana on luotu VIA-luonteenvahvuusmittari, jossa monipuolisiin kysymyksiin vastamalla voi tunnistaa paremmin ominaisvahvuuksiaan. (Uusitalo-Malmivaara 2014, 65-72.)

2.3.2 Vahvuudet työhyvinvoinnin tukena

Ruutu ja Salmimies (2015, 117-118) sekä Uusautti (2019, 22) painottavat sitä, että jokaisella ihmisellä on voimavaroja ja osaamista. Suomalaisen kulttuurin taakkana on kuitenkin se, että olemme tottuneet enemmän näyttämään ja puuttumaan virheisiin kuin keskittymään vahvuuksiin ja hyviin asioihin. Tämän päivän työelämä on herkästi kuormittavaa, koska yhä useammin pyritään jatkuvaan kehittämiseen ja tuottavuuteen. Työelämässä tarvittaisiinkin enemmän positiivista näkökulmaa, jonka avulla on mahdollista saada iloa, innostusta, parempaa vuorovaikutusta ja sen myötä positiivisia tuloksia sekä tuottavuutta.

Luontaisten ominaisvahvuuksien käyttäminen työssä luo lisää mielekkyyttä ja hyvinvointia. Vahvuuksien hyödyntäminen ja vahvistaminen työssä saavat aikaan positiivisia tunteita, jotka puolestaan vahvistavat ihmisen resursseja selvitä päivittäisistä stressitekijöistä sekä vaikuttavat positiivisesti myös työhyvinvointiin ja terveyteen (Gander ym. 2012, 896-901). Myös Hausler ym. (2017) olivat tutkimuksessaan samaa mieltä siitä, että omien vahvuuksien käyttö

työssä tai opiskelussa vaikuttaa merkittävästi ihmisen hyvinvointiin ja mielenterveyteen. Näin ollen se vaikuttaa myös välillisesti mahdollisen uupumuksen ehkäisyyn.

Luontevahvuuksien käyttäminen työssä vaatii ensinnäkin niiden tunnistamista itsessä. Osa ihmisistä tunnistaa hyvin omat vahvuutensa, kun taas toisille se on vaikeampaa. Kun vahvuudet on tunnistettu, on tärkeää saada niiden vahvistamiseen ja käyttämiseen työssä tukea. Erityisesti johtajan taholta saatu tuki ja kannustus vahvuuksien hyödyntämiseen työssä edistää niiden aktiivista käyttöä. (Lavy, Littmann-Ovadia & Boiman-Meshita 2016.) Johtamisella on siis suuri merkitys siihen, kuinka työntekijät hyödyntävät vahvuuksiaan. Työntekijöidensä vahvuudet tunnistavan ja niiden käyttöä tukevan esihenkilön onkin mahdollista luoda hyvinvoiva työyhteisö, jossa jokainen työntekijä pääsee kukoistamaan.

Erilaisia luontevahvuuksia stereotyyppisesti ajatellessa saatetaan linkittää vahvuuksia tiettyihin ihmistyyppeihin. Business-maailman menestyjät ehkä tarvitsevat johtajuutta, rohkeutta, oppimishalua ja sinnikkyyttä, mutta nöyryys ja rakkaudellisuus saattavat näyttäytyä pienempinä piirteinä. Ihmisten kanssa työskentelevä taas mielletään helposti sellaiseksi, joka on avarakatseinen, ystävällinen ja hyvän tunneällyn omaava. Ominaisvahvuuksien käyttö työssä ja elämässä vahvistaa tutkitusti hyvinvointia, mutta eri luontevahvuuksien hyvinvointia vahvistavat vaikutukset eroavat jonkin verran.

Gander, Proyer, Ruch, & Wyss (2012, 899-902) huomasivat tutkimuksessaan erityisesti toivon, sinnikkyuden ja innostuksen olevan vahvuuksia, jotka liittyvät vahvasti kokemukseen työtyytyväisyydestä. Varsinkin toivo ja innokkuus nousivat esiin myös suhteessa aktiiviseen selviytymiseen eli tunteeseen siitä, että yksilö selviytyy tulevista haasteista. Myös muut erityisesti tunteisiin liittyvät vahvuudet, kuten rakkaudellisuus, sosiaalinen älykkyys, huumori ja rohkeus, itsehillintään liittyvät vahvuudet kuten rehellisyys, pidättyvyys ja nöyryys sekä älykkyyteen liittyvät vahvuudet kuten oppimishalu ja avarakatseisuus liittyivät vahvasti hyvinvoinnin kokemukseen. Sinnikkyys mainittiin myös merkittävänä työssäjaksamista lisäävänä vahvuutena.

Harzer ja Ruch (2015) selvittivät tutkimuksessaan luontevahvuuksien yhteyttä stressaavista tilanteista selviytymiseen ja työtyytyväisyyteen. Erityisesti oppimishalu, uteliaisuus, arviointikyky ja luovuus, eli viisauden hyveen alla olevat vahvuudet, vaikuttivat positiivisesti selviytymiseen stressaavista tilanteista. Edellä mainitut luontevahvuudet edistävät ongelmanratkaisukykyä, jonka avulla on mahdollista kehittää toimivia selviytymisstrategioita. Myös ihmisuhteisiin liittyviä vahvuuksia, kuten huumoria ja ystävällisyyttä omaavat ihmiset selviytyivät tutkimuksen mukaan stressaavista tilanteista hyvin. Tähän saattoi vaikuttaa heidän kykynsä luoda rentoa ja hyvää ilmapiiriä työyhteisöön.

On tutkittu jonkin verran sitä, miten vahvuuksien sopiminen yleiseen ammatin vahvuusprofiiliin vaikuttaa työhyvinvointiin. Gander, Hoffman ja Ruch (2020) totesivat tutkimuksessaan, että yleisesti ottaen luontevahvuuksien sopimisella ammattiryhmän profiiliin on paljonkin

merkitystä sen kannalta, kuinka tyytyväinen on työssä ja elämässä. Myös Seligmanin (2002, 200) mukaan omien vahvuuksien hyödyntäminen työssä lisää työhyvinvointia merkittävästi ja sisäinen motivaatio kasvaa. Erilaisissa ammateissa tarvittavat vahvuudet voivat erota merkittävästi toisistaan. Esimerkiksi jo aiemmin mainitussa tiukassa business-maailmassa johtajuutta, sinnikkyyttä ja rohkeutta voidaan arvostaa enemmän, kun taas sosiaali- ja terveysalalla ihmisen kohtaamisessa korostuvat lempeämmät vahvuudet, kuten sosiaalinen älykkäisyys, toiveikkuus, ystävällisyys ja avarakatseisuus.

Voidaankin päätellä, että omien vahvuuksien sopiminen omaan työnkuvaan lisää työhyvinvointia. Gander ym. (2012, 902) sekä Hazer ja Ruch (2015) ehdottava tutkimuksissaan, että tulevaisuudessa yksilön luontevahvuudet voisivat olla tehokkaana välineenä rekrytointiprosesseissa sekä sijoittelussa työpaikalla, jotta jokainen pääsisi hyödyntämään vahvuuksien kautta parasta osaamistaan. Näin ollen luontevahvuuksilla voisi olla merkittävä rooli hyvinvoivaa työyhteisöä luodessa, kun niihin kiinnitettäisi huomiota enemmän jo rekrytointivaiheessa muun osaamisen ohella.

2.3.3 Vahvuuksien käyttöön valjastamisen edut

Optimaalisessa tilanteessa työtä kuvattaessa voidaan puhua kutsumusammattista, jossa arvopohja ja vahvuudet vaikuttavat merkittävästi hyvinvointiin. Kutsumusammattissa työ itsessään tuntuu merkitykselliseltä luoden sisäistä motivaatiota ja innostusta. Tällainen tilanne olisi tietysti ihanteellinen, mutta työelämän moninaiset haasteet kuormittavat työntekijöitä tuoden mukanaan uupumusta sekä voimavarojen vähenemistä. Varsinkin sosiaali- ja terveysalalla keskustelu työn vaativuudesta ja voimavarojen vähenemisestä on ollut aktiivista jo useamman vuoden ajan. Erityisesti COVID-19 pandemia kuormitti sosiaali- ja terveysalaa kärjistäen työhyvinvoinnin haasteita.

Työ voi olla yksilölle mielekästä, mutta samaan aikaan voimavaroja vievää. Resurssien tiukentuuksessa haasteet jaksamisessa kasvavat. Vaikka työn tuomiin raameihin ei välttämättä ole mahdollista vaikuttaa, on omien sisäisten voimavarojen löytämisen kautta mahdollista ehkäistä uupumusta ja lisätä hyvinvointia. Omia vahvuuksiaan tarkastelemalla ja niiden hyödyntämiseen pyrkimällä voidaankin työhyvinvointia merkittävästi parantaa työn tekemisen tullessa mielekkäämmäksi. Samalla itsetuntemus ja sen kautta itseluottamus paranevat.

Luontevahvuuksien tunnistaminen ei aina ole helppoa. Oletukset esimerkiksi tietyillä aloilla tarvittavista vahvuuksista saattavat aiheuttaa lisästressiä, mikäli yksilön vahvuudet eivät ole täsmälleen ammatissa yleisesti arvostettuja tai tavoiteltuja. On kuitenkin hyvä tiedostaa omat vahvuutensa ja pyrkiä löytämään keinoja niiden hyödyntämiseen tukahduttamisen sijaan, jotta oma hyvinvointi vahvistuu. Lisäksi toivottuja vahvuuksia on mahdollista kehittää sinnikkäällä ja tavoitteellisella työllä. Kaikki tämä vaatii kuitenkin tietoisuuden siitä, mitä

hyviä ominaisuuksia ja vahvuuksia itseltä jo löytyy. Luontevahvuuksilla onkin siis merkityksellinen osa elämässämme hyvinvointia mahdollistavina sekä lisäävinä piirteinä.

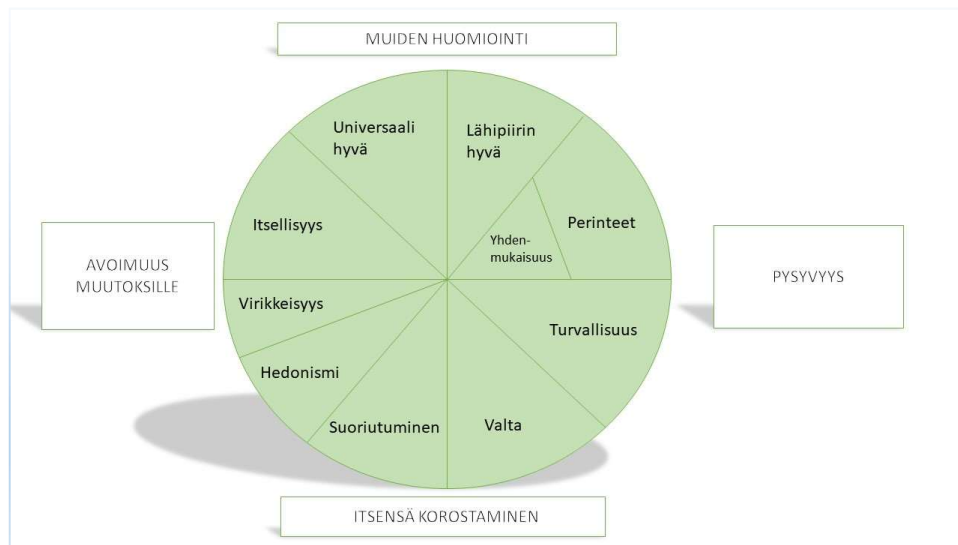
3 Muut kurssilla käsitellyt työhyvinvointiin liittyvät asiat

MOOC rakentui kolmesta eri moduulista, joista tässä raportissa käsiteltävä osa-alue oli vahvuudet ja tunteet työhyvinvoinnin tukena. Muita opiskeltavia asioita kurssilla olivat arvot ja merkityksellinen elämä sekä työhön vaikuttaminen ja työn kuormittavuuden hallinta. Seuraavaksi käydään läpi lyhyesti kurssin muita osa-alueita, sillä ne linkittyvät vahvasti kurssin voimavaraistavaan lähestymistapaan. Yhdessä vahvuuksien ja tunteiden merkityksen kanssa ne muodostavat kokonaisuuden, joka mahdollistaa yksilön hyvinvoinnin lisäämisen voimavarojen löytämisen ja itsetutkiskelun kautta.

3.1 Arvot

Puhuttaessa hyvinvoinnista työelämässä ja ihmisen voimavaroista, arvot ovat usein esillä. Arvoista puhutaan, mutta käsite itsessään ei välttämättä ole niin selkeä kuin oletetaan. Tiivistettynä arvot ovat sanallistettuja päämääriä elämässä, jotka näyttäytyvät ihmisen toiminnan, tekojen ja käyttäytymisen kautta. Ne ovat asioita, joita pidetään tärkeinä. Ihmisellä on useita arvoja, joiden tärkeysjärjestys vaihtelee yksilöllisesti, mutta yksilön arvopohja ohjaa jokaista valintaa ja päätöstä elämässä. (Schwartz 2012; Ruutu & Salmimies 2015, 36.) Arvot eivät kuitenkaan ole synnynnäisiä piirteitä ihmisen persoonallisuudessa, vaan enemmän tietoisesti valittuja. Siitä huolimatta arvoihin voivat vaikuttaa myös synnynnäiset tai lapsuudessa kehittyneet ominaisuudet. Persoonallisuuden piirteet säilyvät usein läpi elämän melko samanlaisina, mutta arvot voivat muuttua kokemuksen ja iän karttuessa. (Helkama 2015, 8-9, 208.)

Schwartz (2012) arvoteoria luokittelee kymmenen ihmisyyden perusarvoa. Niitä ovat turvallisuus, valta, suoriutuminen, hedonismi, virikkeellisyys, itsellisyys, universaali hyvä, lähipiirin hyvä, perinteet ja yhdenmukaisuus (kuvio 1). Arvot kuvastavat sitä, miten ihminen näkee ympäristönsä eli arvoissa voi korostua muiden huomiointi, itsensä korostaminen, avoimuus muutokseen vai pysyvyys.



Kuvio 1. Koostettu Schwartzin arvokartasta (Mukaillen Schwartz 2012, 9.)

Työelämää tarkastellessa arvoilla on suuri merkitys. Helkaman ym. (2015, 346) mukaan ammatti valitaan usein arvojen mukaan eli niin, että omat henkilökohtaiset arvot kohtaavat yrityksen arvojen kanssa. Arvojen merkitystä ihmisen hyvinvoinnille on tutkittu paljon ja tutkimukset osoittavat, että näiden välillä on merkittävä yhteys. Kun ihminen kokee omien ja sosiaalisen ympäristönsä, esimerkiksi työpaikkansa arvojen olevan yhteensopivia, hyvinvointi lisääntyy. Arvoristiriidat puolestaan syntyvät, kun ihminen joutuu toimimaan arvojensa vastaisesti ja tämä kuluttaa voimavaroja.

Työtyytyväisyys on usein yhteydessä siihen, miten yksilö pystyy tutkimaan ja vertailemaan omia arvojaan suhteessa itseensä, muihin ja ympäröivään kokonaisuuteen. Arvomaailma on asia, johon voimme vaikuttaa ja omia arvojaan kannattaakin tarkastella siltä kannalta, että ne voivat muuttua tai vahvistua entisestään saadun uuden tiedon ja elämäkokemuksen kautta. (Ruutu & Salmimies 2015, 38.)

3.2 Työhön vaikuttamiseen ja työn kuormittavuuteen liittyvät käsitteet

Motivaatio on moniulotteinen käsite, joka on linkitetty tärkeäksi osaksi työhyvinvointia ja työssä menestymistä. Motivaation muodostumiseen vaikuttaa merkittävästi sosiaalisen ympäristön lisäksi ihmisen persoonallisuus (Liukkonen 2017, 51) ja sen kautta myös edellä todettu ominaisvahvuuksien hyödyntämisen mahdollisuus. Motivoitunut ihminen pyrkii tavoitteisiinsa määrätietoisesti ja innostuneesti, mutta jos motivaatiota ei ole, niin tavoitteisiin pyrkiminen on vaikeaa. Motivaatio ja työn imu ovat hyvin paljon esillä tämän päivän työhyvinvointikeskustelussa, joten niihin vaikuttavia tekijöitäkin tutkitaan enenevässä määrin.

Ruutu & Salmimies (2015, 122-123) määrittelevät motivaation voimaannuttavaksi, niin psykiseksi kuin emotionaaliseksikin tilaksi, joka määrittää yksilön vireystilaa tavoitteisiin

pyrkiessä. Se, mikä ihmisiä motivoi, voi olla ulkoista tai sisäistä. Ulkoisina motivaattoreina voivat toimia esimerkiksi raha tai muu ulkoinen palkkio ja sisäisinä motivaattoreina puolestaan esimerkiksi merkityksellisyyden tunne ja tekemisen ilo. Sisäinen motivaatio on työhyvinvoinnin kannalta erityisen tärkeää, koska se vastaa omalta osaltaan psykologisiin perustarpeisiin, joita ovat kyvykkyys, yhteenkuuluvuuden tunne ja autonomia. Perustarpeisiin vastamalla työntekijä voi hyvin ja sitä kautta myös tehokkuus työssä lisääntyy. Ulkoinen motivaatio puolestaan voi saada aikaan päinvastaisen reaktion heikentäen henkistä hyvinvointia. (Kostamo, Launonen & Marttinen 2017, 39.)

Sisäinen motivaatio ja työn imu ovat kiinteästi yhteydessä toisiinsa. Työn imu tulkitaan useimmiten Kostamon ym. (2017, 46-47) mukaan työhön kuuluvaksi, tyydyttäväksi ja positiiviseksi tilaksi, jonka perustana on kolme tärkeää tekijää: työhön uppoutuminen, tarmokkuus ja omistautuneisuus. Työn imulla on eri tasoja, jotka vaikuttavat työntekijän hyvinvointiin. Niitä tutkittaessa on selvinnyt, että sen korkealla tasolla on positiivisia vaikutuksia työntekijän mielenterveyteen ja hyvinvointiin, kun taas matala taso vaikuttaa negatiivisesti saattaen aiheuttaa masennusta, stressiä ja unihäiriöitä.

Työn imu ja flow on eroteltu Schaufelin (2002) tutkimuksessa siten, että flow on hetkellinen tila, kun taas työn imu on pidempi kestoinen, monelle eri osa-alueelle ulottuva tila, jossa työ tuntuu mielekkäältä ja se ei vie tekijältään energiaa vaan sen sijaan voimaannuttaa. (Hakonen & Perhoniemi 2008, 32.) Työn imun kokemus vaikuttaa merkittävästi myös motivaatioon ja positiivisella työilmapiirillä onkin molempien muodostumisessa suuri vaikutus. Kostamon ym. (2017, 48) mukaan positiivinen ilmapiiri vahvistaa työn imua, joten niin työhyvinvoinnin kuin siihen liittyvien työssä ilmenevien käsitteiden kannalta myönteisillä tunteilla on suuri merkitys.

Hyvinvoinnin kannalta työelämässä tärkeä osa-alue sisäisen motivaation ja työn imun lisäksi on myös resilienssi. Resilienssi eli psyykinen tai psykologinen joustavuus tarkoittaa yksilön kykyä palautua kuormittavista ja stressaavista tilanteista sekä kykyä sopeutua muutoksiin. Se on kykyä ottaa avoimesti kaikki tunteet ja tilanteet vastaan osana elämää. Resilienssi linkittyy jossain määrin yksilön ominaispiirteisiin, mutta sitä voi myös harjoittaa kehittämällä niitä ominaisuuksia, jotka auttavat toipumista, sopeutumista ja selviytymistä stressistä. Ominaista resilienteille ihmisille ja ryhmille on taito luoda vastoinkäymisille merkitys ja nähdä ne osana elämää. Resilientit ihmiset hallitsevat omaa kohtaloaan päättäväisesti ja osallistuvat aktiivisesti elämänsä tapahtumiin passiivisen sivustaseuraajan roolin sijaan. (Pennonen 2021, 141; Poijula 2018, 16-17.)

Resilienssin on todettu olevan yhteydessä hyvinvointiin ja erityisesti työelämän kannalta tärkeä taito. Työelämässä saattaa tulla paljon äkillisiä muutoksia, jolloin paineen ja stressin sietokyky on avainasemassa. Stressin on todettu vaikuttavan yksilön psykologiseen

toimintakykyyn ja työn laatuun. Resilienssin määrä puolestaan on yhteydessä stressin ja ahdistuksen määrään, joten hyvän resilienssin omaavat ihmiset selviytyvät stressaavista tilanteista paremmin. Resilienssin avulla myös työn tuottavuus paranee, kun ongelmatilanteita saadaan ratkottua ja joustavuuden sekä hyväksynnän kautta toimintakyky säilyy lamaantumisen sijaan. (Pennonen 2021, 141-142; Rees, Green, Cusack & Hegney 2015.)

Hyvinvointi on laaja kokonaisuus, johon vaikuttavat monet toisiinsa linkittyvät osa-alueet. Hyvinvointiin voidaan vaikuttaa tarkastelemalla vain tiettyjä osa-alueita, mutta kaikkein tehokkaimmin vaikuttaminen onnistuu tarkastelemalla kokonaisuutta. Tutkimalla näitä toisiinsa linkittyviä osa-alueita itsessään ja muovaamalla omia toimintamalleja niiden pohjalta, voi omaa hyvinvointiaan vahvistaa sisäisten voimavarojen löytymisen kautta. Oman hyvinvoinnin vahvistuessa myös ympäröivän yhteisön hyvinvointi paranee.

4 Verkkovälitteinen oppiminen

Internet ja verkkovälitteisyys ovat viimeisen vuosikymmenen aikana saavuttaneet merkittävää väylää yhtenä oppimisen ja tiedonhaun välineenä. Internetin ja sen hakutoimintojen sekä erilaisten tietoteknisten ohjelmien käyttämisen oletetaan olevan nykyisen työ sukupolven perusosaamisaluetta. Baltès ja Freund (2006, 37) toteavat, että nykypäivän teknologian kehittymistä on seurannut ammatillisen osaamisen nopeampi vanheneminen, jolloin taitoja pitää päivittää aktiivisesti. Tämä voi luoda paineita hankkia uutta tietoa jatkuvasti, jotta pystyy sopeutumaan muutoksiin. Teknologisissa muutoksissa hyvää on se, että ne mahdollistavat henkilökohtaisen kasvun globaalimman tiedon valossa, vaikka modernissa yhteiskunnassa taidetaan olla jatkuvan oppimisen tilassa. Oppiminen ja opiskeleminen verkkovälitteisesti on kasvattanut suosiotaan saavutettavuutensa vuoksi. Erityisesti COVID-19 on siirtänyt normaalisti lähiopetuksessa suoritettavia kursseja verkkoon ja verkkovälitteisestä oppimisesta on tullut osa työyhteisöjen sekä koulujen arkea.

Verkkovälitteiseen oppimiseen käytössä on erilaisia oppimisympäristöjä sekä erilaisia toteutus- ja ohjauksellisemmasta opiskelusta itseopiskeluun. Verkkovälitteinen itseopiskelu on tämän opinnäytetyön pohjana. Opinnäytetyö tehtiin Laurean käyttämälle Canvas-oppimisympäristölle. Toteutustavaksi valittiin massive open online course (MOOC) eli itsenäisesti opiskeltava verkkokurssi.

4.1 Canvas oppimisympäristönä

Verkko-oppimiseen on tarjolla erilaisia oppimisympäristöjä ja verkkoalustoja, joista Laurean käyttämä Canvas-verkkoalusta on yksi. Oppimisympäristönä Canvas tarjoaa omien verkkosivujensa (2022) mukaan mahdollisuuden avoimeen ja innovatiiviseen oppimisympäristöön, jota voidaan muokata omien tarpeiden mukaiseksi. Canvasin kautta on mahdollista rakentaa monipuolisia

kurssija, joissa voidaan hyödyntää erilaisia työkaluja aina Power Pointista pelillisempiin H5P-työkaluihin. H5P mahdollistaa interaktiivisen ja pelillisen sisällön luomisen lisäksi myös videoiden ja presentaatioiden jakamisen. (H5P, 2022.)

Laurea-ammattikorkeakoulun arvoihin kuuluu avoimuus ja Canvasin käyttö mahdollistaakin avoimet oppimiskäytänteet, jotka tätä arvoa tukevat. Canvas-alustalla on sisältökirjasto, johon on luotu valmiiksi pedagogisia työtiloja, joita kaikki opettajat voivat käyttää pohjana omien oppisisältöjensä luomiseen. Lisäksi opettajat voivat hyödyntää Canvas Commons -oppi-materiaalikirjastoa sisällön tuottamiseen. (Uusi-Mäkelä, Marstio, Helariutta & Pekkarinen 2021.) Canvasiin on mahdollista luoda erilaisia kurssija aina vuorovaikutteisista, opetusta sisältävistä kurseista itseopiskeltaviin MOOCeihin.

4.2 MOOC eli massive open online course

Verkkovälitteisesti voi opiskella uutta monella tavalla. Yksi verkko-oppimisen muoto on MOOC eli massive open online course. Käsite tarkoittaa kurssia, joka on itsenäisesti verkossa opiskeltava, tietyn aihepiirin ympärille rakentuva digitaalinen opintokokonaisuus. Nimensä mukaisesti MOOC mahdollistaa suuret opetusryhmät (massive) ja helpon saavutettavuuden avoimuutensa vuoksi (open). Verkkovälitteisyys (online) tekee oppimisesta joustavaa, kun se ei ole sidottu aikaan ja paikkaan. (Bates 2015, kpl 5.2.)

MOOCeista on olemassa erilaisia variaatioita, mutta niistä yleisimmät ovat xMOOC ja cMOOC. xMOOCin ominaispiirteisiin kuuluvat opetussuunnitelmassa määriteltujen osaamisalueiden saavuttamisen tavoittelu, omatoiminen opiskelu samalla verkkoalustalla, pääsyn avoimuus rajoitetulla lisenssillä sekä elementtien ja tehtävien mukautuvuus. cMOOC puolestaan hyödyntää verkostoitunutta, yhteisöllistä opiskelua ja vuorovaikutusta osallistujien ja opettajan välillä. Tavoitteena on tiedon ja osaamisen jakaminen, ymmärryksen luominen sekä jaettujen käytäntöjen kehittäminen. Tässä apuna voi toimia esimerkiksi MOOCin keskustelualue. (Bates 2015, kpl 5.3; Boman, Huczowski, Lepola & Pekkarinen 2021, 25-26.)

Bomanin ym. (2021, 25-26) mukaan MOOCin yksi erityinen etu on sen joustavuus, koska kurssin voi opiskella itsenäisesti omaan tahtiin riippumatta ajasta tai paikasta. MOOC mahdollistaa suuren määrän osallistujia ja usein MOOCin toteuttamisen kustannukset ovat edullisempia kuin perinteisesti toteutettavan kurssin. Lisäksi avoin verkko-opiskelu mahdollistaa teknologiaa, jonka avulla voidaan saada tietoa oppimiskäyttäytymisestä. Bates (2015, kpl 5.4) mainitsee, että varsinkin xMOOCit mahdollistavat laadukkaan ja korkeakoulutasoisen, mutta ilmaisen sisällön tarjoamisen laajalle yleisölle. MOOCit ovatkin arvokas lisä jatkuvasti kehittyvälle opetukselle.

Vaikka MOOC on hyvin saavutettavissa oleva ja sen opiskelu ei ole sidottua aikaan tai paikkaan, on siinä myös omat huonot puolensa. Haasteena MOOC-opiskelussa on erityisesti se,

että läheskään kaikki eivät suorita MOOCeja loppuun asti. Verkko-oppimisen kannalta erityisesti huomioitavaa on, että verkko-oppiminen on tunteita sisältävä ja kognitiivinen kokemus, jossa flow on tärkeää. Hyvässä, oppimista edistävässä MOOCissa onkin tärkeää rakentaa pedagogisesti miellyttävä kurssi, joka motivoi työskentelemään helposti ja joustavasti. (Boman ym. 2021, 26-27; Lu, Wang & Lu 2019.) MOOCia rakentaessa on hyvä huomioida, että MOOC tarjoaisi mahdollisimman monipuolisia, miellyttäviä kokonaisuuksia ja työkaluja oppimiseen. Ihmiset oppivat eri tavoilla, jotkut auditiivisesti, jotkut kinesteettisesti itse tekemällä ja toiset visuaalisesti. Hyvä MOOC ottaakin erilaiset oppijat huomioon tarjoamalla monipuolisia välineitä oppimisen tueksi.

5 Voimavaraistavan MOOCin toteuttaminen

Ajatus voimavaraistavasta MOOCista syntyi yhdessä kahden muun opiskelijan ja opettajan kanssa pohtiessa, miten lähdettäisiin toteuttamaan ideaa voimavaraistavasta verkko-ohjauksesta. Ajatus voimavaraistavasta verkko-ohjauksesta pohjaa Hyvinvoiva terveydenhuolto -hankkeeseen, jonka kautta Laurean Voimavaraistavien työtapojen johtaminen ja kehittäminen sosiaali- ja terveysalalla -tutkinon opiskelijat olivat keväällä 2020 mukana toteuttamassa sairaanhoitajille pienryhmämuotoista voimavaraistavaa verkko-ohjausta. Ohjauksen tavoitteena oli löytää työkaluja oman hyvinvoinnin ja jaksamisen vahvistamiseen.

Voimavaraistavan ohjauksen ajatuksella alettiin kehittämään verkkokurssia tutkimuksellisenä kehittämistyönä. Verkkokurssin kautta haluttiin tarjota sosiaali- ja terveysalan ammattilaisille mahdollisuus saavuttaa helposti tietoa omaa hyvinvointia ja jaksamista tukevista, voimavaraistavista aihealueista. Laurean verkkoalusta Canvas tarjosi valmiin ympäristön kurssin kehittämiseen ja verkkokurssivaihtoehtona MOOC puolestaan mahdollisti kurssin saavutettavuuden aikatauluista riippumatta. Saavutettavuus ja joustavuus olivat merkittävä syy siihen, miksi opinnäytetyönä kehitettiin nimenomaan MOOC-kokonaisuus.

5.1 Kehittämiskysymykset

Kehittämiskysymyksiksi löydettiin kolme tärkeää kysymystä, kun lähdettiin kehittämään ideaa voimavaraistavasta verkkovälitteisestä työotteesta.

1. Miten verkko-ohjauksen suunnittelu voidaan toteuttaa?
2. Miten voimavaraistava työote voidaan toteuttaa verkkovälitteisesti?
3. Miten osallistujat arvioivat verkko-ohjauksen hyödyllisyyttä omalle jaksamiselleen?

Sosiaali- ja terveysala on tällä hetkellä murroksessa ja työssäjaksamisen haasteet sekä työn kuormittavuus ovat saaneet henkilöstöä uupumaan. Paremman työhyvinvoinnin saavuttamiseksi ja henkilöstön alalla pysymiseksi tarvittaisiin rakenteellisia muutoksia, mutta

opinnäytetyössä haluttiin tutkia voimavaraistavaa työtettä verkko-ohjauksessa ja tuoda esille niitä asioita, joihin yksilöillä itsellään on mahdollista vaikuttaa. Tämä ajatus toimi pohjana, kun mietittiin parasta keinoa toteuttaa verkkovälitteisesti mahdollisimman monelle saavutettavissa olevaa ohjausta. Vuorovaikutteisen ohjauksen sijaan kehittämistyön kohteeksi valikoitui verkkokurssi ja erityisesti itsekseen suoritettavaa MOOC. MOOC mahdollisti joustavan opiskelun oman aikataulun mukaan ja oli helposti osallistujien saavutettavissa. Alustaksi valikoitui Laurean oma Canvas-alusta. Alustalla oli valmis pohja, joten kurssin luominen sinne ei vaatinut pohjatyötä käyttöominaisuuksiin perehtymistä lukuun ottamatta. Canvasin käytön kautta myös Laurealle tuli mahdollisuus hyödyntää kurssia.

MOOCin suunnittelu aloitettiin sen pohjalta, mitkä aihealueet koettiin tärkeiksi hyvinvointia, jaksamista ja voimavarojen lisäämistä ajatellen. Kurssi jaettiin kolmeen moduuliin: Arvot ja merkityksellinen elämä, Vahvuudet ja tunteet osana työhyvinvointia sekä Työhön vaikuttaminen ja työn kuormittavuuden hallinta. Jokaiselle tekijälle valittiin oma aihealue, jonka pohjalta oman moduulin suunnittelu toteutettiin. Tässä opinnäytetyössä aihealueena on Vahvuudet ja tunteet työhyvinvoinnin tukena.

Voimavaraistavan työtteen näkyminen kurssissa oli tärkeää. Kurssin aihealueet toki itsessään tukivat hyvinvointia teorian tiedon kautta, mutta erityisesti haluttiin, että kurssista tulee kevyt, miellyttävä kokonaisuus, joka ei tunnu turhalta lisätyöltä. Näin kynnyksen sen suorittamiseen työn tai opiskelun ohella olisi matalampi. Tämän ajatuksen pohjalta alettiin kehittää visuaalisesti miellyttävää kurssia, jonka tehtävät painottuivat erityisesti itsetutkiskeluun ja voimavaraistaviin kokeiluihin työpaikalla tai arjessa. Omaan toimintaympäristöön vietyt tehtävät mahdollistivat ympäröivän yhteisön ja oman toiminnan havainnoinnin sekä itsereflektion sitä kautta. MOOC kurssimuotona vastuutti paljon osallistujaa tehtävien ja teorian tiedon viemisessä toimintaympäristöön sekä mahdollisen vuorovaikutuksen luomisessa keskustelualueelle. Osallistujan vastuuttamista ei kuitenkaan pidetty liian suurena haasteena, kun huomioitiin MOOC-muotoisen kurssin hyödyt. Kurssin teoriaosuudet pyrittiin pitämään kevyinä ja lisäksi koettiin tärkeäksi mahdollisuus kuunnella pidemmät tekstit äänikirjamaiseen tapaan. Näin kurssin teoriaosuuksien haltuunotto onnistuisi myös muualla kuin tietokoneen tai älylaitteen ääressä.

Verkkokurssin arviointia varten tehtiin palautelomake testiryhmälle. Palautelomake tehtiin Google Formsiin, joka oli helppokäyttöinen ja mahdollisti anonyymit vastaukset sekä suoraan vastausten perusteella muodostuvat taulukot. Palautelomakkeessa kysyttiin kurssin ja eri moduulien rakenteiden lisäksi hyötynäkökulmaa osallistujille heidän omaa hyvinvointiaan ajatellen. Lomakkeessa oli asteikkokysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä. Palautelomakkeen linkki lisättiin MOOCin loppuun omaan moduuliinsa, jotta se olisi sieltä helpommin löydettävissä.

5.2 Menetelmälliset valinnat

Voimavaraistavan ohjauksen toteuttamisen menetelmäksi valittiin verkkovälitteinen oppiminen ja sen välineeksi MOOC eli massive open online course. Verkkovälitteinen oppiminen mahdollisti kurssin helpon saavutettavuuden sosiaali- ja terveysalan ammattilaisille, joilla osalla vuorotyö ei mahdollista säännöllistä, tiettyyn kellonaikaan tapahtuvaa ohjausta tai opiskelua. MOOC puolestaan tarjosi mahdollisuuden opiskella joustavasti ja itsenäisesti. MOOC toteutettiin Laurean Canvas-alustalle, joka tarjosi valmiin alustan MOOCin suunnitteluun ja toteutukseen. Canvasin kautta MOOCiin saatiin yhdistettyä myös pelillisiä H5P-menetelmiä, jotka toivat kurssiin keveyttä ja moniulotteisuutta.

Opinnäytetyönämme toteutettu MOOC ei ole suoraan xMOOC tai cMOOC, vaan hyödyntää hieman molempien piirteitä. xMOOCin piirteinä kurssissa on käytetty yhdellä oppimisalustalla eli Canvasissa toimimista, itsenäistä opiskelua ja tehtävien mukautuvuutta. Kurssilla ei myöskään ole opettajaa, jota voisi kontaktoida, vaan ongelmatilanteisiin vastaa tekninen tuki. Kuitenkin keskustelualusta mahdollistaa cMOOCille ominaisempaa yhteyden luomista sekä tiedon ja ideoiden jakamista muiden kanssa. Tehtävät on suunniteltu niin, että niihin sisältyy kokeiluja tai tehtäviä omassa toimintaympäristössä eli sisältöjä ei voi suoraan opiskella verkossa. Tämä ratkaisu valittiin siksi, että teorian tiedon käytäntöön vieminen on merkittävä osa kurssia samoin kuin itsetutkiskelu, jonka kautta oppiminen tapahtuu. Sisäisiä voimavaroja ei ole mahdollista löytää vain pelkän luetun tiedon kautta.

Opinnäytetyön kehittämistyössä näkyy hieman palvelumuotoilun ja yhteiskehittämisen piirteitä, mutta kurssin kehittämistyö ei ollut suoranaisesti kumpaakaan. Yhteiskehittäminen käsitteenä tarkoittaa toimintaa, jossa erilaisilla tietopohjilla varustetut toimijat kokoontuvat yhdessä kehittämään uusia toimintatapoja ja käsitteitä, joita voidaan viedä jatkossa käytäntöön (Pöyry-Lassila 2017, 26). Tämän MOOCin tekijöillä oli kokemusta eri osa-alueilta sosiaali- ja terveysalalta, joten erilaista taustatietoa oli paljon. Yhdellä oli pitkä kokemus varhaiskasvatuksesta, kahdella terveydenhuollosta ja toisella heistä myös alan opiskelijoiden opettamisesta. Kokemusta myös jaksamisen haasteista työelämässä oli, joten tämän tiedon pohjalta oli hyvä aloittaa kehitystyö. Näiden omakohtaisten kokemusten ja opiskelun sekä työelämän rikastuttaman tutkimuspohjaisen tietoperustan kautta lähdettiin luomaan jotain täysin uutta jaksamisen ja hyvinvoinnin tueksi. Tämä täysin uusi malli kehittyi kahden opintopisteen (2op) kurssiksi, jota pilotoimaan pääsivät ylemmän ammattikorkeakoulun opiskelijat. Tiiviissä vuorovaikutuksessa kurssia tehdessä oli tukijan roolissa myös ohjaava opettajamme. Kuitenkaan kurssia kehittämässä eivät varsinaisesti olleet kurssin tulevat käyttäjät, joten varsinaisesta yhteiskehittämisestä ei voida puhua, mutta sosiaali- ja terveysalan ammattilaisina tekijöillä oli kuitenkin paljon käytännön tietoa näiden alojen jatkuvasta kamppailusta jaksamisen sekä työhyvinvoinnin kanssa.

Palvelumuotoilu puolestaan on toimintaa, joka auttaa organisaatiota kehittämään jo olemassa olevia toimintamalleja, innovoimaan täysin uusia palveluita sekä tuo yhteen palvelun tarjoajan sekä asiakkaan tarpeet ja toiveet. Palvelumuotoilun tavoitteena on synnyttää palvelutuote, joka on kestävä niin ekologisesti, sosiaalisesti kuin taloudellisestikin. Se on yhteistointa, joka osallistaa palveluiden tuottajien lisäksi myös asiakkaat palveluiden suunnitteluun. (Tuulaniemi 2011, osa 1.) Kurssia kehittäessä tavoitteena oli kehittää täysin uudenlainen kurssi, joka vastaisi mahdollisen asiakasryhmän tarpeisiin työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin vahvistamisesta. Kurssi tarjosi myös Laurealle mahdollisuuden hyödyntää sitä osana opintokokonaisuuksia sekä avoimen ammattikorkeakoulun tarjontaa. Oltiin siis innovoinnin sekä asiakkaiden tarpeiden tunnistamisen äärellä luomassa uutta palvelukokonaisuutta. Täydellisestä palvelumuotoilusta ei kuitenkaan ollut kyse, sillä varsinaisia asiakkaita ei prosessiin suoraan osallistettu ja kurssi muotoutui Laurean avoimen tarjontaan sekä opintokokonaisuuksiin sopivaksi vasta kehitystyön ollessa menossa.

6 MOOCin rakentamisen vaiheet

MOOCin rakentaminen aloitettiin tietoperustan tutkimisella työn pohjaksi, omien moduulien valmistelulla ja Canvas-alustan käyttöön perehtymisellä. MOOCin moduulit päädyttiin asettamaan järjestykseen, jossa arvojen ja merkityksellisen elämän pohdiskelu aloitti opintokokonaisuuden, seuraavaksi vuorossa oli omien vahvuuksien ja tunteiden merkityksen tutkiminen ja lopuksi käytännöllisempi osio, jossa käsiteltiin työhön vaikuttamista ja työn kuormittavuuden hallintaa. Omien moduulien suunnittelun ja toteutuksen jälkeen lähdettiin rakentamaan yhteisiä osioita, joihin kuuluivat aloitussivu sekä Orientaatio-moduuli. Orientaatio-moduulissa ohjeistettiin osallistujat Laurean Canvas-alustan käyttöön, esiteltiin lyhyesti MOOCin tarkoitus ja osa-alueet, kurssin tekijät sekä kirjattiin auki käytetty lähdekirjallisuus.

MOOC-kokonaisuutta valmistellessa todettiin, että erilaisten oppijoiden huomioiminen oli tärkeää. Jokaiseen moduuliin pidempiin tekstikohtiin äänitettiin teksti luettuna, jotta osallistuja sai valita halusiko lukea vai kuunnella tekstin. Lisäksi ruudunlukuohjelman käyttö oli mahdollista ja tämä huomioitiin myös kuvateksteissä. Audiitiiviset oppijat huomioitiin tekstien kuuntelumahdollisuudella, visuaalisia oppijoita varten käytössä oli kuvia sekä kaavioita ja kineettiset oppijat huomioitiin tekemällä osasta tehtäviä toimintaympäristöön ja käytäntöön viettäviä.

Vahvuudet ja tunteet osana työhyvinvointia -moduuli alkoi Orientoidu aiheeseen -osiolla, jossa oli kolme erilaista tehtävää. Ensimmäisessä tehtävässä piti piirtää paperille viisiterälehtinen kukka, jonka terälehtiin kirjattiin ylös omia vahvuuksia. Omien vahvuuksien miettiminen orientoi kurssille osallistujan hyvin aiheeseen, jota tullaan käsittelemään moduulin seuraavissa osioissa. Joskus omien vahvuuksien tunnistaminen voi olla vaikeaa, joten avuksi

ohjeistettiin ottamaan tarvittaessa lähipiiri kertomaan, mitä vahvuuksia he näkevät henkilössä. Tässä tehtävässä ei vielä tarkemmin määritelty vahvuuksien käsitettä, koska osallistujien haluttiin pohtivan asiaa ensin itse. (Kuvio 2.)



1. Tehtävä:

Ota kynä ja paperia. Piirrä paperiin viisiterälehtinen kukka. Seuraavaksi mieti, mitkä voisivat olla sinun vahvuuksiasi? Joskus omien vahvuuksien tunnistaminen voi olla vaikeaa. Avuksi voit ottaa esimerkiksi lähipiirisi ja kysyä vähintään viideltä ihmiseltä, mitä vahvuuksia he sinussa näkevät. Kun olet saanut pohdittua vahvuuksiasi, pyri kirjaamaan jokaiseen kukan terälehteen yksi vahvuutesi. Voit seuraavasta moduulista tutkia erilaisia vahvuuksia, jos niiden nimeäminen tuntuu vaikealta.

2. Oman kirjaamisen jälkeen tee vahvuuskysely osoitteessa: <https://www.viacharacter.org/survey/account/register> *e* Halutessasi voit vaihtaa kielen suomeksi etusivun vasemmasta yläkulmasta (language -> suomi). Kysely vaatii rekisteröitymisen, koska on osa tutkimusta. Saat tulokset sähköpostiisi.

Olivatko kyselyn tulokset yhdenmukaisia oman pohdintasi kanssa?

3. Tehtävä työpaikallasi tai muuhun toimintaympäristöösi:

Seuraavan viikon ajan huomioi omia ja muiden vahvuuksia. Kerro muille, missä he onnistuvat ja hyödyntävät vahvuuksiaan, esimerkiksi "Hoiditpa hienosti tilanteen, olet selvästi empaattinen ihminen" tai "Todella hyvä, huumorin ja sinnikkyuden avulla sait vaikean tilanteen hoidettua". Kiitä ja kehu myös pienistä asioista, sekä muista huomioida myös ihmisiä, jotka eivät ole sinulle kaikkein läheisimpiä. Muista myös kiittää itseäsi ja kiinnittää huomiota omaiin ominaisvahvuuksiisi. Kirjaa ylös joka päivä joku onnistuminen.

Tämän tehtävän tarkoituksena on vahvistaa työpaikalla tai muussa toimintaympäristössäsi myönteisiä tunteita sekä auttaa itseäsi ja muita ympärilläsi olevia ihmisiä huomaamaan omia vahvuuksiaan. Myönteisten tunteiden kerrannaisvaikutuksista voit lukea lisää moduulin osiosta *Tunteet työhyvinvoinnin tukena*.

Palaa viikon päästä keskustelualueelle kirjoittamaan, miten kokeiluasi vaikutti (työ)ilmapiiriin sekä omaan (työ)hyvinvointiin.

Kuvio 2. Tehtävät aiheeseen orientoitumisen tueksi. (Kyllönen 2022, kuvakaappaus Orientoidu aiheeseen -osiosta.)

Toisena tehtävänä osallistujat ohjeistettiin tekemään VIA-vahvuuskysely, jossa kysymyksiin annettujen vastausten perusteella vastaaja sai tietoonsa luonteenvahvuuksiaan. Uusitalo-Malmivaaran (2014, 65-72) mukaan VIA-vahvuuskysely on Petersonin ja Seligmanin (2004) aloittaman Values in Action -hankkeen osa. Hankkeen tarkoituksena on ollut kartoittaa, minkälaisia universaaleja, luonteenvahvuuksiksi luokiteltavia ominaisuuksia ihmisiltä löytyy, joten vahvuuskyselyn tehtävänä on auttaa henkilöä ydinvahvuuksien ja parhaiden puoliensa tunnistamisessa. Kyselyn täyttämiseen menee n. 15 minuuttia ja sen kautta saa itselleen tarkemmat tulokset sähköpostiin. Vahvuuskyselyn tarkoituksena oli saada MOOCin osallistujien tietoon heidän vahvuutensa, jotta niiden käyttöä on helpompi havainnoida työssä ja elämässä. Vahvuuksien tiedostamisen kautta niiden ilmenemistä on helpompi vahvistaa ja näin ollen parantaa omaa hyvinvointiaan. (Kuvio 2.)

Kolmannessa tehtävässä (Kuvio 2.) vahvuuksien havainnointia itsessä ja muissa pyrittiin viemään omaan toimintaympäristöön, esimerkiksi työpaikalle. Tehtävässä tarkoituksena oli havainnoinnin ja sanoittamisen kautta löytää sekä vahvistaa vahvuuksia itsessään ja ympäröivissä ihmisissä, mutta myös kehujen ja positiivisen kommentoinnin kautta tuoda myönteistä tunneilmapiiriä toimintaympäristöön. Myönteisillä tunteilla on vahva kerrannaisvaikutus ja kehut sekä positiiviset kommentit paitsi auttavat löytämään vahvuuksia, vahvistavat myönteisiä tunteita myös ympäröivässä yhteisössä (Ruutu & Salmimies 2015, 26-27).

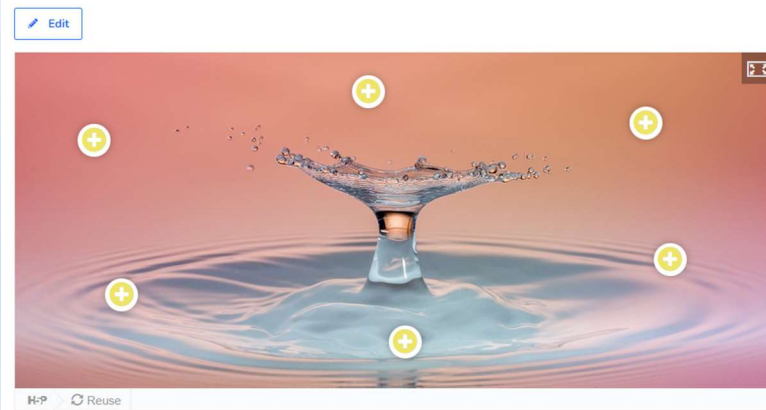
MOOCin toisessa osiossa perehdyttiin lyhyesti hyve- ja vahvuusluokitteluun sekä pyrittiin löytämään omat vahvuudet luokittelusta plussien takaa (Kuvio 3). Tässä tehtävässä käytössä oli H5P Image Hotspots -työkalu, joka mahdollisti visuaalisesti miellyttävän kuvan käytön infohotspotien taustana. Hotspot-plussien taakse oli piilotettu hyve ja sen alle kuuluvat vahvuudet Seligmanin ja Petersonin luokittelun mukaisesti. Klikkaamalla ne aukesivat omaan ikkunaan avaten hyveen ja sen alle siihen kuuluvat vahvuudet.

2.2 Hyveet ja vahvuudet

Maailman johtava onnellisuustutkija Martin Seligman on koostanut luokittelun, jossa vahvuudet on jaoteltu kuuden eri hyveen alle. Osa hyveistä voi olla kulttuurista riippuvaisia, mutta nämä Seligmanin luokittelun kuusi hyvettä ovat arvostettuja kaikissa isoissa kulttuureissa ja uskonnoissa. Kuusi yleisesti tunnustettua ja arvostettua hyvettä ovat tieto ja viisaus, inhimillisyys ja rakkaus, rohkeus, kohtuullisuus, oikeudenmukaisuus sekä henkisyys ja transkedenssi eli ylimateellisyys.

Alla olevaan kuvaan plussien taakse on piilotettu Seligmanin luokittelun mukaisesti hyve, jonka alla ovat siihen kuuluvat vahvuudet.

Mieti, minkä hyveen alta omat vahvuutesi löytyvät. Kuva kannattaa klikata koko näytön suuruisiksi.



Kuvio 3. Hyve- ja vahvuusluokittelu. (Kyllönen 2022, kuvakaappaus Hyveet ja vahvuudet -osista.)


Kuvasta löytyviä plussia klikkaamalla löytyivät Seligmanin ja Petersonin luokittelun mukaiset hyveet, joiden alle oli avattu niihin kuuluvia vahvuuksia käytännönläheisesti (Kuvio 4). Vahvuuksien avaaminen oli paikallaan, koska välttämättä vahvuus itsessään, esimerkiksi rakkautellisuus, ei kerro lukijalle paljoa, ellei asiaan ole aiemmin perehtynyt. Konkreettisen kuvauksen avulla osallistuja pystyi paremmin miettimään vahvuksiensa ilmentymistä omassa elämässään. Tehtävässä käytetyn selkeän luokittelumuodon tarkoituksena oli tuoda visuaalisesti ja helposti omaksuttavasti hyve- ja vahvuusluokittelun käsitteet osallistujan saataville.



Kuvio 4. Esimerkki hyveestä ja siihen kuuluvista vahvuuksista. (Kyllönen 2022, kuvakaappaus Hyveet ja vahvuudet -osiosta.)

Hyve- ja vahvuusluokittelun jälkeen siirryttiin Vahvuudet työhyvinvoinnin tukena -osiioon (Kuvio 5). Tässä osiossa avattiin lyhyesti vahvuuksien ja erityisesti ominaisvahvuuksien käytön merkitystä hyvinvoinnille. Tarkoituksena oli syventää tietoa omista vahvuuksista ja tutkia niitä vielä tarkemmin tehtävän avulla. Osiossa teoriatieto oli tiivistetty helposti lähestyttävään, kevyesti kirjoitettuun muotoon ja teksti oli mahdollista kuunnella äänitteen kautta.

2.3 Vahvuudet työhyvinvoinnin tukena



Huom. Mikäli haluat kuunnella tämän osion, löytyy se tekstin lopusta äänitteenä.

Edellä on avattu Seligmanin hyve- ja vahvuusluokittelua. Sen kautta voi tunnistaa omia ominaisvahvuuksiaan, ottaa niitä paremmin käyttöön ja näin lisätä omaa kokonaisvaltaista hyvinvointia. Vahvuuksia ja niiden merkitystä työhyvinvoinnissa on tutkittu paljon. Kuten arvotkin, ne vaikuttavat siihen, miten mielekkästä työskentely on.

Jokaisella ihmisellä on voimavaroja ja osaamista. Tämä on fakta, joka meiltä monesti unohtuu. Suomalaisen kulttuurin taakkana on se, että olemme tottuneet enemmän puuttumaan virheisiin kuin keskittymään vahvuuksiin ja hyvin asioihin - "Vaativuus kauniistaa" ja "Kissa kiitoksella elää".

Kuinka moni teistä samaistuu siihen, että kiinnittää huomiota enemmän omiin epäonnistumisiinsa kuin siihen missä on onnistunut? Mikäli samaistut, kannattaa asiaan alkaa kiinnittää huomiota.

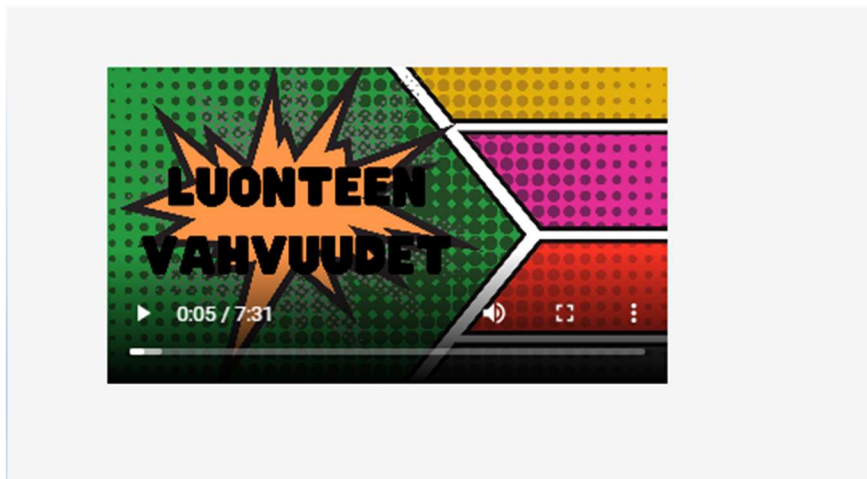
Luontaisten ominaisvahvuuksien käyttäminen vähentää tutkimusten mukaan ahdistusta ja alakuloisuutta, sekä lisää onnellisuutta. Työssä vahvuuksien käyttäminen lisää mielekkyyttä, hyvinvointia ja sitoutuneisuutta. Jokaisen meistä tulisikin pyrkiä hyödyntämään omia erityisvahvuksiamme aktiivisemmin.

Sosiaali- ja terveysala on tänä päivänä kuormittava kenttä työskennellä, joten niihin pieniinkin mahdollisuuksiin lisätä hyvinvointia oman itsen kautta kannattaa tarttua. Tämän päivän työelämä kaipaakin enemmän positiivista näkökulmaa, jonka avulla on mahdollista saada iloa, innostusta ja parempaa vuorovaikutusta sekä sen myötä myös positiivisia tuloksia ja tuottavuutta. Omien ja toisten vahvuuksia sekä onnistumisia huomioimalla voidaan kasvattaa positiivisuutta työympäristössä. Tämä puolestaan parantaa yksilön ja työyhteisön resursseja selvittää paremmin päivittäisistä stressitekijöistä.

Anna siis itsesi kukoistaa!

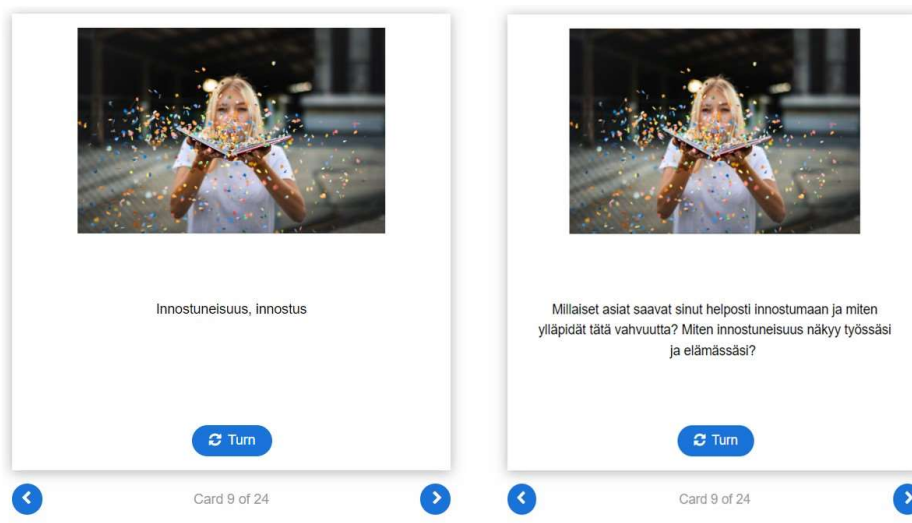
Kuvio 5. Vahvuudet työhyvinvoinnin tukena. (Kyllönen 2022, kuvakaappaus Vahvuudet työhyvinvoinnin tukena -osiosta.)

Vahvuudet työhyvinvoinnin tukena -osion tehtävä oli alun perin videomuodossa oleva, ääneen luettu diaesitys luontevahvuuksista. Videolla käytiin läpi jokainen luontevahvuus ja sen jälkeen annettiin siihen liittyvä pohdintatehtävä. (Kuvio 6.). Kurssin pilotointivaiheen ollessa vielä käynnissä, videosta tuli palaute, jossa toivottiin tehtävän pilkkomista pienempiin osiin. Video oli pitkä (7,5min), ja koska kaikki vahvuudet eivät koskettaneet kaikkia, tuntui katsomisen palautteen antajan mukaan turhautavalta ja keskittyminen herpaantui. Tehtävää muokattiinkin jo pilotointivaiheessa helpommin lähestyttävämpään muotoon.



Kuvio 6. Vanha H5P-tehtävä vahvuuksista. (Kyllönen 2022, kuvakaappaus vahvuudet työhyvinvoinnin tukena -osiosta ennen muutosta.)


Uudessa tehtävässä käytettiin H5P-työkalulla tehtyjä dialogikortteja, joissa toisella puolella oli vahvuus ja toisella puolella siihen liittyvä kysymys (kuvio 7). Näin vahvuudet oli helppo selata läpi ja pysähtyä oman vahvuuden kohdalla tekemään kortin toisella puolella oleva tehtävä, joka nopeutti tehtävän tekoa ja suuntasi keskittymisen olennaiseen.



Kuvio 7. Uusi H5P-tehtävä vahvuuksista, vahvuuskortti 9. (Kyllönen 2022, kuvakaappaus vahvuudet työhyvinvoinnin tukena -osiosta.)

Vahvuuksien jälkeen vuorossa oli Tunteet ja työ -osio, jossa käsiteltiin tunteiden merkitystä hyvinvoinnille, erityisesti työhyvinvoinnille (Kuvio 8). Osio oli lyhyt ja ytimekäs, jotta teoria-tieto olisi helposti omaksuttava. Teksti oli mahdollista myös kuunnella äänitteenä. Alkuun avattiin tunteen käsitettä ja tunteiden merkitystä elämässä, jotta aiheeseen oli helpompi tarttua. Osiossa painotettiin erityisesti myönteisten tunteiden merkitystä hyvinvointia lisäävänä tekijänä niin yksilön kuin yhteisönkin näkökulmasta.

2.4 Tunteet ja työ



Huom! Mikäli haluat kuunnella tekstin, on teksti luettuna kirjoitetun tekstin alla.


Tunne on lyhyt, sekunneista minuutteihin kestävä sisäinen kokemus, jossa keho reagoi arvioimallaan tavalla johonkin tilanteeseen. Se on lyhyempi kokemus kuin mieliala, joka puolestaan saattaa kestää päiviäkin. Tunteista osa syntyy automaation kautta ja osa tietoisien ajattelun myötä. Tunteet saavat elämämme tuntumaan merkitykselliseltä ja parhaimmillaan tapauksessa suojelevat meitä hyvinvointiin haitallisesti vaikuttavilta asioilta. Monesti tunteet koetaan yksilön sisäiseksi ja varsinkin suomalaisessa kulttuurissa niiden näyttäminen ja sanoittaminen työelämässä on ollut vähäistä. Tutkimuksissa tunteiden merkitys on usein sivuutettu, mutta viime vuosina niiden merkitys osana hyvinvointitutkimusta on huomattu.

Tunteiden merkitys työhyvinvoinnille on suuri. Myönteiset tunteet työssä lisäävät motivaatiota, kun taas negatiiviset tunteet vähentävät sitä. Erilaisten tunteiden tunnistaminen ja niiden hallitseminen ovat tärkeitä välineitä hyvinvointiin. Kaikenlaiset tunteet ovat sallittuja, mutta niiden aiheuttamaa käyttäytymistä pitää kuitenkin säädellä. Erityisesti myönteiset tunteet voivat toimia vahvuuden lähteenä tukien ihmisen tekemää ajatustyötä, valintoja ja ongelmanratkaisukykyä jokaisessa hetkessä. Myönteinen tunne toimii tehokkaasti tukemassa ihmisen vahvuuksia ja näin ollen työntekijöiden tekemillä pienillä arkisilla valinnoilla myönteisten tunteiden ja positiivisuuden lisäämiseksi on merkittävä vaikutus.

Voimmekin todeta, että kaikenlaiset tunteet ovat sallittuja työpaikoilla, mutta tutkimustiedon valossa erityisesti myönteisillä tunteilla ja niitä edistävällä toiminnalla on vaikutusta työhyvinvointiin sekä työyhteisön vuorovaikutukseen. Työntekijän käytös, muiden vastaus tähän käytökseen ja työntekijän reagointi muiden käyttäytymiseen muodostavat jatkuvaa vuorovaikutusta käytösmallien välillä. Myönteiset tunteet ja positiivinen käytös saavat yleensä vastakaikua, joten niiden avulla on mahdollisuus saada aikaan positiivisia ketjuja ja näin vaikuttaa koko työyhteisön ilmapiiriin. Ihmisen voidessa hyvin myönteiset tunteet myös ympäröivissä ihmisissä lisääntyvät ja vahvistavat koko työyhteisön kykyä palautua kuormittavista kokemuksista.

Kuvio 8. Tunteet ja työ. (Kyllönen 2022, kuvakaappaus Tunteet ja työ -osiosta.)

Luetun tai kuunnellun teoriaosion jälkeen Tunteet ja työ -osiossa oli vuorossa helppo neljän kysymyksen tehtävä omaksutusta teoretiedosta. Tehtävä oli H5P-työkalun avulla tehty testi (Quiz, Question set). Testi käsitteli edeltävää lyhyttä teoriaosiota ja kysymykset olivat selkeitä ja helppoja, joten testin suorittamiseksi piti saada 100% vastaukset oikein. Testissä vastausvaihtoehdot olivat joko oikein/väärin -muodossa tai monivalintana, jossa oli yksi tai useampi oikea vastaus. Yritysten määrää testin tekemiselle ei ollut. Testissä oli käytetty jälleen kuvia, jotka tekivät siitä visuaalisemman ja miellyttävämmän. (Kuvio 9.)



Valitse yksi tai useampi vaihtoehto.

Tunteet..

saattavat suojella meitä asioilta, jotka vaikuttavat hyvinvointiimme haitallisesti.

ovat merkityksellisiä työhyvinvointimme kannalta.

kannattaa pitää sisällä eikä niistä kannata puhua.


koetaan usein yksilön sisäiseksi kokemuksiksi.

eivät missään nimessä kuulu työpaikalle.


H-P Reuse I am confused

Kuvio 9. Testi tunteista. (Kyllönen 2022, kuvakaappaus Tunteet ja työ -osiosta.)

Varsinaisten osioiden jälkeen moduuliin kuului vielä keskustelualue (Kuvio 10.). Orientaatiotehtävässä oli omalla työpaikalla tai arkiympäristössä tehtävä kokeilu vahvuuksien havainnoimisesta sekä myönteisten tunteiden vahvistamisesta kehujen avulla. Tästä tehtävästä osallistujien oli tarkoitus tulla kertomaan kokemuksiaan keskustelualueelle. Lisäksi alueella sai jakaa myös muita ajatuksia aiheeseen liittyen. Keskustelualueen oli tarkoitus toimia itse-reflektion pohjana tehtävälle, mutta myös herättää ajatuksia sekä keskustelua osallistujien välillä ja näin luoda yhteisöllisyyden tunnetta lisää. Keskustelualueelle kirjoittaneiden kommentteihin oli mahdollista vastata, mikä mahdollisti keskustelun syntyminen ja pienen vuorovaikutuksen osallistujien välillä.

 Vahvuudet ja tunteet osana työhyvinvointia -moduulin keskustelualue helmi 7 klo 10:37

[Laura Kyllönen](#)
Kaikki osiot



Mahtavaa, olet päässyt moduulin 2 loppuun!

Tälle keskustelualueelle voit kirjoittaa kokemuksesi moduulin ensimmäisessä osiossa olleeseen tehtävään työpaikalla. Oliko vahvuusajattelulla ja toisten positiivisella huomioonilla vaikutuksia? Jos, niin millaisia? Oliko tehtävien toteuttaminen vaikeaa vai sinulle luontaista?

Keskustelualueella voit jakaa myös muita ajatuksiasi liittyen vahvuksiin ja tunteisiin.

Hae merkintöjä tai tekijää

Kuvio 10. Keskustelualue. (Kyllönen 2022, kuvakaappaus moduulin 2 keskustelualueesta.)

7 Opintojakson pilotointi

Alun perin pilotointi oli tarkoitus toteuttaa kolmella eri kohderyhmällä: varhaiskasvatuksen henkilöstöllä, terveydenhuollon työntekijöillä ja sairaanhoitajaopiskelijoilla. Kurssi kuitenkin muotoutui sellaiseksi, joka saattaa jäädä Laurean avoimen ammattikorkeakoulun tarjontaan tai osaksi joitain opintokokonaisuuksia, joten lopulta kurssi päädyttiin antamaan tarkasteltavaksi kahden eri vuoden (2021 ja 2022) Voimavaraistavien työtapojen johtaminen ja kehittäminen sosiaali- ja terveysalalla -tutkinnon opiskelijoille. Opiskelijanäkökulman haluttiin tuovan perspektiiviä siihen, miltä kurssi opiskelijan mielestä näyttää ja tuntuu. Näin sen toivuutta myös Laurean kurssina voitiin testata. Ennen varsinaista pilotointia verkkokurssi oli tarkasteltavana Laurean Voimavaraistavien työtapojen ohjaavilla opettajilla, joiden innostuneen palautteen perusteella pilotointi käynnistettiin odottavin mielin.

7.1 Pilotoinnin arviointi

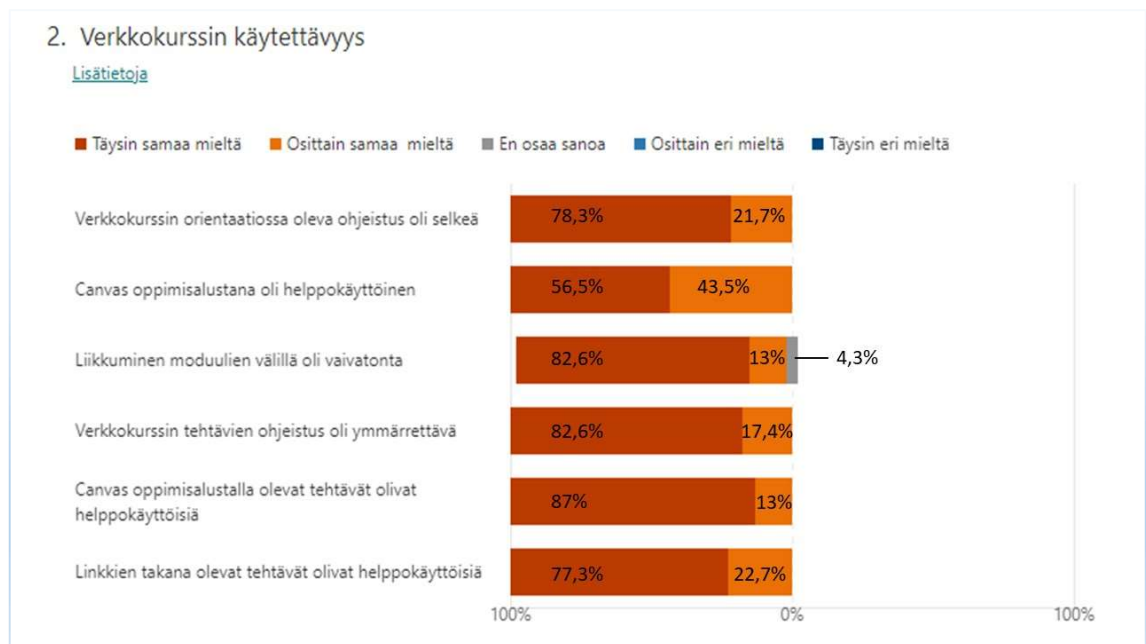
Kutsu pilotointiin osallistumiseen lähti ohjaavan opettajan sähköpostin muodossa opiskelijoille palautelomakelinkin kera. Pilotointi lähti käyntiin melko hitaasti. Osallistuminen pilotointiin oli vapaaehtoista, joten läheskään kaikki kurssille kutsutut opiskelijat eivät kurssia suorittaneet. Opiskelijat hyväksyivät kurssikutsuja, mutta kurssin tehtävät ja keskustelualueen toiminta lähti vaisusti liikkeelle. Muistuttelusähköpostin ja rohkean keskustelunavaajan jälkeen keskustelualueille alkoi tulla aiheeseen liittyviä kirjoituksia, joissa osallistujat pohtivat lyhyesti tehtävien ja aihealueiden sisältöjä.

Useat pilotointiin osallistujat kommentoivat kiitokset kurssista ja sen myötä lyhyen palautteen kolmannen moduulin keskustelualueelle, mutta varsinaiseen palautelomakkeeseen tuli alkuun todella vähän vastauksia, vain viisi kappaletta, vaikka linkki siitä olikin lähetetty kaikille pilotointiin osallistuville opiskelijoille sähköpostin kautta muutamaan otteeseen. Palautteiden määrän ollessa niin vähäinen, kurssille kutsuttiin myös muutama tekijöiden lähimpiin kuuluva, sosiaali- tai terveysalalla työskentelevä henkilö kokeilemaan kurssia. Vastauksia palautelomakkeelle ei siltikään heti tullut, mutta onneksi viimeinen muistutteluviesti toukokuun alussa sai hieman paremmin vastaajat liikkeelle ja lopullinen palautemäärä tätä raporttia kirjoitettaessa oli 24.

Palautelomake tehtiin Google Formsiin (Liite 1.), jonne osallistujien oli helppo vastata anonyymisti ja kyselylomakkeen data saatiin visuaalisena helposti näkyviin. Ensimmäisenä kartoitettiin sitä, kuinka moni kyselyyn osallistujista oli sosiaalialalla, kuinka moni terveysalalla ja kuinka moni sillä hetkellä ainoastaan opiskelija. Vastajista neljä oli opiskelijoita, kymmenen sosiaalialalla ja kymmenen terveysalalla, joten kurssista saatiin palautetta kaikilta toivotuilta alueilta. Palautelomakkeessa käsiteltiin MOOCin kokonaisuutta koskevia yleisiä kysymyksiä sekä osa-alueittain moduuleihin liittyviä kysymyksiä. Suurin osa lomakkeen kysymyksistä oli asteikkokysymyksiä, joissa vastausvaihtoehdot olivat täysin samaa mieltä, osittain samaa

mieltä, en osaa sanoa, osittain eri mieltä ja täysin eri mieltä. Lisäksi moduulien ja kurssikokonaisuuden arviointiin oli annettu mahdollisuus kirjoittaa risuja ja ruusuja avoimin vastauksin. Lopuksi kerättiin palautetta myös siitä, kuinka todennäköisesti osallistujat suosittelisivat MOOCia ystävälle tai työtoverille asteikolla 1-10.

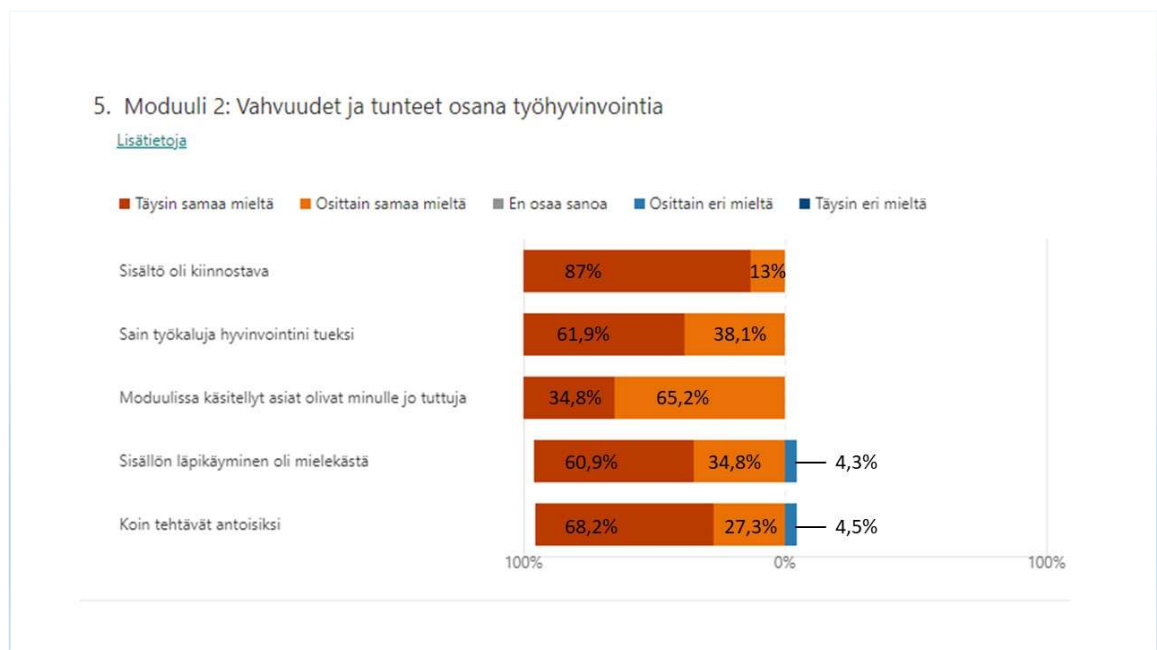
Ensimmäinen osio palautekyselyssä käsitteli MOOCin käytettävyyttä, jolla haluttiin selvittää kuinka helppokäyttöisenä ja sujuvana osallistujat kokivat kurssin. Ensimmäinen kysymys käsitteli kurssin orientaatio-osion ohjeistuksen selkeyttä ja tässä kaikki vastaajat olivat täysin (78,3%) tai osittain samaa mieltä (22,7%). Canvasin helppokäyttöisyyttä oppimisolustana ja moduulien välillä tapahtuvan liikkumisen vaivattomuutta osallistujat arvioivat myös hyväksi ollen joko täysin (56,5%) tai osittain (43,5%) samaa mieltä. 4,3% vastaajista ei osannut sanoa moduulien välisestä liikkumisen helppoudesta. Tehtäviä osallistujat arvioivat Verkkokurssin käytettävyyden osiossa kolmen kysymyksen verran. Suurin osa (82,6%) vastaajista oli täysin samaa mieltä tehtävien ohjeistuksen ymmärrettävyydestä, loput (17,4%) olivat osittain samaa mieltä. Myös Canvas-alustalla ja linkkien takana olevat tehtävät osallistujat arvioivat helppokäyttöisiksi ollen suurimmaksi osaksi täysin samaa mieltä (87% ja 77,3%), loppujen (13% ja 22,7%) ollessa osittain samaa mieltä. (Kuvio 11.)



Kuvio 11. Palautelomakkeen kysymys 2. (Kuvakaappaus palautelomakkeesta 11.5.22)

Seuraavaksi palautekyselyssä arvioitiin moduuleita, joista tässä raportissa käsitellään Vahvuudet ja tunteet osana työhyvinvointia -moduulia. Moduuli sai pääasiassa hyvän vastaanoton, mutta myös yhden kehittämisehdotuksen. Sisältö oli osallistujista pääasiassa kiinnostava, suurin osa (87%) vastaajista oli täysin samaa mieltä ja loppuosa (13%) osittain samaa mieltä. Työkaluja hyvinvoinnin tueksi arvioivat saaneensa kaikki vastaajat, joista hieman yli puolet (61,9%) oli täysin samaa mieltä ja loput (13%) osittain samaa mieltä. Moduulissa käsitellyt

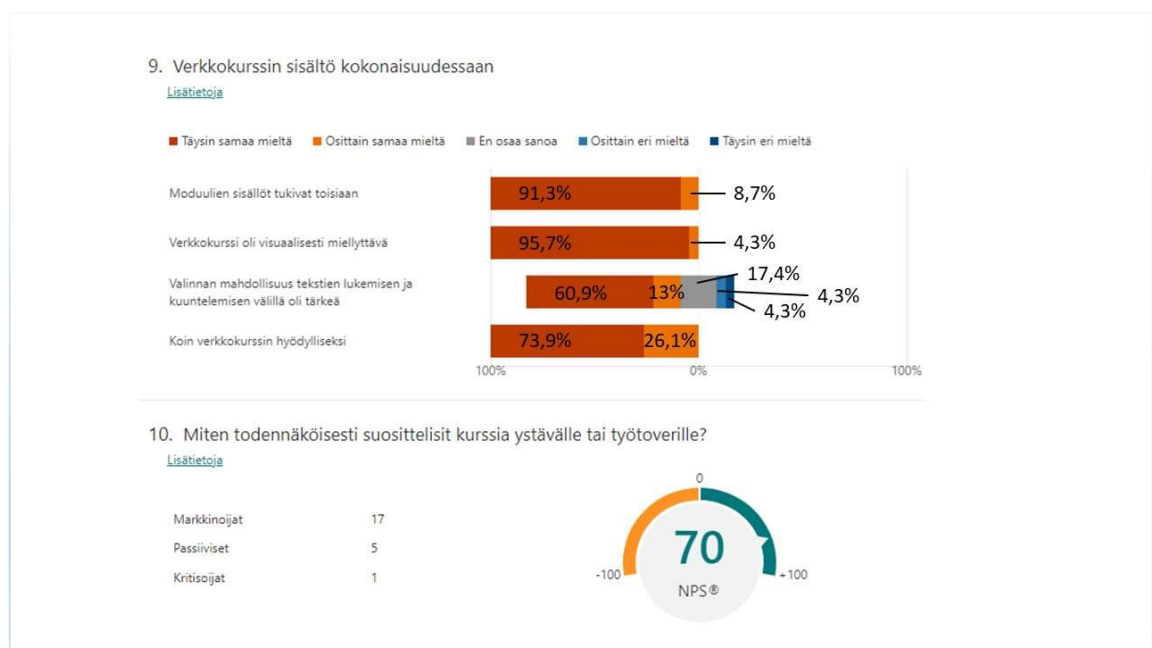
asiat, vahvuudet ja tunteet, olivat osittain vastaajille tuttuja. Yli puolet (65,2%) oli osittain samaa mieltä ja loput (34,8%) täysin samaa mieltä. Tähän varmasti vaikutti myös se, että vastaajat olivat suurelta osin Voimavaraistavien työtapojen johtamisen ja kehittämisen opiskelijoita, joten asioita oli varmasti opinnoissa käsitelty ja osa opiskelijoista oli ehkä hyödyntänyt osaamistaan myös työssään. Lopuksi lomakkeessa kartoitettiin mielipiteitä sisällön läpikäymisen mielekkyydestä ja tehtävien antoisuudesta. Yli puolet vastaajista (60,9%) koki moduulin sisällöt mielekkäänä, 34,8% oli osittain samaa mieltä ja 4,3% oli osittain eri mieltä. Tehtävien antoisuudessa vastausprosentit olivat aika lähellä sisällön mielekkyyttä. 68,2% koki tehtävät antoisiksi ollen täysin samaa mieltä, 27,3% osittain samaa mieltä ja 4,5% osittain eri mieltä. (Kuvio 12.)



Kuvio 12. Palautelomakkeen kysymys 5. (Kuvakaappaus palautelomakkeesta 11.5.22)

Avoimissa palautteissa Vahvuudet ja tunteet työhyvinvoinnin tukena -moduulia kehitettiin hyödylliseksi osioksi, jonka sisällöt olivat hyviä ja tarpeellisia, vaikkakin osalle jo tuttuja. MOOCin tämän osion mainittiin olleen tunteellinen, joka pisti ajatukset liikkeelle. Myös vahvuuksien äärelle pysähtymisen tärkeyttä sanoitettiin oman edistyksen huomaamisen kannalta sekä sitä, että moduulissa ollut VIA-vahvuustestiä kannattaa tehdä useammankin kerran, koska omissa vahvuuksissa saattaa huomata muutoksia. Vahvuusvideotehtävästä tuli myös kehittämissuositus, jossa videon todettiin olevan hieman pitkä ja siksi keskittyminen katsoessa herpaantui ja houkutti hyppimään sisällön yli omia vahvuuksia videolta odottaessa. Muutamassa avoimessa palautteessa mainittiin asioiden olevan valmiiksi tuttuja ja sisällön olevan hyvää, mutta ei ajankohtainen juuri vastaajalle.

Viimeisenä MOOCin pilotointiin osallistuneet saivat palautekyselyssä arvioida MOOCia kokonaisuutena. MOOC sai pääasiassa oikein hyvää palautetta. Suurimman osan (yli 90%) mielestä moduulien sisällöt tukivat toisiaan ja verkkokurssi oli visuaalisesti miellyttävä, loput olivat osittain samaa mieltä. MOOCin arvioitiin myös olevan hyödyllinen, yli 70% vastaajista arvioi olevansa täysin samaa mieltä ja loput olivat osittain samaa mieltä. Lomakkeessa kysyttiin myös sitä, kuinka todennäköisesti osallistuja suosittelisi tätä verkkokurssia työtoverilleen asteikolla 1-10. Vastauksista yksi oli 6, joka näkyy kysymyksen 10 kuvassa kritisoijana, passiivisena kuvassa näkyvät viisi vastaajaa olivat antaneet arvosanan 8 ja loput 17 vastaajaa, joko 9 tai 10. Kokonaisuudessaan siis MOOC arvioitiin sellaiseksi, jota voisi suositella myös ystävälle tai työtoverille. (Kuvio 13.)



Kuvio 13. Palautelomakkeen kysymykset 9 ja 10. (Kuvakaappaus palautelomakkeesta 11.5.22)

Avoimia kommentteja MOOCiin annettiin palautelomakkeen lisäksi myös MOOCin päättävän moduuli 3:n keskustelualueelle. Keskustelualueella kurssia keuhuttiin kevyeksi ja mielenkiintoiseksi kokonaisuudeksi, jonka asiasisällöt olivat hyödyllisiä. Sisältöjen tutuus ei keskustelualueen palautteissa tullut esiin haitallisena asiana, vaan aihealueiden todettiin toimivan hyvänä muistutuksena asioista, joiden ääreen olisi hyvä säännöllisesti pysähtyä. Myös palautelomakkeen kautta annetut avoimet kommentit kurssista olivat sisällöltään kannustavia. Niissä keuhuttiin muun muassa kurssin kevyttä, mielenkiintoisia asiasisältöjä sekä selkeää ulkoasua. Kurssi miellettiin myös hyödylliseksi sosiaali- ja terveystieteen opiskelijoille, mutta myös työpaikoille sitä toivottiin.

7.2 Kehittämisehdotukset

Kehittämisehdotuksia kurssiin tuli verrattain vähän. Vahvuudet ja tunteet osana työhyvinvointia -moduuliin palautelomakkeista löytyi melko varhaisessa vaiheessa kehittämissuositus,

jossa vahvuusvideo-tehtävän todettiin olevan melko pitkä ja ehdotettiin sen pätkimistä lyhyemmäksi tai muokkaamista toisenlaiseen muotoon. Tämä muokkaus toteutettiin jo kurssin pilotointivaiheen ollessa käynnissä.

Vahvuustehtävässä jokaisen vahvuuden kohdalle haluttiin saada juuri sitä vahvuutta käsittelevät pohdintakysymykset, mutta uudessa tehtävässä kuitenkin miellyttävämmällä tavalla toteutettuna. Videoesitys poistettiin ja tilalle tehtiin H5P-työkalulla dialogikortit, joissa toisella puolella oli vahvuus ja korttia kääntämällä löytyivät vahvuuteen liittyvät kysymykset. Tämä toi tehtävän helpommin lähestyttävämpään muotoon ja osallistujan oli mahdollista toteuttaa tehtävä nopeammin, kun oman vahvuuden tuloa ei tarvinnut odottaa pidempään. Tämä prosessi on kuvattu jo kurssin kehittämissivuihin, koska muutos tapahtui pilotointivaiheen ollessa käynnissä.

Pilotoinnin osallistujilta ja kurssia arvioineilta opettajilta kehitysehdotuksia ei juuri tullut edeltävää kehitysehdotusta lukuun ottamatta, joten pääteltävissä oli, että kurssi oli varsin onnistunut kokonaisuus. Tulevaisuudessa tutkimustuloksia olisikin mielenkiintoista saada siitä, miten kurssille osallistuvat opiskelijat, työntekijät tai työyhteisöt, kokevat kurssin mahdolliset vaikutukset hyvinvointiin ja omaan ammatillisuuteensa.

8 Yhteenvetoa toteutuksesta

Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön tuloksena syntyi Laurean Canvas-alustalle lähestymistavaltaan uudenlainen Sisäiset voimavarat työhyvinvoinnin tukena -MOOC. Kahden opintopisteen kurssi tarjoaa osallistujalle teoretietoa positiivisen psykologian lähtökohdista työhyvinvoinnin edistämiseksi, pohdintakysymyksiä itsetutkiskeluun, toimintaympäristöön vietäviä tehtäviä sekä käytännön työkaluja hyvinvoinnin tueksi. Kurssi on mielenkiintoinen kokonaisuus, jonka saavutettavuus ja käytettävyys on hyvä.

Voimavaraistavassa MOOCissa tietoperusta pohjautuu positiivisen psykologian teemoihin, joista erityisesti vahvuudet ja myönteiset tunteet olivat tämän opinnäytetyön vankkana perustana. Sisäisiä voimavaroja etsiessä tärkeä elementti on myönteisten tunteiden tunnistaminen ja vahvistaminen. Myönteisiä tunteita vahvistamalla voidaan luoda positiivisuuden kehä, jonka kautta myönteinen ilmapiiri myös ympäröivässä yhteisössä vahvistuu. Myönteiset tunteet vaikuttavat yksilön hyvinvointiin niin fyysisesti kuin henkisesti. Niiden avulla on mahdollista vaikuttaa omaan ja työyhteisön kykyyn palautua erilaisista stressitekijöistä. MOOCin Vahvuudet ja tunteet osana työhyvinvointia -moduulin yhtenä tavoitteena olikin auttaa ymmärtämään tunteiden merkitystä työhyvinvoinnin kokonaisuudessa.

Tunteiden merkityksen lisäksi myös vahvuudet olivat tärkeä osa opinnäytetyönä syntynyttä MOOCia. Jokaisen olisi hyvä tunnistaa vahvuuksiaan ja erityisesti ominaisvahvuuksien

säännöllinen hyödyntäminen arjessa lisäävät innostusta ja hyvinvointia. Vahvuuksien merkitys hyvinvointia tarkastellessa onkin kiistaton. Työpaikoilla vahvuusperustainen ajattelu lisää sisäistä motivaatiota ja sitä kautta myös tuottavuutta hyvinvoinnista puhumattakaan. Työntekijöiden ominaisvahvuuksien löytäminen ja vahvistaminen lisäävät koko työyhteisön voimavaroja ja siksi vahvuusperustainen ajattelu olisikin hyvä ottaa osaksi työhyvinvoinnin kehittämistä. Vahvuudet ja tunteet osana työhyvinvointia -moduulissa yhtenä tavoitteena oli auttaa kurssille osallistujia tunnistamaan omia vahvuuksiaan, joiden kautta omaan hyvinvointiin vaikuttaminen mahdollistuu.

Kehittämistyön tuloksena syntyneen MOOCin toimivuutta testattiin Voimavaraistavien työtapojen johtaminen ja kehittäminen sosiaali- ja terveysalalla (YAMK) -tutkinnon kahden vuosikurssin opiskelijoiden toimesta. Kurssille osallistuminen oli vapaaehtoista, joten useat opiskelijat hyväksyivät kurssikutsun, mutta eivät syystä tai toisesta suorittaneet kurssia. Näin ollen kutsuttujen määrään nähden pilotointiin osallistuneiden määrä jäi vähäiseksi. Osallistujien vähäisen määrän vuoksi pilotointiin kutsuttiin myös sosiaali- ja terveysalan ammattilaisia tekijöiden lähipiiristä. Pilotointiin osallistuneille opiskelijoille kurssin aihealueet olivat jo opiskelijujen sekä osalle myös työn kautta tuttuja. Tästä johtuen ei pilotointivaiheessa ehkä saatu täysin optimaalista kuvaa siitä, kuinka tarpeellisia tai laajasti tiedossa olevia voimavaraistavia työtapoja koskevat aiheet sosiaali- ja terveysalan opiskelijoille olisivat. Opiskelijoiden kurssille osallistuminen ja palautelomakkeen täyttäminen käynnistyi hitaasti, joten osallistujia kutsuttiin myös tekijöiden lähipiiristä. Lähipiiri saattoi olla puolueellinen palautteissaan, vaikka olivatkin sosiaali- ja terveysalan ammattilaisia ja heidän kohdallaan painotettiin erityisesti palautteiden totuudenmukaisuuden tärkeyttä sekä palautelomakkeen anonyymiyttä.

MOOC sai pilotointivaiheen osallistujilta ja opettajilta positiivisen vastaanoton, joten tavoitteessa luoda keveä, helposti lähestyttävä kokonaisuus tärkeiden aiheiden parissa onnistuttiin. Kurssi pysäytti osallistujat tärkeiden aiheiden äärelle sekä muistutti omista mahdollisuuksista vaikuttaa hyvinvointiin. Kokonaisuudesta tuli visuaalisesti miellyttävä kahden opintopisteen (2op) MOOC, jota on mahdollisuus hyödyntää monipuolisesti niin Laurean opintokokonaisuuksissa kuin tekijöiden omissa työympäristöissäänkin.

Kaiken kaikkiaan Sisäiset voimavarat työhyvinvoinnin tukena -MOOC tuo mielenkiintoisen uuden lähestymistavan työhyvinvoinnin kehittämiseen sosiaali- ja terveysalalla. MOOCin kautta voidaan vahvistaa yksilön sisäisiä voimavaroja sekä kehittää yksilön ja sitä kautta häntä ympäröivän yhteisön hyvinvointia. Verkkovälitteisyys tämän kaltaisessa voimavaraistavassa työotteessa tuo oman nykyaikaan soveltuvan opiskelumallin laajan saavutettavuutensa ansiosta. Jatkokehittämisen kannalta toivottavaa olisi MOOCin pidempiaikaisten vaikutusten tutkiminen yksilöihin ja yhteisöihin, jotta saataisiin tietoa siitä, vastaako kurssi osaltaan sosiaali- ja terveysalan työhyvinvoinnin haasteisiin.

Lähteet

Painetut

- Baltes, P. B. & Freund, M. F. 2006. Ihmisen vahvuudet ja viisaus. Teoksessa: Ihmisen vahvuuksien psykologia. Toim. Aspinwall, L. G. & Staudinger, U.M. Helsinki: APA & Edita Publishing Oy. s. 34-46.
- Eisenberg, N. & Wang, V. O. 2006. Sosiaalisen ympäristön kehitykselliset ja kulttuurilliset painokset. Teoksessa: Ihmisen vahvuuksien psykologia. Toim. Aspinwall, L. G. & Staudinger, U.M. Helsinki: APA & Edita Publishing Oy. s. 124-135.
- Helkama, K. 2015. Suomalaisten arvot. Mikä meille on oikeasti tärkeää? Helsinki: SKS.
- Helkama, K., Myllyniemi, R, Liebkind, K, Ruusuvoori, J., Lönnqvist, J., Hankonen, N., Mähönen, T. A., Jasinskaja-Lahti, I. & Lipponen, J. 2015. Johdatus sosiaalipsykologiaan. Helsinki: Edita publishing Oy.
- Isen, A. M. 2006. Myönteinen tunne ihmisen vahvuuden lähteenä. Teoksessa: Ihmisen vahvuuksien psykologia. Toim. Aspinwall, L. G. & Staudinger, U.M. Helsinki: APA & Edita Publishing Oy. s. 186-201.
- Juuti, P. & Salmi, P. 2014. Tunteet ja työ, uupumuksesta iloon. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Martela, F. 2014. Onnellisuuksien psykologia. Teoksessa: Positiivisen psykologian voima. Toim. Uusitalo-Malmivaara, L. Jyväskylä: PS-kustannus. s. 30-62.
- Liukkonen, J. Psykkinen vahvuus. Mielen taitojen harjoituskirja. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Ojanen, M. 2007. Positiivinen psykologia. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Pennonen, M. 2021. Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. Helsinki: Duodecim Oy.
- Peterson, C. & Seligman, M. E. P. 2004. Character Strengths and Virtues: A handbook and classification. New York: Oxford University Press.
- Pojjula, Soili 2018. Resilienssi. Muutosten kohtaamisen taito. Helsinki: Kirjapaja.
- Ruutu, S. & Salmimies, R. 2015. Työnohjaajan opas, valmentava ja ratkaisukeskeinen ote. Helsinki: Talentum.
- Seligman, M. E. P. 2002. Aito onnellisuus. Helsinki: Sane Töregård Agency Oy.

Seligman, M. E. P. 2012. Flourish. A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being. New York: Free Press.

Uusautti, S. 2019. Tunnista vahvuutesi ja menesty. Helsinki: Kirjapaja.

Uusitalo-Malmivaara, L. 2014. Hyveet ja luontevahvuudet. Teoksessa: Positiivisen psykologian voima. Toim. Uusitalo-Malmivaara, L. Jyväskylä: PS-kustannus. s. 63-84.

Uusitalo-Malmivaara, L. 2014. Positiivinen psykologia – mitä se on? Teoksessa: Positiivisen psykologian voima. Toim. Uusitalo-Malmivaara, L. Jyväskylä: PS-kustannus. s. 18-27.

Sähköiset

Bates, A. W. 2015. Teaching in a digital age: guidelines for designing teaching and learning. E-kirja. Viitattu 5.5.2022. Saatavissa: <https://opentextbc.ca/teachinginadigitalage/>

Boman, N., Huczowski, P., Lepola, S. & Pekkarinen, V. 2021. Opiskelua verkossa Mikrojen ja MOOCien avulla. Teoksessa: Avointa digiä! - opettajan ohjekirja opetuksen suunnitteluun ja kehittämiseen. Toim. Harmoinen, P. & Ruotsalainen, A. Helsinki: Laurea-ammattikorkeakoulu. s. 18-32. Viitattu 5.5.2022.

Canvas Networks verkkosivut 2022. Viitattu 30.12.2021. <https://info.canvas.net/>

Fredrickson, B.L. 2001. The role of positive emotions in positive psychology. The broaden-and-build theory of positive emotions. The American Psychologist 2001, 56 (3). s.218-226. Viitattu 8.4.2022. Saatavissa: <https://web-p-ebsohost-com.nelli.laurea.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=96a5cd25-6736-46b7-9331-aa90db358e0e%40redis>

Gable, S. & Haidt, J. 2005. What (and Why) is Positive Psychology? Review of General Psychology 2005, 9 (6). Viitattu 11.5.2022. Saatavissa: <https://doi-org.nelli.laurea.fi/10.1037%2F1089-2680.9.2.103>

Gander, F., Hoffmann, J. & Ruch, W. 2020. Character Strengths: Person-Environment Fit and Relationships With Job and Life. Front Psychol 2020, 11 (1582). Viitattu 30.12.2021. Saatavissa: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7390898/#TS1>

Gander, F. Proyer, R.T., Ruch, W. & Wyss, T. 2012. The good character at work: an initial study on the contribution of character strengths in identifying healthy and unhealthy work-related behavior and experience patterns. International Archives of Occupational and Environmental Health 2012, 85 (8). s. 895-904. Viitattu 18.2.2022. Saatavissa: <https://www.proquest.com/docview/1114946803/fulltextPDF/E7BD100CBBAC4091PQ/1?accountid=12003>

H5P verkkosivut 2022. Viitattu 26.4.2022. <https://h5p.org/>

Hakanen, J. & Perhoniemi, R. 2008. Muutokset työssä, työn imu ja jatkamisaiheet työelämässä – kolmen vuoden seurantatutkimus suomalaisilla hammaslääkäreillä. Työelämän tutkimus 2008, 6 (1). Viitattu 30.12.2021. Saatavissa: <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87548/46425>

Harzer, C. & Ruch, W. 2015. The relationships of character strengths with coping, work-related stress, and job satisfaction. Front Psychol 26.02.2015 (6). Viitattu 19.4.2022. Saatavissa: <https://www.proquest.com/central/docview/2226387668/fulltextPDF/91AF93BB522B44C0PQ/1?accountid=12003>

Hausler, M. Strecker, C., Huber, A. Brenner, M. Höge, T. & Höfer, S. 2017. Associations between the Application of Signature Character Strengths, Health and Well-being of Health Professionals. Front Psychol 2017, 8 (1307). Viitattu 18.2.2022. Saatavissa: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5534439/>

Kostamo, T., Launonen, R. & Marttinen, K. 2017. Intohimoinen käsittekaaos. Teoksessa: IHAN INTONA! Miten innostusta johdetaan. Toim. Kostamo, T. Helsinki: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. s.34-60. Viitattu 30.12.2021. Saatavissa: https://www.e-julkaisu.fi/haaga-helia/ihan_intona/pdf/HH-Leading-passion.pdf

Kyllönen, Laura 2022. Tunteet ja vahvuudet työhyvinvoinnin tukena. MOOCissa: Sisäiset voimavarat työhyvinvoinnin tukena. Tekijät Kyllönen, L., Muurman, K. & Rantala, H. 2022. Laurea-ammattikorkeakoulu. Viitattu 10.5.2022. Saatavissa: <https://canvas.laurea.fi/courses/3831>

Lavy, S., Littman-Ovadia, H. & Boiman-Meshita, M. 2016. The Wind Beneath My Wings: Effects of Social Support on Daily Use of Character Strengths at Work. Journal of Career assessment 2017, 25 (4). Viitattu 31.3.2022. Saatavissa: <https://journals-sagepub-com.nelli.laurea.fi/doi/10.1177/1069072716665861>

Lu, Y., Wang, B. & Lu, Y. 2019. Understanding Key Drivers of MOOC Satisfaction and Continuance Intention to Use. Journal of Electronic Commerce Research 2019, 20 (2). Viitattu 30.11.2021. Saatavissa: <https://www.proquest.com/central/docview/2226387668/fulltextPDF/91AF93BB522B44C0PQ/1?accountid=12003>

Pöyry-Lassila, P. & Laurea-ammattikorkeakoulu 2017. Palveluiden yhteiskehittäminen ja yhteistuottaminen. Teoksessa: Soile Pohjonen, Marika Noso (toim.) Kansalainen keskiöön! Näkökulmia sote-uudistukseen. Helsinki: Kunnallisan kehittämissätiö KAKS. Kunnallisan kehittämissätiön julkaisujen sarja, 2, 25-31. Viitattu 11.5.2022. Saatavissa: <https://kaks.fi/wp-content/uploads/2017/04/nakokulmia-sote-uudistukseen-3.pdf>

- Rees, C. S., Breen, L. J., Cusack, L. & Hegney, D. 2015. Understanding individual resilience in the workplace: the international collaboration of workforce resilience model. *Front Psychol* 2015, 6 (73). Viitattu 10.5.2022. Saatavissa: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4316693/>
- Swartz, S. H. 2012. An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Psychology and Culture*, 2(1). Viitattu 10.5.2022. Saatavissa: <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1116>
- Selander, K., Nikunlaakso, R., Sipponen, J., Niemi, M. & Olin, N. 2021. Sosiaali- ja terveystieteiden ammattilaisten kasaantuva koronakuorma: Kyselytutkimus Suomen tilanteesta syksyllä 2020. *Tutkiva hoitotyö* 2021, 19 (2). Viitattu 15.5.2022. Saatavissa: <https://www.proquest.com/docview/2537158135?parentSessionId=ZThzO6ZcKhRDFnB4pVMMlrM-CIx5c%2BYuWoc6Z1J0KNYI%3D&pq-origsite=primo&accountid=12003>
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. 2000. Positive psychology. An introduction. *The American psychologist* 2000, 55 (1). Viitattu 6.4.2022. Saatavissa: <https://web-s-ebSCOhost-com.nelli.laurea.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=6e4b6ff1-3244-4342-9738-d461b384a650%40redis>
- Tuulaniemi, J. 2011. *Palvelumuotoilu*. E-kirja. Viitattu 12.5.2022. Saatavissa: [Palvelumuotoilu | Ellibs Lukuohjelma \(ellibslibrary.com\)](http://Ellibs Lukuohjelma (ellibslibrary.com))
- Uusi-Mäkelä, M., Marstio, T., Helariutta, A. & Pekkarinen, V. 2021. Arvoista tekoihin – avoimuus osana opettajan arkea. *AMK-lehti/UAS-Journal* 2021, 2. Viitattu 3.1.2022. Saatavissa: <https://uasjournal.fi/2-2021/arvoista-tekoihin-avoimuus-osana-opettajan-arkea/>

Kuviot

Kuvio 1. Koostettu Schwartzin arvokartasta (Mukaillen Schwartz 2012, 9.)	19
Kuvio 2. Tehtävät aiheeseen orientoitumisen tueksi. (Kyllönen 2022, kuvakaappaus Orientoidu aiheeseen -osiosta.)	27
Kuvio 3. Hyve- ja vahvuusluokittelu. (Kyllönen 2022, kuvakaappaus Hyveet ja vahvuudet -osiosta.)	28
Kuvio 4. Esimerkki hyveestä ja siihen kuuluvista vahvuuksista. (Kyllönen 2022, kuvakaappaus Hyveet ja vahvuudet -osiosta.)	29
Kuvio 5. Vahvuudet työhyvinvoinnin tukena. (Kyllönen 2022, kuvakaappaus Vahvuudet työhyvinvoinnin tukena -osiosta.)	29
Kuvio 6. Vanha H5P-tehtävä vahvuuksista. (Kyllönen 2022, kuvakaappaus vahvuudet työhyvinvoinnin tukena -osiosta ennen muutosta.)	30
Kuvio 7. Uusi H5P-tehtävä vahvuuksista, vahvuuskortti 9. (Kyllönen 2022, kuvakaappaus vahvuudet työhyvinvoinnin tukena -osiosta.)	30
Kuvio 8. Tunteet ja työ. (Kyllönen 2022, kuvakaappaus Tunteet ja työ -osiosta.)	31
Kuvio 9. Testi tunteista. (Kyllönen 2022, kuvakaappaus Tunteet ja työ -osiosta.)	32
Kuvio 10. Keskustelualue. (Kyllönen 2022, kuvakaappaus moduulin 2 keskustelualueesta.) ..	32
Kuvio 11. Palautelomakkeen kysymys 2. (Kuvakaappaus palautelomakkeesta 11.5.22)	34
Kuvio 12. Palautelomakkeen kysymys 5. (Kuvakaappaus palautelomakkeesta 11.5.22)	35
Kuvio 13. Palautelomakkeen kysymykset 9 ja 10. (Kuvakaappaus palautelomakkeesta 11.5.22)	36

Taulukot

Taulukko 1. Koostettu Seligmanin ja Petersonin (2004) hyve- ja luonteenvahvuusluokittelusta.	14
---	----

Liitteet

Liite 1: Palautekysely 45

Liite 1: Palautekysely

Voimavaraistava MOOC verkkokurssin palautekysely

Vastaathan kaikkiin kysymyksiin kyselyn luotettavuuden varmistamiseksi. Kiitos!

1. Olen

Sosiaalialalla

Terveysalalla

Opiskelija

2. Verkkokurssin käytettävyys

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En osaa sanoa	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Verkkokurssin orientaatiossa oleva ohjeistus oli selkeä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Canvas oppimisolustana oli helppokäyttöinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikkuminen moduulien välillä oli vaivatonta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verkkokurssin tehtävien ohjeistus oli ymmärrettävä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Canvas oppimisolustalla olevat tehtävät olivat helppokäyttöisiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Linkkien takana olevat tehtävät olivat helppokäyttöisiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Liite 1

3. Moduuli 1: Arvot merkityksellisemmän elämän perustana

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En osaa sanoa	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Sisältö oli kiinnostava	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain työkaluja hyvinvointini tueksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moduulissa käsitellyt asiat olivat minulle jo tuttuja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sisällön läpikäyminen oli mielekästä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koin tehtävät antoisiksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Tähän voit kirjoittaa ruusuja ja risuja moduulista 1

5. Moduuli 2: Vahvuudet ja tunteet osana työhyvinvointia

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En osaa sanoa	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Sisältö oli kiinnostava	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain työkaluja hyvinvointini tueksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moduulissa käsitellyt asiat olivat minulle jo tuttuja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sisällön läpikäyminen oli mielekästä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koin tehtävät antoisiksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Tähän voit kirjoittaa ruusuja ja risuja moduulista 2

7. Moduuli 3: Työhön vaikuttaminen ja työn kuormittavuuden hallinta

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En osaa sanoa	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Sisältö oli kiinnostava	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain työkaluja hyvinvointini tueksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moduulissa käsitellyt asiat olivat minulle jo tuttuja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sisällön läpikäyminen oli mielekästä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koin tehtävät antoisiksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Tähän voit kirjoittaa ruusuja ja risuja moduulista 3

Kirjoita vastaus

9. Verkkokurssin sisältö kokonaisuudessaan

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En osaa sanoa	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Moduulien sisällöt tukivat toisiaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verkkokurssi oli visuaalisesti miellyttävä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valinnan mahdollisuus tekstien lukemisen ja kuuntelemisen välillä oli tärkeä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koin verkkokurssin hyödylliseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Miten todennäköisesti suosittelisit kurssia ystävälle tai työtoverille?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

En lainkaan todennäköisesti

Erittäin todennäköisesti

11. Mitä muuta haluaisit sanoa? 

Kirjoita vastaus

Lähetä