

Beata Karppinen ja Eino Karppinen

## Kokemukset työhyvinvoinnista

Kajaanin ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan opettushenkilöstön kokemukset työhyvinvoinnista koronapandemiasta seuranneiden poikkeusolojen aikana.

Sairaanhoitaja AMK  
Sosiaali- ja terveysala  
Syksy 2023



KAMK • University  
of Applied Sciences

## Tiivistelmä

Tekijä: Karppinen Beata & Karppinen Eino

Työn nimi: Kokemukset työhyvinvoinnista – Kajaanin ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan opetushenkilöstön kokemukset työhyvinvoinnista koronapandemiasta seuranneiden poikkeusolojen aikana

Tutkintonimike: Sairaanhoidaja (AMK)

Asiasanat: Koronapandemia, hybridiopetus, työhyvinvointi

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana toimi HARKKA-hanke, jonka tavoitteena oli kehittää valtakunnallinen toimintamalli terveydenhuollon opiskelijoille kliinisen ja moniammatillisen osaamisen harjoitteluun autenttisisissa, simuloituissa ja digitaalisissa koulutusympäristöissä. Työ toteutettiin Kajaanin ammattikorkeakoulussa. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvailla sosiaali- ja terveysalan opetushenkilöstön kokemuksia työhyvinvoinnista koronapandemian aikana. Opinnäytetyömme tavoitteena oli tehdä näkyväksi koettua työhyvinvointia sosiaali- ja terveysalan opetushenkilöstössä, mitä voitaisiin käyttää työhyvinvoinnin edistämisen ideoinnissa. Tutkimuksella vastattiin kysymykseen: Millaisia kokemuksia sosiaali- ja terveysalan opetushenkilöillä on työhyvinvoinnista?

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys rakentuu kolmesta pääosasta: koronapandemiasta, hybridiopetuksesta sekä työhyvinvoinnista. Keskeisin teema opinnäytetyössä on työhyvinvointi ja kokemukset siitä koronapandemiasta johtuneiden poikkeusolojen aikana.

Tutkimus toteutettiin laadullisella eli kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä. Tutkimuksessa hyödynnettiin Teams-viestintäalustaa. Tutkimuksen aineistonkeruu menetelmänä käytettiin yksilohaastatteluja, jotka suoritettiin Teams:in välityksellä. Haastateltavat olivat kolme vapaaehtoisesta sosiaali- ja terveysalan opetushenkilöstön jäsentä. Tutkimushaastattelut suoritettiin avointa haastattelupohjaa hyödyntäen.

Tutkimushaastattelujen tuloksista saatiin hyvä kuva opetushenkilöstön koetusta työhyvinvoinnista. Työhyvinvointi poikkeusolojen aikana koettiin osin hyväksi, mutta työhyvinvoinnissa oli heikentymistä joillakin osa-alueilla. Työhyvinvoinnin heikentymiseen liittyviä tekijöitä oli muun muassa yksinäisyyden tunteiden lisääntyminen, teknisen osaamisen puutokset, yhtenäisten linjauksien puuttuminen sekä työergonomiaan liittyvät vaikeudet. Tuloksista nähtiin, että suurin muutos työhyvinvointiin koettiin sosiaalisen työhyvinvoinnin osa-alueella. Työhyvinvoinnin osalta positiivisena muutoksena koettiin motivaation lisääntyminen hybridiopetusmallin ja sen tuomien kehittymismahdollisuuksien vuoksi.

## Abstract

Author(s): Karppinen Beata & Karppinen Eino

Title of the Publication: Experiences of Work Well-Being – teaching staff's experiences of work well-being at the KAMK School of Health and Social Services during the exceptional circumstances following the COVID-19 pandemic

Degree Title: Bachelor of Health Care, Nursing

Keywords: COVID-19 pandemic, hybrid teaching, work well-being

The commissioner for this thesis was the HARKKA-project the aim of which was to develop a nationwide model of operation for the students of health care to practice clinical and multi-professional skills in authentic, simulated, and digital training environments. This thesis was carried out at Jyväskylä University of Applied Sciences. The purpose of this thesis was to describe the social and health teaching staff's experiences of work well-being at the School of Health and Social Services during the exceptional circumstances following the COVID-19 pandemic. The aim was to visualize the experienced state of work well-being among the teaching staff at the School of Health and Social Services, which could be used in conceptualizing the promotion of work well-being. This thesis answered the following research question: what kind of experiences of work well-being did the teaching staff at the School of Health and Social Services have?

The theoretical framework consists of three main parts: the COVID-19 pandemic, hybrid teaching, and work well-being. The central theme of this thesis is work well-being and experiences of work well-being during the exceptional circumstances following the COVID-19 pandemic.

The study was carried out using a qualitative research method. Microsoft Teams collaboration and communication platform was utilized in this study. The material was collected with one-on-one interviews which had an open interview layout and were carried out on Teams. The interviewees were three volunteers from the teaching staff at the School of Health and Social Services

The results of the research interviews gave a good picture of the teaching staff's experienced work well-being. Work well-being during the exceptional circumstances was partly considered good, but there was a decline in some sectors. The factors related to the decline in work well-being included, among others, increased feelings of loneliness, deficiency in technical know-how, lack of uniform policies, and problems regarding work ergonomics. The results showed that the experienced social work well-being had changed the most and that the hybrid teaching model and its developmental possibilities had had a positive impact on motivation.

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
2	Korona saapui muutokset mukanaan.....	2
2.1	Koronapandemian aiheuttamat poikkeusolot .....	2
2.2	Siirtyminen hybridiopetukseen .....	3
3	Työhyvinvointi .....	5
3.1	Työhyvinvoinnin eri osa-alueet .....	5
4	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimustehtävä.....	8
5	Opinnäytetyön toteutus .....	9
5.1	Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus .....	9
5.2	Aineistonkeruu haastattelulla .....	10
5.3	Informanttien valinta .....	11
5.4	Aineiston analysointi .....	12
6	Tutkimuksen tulokset .....	14
7	Pohdinta .....	19
7.1	Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset .....	20
7.2	Tutkimuksen luotettavuus.....	22
7.3	Tutkimuksen eettisyys.....	23
7.4	Ammatillinen kehittyminen.....	24
8	Lähteet .....	25

## Liitteet

## 1 Johdanto

Vuonna 2020 koulujen opetus muuttui etäluontoiseksi. Syy tälle muutokselle oli Covid-19 nimellä tunnettu virus, joka lyhyessä ajassa loppuvuodesta 2019 alkaen muuttui pandemiaksi. WHO julisti kansainvälisen kansanterveydellisen hätätilan alkuvuodesta 2020. Tästä syystä koulutus siirtyi etäopetukseen. Myöhemmin koronatilanteen rauhoituttua ja rokotteiden ansiosta päästiin Suomessa siirtymään hybridiopetukseen. (WHO 2022.) Vaikka etä- tai hybridiopetus ei ole käsitteenä eikä käytännössä uusi asia, pandemian aikaan sen laajuus yllätti.

Toimeksiantaja opinnäytetyöllemme on HARKKA-hanke. Kuuden ammattikorkeakoulun ja kahden yliopiston monialaiset asiantuntijat muodostavat hankkeen kehittämistiimin, jonka tavoitteena on terveysalan opiskelijoiden osaamisen varmistaminen ja työelämään siirtymisen onnistuminen. (Tervaskanto-Mäentausta 2021.) Opinnäytetyö toteutetaan Kajaanin ammattikorkeakoulussa. Kajaanin ammattikorkeakoulussa on noin 3200 opiskelijaa (Haapavaara 30.1.2023). Kajaanin ammattikorkeakoulussa on viisi eri koulutusohjelmaa, joiden tutkintolaajuus on alan mukaan 210–240 opintopistettä (KAMK 2023).

Opinnäytetyön aihe valikoitui, koska hybridiopetus oli hyvin ajankohtainen. Mielestämme oli kullunut tarpeeksi aikaa opetusmallin muutoksesta, joten aiheen tarkastelu opinnäytetyönä oli mahdollista.

Opinnäytetyön tarkoitus oli kuvailla sosiaali- ja terveysalan opetushenkilöstön kokemuksia työhyvinvoinnista koronapandemian aikana. Opinnäytetyömme tavoitteena oli tehdä näkyväksi koettua työhyvinvointia sosiaali- ja terveysalan opetushenkilöstössä, jota voitaisiin käyttää työhyvinvoinnin edistämisen ideoinnissa. Opinnäytetyössä vastataan kysymykseen: Millaisia kokemuksia sosiaali- ja terveysalan opetushenkilöillä on työhyvinvoinnista? Opinnäytetyö toteutettiin laadullisen tutkimusmenetelmän avulla, haastattelemalla sosiaali- ja terveysalan opetushenkilöstöä.

Opinnäytetyöprosessi on aloitettu ennen 1.1.2023 tullutta organisaatio muutosta, jonka vuoksi käytämme opinnäytetyössä aloitusvaiheen käsitteitä, kuten sosiaali- ja terveysalan opetushenkilöstö.

## 2 Korona saapui muutokset mukanaan

Tässä opinnäytetyön luvussa kerromme ensin koronapandemiasta, jonka jälkeen siirrymme tarkastelemaan etä- ja hybridiopetusta. Luvun lopussa tarkastelemme työhyvinvoinnin perusteita sekä sen eri osa-alueita.

### 2.1 Koronapandemian aiheuttamat poikkeusolot

Koronapandemia on vuoden 2019 loppupuolella alkunsa saanut pandemia, jonka aiheuttajana on koronavirus perheeseen kuuluva SARS-CoV-2. Koronavirukset ovat joukko viruksia, jotka voivat tarttua ihmiseen sekä eläimeen. Ne aiheuttavat yleensä lievän hengitystieinfektion, mutta osa niistä aiheuttaa vakavampia, jopa kuolemaan johtavia infektioita. Näitä koronaviruksia ovat SARS, MERS sekä edellä mainittu SARS-CoV-2. (THL 2023a.)

Epidemiaksi kutsutaan tautia, joka leviää merkittävästi johonkin osaan väestöstä tai on poikkeuksellisen yleinen jossakin yhteisössä (Duodecim 2016a). Jos epidemia leviää maanosasta toiseen tai useampaan maahan, sitä kutsutaan pandemiaksi (Duodecim 2016b). Maaliskuussa 2020 Covid-19 oli levinnyt jo 114:ään maahan ja vaikutusten kohteena olevien maiden määrän ennustettiin vain kasvavan. Hälyttävän levinneisyyden sekä toimettomuuden takia, WHO julisti Covid-19-taudin pandemiaksi. (WHO 2020.) Ensimmäinen Covid-19 tartunta todettiin Suomessa alkuvuodesta 2020 (THL 2023b).

Nopean ja laajan levinneisyyden takia Suomen terveystieteelliset yhdessä valtioneuvoston kanssa alkoivat varautumaan samankaltaiseen levinneisyyteen Suomessa. Maaliskuussa 2020 he linjasivat lisätoimenpiteistä, joka muun muassa tarkoitti oppilaitosten sulkemista ja lähiopetuksen keskeytystä. Lähiopetuksen sijasta opetus ja ohjaus järjestettiin etäopetuksella erilaisia digitaalisia oppimisympäristöjä hyödyntäen. (Valtioneuvosto 2020.) Myös Kajaanin ammattikorkeakoulu oli etäopetuksessa keväällä 2020 syksyyn 2020 saakka, tuolloin oppilaitos siirtyi hybridimalliin (Sarén 15.3.2020, 30.8.2020).

## 2.2 Siirtyminen hybridiopetukseen

Etäopetus on koulutusmuoto, jossa hyödynnetään erilaisia teknologian muotoja. Näin opetus mahdollistetaan, vaikka opiskelija ja opettaja olisivat fyysisesti erossa toisistaan. Yleensä etäopetusta hyödynnetään monimuoto-opinnoissa, kun opiskelijan roolissa on esimerkiksi työssä käyvä ihminen tai ulkopaikkakunnalla asuva henkilö. Etäopetuksen suosio on kuitenkin nykypäivänä nousussa. (Britannica 2022.)

Etäopetuksella on neljä ominaisuutta. Etäopetus ei siis ole itsenäistä opiskelua, vaan etäopetus tapahtuu pääsääntöisesti oppilaitoksen kautta. Oppilaitokset voivat kuitenkin myös tarjota perinteisempää luokahuoneopetusta etäopetuksen lisäksi. Toinen ominaisuus on opettajan ja oppilaan fyysinen erillään olo. Kolmantena on aktiivinen tietoliikenteiden hyödyntäminen opetuksessa. Useimmiten kyseessä on sähköinen viestintä internetiä hyödyntäen. Neljäntenä, etäopetuksessa muodostetaan oppimisryhmä, joka rakentuu opettajasta, opiskelijoista sekä opetusresursseista. (Britannica 2022.)

Hybridiopetus on opiskelu muoto, jossa yhdistyy etä- ja lähiopetus. Opetustilanteissa osa opiskelijoista osallistuu etänä käytössä olevin välinein opetustilan ulkopuolelta esimerkiksi Microsoft Teams:n avulla ja osa on paikalla opetustilassa. Opettajalle hybridiopetus tuo haasteena kahden eri opetusmuodon yhdistämisen, jotta oppiminen ei kärsi opetusmuodosta riippumatta. (Hybridiopetus 2021.)

Hybridiopetuksessa eri alustoja apuna käyttäen oppiminen ja opetus eivät ole aikaan ja paikkaan sidonnaisia. Materiaalit, luennot, tehtävät ovat saatavilla opiskelijalle aikataulun sisällä. (Scheiderer 2022.) Alustoilla kuten DevMoodle opettaja suunnittelee ja työstää kurssi pohjan, jonka tulee olla opiskelijoille luettavissa ja ymmärrettävissä. Kurssien suunnittelussa opettajalla tulee olla selkeä kuva muun muassa itsenäisien kurssien kulusta, aikataulusta ja arvioinnista. Opettajalle tärkeää on ottaa huomioon opiskelijoiden erilaiset oppimistavat kuten visuaalinen-, auditiivinen- ja kinesteettinen oppiminen. Hybridimallisessa opetuksessa opettajan työ on monikertaistunut perinteiseen luokassa oppimisen sijaan. Opettajien tulee huomioida luennoilla etäopiskelijat ja heidän osallistamisensa, paikalla olevat opiskelijat, erilaisilla alustoilla olevat kurssi materiaalit ja itseenäinen työskentely. Opettajilta vaaditaan uusien ohjelmien ja alustojen käyttöönottoa ja käytön opettelu. (Jyväskylän ammattikorkeakoulu 2020.)

Englannin kielellä hybridiopetusta kuvaillaan useilla eri termeillä kuten blended learning, hybrid learning ja Asynchronous and Synchronous E-Learning. Asynchronous and Synchronous kääntyvät asynkroninen ja synkroninen verkko-oppiminen. Asynkronisessa oppimisessa osallistujat eivät ole paikalla samaan aikaan. Tässä mallissa kommunikointi osallistujien ja opettajien kanssa tapahtuu verkkoalustoilla. Asynkronoidussa mallissa opintojen yhdistäminen elämän muihin rytmeihin on helpompaa kuin synkronoidussa. (Hrastinski 2008.)

Synkronoitu oppiminen on paikalla oloa etäyhteyksin esimerkiksi luentoja varten. Synkronoidussa verkko-opetusmallissa hyvinä puolina on reaaliajassa vastausten saaminen ja aiheesta keskusteleminen, kääntöpuolena on aikasidonnaisuus. (Hrastinski 2008.)

Synkronoidun ja asynkronoidun opiskelumuodoissa on yhtenäisiä tekijöitä kuten yhteyden pito opettajiin tai ohjaajiin eri muodoissa. Oppitunneille tai luennoille osallistuminen mukautuvasti esimerkiksi kotoa ja kurssille kuuluvien osallistujien kanssa yhteistyön tekeminen ovat yhtenäisiä molemmissa muodoissa. (Scheiderer 2002.)

### 3 Työhyvinvointi

Tässä opinnäytetyön luvussa käsittelemme työhyvinvointia. Tarkastelemme perusteita työhyvinvoinnista sekä sen neljää osa-aluetta.

Vaikka keskustelut työhyvinvoinnista ovat lisääntyneet niin mediassa kuin myös työpaikoilla, on se käsitteenä monelle yksilölle sekä organisaatiolle hyvin yksipuoleinen. Kuva työhyvinvoinnista ja siihen panostamisesta tuo osalle ihmisistä mieleen kuvan fyysisestä työhyvinvoinnista, työergonomian parantamisesta sekä taukojumpista. Kokonaisvaltainen hyvinvointi kuitenkin koostuu useammasta osasta fyysisen hyvinvoinnin lisäksi. (Virolainen 2012, 11–12.)

Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan työhyvinvointi on kokonaisuus, joka koostuu mielekkästä työstä, jossa otetaan huomioon terveys, turvallisuus sekä hyvinvointi. Työhyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat myös hyvä ja motivoiva johtaminen, työyhteisön hyvän ilmapiirin ylläpitäminen sekä ammattitaitoinen työhenkilöstö. Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla kuuluu niin työnantajalle kuin työntekijällekkin ja siksi onkin tärkeää, että työhyvinvointia kehitetään tavalla, joka mahdollistaa hyvän työhyvinvoinnin kaikille osapuolille. Työntekijällä on vastuu huolehtia omasta työkyvystään, ammatillisesta osaamisestaan sekä positiivisen ilmapiirin ylläpitämisestä. Hyvän työhyvinvoinnin edistämiseksi työnantajan tulee huolehtia työn turvallisuudesta, motivoivasta johtamismallista sekä tasa-arvoisesta toiminnasta työpaikalla. (STM 2022.)

#### 3.1 Työhyvinvoinnin eri osa-alueet

Virolaisen mukaan, kokonaisvaltainen työhyvinvointi koostuu fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta sekä henkisestä työhyvinvoinnista ja jokainen näistä osa-alueista on kytköksissä toisiinsa. Puutteet jossakin osa-alueessa voivat luoda erilaisia negatiivisia seuraamuksia muihin osa-alueisiin, minkä vuoksi työhyvinvointia tulisi käsitellä kokonaisuutena, eikä ainoastaan laittaa koko panosta yhteen työhyvinvoinnin osaan. (Virolainen 2012, 11–12.)

Vastuu kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin edistämisessä kuuluu yhteiskunnalle, organisaatiolle sekä yksilölle. Yhteiskunnan täytyy mahdollistaa edistäminen työn teon kannattavuudessa, kan-

salaisten terveyden edistämisessä, oppimisessa sekä työssä osaamisessa esimerkiksi lakeja säätämällä tai toimintaa tukemalla. Vastuu lainsäädäntöä noudattavasta, turvallisesta sekä miellyttävästä työympäristöstä kuuluu organisaatiolle. Yksilö taas vastaa omasta työkyvystään, elintavoistaan sekä elämänsenteestaan ristiriitajakoita kohtaan. Ylläpitämällä terveellisiä elämäntapoja sekä positiivista asennetta pessimistisen sijaan, yksilö voi vaikuttaa vähentävästi työn tuomaan kuormitukseen. (Virolainen 2012, 11–12.)

Fyysisen työhyvinvoinnin alle sijoittuu esimerkiksi työn fyysiset olosuhteet ja työn fyysinen kuormittavuus. Työympäristön puhtaus, lämpö, pitkäaikaisen melu, sekä työvälineiden laatu ja olemassaolo kuuluvat fyysisiin työolosuhteisiin. Työasemien ergonomisuus, kuten hyvä työtuoli, sekä mahdollisuus ergonomiseen työasentoon kuuluu taas työn fyysisen kuormittavuuden alle. Tämä osa-alueen tarkkailu korostuu erityisesti työympäristöissä, joissa työnkuva on rutiinomaisesti fyysisesti raskasta. Tällaiset työympäristöt voivat hyötyä paljon esimerkiksi työtehtävien kiertämisestä, jolloin vähennetään yksipuolista rasitusta ja edistetään psyykkistä hyvinvointia virkistämällä työntekijän mieltä. Toimistotyössä suuri osa työajasta kuluu työpisteen ääressä istuen. Kuormittavuudeltaan työ ei ole fyysisesti raskasta, mutta paljon tietokoneen hiirtä käyttävillä ranne ja kyynärvarsi voivat joutua yksipuoleisen rasituksen alle. Tämä voi pidemmällä aikavälillä hankaloittaa työntekijän kykyä suoriutua työtehtävistään. Ennaltaehkäisevänä toimenpiteenä istumatyössä olevan tulisi väliajoin tauottaa omaa työtään esimerkiksi pienellä kävelyllä tai venyttelyllä, jotta voitaisiin välttyä liikkumattomuudesta johtuvista vaikeuksista kuten lihasjäykkyydestä. (Virolainen 2012, 17.)

Maailman terveysjärjestön (WHO 2022) mukaan mielenterveys on hyvinvoinnin tila, jossa ihminen osaa tunnistaa omat voimavaransa, työskentelee sekä oppii tehokkaasti, selviytyy elämään kuuluvista paineista sekä toimii tuottoisasti yhteisönsä toiminnassa. Viime vuosina työntekijöiden psyykinen työhyvinvointi on ollut yhä keskeisemmässä asemassa. Psyykkiseen hyvinvointiin vaikuttaa työpaineet, työympäristön ilmapiiri sekä työstä seuraava stressi. (Virolainen 2012, 18.) Virolaisen mukaan hyvät työn fyysiset olosuhteet, kuten toimitilat ja työvälineet ovat marginaalinen vaikutus kokonaistyöhyvinvointiin, kun taas psyykkiseen työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä parantamalla voidaan ehkäistä oleellisesti sairauspoissaoloja sekä lisätä työssä viihtymistä. Edistämällä psyykkistä hyvinvointia muun muassa huolehtimalla riittävästä lepoajasta, henkilöstöä tukemalla ja töiden jakamisella henkilöstön kesken voidaan vähentää esimerkiksi työn kiireestä seu-

raavaa psyykkistä pahoinvointia, mikä on hyvin yleinen vaiva suomalaisilla työntekijöillä. (Virolainen 2012, 18.) Työterveyslaitoksen (2022) mukaan, hyvä mielenterveys on yhteydessä hyvään työn tekoon ja sitä voidaan edistää hyvillä työolosuhteilla, kuten työllä, jolla on mielekäs ja arvostusta antava sisältö, hyvin organisoiduilla työprosesseilla sekä tasa-arvoisella ja oikeudenmukaisella esihenkilötyöllä.

Sosiaalinen työhyvinvointi rakentuu työpaikalla tapahtuvista sosiaalisista kanssakäymisistä. Hyvää sosiaalista työhyvinvointia varten olisi siis tärkeää, että työyhteisön jäsenet olisivat helposti lähestyttävissä ja olisivat hyvissä väleissä toistensa kanssa. Työyhteisön jäsenillä tulisi myös olla mahdollista keskustella töihin liittyvistä asioista vapaasti muiden jäsenten kanssa. Tähän liittyy myös kollegoihin tutustuminen, mikä loisi yhteisöllisyyden tunnetta. Tämä sosiaalinen kanssakäyminen ei välttämättä toteudu työn kiireen takia. Kollegoihin tutustuminen olisi kuitenkin tärkeää, koska siten myös heitä olisi helpompi lähestyä, mikäli herää kysymyksiä tai tarpeita työasioihin liittyen. Hyvä tapa tukea näitä sosiaalisia kohtaamistilanteita on esimerkiksi mahdollistamalla yhteiset tauko- tai lounashetket sekä sijoittamalla työntekijöiden työpisteet tarpeeksi lähelle toisiinsa. (Virolainen 2012, 24.)

#### 4 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimustehtävä

Tässä opinnäytetyön luvussa esitämme opinnäytetyön tarkoituksen, tavoitteen ja tutkimuskysymyksen sellaisina kuin ne muotoutuivat koronaviruksen saavuttua Suomeen ja oppilaitosten siirtymä hybridiopetukseen.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvailla sosiaali- ja terveysalan opetushenkilöstön kokemuksia työhyvinvoinnista.

Opinnäytetyön tavoitteena oli tehdä näkyväksi sosiaali- ja terveysalan opetushenkilöstön koettua työhyvinvointia, jota voitaisiin käyttää työhyvinvoinnin edistämisen ideoinnissa.

Tutkimuskysymys:

- Millaisia kokemuksia sosiaali- ja terveysalan opetushenkilöillä on työhyvinvoinnista?

## 5 Opinnäytetyön toteutus

Tässä luvussa käsitellään opinnäytetyön työmenetelmä ja sen osiot eli laadullinen tutkimus, haastattelut ja informaattikoiden valinta ja aineiston analyysi. Laadulliset menetelmät ovat yleisesti käytettyjä kokemusten kuvailemisessa. Laadullinen tutkimus on opinnäytetyössämme käytössä koska sen metodina toimii tutkia ilmiötä osallistujien subjektiivisesta näkökulmasta. (Kylmä & Juvakka 2007, 26.)

### 5.1 Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus

Laadullinen tutkimus tutkii ilmiöitä ihmisten ympärillä käyttäen erilaisia aineistonkeruun menetelmiä kuten videointi tai haastattelu. Laadullisella tutkimuksella toteutetusta aineistosta ei saa yleistettyä tietoa kuten määrällisessä, mutta ilmiöstä saadaan kokonaisvaltainen kuva eri näkökulmista. Tutkimuksen perustuksena on tutkimuksen toteuttaminen eettisten ohjeiden, periaatteiden ja käytänteiden mukaisesti. (Kylmä & Juvakka 2007, 16–17.) Opinnäytetyössämme ilmiönä on opetushenkilöstön koettu työhyvinvointi, johon on vaikuttanut koronapandemiasta seuranneet poikkeusolot. Eri näkökulmia tutkittavalle ilmiölle saimme työssämme haastattelemalla enemmän kuin yhtä opetushenkilöstön jäsentä.

Ihmislähtöisyys on tärkeä osa tutkimuksia. Ihminen pyritään kuvaamaan inhimillisesti osallistujana tutkimuksessa eikä kohteena. Ihmislähtöisyyden osa on ottaa huomioon tutkijan rooli tutkimuksessa. Laadullinen tutkimus nähdään erittäin henkilökohtaisena ja tutkimuksessa ilmi tulevat kokemukset voivat olla tutkijallekin koskettavia ja henkilökohtaisia. Eettisten periaatteiden mukaan kuitenkin tutkijan täytyy pitäytyä neutraalina ja puolueettomana tutkimuksen luotettavuuden kannalta. (Kylmä & Juvakka 2007, 20, 137.) Opiskelijoina me otimme huomioon tätä opinnäytetyötä koskevan opettaja-opiskelija suhteen, jotta neutraalisuus ja puolueettomuus toteutuisi.

## 5.2 Aineistonkeruu haastattelulla

Aineiston keruuseen liittyy useita pohdittavia asioita kuten tutkimuksen osien ristiriidattomuus, ilmiön tunteminen riittävän hyvin, jotta voidaan päättää keneltä ja miten aineisto kerätään. Pohdinnassa huomioidaan: kerätäänkö aineisto itse vai käytetäänkö olemassa olevia aineistoja (Kylmä & Juvakka 2007, 57.)

Opinnäytetyössä osallistujilta kerättiin kokemuksia työhyvinvoinnista. Haastatteluita kutsutaan tutkimushaastatteluksi sen vuoksi, että haastattelulla on päämäärä, jonka tavoite on saada pätevää ja luotettavaa tietoa ilmiöstä. Haastatteluissa on erilaisia muotoja kuten strukturoitu-, teema-, tai avoin haastattelu. Tutkijan tulee oman aihealueensa ilmiöön perustuen tehdä päätös siitä, mikä haastattelun muoto on hänelle sopivin aineiston keruussa. Avoin haastattelu on haastatteluista vuorovaikutteisoin ja siinä tutkija tutkii aihepiirejä kuten haastateltavan ajatuksia, tunteita, kokemuksia siinä järjestyksessä missä ne ilmenevät keskustelun lomassa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 204–210.)

Opinnäytetyössä käytettiin avointa haastattelupohjaa eli vuorovaikutus haastattelijan ja haastateltavan välillä oli keskiössä. Avoimessa haastattelun mallissa haastattelija pitää huolen, että pysytään aihepiirien ja ilmiön ympärillä kuitenkin haastateltavan kertomuksen johdattamana. Haastattelut olivat yksilöhaastatteluja ja ne järjestettiin etähaastatteluna Microsoft Teams -ohjelmaa hyödyntäen. Haastattelun alussa lähdettiin lähestymään tutkittavaa ilmiötä avoimella kysymyksellä. Haastattelu avattiin kysymällä osallistujalta ”Mitä työhyvinvointi tarkoittaa/merkitsee sinulle?”. Tällä kysymyksellä aloittaminen avasi haastatteliijoille kuvaa siitä, miten haastateltava tämän termin ymmärsi.

### 5.3 Informanttien valinta

Aikaisempaan ihmislähtöisyyteen verraten käytämme opinnäytetyön aikana sanaa osallistuja tai haastateltava haastateltavista. Laadullisessa tutkimuksessa osallistujat valitaan sen mukaan kuka parhaiten tietää tutkimuksen tutkittavasta ilmiöstä ja osaa kuvailla kokemuksiaan. Laadullisen tutkimuksen perusteena on saada tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman laaja kuva. Perinteisesti laadullisessa tutkimuksessa osallistujia on vähemmän. (Kylmä & Juvakka 2007, 58.)

Opinnäytetyössä aineisto kerättiin haastattelemalla sosiaali- ja terveysalan opetushenkilöstön jäseniä. Pyrkimys haastateltavien valinnassa oli vapaaehtoisuus osallistua opinnäytetyön haastatteluun. Haastateltavien valinnassa hyödynsimme opinnäytetyötä ohjaavaa opettajaa seuraavalla tavalla: lähetimme opinnäytetyötä ohjaavalle opettajalle kriteerit haastateltavien valintaa varten, ja hän lähetti meille listan kriteerit täyttävistä haastateltavista. Seuraavaksi lähetimme saatekirjeet (liite1) kriteerit täyttävälle opetushenkilökunnan jäsenille. Tällä tavalla saimme varmuuden, että osallistujat täyttävät osallistumisen kriteerit, sekä säilytämme heidän anonymiteettinsä. Opinnäytetyön luotettavuuden ja eettisyyden kannalta huomioitiin opettaja-opiskelija suhde tutkijoiden ja haastateltavien, opinnäytetyön tekijöinä toimimme täysin neutraalisti ja puolueettomasti prosessin aikana.

Haastatteluihin haluavat vastasivat saatekirjeeseemme sähköpostilla. Me emme työn missään vaiheessa rajanneet haastateltavien määrää, joten olisimme haastatelleet kaikki, joille saatekirje lähetettiin. Saimme vastauksen saatekirjeeseen neljältä henkilöltä, joista kolmea haastattelimme. Yksi haastattelu, jota ei pidetty johtui aikataulullisista syistä. Aikataulutuksessa otettiin huomioon haastateltavien toivomukset ja pyrittiin toimimaan niiden mukaan. Haastatteluun osallistuminen oli täysin vapaaehtoista ja osallistujalla oli oikeus lopettaa haastattelu missä tahansa vaiheessa. Haastattelut päättyivät kaikki olemaan etähaastatteluja, joten suostumuslomake (liite2) käytiin haastattelun alussa läpi suullisesti kaikkien haastateltavien kanssa. Suostumuslomake allekirjoitettiin joko paikan päällä nähdessä ennen haastattelua tai sähköisesti.

Osallistujien henkilöllisyyttä suojellaan tutkimuksessa ja osallistujat toimivat anonymeinä. Kerätävässä aineistossa otettiin huomioon etiikan kannalta taustatietoja koskien vain sellaiset tiedot, joilla oli merkitystä opinnäytetyön tutkimuskohteelle. Haastatteluiden äänitteet ja saatu aineisto on laitteilla koodattuna. Tallennetuissa tiedostoissa haastateltaviin verrataan esimerkiksi nimi-merkillä ”haastattelu 1”, ei haastateltavan nimellä tai muulla tunnistettavalla tiedolla.

Opinnäytetyömme aiheen takia valitsimme haastateltavat seuraavien kriteereiden mukaisesti:

- Haastateltavat ovat olleet työsuhteessa vuosina 2018–2022.
- Haastateltavat ovat sosiaali- ja terveysalan opetushenkilöstön jäseniä.
- Haastateltavien tulee olla ollut opetusroolissa myös koronan aiheuttamien poikkeusolojen aikana.

#### 5.4 Aineiston analysointi

Aineiston analysoinnin kannalta laadullisen tutkimuksen osallistujia määrän ollessa pieni helpottaa oleellisen tiedon löytymistä. Aineiston analyysi toteutetaan haastatteluiden jälkeen, jolloin aineiston on hankittu. Aineiston analyysin jälkeen voidaan miettiä mahdollisia lisä haastatteluita, jos aineisto on jäänyt joltain osin liian pieneksi. (Kylmä & Juvakka 2007, 59.)

Haastattelut äänitettiin ja saneltiin Word-ohjelman sanelu toimintoa käyttäen. Teksti tarkistettiin äänitteitä apuna käyttäen ja kirjoitettiin puhtaaksi teksti muotoon eli litteroitiin. Aineisto voidaan antaa ulkopuolisen kirjoitettavaksi, mutta tässä työssä puhtaaksi kirjoituksen teki opinnäytetyön tekijät. Haastatteluihin osallistuu vain haastattelijat ja haastateltava anonymiteetin turvaamiseksi. Ennen haastatteluihin pääsemistä opinnäytetyölle haettiin tutkimuslupa.

Tutkijoiden on otettava huomioon haastateltavien tietosuoja ja aineistojen säilöminen. Haastateltavan tietojen suojaamiseksi mahdollisia kerättyjä henkilö tietoja ei saa säilöä samassa tiedostossa haastattelun aineiston kanssa tietosuojamurto tilanteiden vuoksi. Haastatteluissa otetut äänitteet tai tekstit tulee suojata muilta henkilöiltä. (Kylmä & Juvakka 2007, 111.)

Puhtaaksi kirjoitettu aineisto ja äänitteet tallennettiin useaan eri laitteeseen sen säilyvyyden turvaamiseksi, salasana suojattuihin kansioihin, jolloin aineistoihin ei pääse käsiksi kuin opinnäytetyön tekijät. Kaikki opinnäytetyöhön liittyvää materiaalia sisältävät laitteet kuuluvat opinnäytetyön tekijöille. Allekirjoitettavasta suostumuslomakkeesta opinnäytetyön tekijälle jäävä kappale säilytetään lukollisessa kaapissa, jolloin siihen ei pääse kukaan ulkopuolinen käsiksi.

Sisällön analyysillä tuodaan ilmi tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Sisällön analyysillä saadaan järjestettyä aineistoa järkevästi ja kuvailtua sitä niin, että tutkimusaineiston tunteminen tulee näkyväksi. Opinnäytetyön aineisto analysoitiin käyttäen induktiivista sisällön analyysiä, joka antaa aineiston ohjata luokkien syntymistä. Induktiivinen sisällönanalyysi luokittelee aineiston tekstiä teoreettisen merkityksen avulla. Analyysissä keskitytään ilmiöön ja vastauksiin tutkimuksen tarkoituksen ja tutkimustehtävään perustuen. Induktiivisessa analyysissä haastatelluilla saatu aineisto hajotetaan osiin, jonka jälkeen ne yhdistetään saman tekijän alle yhteen eli kontekstualisoidaan aineisto. Tämä prosessi mahdollistaa aineiston tiivistämisen tutkimukseen tarvittaviin tietoihin verraten tutkimustehtävään ja tavoitteeseen. (Kylmä & Juvakka 2007, 110–115.)

Aineiston analyysissä laadullisissa tutkimuksissa on neljä vaihetta, yleiskuvan hahmottaminen, pelkistäminen, ryhmittely ja abstrahointi. Aikaisemmin mainittu litteroidun tekstin jäsentely ja purkaminen osioihin on yleiskuvan hahmottamista saadusta aineistosta. Aineistossa tulee esille alkuperäisilmaisuja eli tekstin osia, jotka kuvaavat tutkittavaa ilmiötä. (Kylmä & Juvakka 2007, 116–117.)

Haastatteluihin osallistui 3 opetushenkilöstön jäsentä ja haastatteluista saatiin 65 sivua tutkimusaineistoa. Opinnäytetyön aineistonanalyysissä haastatteluista kerätty aineisto luokiteltiin eli klusteroitiin. Aineistosta pyrittiin löytämään yhdistävä tekijä, joita ryhmitellen muodostuivat alaluokat. Alaluokkien avulla muodostuivat yläluokat.

Pelkistäessä alkuperäisilmaisut tiivistetään siten, että niiden sisällön olennaiset osiot säilyvät. Pelkistetyn aineiston ilmaisuihin suositellaan liittämään jo analyysi vaiheessa tunnisteita, joten tutkija tietää mistä ilmaus on peräisin. Yksityiskohtaisen analyysin seuraavassa vaiheessa eli ryhmittelyssä alkuperäisilmaisut tai merkittävät ilmaisut kerätään erilleen alkuperäisaineistosta omalle pohjalleen ja niitä aletaan ryhmittelemään erilaisuuksien tai samankaltaisuuksien mukaan. Ryhmittelyn luokittelussa luokille voi syntyä ylä- ja alaluokkia. Kun ryhmittely on tehty, siitä tulleet luokat nimetään niin, että nimi vastaa sen alle jääviä ryhmiä. Viimeisin vaihe on abstrahointi, jota tapahtuu jo pelkistetyksen ja ryhmittelyn vaiheissa. Abstrahoinnissa luokista muodostuu pääluokkia, joiden avulla saadaan yleisiä käsitteitä. (Kylmä & Juvakka 2007, 117–119.) Näiden luokitteluiden ja tekstin käsittelyiden jälkeen tuotoksesta voidaan tehdä päätelmiä ja johdantoja, joita opinnäytetyössä käsittelemme työn tuloksissa ja pohdinnoissa.

## 6 Tutkimuksen tulokset

Käsitteenä työhyvinvointi on hyvin moninainen ja yksilöllinen kokemus. Osallistujilla oli kuitenkin hyvin paljon samanlaisia kokemuksia omasta työhyvinvoinnistaan poikkeusolojen aikana. Tässä opinnäytetyön luvussa esittelemme tutkimuksesta saatuja tuloksia opetushenkilöstön koetusta työhyvinvoinnista (liite 4).

Haastattelut aloitettiin kysymällä osallistujalta: ”Mitä työhyvinvointi sinulle tarkoittaa?” ja vastauksissa toistuvina teemoina olivat mukavan ja kannustavan työilmapiirin tärkeys, mielekäs työ sekä hyvä johtaminen.

*”No se tarkoittaa semmoista hyvää työyhteisöä, minne on mukava tulla tekemään töitä ja että ollaan semmoisia kannustavia ja tsemppaavia.”*

*”- - se on hyvää johtamista. Se on hyvää tiimityötä. Ja se on semmoista tavallaan välitöntä ja semmoista ilman kynsiä ja hampaita olevaa yhteistyötä eri ammattilaisten kesken ja nyt varsinkin täällä tietysti opettajien kesken.”*

*”Miten sen sanoisi, että se työ on mielekästä? Ja siitä tulee hyvä mieli. En tarkoita sitä, että kaikki hetket olisi vaan yhtä juhlaa vaan sitä, että niinku ylipäättään on kokemus siitä, että on työyhteisön jäsen.”*

**Ensimmäiseksi pääluokaksi muodostui puutokset johtamisessa.** Tämä pääluokka muodostui kokemuksista, jotka liittyivät johtamisen puutoksiin esihenkilöstön tai työnantajan toiminnassa poikkeusolojen aikana. Haastatteluissa eniten nousi kokemus lisääntyneestä kuormituksesta, joka johtui opetukseen liittyvien yhteisten linjausten puutoksesta. Haastattelussa nousi myös kokemus siitä, että ohjaus laitteiden ja viestintäkanavien käyttämisestä oli puutteellista. Haastatteluissa tuli myös ilmi, että päivityksiä koronatilanteen edetessä olisi saanut tulla tiheämmin. Päivityksien puutos oli lisännyt kuormittavuutta.

*”Mutta ne linjaukset siinä oli varmaan se pulma. Kun oltiin niin epävarmassa tilanteessa, että varmasti sen koronan takia myöskin ne ohjeistukset myös kansallisella tasolla muokkautui koko ajan. Milloin sai olla 2 päivää pois, milloin piti olla 2 viikkoa pois... että kun ei ollut oikein semmoista selkeätä tietoa, että miten tämä nyt leviää.”*

*"- Elikkä aamupäivällä sai olla (etänä) ja iltapäivällä (etänä), mutta sitten siinä välillä ei olisi saanut olla niin sitten tavallaan siinä itse puntaroi, että "no annanko minä sille luvan vai enkö minä anna" ja oonko minä tasapuolinen ja se, että sitä keskustelua oli vähän hankalaakin käydä, kun ne (toiset opettajat) oli jo päättänyt. - -"*

*" - -Sitten kun annetaan sille opettajalle niinku se valta päättää, niin sitten meistä opettajista tulee hyvät ja huonot opettajat, että ne ketkä suostuu kaikkiin ja ne ketkä sitten pitää jonkun linjan niin siinä on sitten semmoinen riski."*

*"On tullut semmoinen tilanne, että joku puolenkymmentä opiskelijaa edellisenä iltana oli lähettänyt ja samana aamuna on lähettänyt, "että en ole paikalla" ja sitten olisi ollut läsnäolo velvolliset tunnit, niin sanotusti lähitunnit. Niin ja on myös esimiehen kanssa asiasta keskustellut, että mitä tässä tilanteessa tekee, mutta vastaus oli sillä hetkellä, että sinä tavallaan itse voit arvioida sen, että minkä verran opiskelijat siellä etenä hyöttyy siitä opiskelusta ja että haluatko sinä mahdollistaa heille sen etälinkin. Että "up to you" suurin piirtein."*

Koronapandemia toi monelle epätietoisuuden tunteita ja useaan otteeseen haastatteluissa nousi informaation puutos.

*"No kyllä ja niitä olisi saanut tulla tiheästi - - toki minä ymmärrän sen, että sieltä ei ehkä voinutkaan tulla aina sitä, kun ei ollut sitä viimeisintä tietoa, mutta siinä olisi kyllä kaivannut melkein päivittäin sen ohjeen, - - se oli sähköpostissa ja sieltä sitä kaivettiin sitten - - jos se olisi aina löytynyt jostakin tietystä paikasta se viimeinen ohje niinku hyvin nopealla klikkauksella intrassa. Minun muistaakseni sitä ei sillä tavalla löytynyt."*

**Toiseksi tutkimustulosten pääluokaksi muodostui sosiaaliset muutokset.** Haastatteluissa toistuivat kokemukset, jotka liittyivät muutoksiin sosiaalisessa kanssakäymisessä, kuten lisääntyvät tunteet yksinäisyydessä, vähentynyt vapaa-ajan keskustelu kollegoiden kanssa, negatiivisten tunteiden herääminen työympäristössä, kokemukset turvattomuudesta ja kärsinyt vuorovaikutus opiskelijoiden kanssa.

*"kyllä siinä huomasin jossakin vaiheessa, että olipa aina ihana nähdä ihmisiä. Se oli niinku niitä juhlahetkiä sitten kun oli oltiin jotenkin yksi hetki ylipäätään vaikka teamsissa ja se*

*" - -, mutta kyllä se jossain vaiheessa toki tuntui yksinäiseltä ja semmoiselta, että on ihan oman onnensa nojassa."*

*"Joo on ollut vaikutusta. Just nuo mustat ruudut, että on yritetty aina osallistaa opiskelijoita avaamaan kameraa. Silloin se on vastavuorovaikutukseksikaampaa, kun siellä on ihmiset niinku kasvokkain."*

Kollegiaalisen keskustelun vähentyminen:

*"Semmoiset päivät niin kuin tavallaan kollegiaaliseen keskusteluun on älyttömän tärkeitä. Että niillekin on sitä aikaa, että ei ole koko ajan tykitettyä sitten opetusta. Se ajatusten vaihto on kuitenkin se yksi suola tässä ja myös tukee sitä työhyvinvointia"*

*"En kyllä nyt muista, että ihan olisi semmoista sen varten, että olisi päästy niinku niin sanotusti puhaltamaan niin järjestetty. - - Jotkut pikkujoulut tai muut - -Toki nekin sitä työhyvinvointia siellä on niinku toivottavasti parantamassa."*

*" No ei ehkä niin semmoista vapaata keskustelua kollegoiden kanssa ole tullut - - Tämöinen niin kuin vapaaehtoinen sosiaalistaminen työkavereiden kanssa se on jäänyt niinku vähemmälle"*

**Kolmanneksi pääluokaksi muodostui esihenkilöstön ja työnantajan tuki.** Tämä pääluokka muodostui kokemuksista, jotka liittyivät esihenkilöstöltä ja työnantajalta saamaan tukeen poikkeusolojen aikana. Positiivisesti vaikuttaneita kokemuksia oli työnantajan mahdollistamat laitteet kotioloihin, vapaa-ajalle käytettävät henkilöstöedut sekä toimiva viestintä kysymyksiin vastatessa sekä suunnitelmista tulevan suhteen.

*"Eli on se työpaikka mahdollistanut näitä niinku hankintoja laitteiden puolesta, millä töitä tehdään, niin kotiin"*

*"Eli sillä on minusta niinku hyvä vaikutus siihen psyykkiseen työhyvinvointiin, että tiedetään mitä tuleman pitää ja yleensä meillä tiedotus kulkee hyvin - -."*

*"Henkilökohtaisesti täytyy sanoa, että minun viesteihini on suhteellisen nopeasti, työn laadun ymmärtäen vastattu ja olen saanut kysymyksiini vastauksia ja saanut sitä, mitä olen esihenkilöiltä tarvinnut."*

**Neljänneksi pääluokaksi muodostui ergonomiset haasteet.** Tämä pääluokka muodostui tekijöistä, jotka liittyivät työergonomiaan. Haastatteluissa tuli ilmi, että työergonomian suhteen hankaluuksia oli työpisteen ergonomian suunnittelussa sekä työaikojen hallitsemisessa. Osallistujat kommentoivat, että työ oli hankalampaa tauottaa kotona ollessa. Kampuksella työskennellessä tauotukset tulivat luonnostaan työn ohessa. Työpäivät olivat myös hankalempi lopettaa. Haastattelussa nousi kommentti, että sähköpostiin tulevat viestit häiritsivät työn lopettamista normaalia enemmän hybridiopetuksen aikana. Työpisteen ergonomiassa koettiin kotona hankaluuksia. Etäopetuksen aikana kotona työskennellessä työpisteen ergonomiaan suunniteluun oli pitänyt panostaa enemmän.

*”Toki huomaan sitten, että aina unohtuu panna kiinni tuo vaikka sähköposti, se bling bling bling ja no mitäs sieltä tulikaan että se on vähän tämmöistä - - ”*

*”Ohjeistuksia tai semmoisia vinkkejä, joita oli sitten tämmöiseen etämodin tähän ergonomiaan liittyen niin tuli kyllä. - - työasunnoista ja näistä, niin kyllä niistä sitten niinku itse piti etsiä ja etsiä täältä kotoa, että missä nurkassa ja millä tavalla ja missä vähiten hartiat kipeäksi tulee”*

*” Piti työhuone niinku kotoa löytää - -, että lapset ei taustalla heilu - - ja että työpöytä on asianmukainen - - ja työistuimissa saa säädelyä, että voi välillä seistä ja voi välillä istua. Semmoiset oli ehkä ne tärkeimmät hankinnat.”*

**Viidenneksi pääluokaksi muodostui psyykkiseen työhyvinvointiin liittyvät kokemukset.** Tämän pääluokan muodostivat kokemukset psyykkisen työhyvinvoinnin tilasta, työmotivaatiosta ja psyykkiseen työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Vastanneet kokivat psyykkisen työhyvinvoinnin tilansa pysyneen hyvänä, vaikkakin sen ylläpito oli vaatinut enemmän töitä. Haastattelijan tuloksista ilmenee, että työmotivaatiossa oli positiivinen muutos, koska opetushenkilöstön jäsenet pääsivät kehittämään uusia opetusmenetelmiä ja kokeilemaan näitä opiskelijoiden kanssa. Vastanneet toivat haastattelussa ilmi huolen omasta, kollegoiden sekä opiskelijoiden jaksamisesta ja hyvinvoinnista koronapandemian aikana.

*”Mutta itse koen sen, että vaikka sen eteen on pitänyt tehdä enemmän työtä näin etäillessä, niin silti koen, että on hyvällä tolalla”*

*"No voiko sanoa, että se on vaikuttanut työmotivaatioon niinku positiivisesti sillä tavalla, että on saanut olla kehittämässä uusia opetusmenetelmiä ja saanut kokeilla kaikkea uutta"*

*"oon sanonut monta kertaa, mutta sanon vielä että kun siellä oli se terveysturvallisuus ja se tautitilanne, mikä oli, että kyllähän se toi siihen sen toisen huolen niinku että se toi huolen kollegoista, se toi huolen opiskelijoista, että mitenkä ne mitenkä ne jaksaa siellä ja miten me saadaan heihin yhteys."*

Haastateltavat kertoivat epäluotettavien etäyhteyksien aiheuttaneen kuormitusta. Viimeinen kommentti kuvaisi monen opettajan ajatuksia, kun hybridiopetus oli käynnissä ja poissaolo ilmoitukset tulivat hyvin viime hetkillä.

*" No etäyhteyksissä on varmaan ollut puutteita juurikin. - - se, että nuo yhteydet ei välttämättä pelannut jos on paljon samoilla linjoilla porukkaa."*

*" Jonkin sortin turhautuminen siihen, että jos vaikka jotakin niinku tämmöisiä, vaikka ihan boardia tai jotakin käytti ja sitten osa ei saa niitä auki ja osaa saa"*

*"ryhmissä opiskelijoiden tietotekniset taidot olivat hyvin vaihtelevia, mutta se mistä minä olen aina ollut iloinen, että opiskelijat ystävällisesti auttaa niin minua kun niitä kavereita"*

*"Jotenkin ehkä voi vastata lyhyesti, että no ei, että ne mitä sitten niinku tuli niin selvitteli niiltä kollegoilta, että miten, teams oli toki tuttu ja niinku sillä tavalla tietokone mutta esimerkiksi se AC oli ihan mulle uusi juttu. No ystävälliset kollegat sitten neuvo sitä ja taisin kyllä käyttää myös sitten ihan tuota kamitin tukea, että itse etsimällä sitä tietoa.*

*"5 viiva 10 ihmistä jotka on sairastunut ja jotka aamulla laittaa sitä viestiä että nyt pitäisi saada teams linkki ja kun itse koittaa siinä aamun härdellissä niinku mennään että päästään aloittamaan se opetus siellä luokassa"*

## 7 Pohdinta

Opinnäytetyön toimeksianto saatiin yhteyshenkilön kautta vuonna 2021. Opinnäytetyön tekeminen alkoi keväällä 2022. Syy tälle välille toimeksiannon saamisen ja työn aloittamisen välillä on opinnäytetyön tekijöiden vaihtuminen. Suunnitelmavaiheessa työ muutti muotoaan muutaman kerran ja työn ohjaava opettaja vaihtui. Alkuperäisen suunnitelman mukaan työ olisi toteutettu määrällisenä tutkimuksena käyttäen sähköistä kyselylomaketta, mutta harkinnan jälkeen päätettiin työ toteuttamaan laadullisella tutkimusmenetelmällä yksilöhaastatteluina. Yksilöhaastattelut valikoituivat meidän työllemme haastateltavien anonymiteetin turvaamiseksi. Yksilöhaastatteluja käyttäen aineistosta saatiin tarpeeksi kattava tutkimusta varten.

Jälkikäteen olemme kokeneet työn muuttumisen laadulliseksi tutkimukseksi hyvänä asiana. Aluksi olimme hieman epäröiviä, koska olimme jo asennoituneet määrälliseen tutkimukseen. Saimme itse opiskelijoina useita kyselyitä hyvinvoinnista ja koronan aiheuttamista muutoksista, joten asian eripuolella oleminen avoimesti vastaanottavana oli virkistävää niin meille kuin haastateltaville. Saimme positiivista palautetta haastateltavilta haastatteluistamme. Heille vapaasti aiheeseen vastaaminen oli mukava kokemus. Yksi haastatteluistamme koki, että kyselylomakkeet oli usein rakennettu tiettyjen raamien mukaan ja haastattelussa ne raamit olivat avoimet.

Haastateltavien nimettömänä pysyminen meidän puoleltamme on ollut yksi eettisesti ja luotettavuudeltaan painavin asia opinnäytetyömme onnistumisessa. Aineistoa saimme haastatteluista 65 sivua. Haastattelut kestivät jokainen hieman reilun tunnin. Aineistollisesti saimme laajasti tietoa koetusta työhyvinvoinnin tilasta, kuitenkin kaikkea emme voineet käyttää. Haastateltavat toivat haastatteluissa ilmi kokemuksia tai asioita, joita emme voineet käyttää, jotta haastateltavaa ei tunnisteta.

Loimme aineiston analyysivaiheessa taulukon, joka on opinnäytetyön valmistumisen hetkellä neljä sivuinen (liite 4). Taulukko oli aluksi noin kymmenen sivua. Taulukossa oli useita kokemuksia tai ilmaisuja, jotka olivat toisiaan vastaavia, joten niitä jätettiin taulukosta pois ja korvasimme nämä numeroinneilla. Kuitenkin osa näistä pois jätetyistä kokemuksien ilmaisuista on sisällytetty raporttiin tutkimuksen tuloksien alle.

Huomasimme analyysivaiheessa opettajilla olleen samanlaisia ongelmia kuin opiskelijoilla. Yhteisiä työn/koulun mielekkyyteen negatiivisesti vaikuttaneita tekijöitä oli hybridiopetuksen aikaan olleet tuntien epäsäännöllisyydet ja opetuksen onnistuminen joissakin aiheissa etänä. Opiskelijoina huomasimme myös tietoteknisien taitojen puutteen tai vaihtelevuuden vaikuttavan etäopiskeluun.

### 7.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Etä- sekä hybridityöskentelyn vaikutus työhyvinvointiin on lähivuosina ollut monen tutkimuksen aiheena. Aiheesta on myös tehty monia opinnäytetöitä sekä pro gradu -tutkielmia. Tutkimuksia on tehty erilaisille laitoksille sekä yrityksille, ja tutkimusten kohteina ovat olleet niin yritysten työntekijät, kuin oppilaitosten opiskelijat.

Yleisimmät haasteet etätyössä ovat työn ja muun elämän rajan hämärtyminen, vähäisyys fyysisessä kommunikaatiossa sekä puute luontaisessa sosiaalisessa tuessa ja vuorovaikutuksessa. Etä- ja hybridityöskentelyssä huomioon otettavia riskejä ovat muun muassa työajan hallinnan hankaluudet, kotiympäristön soveltamattomuus etätyöhön sekä riittämätön tuki esihenkilöiltä. Kokeemuksiin vaikuttaa ihmisten yksilölliset elämän- ja luonteenpiirteet kuten perhetilanne, työskentelyolosuhteet, työkokemus sekä persoona. Monet voivat kokea parannusta työhyvinvoinnissa etä- ja hybridityöskentelyn aikana, mutta osalle kyseinen työskentely malli voi aiheuttaa tylsistymisen ja yksinäisyyden kokemuksia. (Työterveyslaitos, 2023a.)

Tutkimuksen mukaan suurempi määrä vastaajista kertoi kokevansa työ- ja yksityiselämänsä tason heikentyneen verrattuna heihin, jotka vastasivat tason nousseen koronapandemiasta seuranneiden poikkeusolojen aikana (BMC Public Health, 2021). Työterveyslaitoksen tutkimuksessa opettajien kokemukset työhyvinvoinnista olivat vaihtelevia. Osa opettajista oli kokenut, että koronalla ei ole ollut suurta vaikutusta heidän arkeensa, kun taas toinen osa kertoi, että arjessa oli koettu suuria muutoksia. Osa vastanneista kertoi, että yhteisöllisyyden heikentyminen oli vaikuttanut muun muassa tiedonkulun haasteisiin, mikä taas oli luonut kiistoja työyhteisön sisällä. Myös tutkimuksen aikainen hybridiopetus oli koettu kuormittavaksi. (Kauppi, ym. 2022, 67–68.)

Onnistunut yhteistyö, viestintä ja oikeudenmukainen johtaminen ovat olennaisia etätyössä. Niiden avulla voidaan lisätä henkilöstön hyvinvointia lisäämällä ennakoitavuutta sekä hallinnan tunnetta. Yhteiset raamit sekä organisaation yhteiset pelisäännöt ovat tärkeitä muutosten onnistumisen varmistamisessa. Työhyvinvoinnin sekä työn luontevuuden kannalta keskeisiä asioita ovat linjaukset sekä ohjeet etätyön yleistyessä. (Työterveyslaitos, 2023b.)

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvailla sosiaali- ja terveysalan opetushenkilöstön kokemuksia työhyvinvoinnista koronapandemian aikana. Haastatteluaineiston tuloksista nähdään, että koettu työhyvinvointi on koronapandemiasta seuranneiden poikkeusolojen aikana kärsinyt joillakin osa-alueilla.

Haastatteluissa eniten esille noussut kokemus liittyi yhteisten linjausten puutokseen. Tämä oli haastateltavien mukaan johtanut erimielisyyksiin työyhteisön sisällä sekä luonut kokemuksen siitä, että näin luodaan ”hyvät ja huonot opettajat”. Kuten edellä mainitaan, yhteiset linjaukset organisaation sisällä ovat työhyvinvoinnin kannalta tärkeitä. Tämä korostuu varsinkin poikkeusolojen aikana. Kuten haastattelun tuloksista nähdään, myös meidän opinnäytetyömme tulos linjausten tarpeellisuuden suhteen on sama.

Aiempi tutkimustieto tuo esille yksinäisyyden tunteen aiheutumisen, mikä näkyy myös meidän työmme tuloksissa. Työajan hallinnan haasteista seuraava työn ja muun elämän rajan hämärtyminen oli yleinen kokemus meidän haastatteluissamme. Työmme tuloksissa nähdään myös, että työmotivaatio oli parantunut hybridiopetuksen seurauksena. Tämä tulos seuraa myös tutkimustietoa siinä, että parannusta voidaan nähdä joissain osa-alueissa.

Opinnäytetyössämme olemme onnistuneesti keränneet kokemuksellista tietoa opetushenkilöstön työhyvinvoinnin tilasta. Kerätyn aineiston avulla saimme vastauksen tutkimuskysymykseemme. Aiemmat tutkimukset myös puoltavat meidän opinnäytetyömme löydöksiä.

Jatkossa tutkimusta voitaisiin laajentaa tutkimalla muidenkin opetusalojen opetushenkilöstön kokemuksia. Haastateltavat kommentoivat, että haastattelu itsessään oli mieluisampi tapa antaa ilmi omia kokemuksiaan verrattuna sähköiseen kyselylomakkeeseen. Jatkotutkimuksia voisi myös tehdä jatkossa sosiaali- ja terveysalan opetushenkilöstölle haastattelun muodossa ja verrata löydöksiä aiempaan aiheesta saatuun tutkimustietoon. Näin saataisiin kuva siitä, onko muutoksia tai parannuksia tapahtunut.

## 7.2 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisen opinnäytetyön luotettavuutta arvioidaan useilla kriteereillä. Yleisimmin käytettyinä kriteereinä ovat siirrettävyys, reflektiivisyys, vahvistettavuus ja uskottavuus, jotka ovat useiden eri tutkijoiden kautta vakiintuneet.

Siirrettävyydellä tarkoitetaan tiedon siirtoa mahdollisiin tuleviin tilanteisiin antamalla tarpeeksi tietoa tutkimukseen osallistuneista ja heidän ympäristöstänsä (Kylmä & Juvakka 2007, 129). Opinnäytetyössämme kerättiin rajallisesti tietoa osallistujista, joten myös tulosten siirrettävyys rajoittuu. Emme esimerkiksi tuo osallistujien elämäntilanteista esille muita taustatietoja heidän opetusroolinsa lisäksi.

Reflektiivisyydessä tutkimuksen tekijällä on oma rooli, johon kuuluu tietoisuus omasta aineistosta, lähtökohdista tutkijana ja omista vaikutuksista tutkimusprosessiin (Kylmä & Juvakka 2007, 127–129). Tämä tarkoittaa sitä, että jouduimme opinnäytetyöprosessin aikana pohtimaan omia ennakoasenteitamme. Huolehdimme, että olemme edellä mainituista asenteista tietoisia, emmekä anna niiden vaikuttaa esimerkiksi haastattelun kulkuun tai tulosten analyysiin.

Vahvistettavuus edellyttää tutkijalta työn edetessä oikeanlaista kirjaamista. Työn dokumentoinnista toinen tutkija voi seurata työn kulkua ulkopuolisena. Kirjatun aineiston avulla voidaan nähdä, miten päätöksiin tai johtopäätöksiin on päästy. (Kylmä & Juvakka 2007, 129.) Opinnäytetyössämme prosessia voi seurata raportista. Raporttiin on kirjattu vaiheet, joiden mukaan opinnäytetyö on edennyt. Vaikka toinen tutkija tulkitsisi aineiston eri tavalla, ei se tarkoita, että työssämme olisi luottamusongelmaa. Eri todellisuudet ovat hyväksytyjä laadullisessa tutkimuksessa ja ne lisäävät ymmärrystä ilmiöstä. (Kylmä & Juvakka 2007, 127–129.)

Uskottavuutta voidaan testata tutkimuksen aikana antamalla saatu aineisto osallistuneille luettavaksi ja keskustella aineiston paikkansapitävyydestä. Uskottavuuden arvioinnissa voidaan myös tukeutua toisiin tutkijoihin, jotka tutkivat samaa ilmiötä ja keskustella tuloksista ja tutkimusprosessista. (Kylmä & Juvakka 2007, 127–129.)

### 7.3 Tutkimuksen eettisyys

Opinnäytetyö toteutetaan Arenen opinnäytteiden eettisten suositusten sekä tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeita noudattaen. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeiden mukaan tutkittavalla henkilöllä on oikeus kieltäytyä osallistumisesta. Hän on myös oikeutettu keskeyttämään tai perumaan osallistumisensa ilman seurauksia tutkittavalle itselleen. Osallistumisen keskeytys tai peruminen voidaan tehdä ilman erillistä syytä ja sen tulee tapahtua yhtä helposti, kuin alkuperäinen ilmoittautuminen. Tutkittavalla on oikeus saada tieto tutkimuksen tavoitteesta siten, että hän sen itse ymmärtää. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 8.) Saatekirjeessä sekä henkilökohtaisessa suostumuslomakkeessa kerromme osallistujalle hänen edellä mainituista oikeuksistaan sekä tuomme sen esille vielä haastattelun yhteydessä.

Yleisperiaatteen mukaisesti osallistujien yksityisyys on suojeltu. Osallistujalle ei pidä taata täydellistä anonyymiteettiä. Osallistujat voivat silti olla tunnistettavissa nimettömyydestä huolimatta sellaisten henkilöiden toimesta, jotka tuntevat osallistujan. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 12–13.)

Opinnäytetyössämme osallistujien yksityisyyttä suojellaan esimerkiksi jättämällä henkilötietojen keruu tekemättä. Täyttä tunnistamattomuutta emme voi taata osallistujalle, koska hän on voinut jo ilmaista kokemuksensa muille henkilöille.

#### 7.4 Ammatillinen kehittyminen

Tämä opinnäytetyö aloitettiin alun perin vuonna 2021. Työ, sen tavoite ja tarkoitus on muuttanut muotoaan pariin kertaan prosessin aikana, minkä takia työ ei myöskään ole pysynyt aikataulussa. Työn teko tällaisenaan aloitettiin joulukuussa 2022, jonka jälkeen se eteni nopeasti. Kokonaisuudessaan tämän opinnäytetyön tekemiseen meni yksi vuosi. Opinnäytetyön tekeminen on opettanut paljon.

Asiantuntijuutemme kehittyi varsinkin työhyvinvoinnin osalta. Olemme tyytyväisiä, että valitsimme tämän aiheen työksemme. Työhyvinvointi oli käsitteenä pinnallisesti meille tuttu, mutta työn edetessä pidemmälle sen tärkeys selveni enemmän. Aiheeseen syventyminen kehitti meitä terveyden edistämisen osa-alueella. Opimme työhyvinvoinnin osa-alueiden monipuolisuudesta sekä niiden kehittämisestä työympäristössä. Opimme myös peilaamaan omaa työhyvinvointiamme löytämäämme teoretietoon opinnäytetyöprosessin aikana. Aiheen kiinnostavuus helpotti teoretiedon etsimistä sekä teki prosessista miellyttävämmän

Opinnäytetyöprosessi kehitti meidän pitkäjänteisyyttämme, paineensietokykyämme sekä kehitti meitä ihmisinä. Yksi sairaanhoitajien ammatillisista kompetensseista on hoitotyön eettisyys ja ammatillisuus. Kompetenssin kuvakseen kuuluu kyky arvioida ja kehittää omaa toimintaansa ja vastata toimintansa seurauksista. Kuvakseen kuuluu myös sairaanhoitajan ammatti-identiteetin omaaminen ja kykeneminen osaamisen arviointiin ja kehittymiseen vuorovaikutussuhteissa. Opinnäytetyöprosessin aikana olemme vastanneet vastoinkäymisistä ja ymmärtäneet omat kehityskohteemme. Olemme myös kehittyneet kollegiaalisessa toiminnassa ja yhteistyöllisessä kommunikaatiossa.

Opinnäytetyön tekeminen toi myös esille kehityskohteita meidän työskentelyssämme. Opimme, että aikataulut on erittäin tärkeä vaihe prosessityössä eikä se ole niin helppoa mitä aluksi kuvittelimme. Myös teoriaosuuden työstämisessä oli alkuun hankaluuksia rakenteen muodostamisessa, mutta lopulta sekin saatiin mieleiseksi. Opinnäytetyön tekeminen myös paransi ymmärtämme tutkimusprosessista sekä yksityiskohtien tärkeydestä. Mielestämme suurin onnistuminen tuli aineiston keruussa, sillä haastattelut sujuivat erinomaisesti ja niistä saatu aineisto oli enemmän kuin tarpeeksi työtä varten. Haastatteluista saimme myös osallistujilta paljon kehuja. Haastattelut koettiin hyvin luonteviksi, vaikka osallistajat olivat meidän omia opettajiamme.

## 8 Lähteet

AMK-koulutukset. (2023). KAMK. Saatavilla 23.1.2023 <https://www.kamk.fi/fi/Hakijalle/AMK-koulutukset>

Coronavirus disease (COVID-19) pandemic. (2022). World Health Organization/Europe. Saatavilla 14.9.2022 <https://www.who.int/europe/emergencies/situations/covid-19>

Distance learning. (2022). Britannica. Saatavilla 14.9.2022 <https://www.britannica.com/topic/distance-learning>

Epidemia. (2016a). Duodecim. Saatavilla 22.1.2023 <https://www.terveyskirjasto.fi/ltt00728>

Etätöön johtaminen. (2023b). Työterveyslaitos. Saatavilla 5.11.2023 <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyokyvyn-tukeminen-etatyossa-opas-organisaatioille/etatyon-johtaminen>

Etätö, hybridityö ja monipaikkainen työ. (2023a). Työterveyslaitos. Saatavilla 4.11.2023 <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/etatyo-hybridityo-ja-monipaikkainen-tyo>

Haapavaara, M. (2023). Opintoasiainkoordinaattori. Sähköposti 30.1.2023

Hallitus on todennut yhteistoiminnassa tasavallan presidentin kanssa Suomen olevan poikkeusoloissa koronavirustilanteen vuoksi. (2020). Valtioneuvosto. Saatavilla 22.1.2023. <https://valtioneuvosto.fi/-/10616/hallitus-totesi-suomen-olevan-poikkeusoloissa-koronavirustilanteen-vuoksi>

Hybridiopetus. (2021). Tampereen yliopisto/Tampereen ammattikorkeakoulu. Saatavilla 14.9.2022 <https://www.tuni.fi/tlc/hybridiopetus/>

Hrastinski, S. (2008). Asynchronous and Synchronous E-Learning. A study of asynchronous and synchronous e-learning methods discovered that each supports different purposes. EDUCAUSE Quarterly, 31(4), 51-55.

Kauppi, M., Vesa, S., Kurki, A-L., Olin, N., Aalto, V. & Ervasti, J. (2022). Opettajat muuttuvassa koulumaailmassa. Vantaa: Punamusta.

Koronavirus SARS-CoV-2. (2023a). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Saatavilla 23.1.2023 <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/taudit-ja-torjunta/taudit-ja-taudinaiheuttajat-a-o/koronavirus-sars-cov-2>

Kylmä, J. & Juvakka, T. (2007). Laadullinen Terveystutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.

Pandemia. (2016b). Duodecim. Saatavilla 22.1.2023 <https://www.terveyskirjasto.fi/ltt02478/pandemia>

Sarén, M. (2020). Rehtori, toimitusjohtaja. Sähköposti 15.3.2020 30.8.2020.

Tartuntatautirekisterin COVID-19-tapaukset. (2023b). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Saatavilla [https://sampo.thl.fi/pivot/prod/fi/epirapo/covid19case/fact\\_epirapo\\_covid19case?](https://sampo.thl.fi/pivot/prod/fi/epirapo/covid19case/fact_epirapo_covid19case?)

Tervaskanto-Mäentausta, T. & Rintala, T-M. (toim). (2021). HARKKA-Harjoittelusta työelämään muuttuvissa terveysalan toimintaympäristöissä. Oulun ammattikorkeakoulun julkaisuja 106/2021.

The Ohio State University Online. (2022). What's the Difference Between Asynchronous and Synchronous Learning? Saatavilla 23.1.2023 <https://online.osu.edu/resources/learn/whats-difference-between-asynchronous-and-synchronous-learning>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2019). Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. [https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarvioinnin\\_ohje\\_2019.pdf](https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf)

Tušl, M., Bauer, G., Brauchli, R., Kerksieck, P. (2021) Impact of the COVID-19 crisis on work and private life, mental well-being and self-rated health in German and Swiss employees: a cross-sectional online survey. BMC Public Health 21, 741. Saatavilla 4.11.2023 <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10788-8>

Työelämä ja mielenterveys. (2022). Työterveyslaitos. Saatavilla 3.2.2022 <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoelama-ja-mielenterveys>

Työhyvinvointi. (2022). Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavilla 10.9.2022 <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Violainen, Harri. (2012). Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand

World Health Organization. (2020). WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19 - 11 March 2020. Saatavilla 22.1. 2023 <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>

Liitteet

Liite 1



SAATEKIRJE

Hyvä sosiaali- ja terveysalan opettaja/lehtori/yliopettaja!

Olemme sairaanhoitajaopiskelijat Beata Karppinen ja Eino Karppinen Kajaanin ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyötä sosiaali- ja terveysalan opetushenkilökunnan työhyvinvoinnista pandemiasta seuranneiden poikkeusolojen aikana. Opinnäytetyömme toimeksiantaja on HARKKA-hanke ja yhteyshenkilönä toimii Tiina Poranen.

Opinnäytetyö toteutetaan haastattelemalla Kajaanin ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan opetushenkilöstöä. Haastattelut ovat yksilöhaastatteluja ja niihin osallistuminen on vapaaehtoista ja täysin luottamuksellista. Haastattelut tallennetaan nauhoitteelle sekä sanellaan tietokoneelle. Vastauksista ei voi päätellä vastaajan henkilöllisyyttä. Haastattelusta kerättyä aineistoa käsittelee ainoastaan opinnäytetyön toteuttamiseen vaadittavat henkilöt (allekirjoittaneet sekä ohjaava opettaja). Aineisto kerätään tätä opinnäytetyötä varten ja se poistetaan tallennetuilta laitteilta kahden viikon kuluttua opinnäytetyön arvioimisesta.

Opinnäytetyömme tavoitteena on tehdä näkyväksi koettua työhyvinvointia sosiaali- ja terveysalan opetushenkilöstössä, jota voitaisiin käyttää työhyvinvoinnin edistämisen ideoinnissa. Tavoitteena on saada vastaus seuraavaan tutkimuskysymykseen:

- Millaisia kokemuksia sosiaali- ja terveysalan opetushenkilöillä on työhyvinvoinnista?

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvailla sosiaali- ja terveysalan opetushenkilöstön kokemuksia työhyvinvoinnista.

Haastatteluun varataan aikaa noin tunti.

Suuret kiitokset etukäteen!

Tarvittaessa lisätietoja sähköpostitse [Beatakarppinen@kamk.fi](mailto:Beatakarppinen@kamk.fi) tai [Einokarppinen@kamk.fi](mailto:Einokarppinen@kamk.fi)

Ystävällisin terveisin: Beata Karppinen ja Eino Karppinen.

## Liite 2



Kokemukset työhyvinvoinnista.

### Henkilökohtainen suostumuslomake

Minulle on kerrottu opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus sekä minulla on ollut mahdollisuus kysyä lisätietoja haastattelusta.

Olen tietoinen siitä, että haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista ja voin halutessani keskeyttää osallistumisen missä vaiheessa tahansa. Ilman erillistä syytä voin myös peruuttaa tämän suostumuksen.

Olen tietoinen, että haastattelu analysoidaan ja aineistoanalyysin tuloksista tehdään julkinen opinnäytetyöraportti. Olen tietoinen, että haastattelu tehdään luottamuksellisesti ja saadut tiedot esitetään niin ettei niitä voi yhdistää yksittäisiin henkilöihin tai tilanteisiin. Haastattelun tiedot ja äänitallenteet säilytetään lukitussa paikassa ja lukituissa kansioissa. Vain haastattelijat pääsevät tiedostoihin ja äänitteisiin käsiksi. Kun opinnäytetyö on arvioitu, tiedostot ja äänitteet hävitetään kahden viikon kuluttua.

Asiakirjoja on kaksi kappaletta, toinen jää haastateltavalle ja toinen opinnäytetyön tekijöille.

Päivämäärä ja paikka \_\_\_\_\_

Haastateltavan nimi \_\_\_\_\_ Allekirjoitus \_\_\_\_\_

Haastattelijan nimi Beata Karppinen Allekirjoitus \_\_\_\_\_

Haastattelijan nimi Eino Karppinen Allekirjoitus \_\_\_\_\_

## Liite 3

### Opinnäytetyön aineistohallintasuunnitelma

#### 1. Aineistojen yleinen kuvaus

Opinnäytetyömme toteutetaan laadullisen tutkimusmenetelmän avulla. Keräämme tutkimusaineiston haastattelemalla sosiaali- ja terveysalan opetushenkilökuntaa.

#### 2. Aineiston dokumentaatio ja laatu

Tallennamme haastattelut äänitteenä (.mp3) älypuhelimelle sekä saneluna (.docx) tietokoneelle. Varmistamme laitteiden toimivuuden ennen haastatteluja.

#### 3. Säilytys ja varmuuskopiointi

Kumpikin tallenne (äänite ja sanelu) säilytetään edellä mainitun tietokoneen paikallistiedostoissa. Tietokone on salasanaturvattu, joten aineistoa tulee käsittelemään ainoastaan allekirjoittaneet sekä opinnäytetyötä ohjaava opettaja.

#### 4. Säilyttämiseen liittyvät eettiset ja laillisuuskytymykset

Haastattelujen yhteydessä ei kysytä haastateltavien henkilötietoja. Varmistamme myös, että äänitettä ei käsittele allekirjoittaneiden lisäksi muut henkilöt. Ohjaava opettaja käsittelee siis ainoastaan saneltua versiota haastattelusta. Aineiston omistus- ja käyttöoikeus kuuluu yksinomaan allekirjoittaneille.

#### 5. Aineiston avaaminen ja pitkäaikaissäilytys

Aineistoa ei ole tarkoitus käyttää muissa tutkimuksissa. Se tuhoetaan kahden viikon kuluttua opinnäytetyön hyväksymisessä.

Liite 4

Haastattelu aineiston analyysi

Millaisia kokemuksia sosiaali- ja terveysalan opetushenkilöillä on työhyvinvoinnista?

Taulukossa sulkumerkeissä olevat luvut kuvaavat sitä, kuinka monta kertaa kokemus tuli ilmi haastattelujen aikana.

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Ryhmittely	Alaluokka	Yläluokka
"- - se sitten myös kuormitti opettajia, että no mitenkä tässä nyt opetetaan ja pitääkö suunnitella hybridiksi vai etänä vai lähinä - - ja näkyy semmoisena niinku negatiivisena asiana työyhteisössä, tietynlaisena kireytenä sitten niinku opetuksen järjestämisessä ja muussa."	Yhteisten linjausten puuttuminen lisäsi kireyttä työyhteisössä. (5)	Psyykkinen työhyvinvointi	Epäselvät linjaukset opetuksen suhteen lisäsivät opettajien kuormitusta.	Puutokset johtamisessa
"Mutta joskus ei edes välttämättä ole tiennyt keltä kysyä, niin sitten on kysynyt kollegalta ja kyllä täällä kollegiaalista apua ja ohjausta on saanut erittäin helposti - -."	Kollegoilta saatu tukea laiteosaamisessa. (2)	Sosiaalinen työhyvinvointi	Puutos tietoteknisessä ohjaamisessa.	
"No kyllä ja niitä olisi saanut tulla tiheästi - - toki minä ymmärrän sen, että sieltä ei ehkä voinutkaan tulla aina sitä, kun ei ollut sitä viimeisintä tietoa, mutta siinä olisi kyllä kaivannut melkein päivittäin sen ohjeen, - - se oli sähköpostissa ja sieltä sitä kaivettiin sitten - - jos se olisi aina löytynyt jostakin tietystä paikasta se viimeinen ohje niinku hyvin nopealla klikkauksella intrassa. Minun muistaakseni sitä ei sillä tavalla löytynyt."	Päivityksiä koronatilanteen edetessä ja eläessä ei koettu saavan tarpeeksi usein. (2)	Sosiaalinen työhyvinvointi	Opetushenkilöstössä kaivattiin päivityksiä ohjeistuksiin useammin	

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Ryhmittely	Alaluokka	Yläluokka
" - -, mutta kyllä se jossain vaiheessa toki tuntui yksinäiseltä ja semmoiselta, että on ihan oman onnensa nojassa."	Yksinäisyyden tunteet lisääntyivät (3)	Sosiaalinen työhyvinvointi	Hybridiopetus li säsi yksinäisyyden tunteita	Sosiaaliset muutokset
" No ei ehkä niin semmoista vapaata keskustelua kollegoiden kanssa ole tullut - - Tämmöinen niin kuin vapaaehtoinen sosiaalistaminen työkavereiden kanssa se on jäänyt niinku vähemmälle"	Satunnainen keskustelu vähentyi. (3)	Sosiaalinen työhyvinvointi	Vapaa-ajan keskustelu kollegoiden kanssa vähentyi hybridiopetuksen aikana.	
"Tai ainakaan itselle ei ole näyttänyt, kaikki olisi niin innoissaan tästä etäilystä - - niin ehkä sitten semmoinen tietynlainen negatiivisuus on heijastunut, että no eikö me voida palata siihen entiseen - -"	Muutos opetukseen heijasti negatiivisuutta työilmapiirissä. (1)	Sosiaalinen työhyvinvointi	Työilmapiirissä he räsi negatiivisuutta liittyen hybridiopetukseen.	
"Joo on ollut vaikutusta. Just nuo mustat ruudut, että on yritetty aina osallistaa opiskelijoita avaamaan kameraa. Silloin se on vastavuorovaikutuksekkampaa, kun siellä on ihmiset niinku kasvokkain."	Vuorovaikutus kär sinyt, kun joutunut luennoimaan mustille ruuduille. (2)	Sosiaalinen työhyvinvointi	Tyhjälle ruudulle keskustelu heikensi vuorovaikutusta.	
"Voit sanoa mitä tahansa missä tahansa porukassa niin semmoista - - turvallisuutta - - kaipaisi lisää ja se on ihan tiedostettu meillä - -, että meidän pitää niinku tietoisesti harjoitella sitä."	Turvattomuutta he räsi keskustelujen aikana. (1)	Psyykinen työhyvinvointi	Kokemus turvattomuudesta avoimen keskustelun aikana	

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Ryhmittely	Alaluokka	Yläluokka
"Eli on se työpaikka mahdollistanut näitä niinku hankintoja laitteiden puolesta, millä töitä tehdään, niin kotiin"	Työpaikka mahdollistanut laitteita kotiin. (2)	Fyysinen työhyvinvointi	Työnantaja tukenut kotona työskentelyä laitteilla.	Esihenkilöstön ja työnantajan tuki
"Meillähän on työhyvinvointiin se epassi millä voi niinku tukea sitä omaa työhyvinvointia vapaa ajalla."	Työntekijöiden työhyvinvointia on tuettu epassilla. (1)	Fyysinen työhyvinvointi	Työnantaja tukenut työhyvinvointia vapaa-ajan henkilötoeduilla	
"Eli sillä on minusta niinku hyvä vaikutus siihen psyykkiseen työhyvinvointiin, että tiedetään mitä tuleman pitää ja yleensä meillä tiedotus kulkee hyvin - -."	Tulevasta tiedottaminen vaikutti positiivisesti työhyvinvointiin. (1)	Psyykkinen työhyvinvointi.	Hyvä tiedotus on tukenut psyykkistä työhyvinvointia.	
"Henkilökohtaisesti täytyy sanoa, että minun viesteihini on suhteellisen nopeasti, työn laadun ymmärtäen vastattu ja olen saanut kysymyksiini vastauksia ja saanut sitä, mitä olen esihenkilöiltä tarvinnut."	Työntekijöiden viesteihin vastattu nopeasti ja tarpeen täytäten.	Sosiaalinen työhyvinvointi	Viestintä on ollut esihenkilöstöltä riittävää.	
"Toki huomaan sitten, että aina unohtuu panna kiinni tuo vaikka sähköposti, se bling bling bling ja no mitäs sieltä tulikaan että se on vähän tämmöistä - - "	Etänä ollessa työajan hallinta vaikeutui. (3)	Psyykkinen työhyvinvointi	Hybridiopetus vaikeutti työajan hallintaa ja työpäivän lopetusta.	
" - - kampuksella tulee automaattisesti tauotukset opiskelijoiden luentojen välissä, mutta kotona ei eikä sitten tule huomioitua, että ai minä olen tässä 4 tuntia töröttänyt - -."	Kotona ei tule huomioitua taukoja. (2)	Fyysinen työhyvinvointi	Työn tauotukseen on pitänyt kiinnittää enemmän huomiota.	Ergonomiset haasteet
"Ohjeistuksia tai semmoisia vinkkejä, joita oli sitten tämmöiseen etämodin tähän ergonomiaan liittyen niin tuli kyllä. - - työasennonoista ja näistä, niin kyllä niistä sitten niinku itse piti etsiä ja etsiä täältä kotoa, että missä nurkassa ja millä tavalla ja missä vähiten hartiat kipeäksi tulee"	Kotona työskennellessä tuli ergonomia huomioida eri tavalla (2)	Fyysinen työhyvinvointi	Työergonomiaan pitänyt panostaa enemmän etäopetuksessa.	

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Ryhmittely	Alaluokka	Yläluokka
"Mutta itse koen sen, että vaikka sen eteen on pitänyt tehdä enemmän työtä näin etäillä, niin silti koen, että on hyvällä tolalla"	Psyykinen hyvinvointi koetaan olevan hyvällä tasolla. (2)	Psyykinen työhyvinvointi	Psyykinen työhyvinvointi koetaan hyväksi, vaikka sen ylläpitäminen vaatii aiempaa enemmän panosta.	Psyykkiseen työhyvinvointiin liittyvät kokemukset
"No voiko sanoa, että se on vaikuttanut työmotivaatioon niinku positiivisesti sillä tavalla, että on saanut olla kehittämässä uusia opetusmenetelmiä ja saanut kokeilla kaikkea uutta"	On vaikuttanut positiivisesti työmotivaatioon, kun on saanut kehittää uutta. (2)	Psyykinen työhyvinvointi	Hybridimallinen opetus lisäsi työmotivaatiota	
" No etäyhteyksissä on varmaan ollut puutteita juurikin. - - se, että nuo yhteydet ei välttämättä pelannut jos on paljon samoilla linjoilla porukkaa."	Etäyhteydet epäluotettavia. (4)	Psyykinen työhyvinvointi	Sähköiset viestintäkanavat epäluotettavia, mikä lisäsi kuormitusta.	
"oon sanonut monta kertaa, mutta sanon vielä että kun siellä oli se terveysturvallisuus ja se tautitilanne, mikä oli, että kyllähän se toi siihen sen toisen huolen niinku että se toi huolen kollegoista, se toi huolen opiskelijoista, että miten ne jaksaa siellä ja miten me saadaan heihin yhteys."	Heräsi huoli omasta ja muiden jaksamisesta sekä terveydestä koronan vuoksi.	Psyykinen työhyvinvointi	Huoli niin omasta kuin muidenkin hyvinvoinnista koronan vuoksi.	