

Saimaan ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysala Lappeenranta
Sosionomi (AMK)

Mira Hyrkäs ja Emma Kailio

***Lähetää tonne mettää* - Luonto työhyvinvoinnin tukena**

Tiivistelmä

Mira Hyrkäs, Emma Kailio

Lähetää tonne mettää - Luonto työhyvinvoinnin tukena, 32 sivua, 4 liitettä

Saimaan ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysala Lappeenranta

Sosionomi

Opinnäytetyö 2019

Ohjaajat: lehtori Eija Semi, Saimaan ammattikorkeakoulu

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää työhyvinvointia luontomenetelmiä hyödyntäen. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää miten luontoa voi hyödyntää työhyvinvoinnissa ja tukevatko luontomenetelmät työhyvinvointia. Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää luontolähtöinen työhyvinvointipäivä. Opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisenä kehittämistyönä yhdessä lappeenrantalaisen Heikintalo ry:n kanssa.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys käsittelee luonnon hyvinvointivaikutuksia, työhyvinvointia sekä luonnon vaikutusta työhyvinvointiin. Opinnäytetyön aineistonkeruumenetelminä käytettiin esikyselyä ja haastattelua. Analysoidun aineiston pohjalta järjestettiin työhyvinvointipäivä Heikintalon työntekijöille vastaamaan esiinnousseisiin kehittämistarpeisiin ja samalla testattiin luontomenetelmien soveltuvuutta työhyvinvoinnin tueksi.

Luonto soveltuu monin eri tavoin tukemaan työhyvinvointia. Tässä opinnäytetyössä tutkittiin luonnon soveltuvuutta työhyvinvoinnin edistämiseksi työhyvinvointipäivän muodossa. Tulosten perusteella luonto soveltui tukemaan työhyvinvointia. Työhyvinvointipäivän viettäminen luontoympäristössä rentoutti ja virkisti.

Jatkotutkimuksena voisi kehittää uuden luontomenetelmäoppaan vastaamaan työhyvinvoinnin kehittämistarpeisiin eri osa-alueilla. Lisäksi johtamis- ja alaistaitojen kehittämistarpeisiin vastaamista luontomenetelmin sekä luonnon hyödyntämistä työympäristön sisätiloissa voisi tutkia jatkossa.

Avainsanat: luonto, luonnon hyvinvointivaikutukset, työhyvinvointi.

Abstract

Mira Hyrkäs, Emma Kailio

Let's go to the forest - Nature Supporting Well-being at Work, 32 Pages, 4 Appendices

Saimaa University of Applied Sciences

Health Care and Social Services, Lappeenranta

Degree programme in Social Services

Bachelor's Thesis 2019

Instructors: Ms. Eija Semi, Saimaa University of Applied Sciences

The purpose of this thesis was to improve well-being at work by using nature-based methods. The purpose of this thesis was to research how nature can be utilized to support well-being at work and whether the nature-based methods support well-being at work. The aim of this thesis was to develop a nature-based well-being day for the employees of Heikintalo ry. The thesis was performed as a research and development project in co-operation with Heikintalo ry.

The theoretical framework of the thesis covered health benefits of nature, well-being at work, and the effects of nature on well-being at work. Database material was collected with a pre-questionnaire and a theme interview. Based on the analysis of the gathered material, the well-being day for the employees of Heikintalo was created in order to answer the manifested development needs, and to simultaneously test the suitability of nature-based methods in support of well-being at work.

Nature is in many different ways suitable for use in promoting well-being at work. In this thesis, the suitability of nature in promoting well-being at work was researched by creating a well-being day. Spending the well-being day in nature was relaxing and refreshing.

Further research could develop a new nature-based method using guidebook to answer different development needs of well-being at work. In addition, the use of nature-based methods for the development needs of management and employee skills, utilizing nature in indoor workspaces, could be researched.

Keywords: nature, health benefits of nature, well-being at work.

Sisällys

1 Johdanto	5
2 Luonto voimavarana	6
2.1 Luontosuhde.....	6
2.2 Luonnon hyvinvointivaikutukset	7
2.3 Luontomenetelmät.....	8
3 Työhyvinvointi	9
3.1. Sosiaalinen pääoma	9
3.2. Psykologinen pääoma	11
3.3. Rakennepääoma	12
4 Luonto osana työhyvinvointia.....	12
4.1. Luontoympäristö työhyvinvointia tukemassa	13
4.2. Luonnon näkyvyys työtiloissa	13
5 Heikintalo ry	14
6 Opinnäytetyön tarkoitus	15
7 Toteutus ja menetelmät	15
7.1. Tutkimuksellinen kehittämistyö	16
7.2. Esikysely.....	17
7.3. Haastattelu	19
8 Tulokset ja johtopäätökset	20
8.1. Esikyselyn tulokset	20
8.2. Haastattelun tulokset	21
8.3 Työhyvinvointipäivä	27
8.4 Palaute	29
9 Etiikka ja luotettavuus	30
10 Yhteenveto.....	31
11 Pohdinta.....	32
Lähteet.....	37

Liitteet

- Liite 1 Saatekirje
- Liite 2 Suostumuslomake
- Liite 3 Esikysely
- Liite 4 Palautekysely

1 Johdanto

Luonto on ollut ihmiselle merkityksellinen miljoonia vuosia. Luonto on ollut ihmisen koti ja sillä on ollut vaikutusta ihmisen kehitykseen. (Arvonen 2017, 15.) Maailma on kehittynyt niin nopeasti, ettei ihminen ole ehtinyt sopeutumaan kaikkiin sen tuomiin muutoksiin, kuten moderni kaupunkiympäristöön, jossa on vain vähän tai ei ollenkaan luontoelementtejä läsnä (Arvonen 2017, 17). Nykyihminen on vieraantunut luonnosta ja se näkyy epämääräisenä ahdistuneisuutena ja turvattomuutena (Salonen 2005, 33). Tähän epämääräiseen huonovointisuuteen on viime vuosina alettu vastaamaan luonnon hyödyntämällä hyvinvoinnin tukena. Tutkimusten mukaan luonto tukeekin ihmisten hyvinvointia niin fyysisesti kuin psyykkisesti. Luontomenetelmien käyttö on alkanut näkyä myös asiakastyössä sosiaali- ja terveysalalla sekä virkistyspalveluissa, mutta luonnon vaikutuksesta työhyvinvointiin löytyi vähemmän tietoa. (Soini 2014, 50-51.) Kiinnostuimme aiheesta ja halusimme selvittää, miten luontoa on hyödynnetty ja miten sitä voitaisiin hyödyntää työhyvinvoinnissa.

Työntekijöiden työssä jaksaminen ja viihtyminen heijastuvat asiakastyöhön, joten on erityisen tärkeää pitää huolta työhyvinvoinnista sosiaalialan työssä (Ojala & Ahonen 2005, 213). Opinnäytetyömme yhteistyökumppaniksi valittiin sosiaalialalla toimiva kolmannen sektorin taho Heikintalo ry. Heikintalo ry on kaikille suunnattu osallisuutta lisäävä yhdistys (Heikintalo 2018). Yhdistys- tai järjestötoimijat saattavat joutua karsimaan työhyvinvoinnista resurssien ollessa riittämättömiä (Kaunistama & Lind 2014, 49). Luonto ja luonnossa toimiminen antavat helposti saatavilla olevan, monipuolisen ja edullisen vaihtoehdon työhyvinvoinnin tueksi (Soini 2014, 22).

Tässä opinnäytetyössä pyritään selvittämään, miten työhyvinvointia voidaan kehittää luontomenetelmiä hyödyntäen. Tavoitteena on kehittää esikyselyn ja haastattelun pohjalta työhyvinvointipäivä Heikintalo ry:n työntekijöille luontomenetelmiä käyttäen. Lopuksi selvitetään, tukivatko luontomenetelmät työhyvinvointia.

2 Luonto voimavarana

Luonto on ollut pitkään tärkeässä roolissa suomalaisten hyvinvoinnissa. Luontoon on menty rauhoittumaan sekä hakemaan voimaa ja virkistystä. Jo vuosisatoja sitten tiedettiin luonnon vaikuttavan myönteisesti kuntoutukseen ja monet hoivalaitokset perustettiin luonnonkauniille ja rauhallisille paikoille. (Hirvonen & Skyttä 2014, 10.) Yhteiskunnalliset muutokset ja kehitys ovat vaikuttaneet ihmisen ja luonnon yhteyteen. Tämän päivän yhtenä haasteena koetaan luonnosta vieraantuminen ja luontosuhteen heikkeneminen (Salonen 2005, 33). Ihmisten kiinnostus luontoa kohtaan ja kaipuu luonnossa oleiluun on viime aikoina kuitenkin lisääntynyt. Tämä näkyy luontolähtöisten menetelmien käytön lisääntymisenä hyvinvointi- ja virkistyspalveluissa sekä sosiaali- ja terveyspalveluissa. (Soini 2014, 51.)

2.1 Luontosuhde

Hyvää luontosuhdetta kuvataan kykynä nauttia luonnosta sekä haluna toimia luonnon hyväksi. Ihmisen suhde luontoon alkaa rakentua jo lapsena, mutta sitä voidaan vahvistaa myös aikuisiällä elvyttävillä luontokokemuksilla. (Salonen 2005, 48.) Lapsena koetut positiiviset ja merkittävät luontokokemukset antavat pohjan luontosuhteelle, joka kantaa läpi elämän (Alén, Hirvonen, Koski & Veteli 2015, 25).

Luontosuhteen rakentumiselle tärkeitä elementtejä ovat turvallisuus, hyväksyntä, kokemuksellisuus ja jatkuvuus (Salonen 2010, 54). Turvallisuuden tunne on yksilöllinen psyykkinen ja fyysinen kokemus. Turvallisuuden tunnetta vahvistavat miellyttäväksi ja turvallisiksi koetut luonnonelementit, kuten kalliit ja vanhat puut. Näiden luontoelementtien lomassa ihminen voi olla turvallisesti piilossa tai näkyvillä. (Salonen 2010, 54.) Luonto saa aikaan hyväksynnän kokemuksen, jolloin ihminen kokee olevansa riittävä juuri sellaisena kuin on, ilman jatkuvaa suorittamista (Salonen 2005, 61). Kokemuksellisuus kuvataan kokemuksen tulkinnan sijasta itse kokemisena, eräänlaisena läsnäolona, jonka myös luonto voi mahdollistaa. Jatkuvuuden kokemus on tunne myönteisestä yhteenkuuluvuudesta luonnon kanssa. (Salonen 2005, 68.)

Luontosuhteen olemassaolo mahdollistaa luonnon hyvinvointivaikutusten kokemisen. Luonnon hyvinvointivaikutukset tuntuvat merkittävämmiltä, kun luontosuhdetta vahvistetaan, ympäristö koetaan turvalliseksi ja itselle tärkeäksi. (Tyrväinen, Savonen & Simkin 2017, 7). Luonnosta vieraantuminen vaikuttaa muun muassa turvattomuuden lisääntymiseen, ja ihminen voi tuntea itsensä irralliseksi (Salonen 2005, 33). Luontosuhteen puuttuminen vaikuttaa ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin (Bird 2007, 108) ja luontosuhteella on todettu olevan merkitystä ihmisen immuunipuolustusjärjestelmään (Soini 2014, 52).

2.2 Luonnon hyvinvointivaikutukset

Luonto vaikuttaa ihmisen hyvinvointiin edistämällä fyysistä ja psyykkistä terveyttä. Metsäympäristössä tehdyillä mielialamittauksilla on osoitettu metsäympäristön rauhoittavan, kohottavan mielialaa, lisäävän keskittymiskykyä sekä vähentävän stressiä ja väsymystä. Jo muutaman minuutin liikkuminen tai oleskelu metsässä laskee sykettä, verenpainetasoja ja lihasjännitystä. (Park Tsenetsuga, Kasetani, Kagawa & Miyazaki 2010.)

Luonnon aikaansaama kehon ja mielen rauhoittuminen liittyy aivojen toiminnan elpymiseen. 1970-luvulla psykologit Rachel ja Steven Kaplan (1989) olivat ensimmäisiä elvyttävän kokemuksen tutkijoita, he ovat osoittaneet luonnon vaikutuksen keskittymiskykyyn ja elpymiskokemukseen. (Soini 2014, 55.) Elpymisellä tarkoitetaan psyykkisen hyvinvoinnin ja terveyden vahvistumista. Elpymisessä olotila kohenee, ajatukset selkiytyvät, elinvoimaisuuden tunne lisääntyy ja palautuminen stressaavista tilanteista on helpompaa. (Alén ym. 2015, 33.) Tyypillisiä elpymiskokemukseen liittyviä elementtejä ovat lumoutuminen, arjesta irtautuminen sekä jatkuvuuden ja yhteensopivuuden kokemus (Salonen 2005, 66).

Lumoutumisella tarkoitetaan keskittymisen tahatonta kohdistumista ympäristöön, esimerkiksi veden liikkeisiin tai kauniiseen maisemaan. Lumoutumisen tilassa voi syntyä oivalluksen kokemuksia, se luo myös mielihyvää. (Salonen 2005, 66.) Luonto tarjoaa mahdollisuuden irtaantua arjesta. Arjesta irtaantuminen vapauttaa erilaisista rooleista, vastuuntunnosta ja kuormituksesta. Jatkuvuuden ja yhteensopivuuden kokemuksessa ihminen menee ikään kuin toiseen maailmaan

ja kokee olevansa niin kehollisesti kuin vaikkapa arvomaailmaltaan yhtä esimerkiksi luonnon kanssa. (Salonen 2005, 67.) Pelkästään luontoympäristössä olemisen riittää mahdollistamaan elvyttävyyden eri elementtejä, mutta kokemukseen vaikuttavat myös ympäristön sopivuus itselle ja yhteenkuuluvuuden tunne ympäristön kanssa. Elpyminen on myös esteettinen kokemus, jonka voi saada jo pelkästään luontokuvia katselemalla. (Alén, ym. 2015, 33.)

Luontoympäristö tarjoaa erilaisia virikkeitä aisteille ja tukee ankkuroitumista tähän hetkeen. Läsnäolon kokemus auttaa rauhoittumaan ja siten parantaa myös ihmisten välistä vuorovaikutusta ja aitoa kohtaamista. (Soini 2014, 55.) Luontoympäristöissä voi harjoitella läsnä olemisen taitoja. Luonnossa esimerkiksi metsässä oleskellessa, ihminen on tarkkaavainen ympäristöään kohtaan ja keskittyy vain siihen hetkeen. (Arvonen 2014, 70.)

Luontolähtöinen yhteisöllinen toiminta lisää osallisuuden ja onnistumisen kokemista. Kokemus osallisuudesta on tärkeä tekijä syrjäytymisen ehkäisemisessä. Osallisuus vahvistaa yhteisöllisyyttä ja luottamusta sekä lisää itsensä hyväksyntää. (Soini 2014, 22-24.) Luonto tekee ryhmätoiminnasta usein helpompaa. Ryhmäytyminen on nopeampaa sekä yhteistyö ja luottamus ryhmässä helpottuu. (Salonen 2005, 103.)

2.3 Luontomenetelmät

Luontomenetelmät ovat interventioita, joissa luontoympäristöä tai -elementtiä hyödynnetään tavoitteellisesti osana ohjaustyötä. Ohjaus tapahtuu luontoympäristössä, tai ohjaustilanteeseen otetaan mukaan luontoelementtejä. Luontomenetelmillä voidaan edesauttaa luontokokemuksen myönteistä vaikutusta, joita mieli ei välttämättä aina tunnista. (Salonen 2010, 72, 76.) Luontomenetelmien avulla voidaan elvyttää ihmisen ja luonnon välistä suhdetta (Hirvonen & Skyttä 2014, 21). Menetelmien tarkoituksena on helpottaa, vahvistaa tai nopeuttaa intervention tavoitteiden toteutumista. Yleisesti luontomenetelmillä tavoitellaan rentoutumista ja rauhoittumista, mutta niitä voidaan käyttää apuna monenlaiseen tarpeeseen, esimerkiksi voimavarojen lisäämisessä sekä yhteisöllisyyden ja vuorovaikutuksen paranemisessa. (Salonen 2010, 76-77.)

Luontomenetelmiä voidaan käyttää esimerkiksi metsäympäristössä, maatilalla, puutarhatoiminnassa tai eläinten kanssa työskennellessä (Salonen 2005, 78). Metsät, joiden läheisyydessä on vesiympäristöjä, monipuolisesti kasveja, suojaavuutta ja tilantuntua sekä luonnon ääniä sopivat erityisesti luontomenetelmien ympäristöksi (Salonen 2010, 85). Tällaisilla ympäristöillä on katsottu olevan vahva elvyttävä vaikutus (Tyrväinen ym. 2017, 9).

Luontoympäristön hyödyntäminen sisätiloissa onnistuu erilaisilla luontoelementeillä, kuten kasveilla ja luontokuvilla (Salonen 2005, 65). Viherkasvien hoitamisella on rentouttava ja rauhoittava vaikutus (Wahlström 2006, 65). Luontokuvien katselun on todettu lisäävän positiivisia tunteita, vähentävän jännittyneisyyttä ja laskevan verenpainetta (Arvonen 2017, 27).

3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointia voidaan määritellä monella tapaa ja tarkastella monesta näkökulmasta. Työhyvinvointi koostuu työn mielekkyyden yksilöllisestä kokemuksesta, terveydestä, turvallisuudesta, toimivista ihmissuhteista sekä yleisestä hyvinvoinnista (Sosiaali- ja terveysministeriö). Manka ja Manka (2016) kuvaavat työhyvinvointiin vaikuttaviksi tekijöiksi sosiaalisen-, psykologisen- ja rakennepääoman. Nämä osa-alueet reflektivat työntekijän asenteiden kanssa sekä keskenään. Ojala ja Ahonen (2005) jaottelevat työhyvinvoinnin samankaltaisesti suhdepääomaan, henkilöpääomaan ja rakennepääomaan, jotka vaikuttavat toinen toisiinsa. Työhyvinvoinnin on todettu vaikuttavan niin tuottavuuteen, asiakastyytyväisyyteen kuin sairauspoissaoloihin (Työterveyslaitos). Työhyvinvoinnin laiminlyömisellä on arvioitu olevan huomattavan suuret kustannukset yhteiskunnalle. Työhyvinvoinnin laiminlyömisestä koituvat tappiot ovat Suomessa 41 miljardin euron luokkaa (Manka & Manka 2016, 39).

3.1. Sosiaalinen pääoma

Sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan ihmisten tai ryhmien keskinäisiä sosiaalisia suhteita eli verkostoja. Sosiaalinen pääoma pohjautuu luottamukseen ja vastavuoroisuuteen, ja sillä on yhteys ihmisen kokemukseen omasta

terveydestään. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2013.) Sosiaalinen pääoma koostuu normien noudattamisesta ja yhteisistä arvoista syntyvästä yhteisymmärryksestä (Oksanen, Vahtera, Kouvonen, Virtanen, Linna, Elovainio, Pentti & Kivimäki 2008, 8).

Työhyvinvoinnin näkökulmasta sosiaalisen pääoman nähdään koostuvan osallistavasta ja kannustavasta johtamisesta sekä työyhteisön avoimesta vuorovaikutuksesta ja työyhteisötaitoista. Mankan ja Mankan (2016) mukaan vähäinen sosiaalisen pääoman määrä on yhteydessä työntekijöiden terveyteen. Vähäinen sosiaalinen pääoma lisäsi terveydenheikkenemisen riskiä 1,3 kertaiseksi ja masennusoireiden riskiä 30-50 prosenttia.

Otala ja Ahonen (2005) käsittelevät sosiaalista pääomaa suhdepääomana. Suhdepääoma määritellään sekä työntekijöiden keskinäisenä että työntekijöiden ja asiakkaiden välisenä vuorovaikutuksena. Suhdepääoma on itseään vahvistavaa, vuorovaikutuksessa syntyvää kokemukseen perustuvaa luottamusta. Työyhteisön keskinäiset suhteet ja luottamus vahvistavat työhyvinvointia ja niillä on vaikutusta myös työntekijöiden motivaatioon ja osaamisen vahvistumiseen. Heikentynyt työhyvinvointi, uupumus ja motivaation puute hankaloittaa hyvän suhteen luomista asiakkaisiin.



Kuva 1. Sosiaalisen pääoman syntymiseen vaikuttavat tekijät Oksasen (2009) mukaan (Manka & Manka 2016)

Sosiaalisen pääoman mahdollistaviksi tekijöiksi Oksanen (2009) on nimennyt arvot ja normit, osallistumisen, sosiaaliset suhteet ja verkostot, vastavuoroisuuden ja luottamuksen. Sosiaalista pääomaa kasvattaviin työyhteisötaitoihin vaikuttavat sekä oman työpanoksen määrä ja laatu että arkiset vuorovaikutustilanteet. Oman työn tunteminen, osaamisesta huolehtiminen ja kehittämistyöhön osallistuminen luovat luottamusta, ja ovat osoitus aktiivisesta osallistumisesta sekä yhteisten arvojen ja normien noudattamisesta. Yleiset käytöstavat ja myönteisen ilmapiirin ylläpitäminen, kuten toisen tervehtiminen, anteeksipyyttäminen ja rehellisyys, edistävät vastavuoroisuutta ja luottamusta työyhteisössä. Työpaikan viihtyvyydestä ja resursseista huolehtiminen lisää luotettavuutta. Sosiaalinen pääoma on siis sitä, mitä työyhteisö siitä tekee. (Manka & Manka 2016, 132-134.)

3.2. Psykologinen pääoma

Psykologinen pääoma rakentuu terveyden ja minuuden lisäksi toivosta, optimismista, sinnikkyydestä ja itseluottamuksesta. Itseluottamus tarkoittaa ihmisen uskoa omaan kykyihinsä. Hyvän itseluottamuksen omaava ihminen haastaa itseään, ei lannistu vastoinkäymisistä ja on motivoitunut. (Manka & Manka 2016, 158-167.)

Otala ja Ahonen (2005) kuvaavat psykologista pääomaa henkilöpääomana. Siihen liittyvät ihmisen hyvinvointi, osaaminen ja ammattitaito sekä henkilön asenteet ja arvopohja. Itseensä uskomisen ja sopivien haasteiden asettaminen lisäävät työn imua eli kokemusta energisyydestä ja työn mielekkyydestä. Työnteon vastapainona myös lepo ja rentouttava tekeminen ovat tärkeässä roolissa jaksamisen kannalta.

Itseluottamukseen, optimismiin ja sinnikkyyteen vaikuttavat kasvatus ja ympäristötekijät, mutta jokainen voi itse vaikuttaa omaan psykologiseen pääomaan. Psykologinen pääoma voi muuttua ja sitä voi oppia. Psykologinen pääoma on myös työyhteisön yhteistä pääomaa. (Manka & Manka 2016, 159.) Otala ja Ahonen (2005) puhuvat tunneälystä osana psykologista pääomaa. Tunneälyyn liittyvät optimismisuus ja toiveikkuus lisäävät motivaatiota ja ongelmanratkaisukykyä. Tunneälyllä on merkitystä myös työyhteisön

sosiaaliselle pääomalle, se auttaa vuorovaikutussuhteissa ja luottamuksen rakentumisessa.

3.3. Rakennepääoma

Työhyvinvoinnin rakennepääomaksi Manka ja Manka (2016) kuvaavat organisaation tavoitteellisuuden, joustavan rakenteen, jatkuvan kehittymisen ja toimivan työympäristön. Tavoitteellisuus luo työlle merkityksellisyyttä ja lisää osallisuutta, jos työntekijät otetaan mukaan jo tavoitteiden asettamiseen. Joustavan rakenteen työyhteisössä eli hierarkkisen työkuluttuurin välttämisen on koettu parantavan tiedonkulkua sekä lisäävän aloitteellisuutta työntekijöissä. Jatkuva itsensä ja osaamisensa kehittäminen tukee työstä selviytymistä. Osaamisen kehittäminen edellyttää toimivaa vuorovaikutusta työyhteisön kanssa. Toimiva työympäristö on turvallinen ja riskitön niin fyysisiltä kuin henkisiltä ominaisuuksiltaan.

Otalan ja Ahosen (2005) mukaan työhyvinvoinnin rakennepääomaa ovat yrityksen rakenteet, järjestelmät ja toimintamallit. Rakennepääoma sitoo yhteen sosiaalista ja psykologista pääomaa. Työyhteisön hyvinvoinnin ja osaamisen kehittämiseen tarvitaan erilaisia toimintamalleja. Hyvä johtaminen, yhteistyön mahdollistaminen työpaikoilla ja yhteinen virkistystoiminta tukevat työhyvinvointia.

4 Luonto osana työhyvinvointia

Luontomenetelmillä pystytään vastaamaan parhaiten psykologisen ja sosiaalisen pääoman osa-alueisiin. Luonnon elvyttävyyden edistää sosiaalisesta ja psyykkisestä kuormituksesta palautumista sekä parantaa keskittymiskykyä jo pelkästään luonnossa oleilulla. Luonnon elvyttävyyden lisäksi myönteisyys, toiveikkuutta että voimavarojen uusiutumista. (Salonen 2010, 61.) Myönteisyys eli optimismi lisää ihmisen kokonaisvaltaista toimintakykyä, lisää kokemusta osallisuudesta ja edistää dialogisia vuorovaikutustaitoja (Manka & Manka 2016, 70-71). Osallisuus ja vuorovaikutustaidot heijastuvat myös sosiaaliseen pääomaan. Luontomenetelmien hyödyntäminen työyhteisössä lisää kokemusta osallisuudesta ja yhteisöllisyydestä. Voimavarat ovat yhteydessä sitkeyteen, jolla

tarkoitetaan työhyvinvoinnin näkökulmasta kykyä sopeutua muutoksiin. (Manka & Manka 2016, 167.)

4.1. Luontoympäristö työhyvinvointia tukemassa

Jyväskylän yliopiston Psykologian laitoksen tutkimushankkeessa *Luontoympäristö työhyvinvoinnin ja työssä suoriutumisen voimavarana* (2018) päätavoitteena on ollut tutkia luontoympäristössä tapahtuvan ulkoilun ja luontolähtöisen ryhmäintervention yhteyksiä työhyvinvointiin. Työntekijöille järjestetyssä kyselyssä kartoitettiin luonnossa liikkumisen määrän yhteyksiä työhyvinvointiin. Tutkimuksen toisessa osiossa vertailtiin luontolähtöiseen ryhmäinterventioon osallistuneita, itsenäisesti ulkoilevia sekä kontrolliryhmää. Kyselyn tuloksista ilmeni, että luonnossa ulkoilu on kytköksissä työn imuun. Työntekijät kuvasivat olevansa sitä tuottavampia, mitä enemmän he liikkuvat luonnossa. Interventiotutkimuksessa havaittiin luontoympäristössä oleilun lisäävän positiivisia tunnetiloja sekä kokemuksia työstä irrottautumisesta työntekijöille. (Salonen, Hyvönen, Määttä, Mauno, Feldt & Muotka 2018).

Salosen ym. (2018) tekemässä tutkimuksessa luontosuhde nähtiin tärkeänä osana luonnon hyvinvointivaikutuksien koettavuudesta. Muita useammin luonnossa ulkoilleet kokivat muita enemmän elpymisen kokemusta. He kokivat olevansa tuottavimpia, sekä työhyvinvointinsa parhaimmaksi tutkimukseen osallistuneista. Harvemmin luonnossa ulkoilleet eivät kokeneet merkittäviä vaikutuksia luonnossa liikuttuaan.

4.2. Luonnon näkyvyys työtiloissa

Floridan yliopistossa tehdyssä tutkimuksessa *Healthy Workplaces: The Effects of Nature Contact at Work on Employee Stress and Health* (2011) tutkittiin luonnon vaikutuksia työntekijöiden stressiin ja terveyteen. Luontokokemukset oli jaettu luontoon ulkona, sisäkasveihin ja ikkunanäkymiin sekä epäsuoriin luontokokemuksiin, kuten luontokuvaan ja ääniin. Työntekijät, joilla oli enemmän luontokokemuksia työpäivän aikana, kokivat vähemmän stressiä, kuin ne, joilla vastaavia kokemuksia ei ollut paljon. Esimerkiksi kasvien lisääminen, kaihtimien avaaminen tai tauoilla ulos meneminen ovat suoria tapoja hyvinvoinnin lisäämiseen työpaikoilla. Suurin stressiä laskeva vaikutus oli ulkona tapahtuvilla

luontokokemuksilla. Myös sisätilojen kasveilla sekä epäsuorilla luontokokemuksilla on vaikutusta stressiin, vaikkakaan vaikutukset eivät ole niin suuria kuin ulkona. (Largo-Wight, William Chen, Dodd & Weiler 2011.)

Norjan biotieteiden yliopiston ja Uppsalan yliopiston tutkimuksessa *Psychological Benefits of Indoor Plants in Workplaces: Putting Experimental Results into Context* (2007) selvitettiin tarkemmin sisäkasvien tuottamia psyykkisiä vaikutuksia työpaikoilla. Stressin alenemisen lisäksi kasveilla oli vaikutusta sairauspoissaoloihin ja tuottavuuteen. Kasveilla oli suurempi vaikutus, kun ne olivat suoraan työntekijöiden näkökentässä. Kasvien tuottama positiivinen vaikutus oli suurempi taukotiloissa kuin työpisteen välittömässä läheisyydessä. (Bringslimark, Hartig & Grindal-Patik 2007.)

5 Heikintalo ry

Heikintalo ry on lappeenrantalainen vuonna 2002 perustettu yhdistys, jonka tavoitteena on edistää yhteisöllisyyttä, osallisuutta sekä vahvistaa työelämäntaitoja (Heikintalo 2018). Heikintalon toiminta perustuu pohjimmiltaan Fountain House –malliin, joka on lähtöisin Yhdysvalloista. Fountain House –malli sai alkunsa 1940-luvulla New Yorkissa kuuden mielenterveyspotilaan perustaessa ryhmän, joka kokoontui sairaalan ”klubihuoneessa”. Potilaat jakoivat tarinoitaan, lukivat ja maalasivat yhdessä. Sairaalasta pääsemisen jälkeen potilaat jatkoivat toimintaa toisiaan tukevin ja kuntouttavina yhteisön jäseninä. Virallisesti Fountain House perustettiin vuonna 1948. Jo Vuonna 1959 malli oli vähentänyt potilaiden hoitajaksojen uusiutumista 30 prosentilla. Toiminta levisi laajemmalle Yhdysvaltoihin ja lopulta Eurooppaan. (Fountain House 2018.)

Heikintalo irtaantui klubitalomallista vuoden 2017 lopulla. Yhdistys laajensi toimintaansa vastaamaan paremmin paikallista tarvetta. Yhdistys on sitoutunut edistämään sosiaalista hyvinvointia ja tarjoaa matalan kynnyksen vertaistoimintaa. Toiminnan tavoitteena on vahvistaa työelämäosallisuutta sekä tukea elämänhallintaa ja osallisuutta yhteisöllisin keinoin. Heikintalon toiminta on kohdennettu 18–62-vuotiaille työikäisille. Heikintalon keskeinen toiminta koostuu toiminnallisesta päivästä, jossa tehdään muun muassa toimisto-, keittiö-, kanttiini- ja siivoustehtäviä. Toiminnallista päivää täydentävät ryhmä- ja vapaa-

ajan toiminta. Toiminta on vapaaehtoista ja maksutonta. (Heikintalon toimintakertomus 2017, 1-2.)

Heikintalolla työskentelee toiminnanjohtajan lisäksi työvalmentaja ja ohjaaja. Toiminnanjohtajan työnkuvaan sisältyy muun muassa hallinto- ja taloustehtävät, verkostoyhteistyötä sekä toiminnan kehittämistä. Työvalmentajan työnkuva painottuu työ- ja opiskeluasioiden kartoitukseen ja ohjaukseen. Ohjaajan tehtäviin kuuluvat erilaiset toimistotyöt, toiminnan esittely, edunvalvonta ja asiointiapu. Kaikkien työntekijöiden työtehtäviin kuuluvat myös yleisluonteiset tehtävät. Yhdistyksen toimintaa rahoittavat sosiaali- ja terveystieteiden avustuskeskus STEA ja Lappeenrannan kaupunki. (Heikintalon toimintakertomus 2017, 6-7.)

6 Opinnäytetyön tarkoitus

Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää työhyvinvointia luontomenetelmin. Kehittämistyön yhteistyöorganisaationa toimi Heikintalo ry. Tarkoituksena on selvittää, millä tavalla luontoa voidaan käyttää työhyvinvoinnin tukena sekä tukevatko luontomenetelmät työhyvinvointia. Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää työhyvinvointipäivä tukemaan Heikintalon työhyvinvointia luontoa hyödyntämällä. Opinnäytetyöllä halutaan myös vahvistaa Heikintalon työntekijöitä käyttämään luontomenetelmiä työhyvinvoinnin tukena jatkossa.

Opinnäytetyön kehittävät tutkimuskysymykset:

1. Miten luontoa voi hyödyntää työhyvinvoinnissa?
2. Tukevatko luontomenetelmät työhyvinvointia?

7 Toteutus ja menetelmät

Opinnäytetyön toteutus aloitettiin keväällä 2018 aiheen valinnalla, yhteydenotolla ja käynnillä yhteistyöorganisaatiossa Heikintalolla. Kehittämistyöprosessi aloitettiin kesällä 2018 esikyselyn toimittamisella Heikintalon työntekijöille. Haastattelut ja työhyvinvointipäivä toteutettiin syksyllä 2018. Työhyvinvointipäivän toteutuksen jälkeen tehtiin palautekysely, jossa selvitettiin

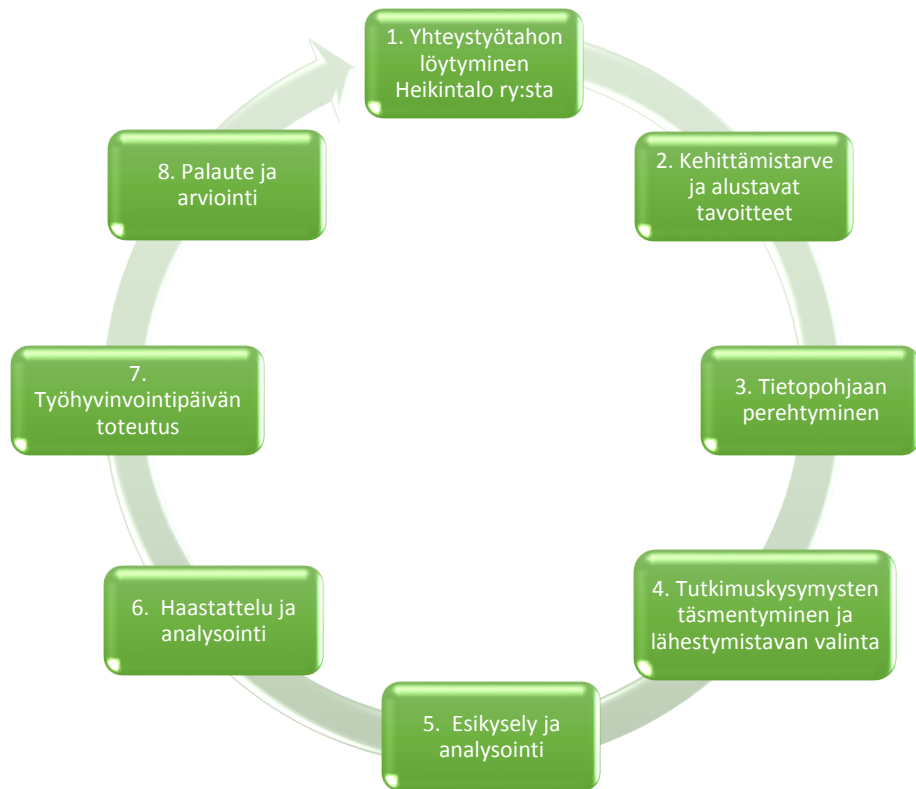
millaisia ajatuksia ja kokemuksia luonnon hyödyntäminen osana työhyvinvointia herätti.

7.1. Tutkimuksellinen kehittämistyö

Tämä opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämistyö, sillä tutkimusasetelma tukee olemassa olevan toiminnan kehittämistä tieteellisen tutkimuksen avulla (Toikko & Rantanen 2009, 33). Tutkimuksellinen kehittämistyö saa alkunsa useimmiten organisaation omista kehittämistarpeista. Tutkimuksellinen kehittämistyö on käytännönongelmien ratkaisemista sekä uusien toimintatapojen ideointia ja kehittelyä. Tutkimuksellisessa kehittämistyössä kehitetään myös uutta ammatillista tietoa. Keskiössä ovat projektiluontoisuus sekä organisaation sisäinen vuorovaikutus. (Ojasalo ym. 2014, 37).

Tämä opinnäytetyö eteni tutkimuksellisen kehittämistyön prosessia mukaillen (Kuva 2). Prosessi alkoi yhteistyötahon etsimisellä. Yhteistyöorganisaatioksi toivottiin kolmannen sektorin toimijaa, sillä kolmannella sektorilla joudutaan usein karsimaan työhyvinvoinnista (Kaunismaa & Lind 2014, 49). Yhteistyötahoksi saatiin lappeenrantalainen Heikintalo ry. Yhteistyötahon varmistuttua prosessi eteni kehittämistarpeiden tunnistamiseen sekä alustavien tavoitteiden määrittämiseen, jotka tässä opinnäytetyössä olivat luontomenetelmien hyödyntäminen ja työhyvinvoinnin kehittäminen.

Yhteydenpito Heikintalon kanssa aloitettiin keväällä 2018. Tietoperusta rakentui tutustumalla teorioihin luonnon vaikutuksista hyvinvointiin sekä työhyvinvoinnista. Tietoperustalla tarkoitetaan kehittämistyön tietoon pohjaavaa perustaa, jolla määritellään aiheeseen liittyvät käsitteet (Ojasalo ym. 2014, 25). Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ja tavoitteet rajautuivat ja täsmentyivät tietoperustaan tutustumisen sekä Heikintalon kanssa tehdyn yhteistyön pohjalta. Lähestymistavaksi valikoitui *action research* eli toimintatutkimus. Toimintatutkimus sekä tuottaa tutkittua tietoa että saa aikaan käytännön muutoksen kehittämistyön kohteessa yhdessä organisaatiossa toimivien ihmisten kanssa. (Ojasalo ym. 2014, 37.)



Kuva 2. Tutkimuksellisen kehittämistyön prosessi. Kehittämistyön menetelmät (Mukaillen Ojasalo ym. 2014)

Opinnäytetyössä käytettäviksi menetelmiksi valikoituivat esikysely ja teemahaastattelu. Esikyselyllä ja haastattelulla selvitettiin Heikintalon työhyvinvoinnin kehittämistarpeita sekä luonnon hyödyntämiseen liittyviä mahdollisuuksia ja toiveita. Esikyselyn aineisto analysoitiin ja analysoidun aineiston pohjalta suunniteltiin haastattelun kysymykset. Haastattelu analysoitiin ja analysoidun aineiston tuloksia hyödyntäen kehitettiin työhyvinvointipäivä. Työhyvinvointipäivä toteutettiin Säänjärven luontopolulla Savitaipaleella. Työntekijät arvioivat työhyvinvointipäivää palautekyselyn avulla. Lopputulosta arvioidaan tässä opinnäytetyöraportissa. (Ojasalo ym. 2014, 24-25.)

7.2. Esikysely

Ensimmäisenä tutkimusmenetelmänä käytettiin informoitua esikyselyä (Liite 3). Informoidulla esikyselyllä tarkoitetaan kyselyä, joka toimitetaan vastaajille henkilökohtaisesti ja samalla kerrotaan kyselyn tarkoitus sekä ohjeistetaan

kyselyyn vastaamisessa (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 196-197). Esikyselyn kysymyslomakkeen kysymykset olivat avoimia kysymyksiä. Avoimilla kysymyksillä vastaajalle ei anneta vastausvaihtoehtoja, vaan sillä mahdollistetaan kattavimmat vastaukset. Avoimessa kyselyssä saadaan enemmän tietoa vastaajien omista ajatuksista ja siitä, mikä heille on tärkeää. (Hirsjärvi ym. 2007, 201.)

Kysymyksillä kartoitettiin työntekijöiden subjektiivista kokemusta luonnosta ja luontosuhteesta, sekä onko luontoa hyödynnetty aiemmin Heikintalon työhyvinvoinnissa ja jos on, miten sitä on hyödynnetty. Esikysely jaettiin kahteen eri osioon, joista ensimmäisessä osiossa selvitettiin, millainen luontosuhde Heikintalon työntekijöillä on. Luontosuhdetta selvittävän osion kysymykset käsittelivät luonnossa vietetyn ajan määrää ja siitä seuranneita positiivisia tuntemuksia, sekä miten tärkeäksi työntekijät kokevat luonnon ja kuinka tuttuja luonnon hyvinvointivaikutukset heille ovat.

Esikyselyn toisessa osiossa selvitettiin, miten luontoa on hyödynnetty Heikintalon työhyvinvoinnissa, ja miten työntekijät ovat itse pitäneet huolta työhyvinvoinnistaan. Kysymykset käsittelivät konkreettisia luonnon hyödyntämistapoja niin sisätiloissa kuin ulkoympäristössä. Lisäksi kysymyksillä heräteltiin ajattelemaan, kuinka luontoa voitaisiin hyödyntää työhyvinvoinnissa, ja selvitettiin työntekijöiden motivaatiotasoa työhyvinvoinnin parantamisesta.

Esikyselyn vastaukset analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä, joka on laadullisen tutkimuksen analysointimenetelmä. Aineistolähtöisessä analysointitavassa aineiston käsitteitä yhdistellään ja sen pohjalta saadaan vastauksia tutkimuskysymyksiin. Analyysi koostuu kolmesta eri vaiheesta, jotka ovat aineiston pelkistäminen, ryhmittely sekä käsitteiden luominen. Aineisto pelkistetään eli pienennetään ja ryhmitellään. Pelkistämällä karsitaan aineistosta epäolennainen tieto pois, ja olennainen tieto voidaan koodata eri teemojen mukaan. Ryhmittelyvaiheessa koodatusta aineistosta etsitään samankaltaisuuksia ja ne yhdistetään käsiteluoiksi yhteneväisyyksien mukaan (Tuomi & Sarajärvi 2002, 110-113.) Kuvailevien vastausten kohdalla aineistoa pelkistettiin ja ryhmiteltiin samankaltaisia sanoja yhdistelemällä, esimerkiksi seesteinen ja rento tarkoittavat samaa asiaa. Ryhmittelyn jälkeen aineistosta

tarkasteltiin vastausmääriä, joista nähtiin, oliko vastauksissa yhteneväisyyttä ja eniten esiin tulleet pääasiat selkiytyivät.

7.3. Haastattelu

Toisena tutkimusmenetelmänä opinnäytetyössä käytettiin haastattelua. Haastattelulla täydennettiin esikyselyä ja selvitettiin tarkemmin Heikintalon työntekijöiden työhyvinvoinnin nykytilaa, luonnon hyödyntämistä Heikintalolla sekä toiveita työhyvinvointipäivän sisällöstä. Haastattelumenetelmäksi valittiin teemahaastattelu eli puolistrukturoitu haastattelutapa. Teemahaastattelu on lomake- ja avoimen haastattelutavan välimuoto eli siinä ei ole tarkasti määriteltyjä vastausvaihtoehtoja, mutta haastattelussa käsiteltävät teemat ovat ennalta-määritetyt (Hirsjärvi ym. 2007, 208). Teemahaastattelu etenee tiettyjen etukäteen sovittujen teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten mukaan (Tuomi & Sarajärvi 2002, 77). Teemahaastattelu on keskustelunomainen haastattelumetodi. Käsiteltävät teemat ovat kaikille haastateltaville samoja, mutta kysymykset eivät etene tiukassa järjestyksessä (Hirsjärvi ym. 2007, 208).

Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina. Yksilöhaastattelu mahdollistaa avoimemman ja vapaamman keskustelun ryhmäpaineen puuttuessa (Hirsjärvi ym. 2002, 210). Haastattelun kysymykset käsitelivät työntekijöiden käsitystä työhyvinvoinnista, luonnon on hyödyntämistä työhyvinvoinnissa, työhyvinvointia koskevia kehitystarpeita sekä toiveita työhyvinvointipäivään liittyen.

Haastattelun analysointiin käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Aineistolähtöisellä sisällönanalyysilla saadaan tiivis ja yleismuotoinen selvitys tutkimuksen kohteena olevasta aiheesta (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109). Aineisto litteroitiin eli nauhoitettu aineisto kirjoitettiin tekstin muotoon (Ojasalo ym. 2014, 110). Litterointi tehtiin sanatarkasti, eli jokainen sana ja äännähdys haastattelussa kirjattiin ylös (Kananen 2012, 161). Litteroitu aineisto koodattiin. Koodaamisella selkiytettiin kirjoitetusta aineistosta värien avulla teemoja. Teemoittelu on yhteneväisten aihealueiden ryhmittelyä. Ryhmittelyn jälkeen aineisto jaettiin eri luokkiin (Kananen 2012, 112.)

Haastattelun teema-alueet käsitelivät työntekijöiden näkemystä työhyvinvoinnista ja työhyvinvoinnin kehittämistarpeista sekä luonnon aiemmasta

käyttämistä ja käyttömahdollisuuksista Heikintalolla. Työntekijöiden näkemys työhyvinvoinnista jaoteltiin aineistosta nousseisiin luokkiin, joita olivat oma panostus, vaikutusmahdollisuudet, työn sisältö, virkistys ja ilmapiiri. Kehittämistarpeissa tulokset jaettiin teoriatietoon perustuen sosiaaliseen pääomaan, psykologiseen pääomaan ja rakennepääomaan. Luonnon käyttö Heikintalolla luokiteltiin ulkona luontoympäristössä tapahtuneeseen toimintaan sekä sisätiloissa näkyvään luonnon hyödyntämiseen.

8 Tulokset ja johtopäätökset

Opinnäytetyötutkimuksen esikyselyn tulokset on kuvattu kysymysten mukaisesti luontosuhteeseen, luonnon hyödyntämiseen Heikintalolla ja työhyvinvointiin. Haastattelussa syvennettiin esikyselyssä saatuja vastauksia. Haastattelun tulokset ryhmiteltiin neljään eri kategoriaan: mitä työhyvinvointi on, mitä kehitettävää työhyvinvoinnissa on, miten luontoa on hyödynnetty työhyvinvoinnissa ja miten luontoa voisi hyödyntää työhyvinvoinnissa. Näistä tulokset jaettiin vielä luokkiin selkeyttämään tulosten tarkastelua. Saatujen tulosten pohjalta järjestettiin työhyvinvointipäivä, jossa käytettiin luontomenetelmiä tukemaan kehittämistarpeita. Työhyvinvointipäivästä saatu palaute on kuvattu palautelomakkeen kysymysten mukaisesti.

8.1. Esikyselyn tulokset

Esikyselyllä haettiin alustavia vastauksia ensimmäiseen tutkimuskysymykseen, miten luontoa voisi hyödyntää työhyvinvoinnissa kartoittamalla luonnon aiempaa hyödyntämistä.

Esikyselyn ensimmäisessä osiossa kysyttiin työntekijöiden luontosuhteesta. Vastausten mukaan kaksi Heikintalon työntekijöistä viettää luonnossa aikaa lähes joka päivä ja yksi työntekijä vastasi viettävänsä aikaa luonnossa useamman tunnin kuukaudessa. Työntekijät tunsivat olonsa rauhallisemmaksi, rennommaksi, iloiseksi ja seesteiseksi luonnossa vietetyn ajan jälkeen. Kaikki työntekijät kokivat luonnon tärkeäksi. Kaikille työntekijöille luonnon hyvinvointivaikutukset olivat tuttuja tai jonkin verran tuttuja.

Luonnossa liikkumisen määrä, positiiviset kokemukset ja luonnon tärkeäksi kokeminen viittaavat siihen, että kaikilla Heikintalon työntekijöistä on olemassa luontosuhde. Luontosuhteen olemassaolo edistää luonnon hyvinvointivaikutusten toteutumista (Tyrväinen ym. 2017, 7). Luontomenetelmät eivät välttämättä tue työhyvinvointia, mikäli työntekijöille ei ole kehittynyt luontosuhdetta tai toiminta tapahtuu työntekijälle vääränlaisessa ympäristössä (Salonen, 2010, 54).

Esikyselyn toisessa osassa selvitettiin, onko luontoa hyödynnetty Heikintalon työntekijöiden työhyvinvoinnissa, miten luontoa on hyödynnetty ja miten työntekijät sitä haluaisivat hyödyntää osana työhyvinvointia. Yksi työntekijöistä vastasi, että luontoa hyödynnetään melko vähän. Kaksi työntekijöistä vastasi luontoa hyödynnetyn liikunnan ja retkeilyn merkeissä yhdessä asiakkaiden kanssa.

Mikäli luontoa ei oltu hyödynnetty työhyvinvoinnin ylläpidossa, kysyttiin ovatko työntekijät harkinneet luonnon hyödyntämistä työhyvinvointia parantamaan ja jos ovat, miten he ovat sitä harkinneet hyödynnettävän. Yksi työntekijöistä vastasi harkinneensa liikuntaa osana työhyvinvointia. Vastaajat kokivat, että luonto näyttäytyi vähänlaisesti työpaikan sisätiloissa. Vastaajat kuvasivat luonnon tulevan esiin työpaikalla huonekasvien ja luontovalokuvien muodossa. Luontoa hyödynnetään siis verrattain vähän Heikintalon työntekijöiden työhyvinvoinnissa, vaikka työtiloissa on ollut jonkin verran luontoelementtejä ja asiakkaiden kanssa on tehty luontoretkeä. Työntekijöiden kesken luontolähtöistä toimintaa ei ole ollut.

Heikintalon työntekijät kertoivat pitävänsä huolta työhyvinvoinnistaan eri tavoin. Lepo, säännölliset rytmit ja rutiinit, liikunta sekä mielekkäät vapaa-ajan toimet koettiin tärkeimmiksi työhyvinvointia ylläpitäviksi tekijöiksi. Erityisesti liikkuminen luonnossa nousi esiin vastauksista. Yksi työntekijä vastasi, että on valmis lisäämään työhyvinvointia lisääviä asioita vapaa-aikaansa. Kaikki työntekijät osoittivat olevansa motivoituneita panostamaan työhyvinvointiin.

8.2. Haastattelun tulokset

Haastattelulla syvennettiin Heikintalon työntekijöiden vastauksia tutkimuskysymykseen luonnon hyödyntämisestä työhyvinvoinnissa kartoittamalla

Heikintalon työntekijöiden mukaan omalla panostuksella on vaikutusta työhyvinvointiin. Vapaa-ajan hyvinvointi ja jaksaminen katsottiin yhdeksi merkittäväksi tekijäksi työhyvinvoinnin kannalta. Työntekijät mainitsivat erityisesti liikunnan harrastamisen tärkeäksi jaksamiseen vaikuttavaksi tekijäksi ja sen koettiin auttavan väsymykseen. Aineistosta nousi esiin myös oma positiivinen asenne ja työn mielekkyys. Tärkeäksi koettiin, ettei töitä jää pohtimaan liikaa vapaa-ajalla sekä tasapuolinen suhtautuminen työkavereihin ja asiakkaisiin, auttaminen ja kannustaminen.

Työolosuhteisiin vaikuttaminen koettiin Heikintalolla tärkeäksi. Työtä on osattava itse organisoida ja aikatauluttaa. Heikintalon työntekijät kokevat, että omaan työhön pystyy vaikuttamaan, koulutuksiin päästään, lomat ja vapaapäivät voidaan sopia joustavasti. Säännölliset työnohjaukset ja virkistystoiminta, kuten työhyvinvointipäivät sekä kulttuuri- ja liikuntasetelit vaikuttavat työssä jaksamiseen. Työhyvinvointipäivissä työntekijät saavat yhteistä aikaa, jolle ei muuten aina ole mahdollisuutta työaikana.

Eniten työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi nousi työpaikan ilmapiiri. Avoimuus ja luottamuksellisuus sekä epäkohtiin puuttuminen koettiin tärkeiksi tekijöiksi ilmapiirin kannalta, ja sellaiseksi nykyinen työilmapiiri koettiin. Heikintalolla pidetään työhyvinvointipalavereja, joissa keskustellaan työstä sekä kehitettävistä asioista. Yhteiset säännöt ja toimintamenetelmät tukevat työhyvinvointia. Työn on oltava myös mielekästä.

Haastattelussa keskusteltiin työntekijöiden kehitystarpeista heidän työhyvinvoinnissaan. Kehittämistarpeita selvitettiin varsinaista kehittämistyötä ajatellen. Haastattelun pohjalta suurimmiksi kehittämistarpeiksi nousivat työhyvinvointipäivien sisältö, stressi sekä työtehtävien paljous. Kuvassa 4 on jaoteltu kehittämistarpeet sosiaalisen, psykologisen ja rakennepääoman luokkiin.



Kuva 4. Mitä kehitettävää työhyvinvoinnissa?

Sosiaalisen pääoman kehitystarpeet keskittyivät yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen. Työntekijät kokivat ilmapiirin hyväksi ja yhteiset toimintamenetelmät tärkeäksi, mutta tulosten mukaan tiedonkulussa ja yhtenäisissä toimintatavoissa katsottiin olevan kehitettävää. Tieto sovitusta asioista ei aina tavoita kaikkia työntekijöitä. Tiedonkulun puutteellisuus koettiin työtehtävien suorittamista hankaloittavaksi tekijäksi. Yhteisten toimintatapojen puutteellisuus lisäsi myös haastetta työtehtävien suorittamiseen niin käytännön askareissa kuin asiakastyössä. Tiedonkulun toimivuus vahvistaa luottamusta työyhteisössä (Manka & Manka 2006, 132).

Kehittämistarpeista psykologiseen pääomaan liittyen työssä jaksaminen tuli esiin haastatteluissa. Työntekijät kokivat ajoittain olonsa stressaantuneeksi ja väsyneeksi. Jaksamiseen koettiin vaikuttavan taukojen vähäisyys, sillä työssä ollaan lähes koko ajan läsnä asiakkaiden kanssa. Työssä jaksamista katsottiin edistävän tauoilla kuntoilu, ulkona käyminen tai levot. Lepo ja rentouttava tekeminen tuovat vastapainoa työnteolle ja helpottavat työssä jaksamista (Ojala & Ahonen 2015, 136). Heikintalon toiminta on laajentunut ja myös se on tuonut epävarmuutta oman ammattitaidon riittävyteen. Sopivat haasteet ja itseensä uskomisen lisäävät työnimua (Ojala & Ahonen 2015, 127).

Rakennepääoman kehittämistarpeet liittyivät yksintyöskentelyyn, työmäärään ja työhyvinvointipäivien sisältöön. Yksintyöskentely koettiin yhdeksi kuormittavimmista tekijöistä. Työntekijät kokivat työtehtävien määrän kuormittavaksi ja sillä on vaikutusta työssä jaksamiseen. Työaikoihin on tehty muutoksia niin, että yksintyöskentelyä tapahtuu mahdollisimman vähän. Siitä huolimatta työntekijöiden väliset keskinäiset palaverit työaikana on hankala järjestää. Työntekijöiden yhteistyön mahdollistaminen tukee työhyvinvointia (Ojala & Ahonen 2005, 155). Haastattelusta nousi esiin myös sisustuksen ja siisteyden vaikutus työhyvinvointiin ja työpaikalla viihtymiseen.

Työhyvinvointipäivät koettiin tärkeiksi, mutta työntekijät toivoivat työhyvinvointipäivien sisältöön muutosta, eivätkä he kokeneet aiempien työhyvinvointipäivien vastaavan alkuperäistä tarkoitustaan. Työhyvinvointipäivät Heikintalolla ovat toteutuneet pääasiassa sisätiloissa ja työhyvinvointipäivien sisältö on ollut työtehtäviin liittyvää kehittämistoimintaa. Työhyvinvointipäivien sisällön toivottiin olevan jotakin, mikä ei liittyisi niinkään työn kehittämiseen, vaan enemmänkin henkilöstön työhyvinvointiin.

Myöhä kökötetään jossai sisätiloissa ja paperit nenän alla, että, ei se nyt oo ainakaa miu työhyvinvointia hirveesti lisänny.

Luonnon hyödyntäminen Heikintalolla

Haastattelussa kysyttiin ja syvennettiin esikyselyn vastauksia siitä, onko luontoa hyödynnetty yleisesti Heikintalolla työhyvinvoinnissa, ja onko sitä hyödynnetty sisätiloissa viihtyvyyden lisäämiseksi työpaikalla. Luonnon aiemman hyödyntämisen selvittämiseksi haluttiin saada tietoa siitä, miten tuttua luonnon hyödyntäminen työhyvinvoinnissa Heikintalolla on ja millaisia kokemuksia siitä on ennestään.

Heikintalolla on ollut työhyvinvointipäiviä, joihin on liittynyt pienissä määrin omatoimista ulkoilua. Heikintalon sisustuksessa on käytetty jonkin verran luontoelementtejä, kuten oksia, kasveja ja kiviä sekä luontoaiheisia kuvia. Kesäisin on kasvatettu yrtejä ikkunalaudalla. Heikintalon työntekijöillä on kiinnostusta luontomenetelmien käyttöön, mutta niiden käyttö on jäänyt vähäiseksi.

Haastattelussa keskusteltiin siitä, miten luontoa voisi hyödyntää Heikintalon työhyvinvoinnissa. Kuvassa 5 tulokset on ryhmitelty luontoympäristöön ja sisätiloihin.

Luontoympäristö	Sisätilat
<ul style="list-style-type: none">▪ Fyysinen toiminta<ul style="list-style-type: none">▪ Kiipeily▪ Patikointi<ul style="list-style-type: none">▪ Luontopolku ▪ Elämyksellinen toiminta<ul style="list-style-type: none">▪ Kirkkovenesoutu▪ Eväiden syöminen	<ul style="list-style-type: none">▪ Sisustuselementtien kerääminen<ul style="list-style-type: none">▪ Kivet▪ Oksat ▪ Kasvattaminen<ul style="list-style-type: none">▪ Yrttitarha▪ Kasvihuone

Kuva 5. Miten luontoa voisi hyödyntää työhyvinvoinnissa?

Työntekijät kokivat ulkoilun vastaavan parhaiten työhyvinvoinnin tarpeisiin. Luonnossa ulkoilu lisää positiivisia tunnetiloja ja on kytköksissä työn imuun (Salonen ym. 2018). Luontoympäristössä, esimerkiksi metsässä tai järven rannalla, tapahtuva fyysinen tai elämyksellinen toiminta tulivat vastauksissa esiin. Fyysiseksi toiminnaksi esitettiin kiipeilyä ja patikointia esimerkiksi luontopolulla. Elämykselliseksi toiminnaksi esitettiin kirkkovenesoutua ja eväiden syömistä ulkona. Vastaukset liittyivät erityisesti työhyvinvointipäivään.

Työntekijöiden mielestä työhyvinvoinnin tukena sisätiloissa voisi luontoa hyödyntää itse kerätyillä luontoelementeillä, kuten kivillä ja puun oksilla. Työntekijöillä oli halukkuutta hyödyntää luontoa enemmän sisustuksessa. Jos tilat sallisivat, puutarhatoiminta ja yrttien kasvatus voisi tukea työhyvinvointia. Viherkasvien hoitaminen rentouttaa (Wahlström 2006, 65).

8.3 Työhyvinvointipäivä

Esikyselystä ja haastattelusta nousi selkeästi esiin työntekijöiden halu ulkoilla ja retkeillä metsässä. Haastattelussa kysyttiin, millaisessa toimintaympäristössä työhyvinvointipäivä haluttaisiin viettää, ja eniten vastauksissa toistui metsäympäristö, jonka läheisyydessä voisi olla myös vesialueita. Kyselyssä tuli ilmi, että työntekijät pitävät luonnossa liikkumisesta ja ovat tehneet retkiä aiemmin asiakkaiden kanssa. Haastatteluista saatujen tulosten pohjalta suurin muutostoive oli työhyvinvointipäivien toteuttaminen ulkotiloissa sisätilojen sijaan, sekä sen olevan sisällöltään muuta kuin työtehtävien kehittämistarpeita.

Suunnittelu

Tulosten pohjalta suunniteltiin työhyvinvointipäivää metsäympäristössä ja kartoitettiin eri retkeilyreittejä Etelä-Karjalan alueelta. Metsäympäristöt, joissa on vesistöjä sopivat erityisesti luontointerventioihin niiden elvyttävämmän vaikutuksen vuoksi (Tyrväinen ym. 2017, 9). Eväiden syömistä luonnossa toivottiin, joten reitin varrella oli oltava laavu tai muu tulisija. Haastattelujen yhteydessä keskusteltiin myös työntekijöiden aikataulutoiveista. Reitin pituus valikoitui työntekijöiden toiveiden mukaan, jotta ehdimme rauhassa kiertää reitin, syödä eväät ja toteuttaa työhyvinvointia tukevia harjoitteita. Reitiksi toivottiin valmis retkeilyreitti sen ympäristöystävällisyyden vuoksi. Parhaiten näitä kriteerejä palveli 3,7 km pituinen Säänjärven luontopolku Savitaipaleella Etelä-Karjalassa.

Työhyvinvointipäivän sisällön suunnittelussa keskityttiin työhyvinvoinnin osa-alueista eniten sosiaaliseen pääomaan liittyviin kehitystarpeisiin. Heikintalon työntekijöiden haastatteluissa tuli ilmi ajoittainen tiedonkulun puutteellisuus työntekijöiden välillä sekä kehittämistarve yhteisissä toimintatavoissa, joten keskeisimmiksi kehittämisalueiksi katsottiin nämä. Psykologisen hyvinvoinnin näkökulmasta stressi mainittiin useampaan otteeseen haastatteluissa.

Haastatteluissa kartoitettiin työntekijöiden vahvuusalueita ja heräteltiin työntekijöitä tiedostamaan omia vahvuuksiaan työyhteisössä. Työntekijät saivat itse päättää tehtävänjaon omien vahvuuksiensa mukaan jokaisessa harjoitteessa. Vahvuuskartoitus toimi myös tukena, mikäli työntekijät eivät olisi

pystyneet jakamaan vastuualueita tehtävissä. Haastattelussa selvitettiin myös mahdollisia esteitä, jotka huomioitiin työhyvinvointipäivän suunnittelussa ja harjoitteissa.

Luontomenetelmien käyttäminen

Työhyvinvointipäivässä käytettiin vuorovaikutukseen liittyviä menetelmiä, jotta luonnon vaikutukset vahvistuivat. Työhyvinvointipäivään osallistui Heikintalon kaksi vakituista työntekijää ja yksi palkkatuettu työntekijä, joka ei ollut osallistunut esikyselyyn tai haastatteluihin. Yksi kyselyyn ja haastatteluun vastanneista työntekijöistä oli äkillisesti estynyt osallistumasta työhyvinvointipäivään.

Mie ainaki ootan iha innol, et pääsee täältä sisält jonnekii.

Tiedonkulkua ja yhteistyön tärkeyttä tukemaan valittiin vastuunjako evästauolle sekä kaksi harjoitetta. Aiemmin haastattelussa selvitettiin työntekijöiden vahvuusalueita tukemaan vastuunjakoa, mikäli sellaista ei olisi itsestään kehittynyt. Nuotion sytyttäminen ja ruoanvalmistukseen liittyvät tehtävät jaettiin työntekijöiden kesken. Työntekijät päättivät kodalla kuka hoitaa minkäkin vastuualueen, jotta ruoka saadaan tehtyä ja kahvit juotua. Yhdessä eväiden syömisen mahdollistaminen paransi yhteistyötä. Työntekijöiden omat toiveet työtehtävien jaon suhteen mahdollistivat osallistavan lähestymistavan.

Ensimmäisessä menetelmässä työntekijät päättivät kuka heistä opastaa kahta muuta sokkona kulkevaa työntekijää tulentekotarpeiden luokse, joita tarvittiin myöhemmin. Tulentekotarpeet piilotettiin, ja oppaaksi valittu työntekijä opasti kahta sokkoa sanoin. Opastettaviin ei saanut koskea. Sokkona olijojen järjestystä vaihdettiin toiseen suuntaan tultaessa. Menetelmä tuki kommunikointia ja korosti sen tärkeyttä luottamuksen syntymisessä yhteiseen päämäärään pääsemisessä.

Toisessa menetelmässä työntekijöiden tuli piirtää kartta kulkemastaan reitistä yhteiseen muisteluun perustuen. Työntekijöille kerrottiin reitin alussa, että heidän on hyvä huomioida reittiä ja reitin varrella olevia maamerkkejä. Reitien päätteeksi työntekijät piirsivät yhdessä kartan kuljetusta reitistä ja matkalla olleista maamerkeistä. Työntekijät tarkkailivat maastoa järven rannalla ja miettiä sen

avulla reitin kulkua. Harjoitteen tarkoituksena oli saada Heikintalon työntekijät toimimaan yhdessä ja huomaamaan, että jokaisen panos on tärkeä.

8.4 Palaute

Palautetta työhyvinvointipäivästä kerättiin palautekyselyllä (Liite 4). Palautekyselyllä selvitettiin, millaisia ajatuksia ja kokemuksia luonnon hyödyntäminen työhyvinvointipäivässä tuotti. Palautekyselyssä kysyttiin, miltä luonnossa oleminen tuntui, vastasivatko tehdyt harjoitteet työhyvinvoinnin kehittämistarpeita, sekä koettiin työhyvinvointipäivän toteuttamistapa sellaiseksi, että sitä voidaan hyödyntää jatkossakin työhyvinvointia tukemaan. Palautekyselyllä saatiin vastauksia toiseen tutkimuskysymykseen: tukevatko luontomenetelmät työhyvinvointia.

Palautekyselyn vastauksista ilmeni, että luonnossa oleminen koettiin mukavaksi, olo virkistyneeksi ja rauhalliseksi. Luontoympäristön on todettu rauhoittavan, kohottavan mielialaa, lisäävän keskittymiskykyä sekä vähentävän stressiä ja väsymystä (Park ym. 2010). Kaikki työntekijät kokivat luonnossa liikkumisen lisänneen halua viettää aikaa luonnossa. Luonto koettiin sopivaksi ympäristöksi toteuttaa työhyvinvointipäivää.

Varsinaista kehitettävää ei työhyvinvointipäivään liittyen löytynyt, mutta työntekijät kokivat harmilliseksi sen, etteivät kaikki työntekijät päässeet osallistumaan. Liikunta koettiin mukavaksi ja reitin maasto sopivaksi. Tuleen tuijottaminen, yhdessä olo ja harjoitteiden teko koettiin mielekkäiksi.

Mahtava olo, ei tarvinnut juuri ajatella muuta kuin ympärillä olevaa rauhaa ja hiljaisuutta.

Työhyvinvointipäivän sisältö vastasi työntekijöiden mielestä hyvin työhyvinvointiin liittyviin kehittämistarpeisiin. Ryhmässä toimiminen on usein helpompaa luonnossa (Salonen 2005, 103) ja luonnon aikaan samaa rauhoittava vaikutus parantaa ihmisten välistä aitoa kohtaamista ja vuorovaikutusta (Soini 2014, 55). Työntekijät toivoivat jatkossa olevan enemmän samanlaista toimintaa työhyvinvointipäivissä. Luontomenetelmien koettiin sopivan tukemaan työhyvinvointia ja siihen liittyviä kehittämistarpeita.

9 Etiikka ja luotettavuus

Tutkimuksen eettisyys on tärkeässä roolissa opinnäytetyötä tehdessä. Aineiston keräämisessä, käsittelyssä ja raportoinnissa tulee kunnioittaa tiedeyhteisön toimintatapoja eli rehellisyyttä ja huolellisuutta, koko prosessin ajan. Yhteistyökumppaneita on kohdeltava kunnioittavasti ja heitä on tiedotettava tutkimusprosessin tavoitteista ja tarkoituksesta. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 131-133.)

Työntekijöille toimitettiin saatekirje (Liite 1), jossa kuvattiin kehittämistyöprosessin vaiheita, aineiston luottamuksellista käsittelyä ja salassapidon järjestelykäytänteitä. Heikintalolla työntekijöitä on vähän, joten aineistosta saattaa pystyä päättämään, kuka työntekijöistä on mitään vastannut. Tämän vuoksi työntekijöistä ei käytetä minkäänlaisia tunnistetietoja.

Esikysely ja haastattelut tehtiin haastateltavien vapaaehtoisella suostumuksella, ja tietoja käytettiin vain tätä opinnäytetyötä varten. Esikyselyssä ja haastattelussa saadut vastaukset käsiteltiin anonyymeina ja luottamuksellisesti. Aineisto hävitettiin opinnäytetyön valmistuttua.

Luotettavuuteen vaikuttavat tutkijan puolueettomuus ja sitoutuminen, aineistonkeruumenetelmät, analyysi ja raportointi (Tuomi & Sarajärvi 2002, 137-138). Aineistonkeruuvaiheessa luotettavuuteen vaikuttavat kyselylomakkeiden kysymysten ymmärrettävyys ja se, ovatko vastaajat ymmärtäneet kysymykset samalla tavalla kuin tutkijat. Tulosten luotettavuuteen vaikuttaa myös, onko kaikkiin kysymyksiin vastattu ja ovatko vastaukset totuudenmukaisia. (Hirsjärvi ym. 1997, 226.) Lukijalle luotettavuutta lisää se, että raportissa on riittävästi tietoa siitä, miten tutkimus on tehty (Tuomi & Sarajärvi 2002, 138). Tutkimuksen luotettavuus saattaa heiketä ryhmähaastatteluissa, joten työntekijät haastateltiin haastattelemaan työntekijät yksitellen. Tällöin työntekijöiden mielipiteet eivät haastattelutilanteessa pääse vaikuttamaan toisten mielipiteisiin.

Metodisen triangulaation eli usean tutkimusmenetelmän käyttö lisää tutkimuksen luotettavuutta (Tuomi 2007, 154-155). Tässä opinnäytetyössä käytettiin esikyselyä ja haastattelua syventämään vastauksia sekä työhyvinvointipäivän jälkeen palautekyselyä. Haastattelulla saatiin mahdollisuus selvittää laajemmin

työntekijöiden näkemyksiä ja kokemuksia. Jokaisella opinnäytetyössä käytetyllä metodilla kerättyjen aineistojen tulokset olivat samat.

Tutkimuksen luotettavuuden kannalta on tärkeää, että osallistujat ovat aktiivisesti mukana kehittämistyössä koko prosessin ajan (Toikko & Rantanen 2009, 124). Työhyvinvointipäivään osallistui palkkatuettu työntekijä, joka ei ollut mukana aineistonkeruussa. Yksi esikyselyssä ja haastattelussa mukana olleista työntekijöistä ei päässyt työhyvinvointipäivään. Työntekijän poissaolo saattoi vaikuttaa tulosten luotettavuuteen.

Lincolnin ja Cubanin (1985) mukaan analysoinnin luotettavuutta lisää läpinäkyvä ja tarkka kuvaus analysoinnin raportoinnissa. Huolellinen vaiheiden kuvaaminen tuo esiin analyysivaiheeseen liittyviä epävarmuustekijöitä ja näkyvämmäksi johtopäätöksiä heikentäviä osatekijöitä (Toikko & Rantanen 2009, 124). Tämän opinnäytetyön analysointivaiheet ja metodit kuvattiin raportissa vaihe vaiheelta läpi. Analysoinnin luotettavuutta lisäsi se, että analyysin tekijöitä oli kaksi, ja että tulokset olivat yhteneväisiä.

Luontolähtöiseen toimintaan liittyy omat Green Care Finlandin laatimat eettiset ohjeet. Näitä ovat luonnon elvyttävyyden arvostaminen, vastuullisuus, eläinten kunnioittaminen ja suojelu, ammattimaisuus, menetelmien tavoitteellinen ja vastuullinen käyttö, laatu ja turvallisuus, yhteistyö toimijoiden kesken, asiakassuhteessa kokemuksellisuuden ja osallisuuden arvostaminen, ihmisoikeuksien ymmärtäminen sekä luottamuksellisuus. (Green Care Finland 2012). Työhyvinvointipäivässä toimittiin vastuullisesti ja luontoa arvostavasti pitämällä luonto puhtaana ja olemalla vahingoittamatta luontoa. Retkellä käytettiin valmiita retkeilyreittiin tarkoitettuja polkuja, ei katkottu oksia tai häiritty luonnon rauhaa, eikä luontoon jätetty roskaa. Ennen työhyvinvointipäivää sovittiin yhdessä Heikintalon työntekijöiden kanssa käytännön järjestelyistä ja varusteista.

10 Yhteenveto

Tämän opinnäytetyön kehittävät tutkimuskysymykset käsittelivät sitä, miten luontoa voi hyödyntää työhyvinvoinnissa ja tukevatko luontomenetelmät työhyvinvointia. Vastauksia tutkimuskysymyksiin haettiin esikyselystä,

haastattelusta ja työhyvinvointipäivän palautteesta. Opinnäytetyössä selvitettiin ensin esikyselyn ja haastattelun avulla, millainen luontosuhde Heikintalon työntekijöillä on, onko Heikintalon työhyvinvoinnissa hyödynnetty luontoa aiemmin ja miten työntekijät ovat itse panostaneet työhyvinvointiinsa. Nämä tiedot toimivat pohjana kehittämistyölle ja varsinaisten tutkimuskysymyksiensä äärelle pääsemiseen.

Opinnäytetyössä selvisi, että erityisesti luontoympäristössä ulkoilun koettiin tukevan työhyvinvointia. Haastattelussa esiin tulleiden kehittämistarpeiden ja toiveiden sekä tietoperustan avulla kehitettiin työhyvinvointipäivä, jossa luontomenetelmiä testattiin luontoympäristössä tapahtuvalla interventiolla. Työntekijöiden palautteen mukaan luontoympäristössä liikkuminen ja oleskelu virkisti, rentoutti ja paransi mielialaa. Kokemukset olivat yhteneväisiä aiempien aiheesta tehtyjen tutkimusten kanssa. Työntekijöiden hyvä luontosuhde toimi yhtenä vaikuttavana tekijänä luonnon hyvinvointivaikutusten mahdollistumiselle.

Tietoperustan mukaan myös sisätiloissa olevilla luontoelementeillä, puutarhatoiminnalla tai ikkunanäkymillä on vaikutusta työhyvinvointiin. Heikintalolla oli käytetty jo jonkin verran luontoelementtejä sisustuksessa, mutta tässä opinnäytetyössä luonnon vaikutusta sisätiloissa ei testattu, vaan sillä haluttiin enemmänkin vahvistaa Heikintalon työntekijöitä käyttämään luontoa parantamaan työhyvinvointia jatkossakin.

Opinnäytetyöllä saatiin vastattua Heikintalon kehittämistarpeisiin sekä vastauksia opinnäytetyön kehittäviin tutkimuskysymyksiin. Luontomenetelmät soveltuivat tukemaan työhyvinvointia. Luontoympäristössä oleilu ja liikkuminen rentoutti ja virkisti.

11 Pohdinta

Opinnäytetyöprosessin arviointi

Alkuperäisenä suunnitelmanamme oli kehittää uusi luontomenetelmään perustuva työhyvinvointimalli sekä testata sitä, mutta kokonaan uuden

menetelmän luominen ja testaaminen todettiin liian laajaksi toteuttaa tällä aikataululla. Työhyvinvointitilanteen kartoittaminen eri menetelmillä, työhyvinvointipäivän suunnitteleminen ja toteutus palautteenkeruineen oli työlästä, mutta antoisaa ja monipuolista.

Esikyselyssä työntekijöiden työhyvinvoinnista huolehtimiseen liittyvän kysymyksen vastaukset koskivat pitkälti työntekijöiden työhyvinvoinnin ylläpitämistä vapaa-ajalla. Pohdimme, oliko kysymyksen asettelukin sellainen, että vastausten tuli liittyä vapaa-aikaan. On hyvä, että työntekijät tiedostavat vapaa-ajan vaikutuksen työhyvinvointiin, mutta mielestämme työhyvinvointiin voi ja pitää, vaikuttaa myös työpaikalla.

Esikyselyn rakenne olisi voinut toimia paremmin osittain monivalintakysymyksiin ja osin avoimina kysymyksinä, sillä joihinkin kysymyksiin jätettiin vastaamatta ja olisimme ehkä saaneet kerättyä laajemmin tietoa monivalintakysymyksiin. Avoimet kysymykset jättävät toisinaan niin paljon vapauksia vastata, ettei tiedä mitä vastata.

Kahden menetelmän käyttö osoittautui tarpeelliseksi, sillä haastattelussa pystyimme tarkentamaan esikyselyn vastauksia. Haastattelun teema-alueet ja kysymysten asettelut saattoivat kuitenkin antaa olettaa, että tiedustelimme vain luonnon hyödyntämisen keinoja työhyvinvoinnissa vain työhyvinvointipäivään liittyen, vaikka ajatuksenamme oli keskittyä yleisesti työhyvinvointiin. Kysyimme myös haastattelussa, kuinka luontoa voisi hyödyntää sisustuksessa ja saimme kattavasti vastauksia siihen, mutta muutoin luonnon hyödyntämiseen liittyen keskustelunaiheet liittyivät lähinnä työhyvinvointipäivään. Luonnon hyödyntäminen sisätiloissa jäi hieman irralliseksi tutkimuksen osioksi. Luontoelementtien käyttämistä sisustuksessa olisi voitu käsitellä työhyvinvointipäivän aikana esimerkiksi keräämällä luontopolun varrelta luontoelementtejä sisustustarpeiksi.

Emme käsitelleet oikeastaan lainkaan rakennepääomaa opinnäytetyössämme, mutta selkeästi muutoksentarvetta sillä osa-alueella on. Haastatteluissa nousi erityisesti esiin tarve neljännelle työntekijälle. Yksintyöskentelyyn liittyy aina riskejä ja se on psykososiaalisesti kuormittavaa väkivallan vaarojen ja

tapaturmien vuoksi. Yksintyöskentely ja työntekijöiden yhteisen ajan puute näkyi kehittämistarpeissa tiedonkulun puutteena. Havaitimme työhyvinvointipäivässä, että työntekijät keskustelivat asioista avoimesti ja he tuntuivat tarvitsevan tällaista hetkeä keskenään. Työhyvinvointipäivä antoi työntekijöille yhteistä aikaa, jota he olivat kaivanneet.

Oli hyvä, että kysyimme palautteen heti työhyvinvointipäivän päätyttyä, kun tuntemukset ja ajatukset olivat vielä tuoreena mielessä. Palautekyselyssä olisimme kuitenkin voineet kysellä spesifisemmin ajatuksista, kokemuksista ja tunnetiloista työhyvinvointipäivän suhteen luontoon liittyvään teoriaan peilaten.

Opinnäytetyön tulokset eivät yllättäneet. Olimme perehtyneet jo ennen opinnäytetyöprosessin alkua luonnon hyvinvointivaikutuksiin ja tiedossamme oli, että hyvinvointivaikutukset ovat kokonaisvaltaisia ja hyödynnettävissä monella eri osa-alueella, joten luonnon soveltuvuus työhyvinvoinnin parantamiseen oli ilmeistä. Viitekehiksemme rajoissa onnistuimme vastaamaan Heikintalon työhyvinvoinnin kehittämistarpeisiin luontolähtöisellä työhyvinvointipäivällä. Vastaavanlaista työhyvinvointipäivää voidaan hyödyntää niin Heikintalolla kuin muissakin työyhteisöissä.

Tuloksissa tuli esiin, että Heikintalolla on tehty paljon luontoretkeä asiakkaiden kanssa, mutta työntekijöiden kesken luonto ei juurikaan näkynyt työhyvinvoinnissa. Pohdimme, onko asiakkaiden kanssa koetuilla luontokokemuksilla kuitenkin myös työhyvinvointia parantava vaikutus, sillä ovathan luonnon elvyttävät piirteet läsnä myös siinä.

Jatkotutkimusaiheeksi sopisi luontomenetelmiin pohjautuvan työhyvinvointimallin tai oppaan kehittäminen. Mallia tai opasta voitaisiin jakaa eri työyhteisöille käytettäväksi sekä spesifioida eri menetelmiä vastaamaan erilaisiin työhyvinvoinnin kehittämistarpeisiin. Halusimme jättää johtajuuden tarkastelemisen pois opinnäytetyöstämme ja tarkastella vuorovaikutusta työntekijätasolla ja lähestyä työntekijöitä tasavertaisemmin. Jatkotutkimuksissa voitaisiin tarkastella myös johtamis- ja alaistaitoihin liittyviin kehittämistarpeisiin vastaamista luontomenetelmin.

Opinnäytetyössämme päädyttiin tarkastelemaan luonnon hyvinvointivaikutuksia ulkona luontoympäristössä tapahtuvalla työhyvinvointipäivällä. Luonnon käyttämisestä sisätiloissa keskusteltiin työntekijöiden kanssa lähinnä haastattelussa, tarkoituksena herätellä ajatuksia luontoelementtien hyödyntämisestä sisätiloissa. Jatkossa voisi tutkia tarkemmin sisätiloissa käytettyjen luontoelementtien vaikutusta työhyvinvointiin.

Ammatillisen kasvun arviointi

Saimme käytännön kokemusta kahden eri menetelmän käyttämisestä, suunnittelusta analysointiin. Esikyselyn ja haastattelun luominen, toteutus, analysointi ja tulosten esittämistavat poikkesivat toisistaan huomattavasti, joten pääsimme harjoittelemaan monipuolisesti näitä osuuksia.

Pääsimme myös syventämään teoreettista osaamistamme luonnon hyvinvointivaikutuksista ja työhyvinvoinnista. Opimme huomaamaan mitkä lähteet ovat luotettavia sekä miettimään olennaisimmat teoriatiedot opinnäytetyömme kannalta ja karsimaan epäolennaisen tiedon pois tietoperustaa rakentaessamme.

Mielestämme meidän olisi ollut hyödyllistä perehtyä aiemmin työhyvinvointiin, esimerkiksi työhyvinvointia käsittelevällä kurssilla, jotta olisimme opinnäytetyötä toteuttaessa saaneet syvemmän näkökulman esimerkiksi haastatteluissa esiin nousseiden kehittämistarpeiden vastaamiseen. Toisaalta opimme myös soveltamaan oppimaamme teoriaa suhteessa käytännön kehittämistarpeisiin ja löytämään kehittämistarpeisiin vastaavia menetelmiä.

Luontomenetelmien valitsemisessa ja käyttämisessä molemmille oli hyötyä aiemmasta aiheeseen perehtymisestä kahdella luontolähtöisellä kurssilla. Kurssit käsittelivät luontolähtöisen toiminnan perusteita ja toimintaympäristöjä sekä luontolähtöisiä menetelmiä sosiaalialalla. Kursseista oli apua työhyvinvointipäivän suunnittelussa ja ohjaamisessa. Luontoympäristön valinta ja soveltuvuuden arviointi turvallisuuden ja aikataulujen näkökulmasta sekä muiden erityistarpeiden, kuten pelkojen, huomioiminen oli helppoa aiemman ohjaukokemuksen myötä. Saimme opinnäytetyön toteutuksessa vahvistettua myös ohjausosaamistamme suunnittelusta palautteenkeruuseen sekä pohdittua

kehitettävää ohjauksessamme. Lisäksi aito kiinnostus ja motivaatio aihetta kohtaan lisäsivät huomattavasti oppimishaluamme.

Saimme lisätukea myös osallistavaan työotteeseen opinnäytetyötä tehdessämme. Pyrimme pitämään mielessä koko prosessin ajan työntekijöiden tarpeet ja toiveet sekä keskustelemaan yhteistyökumppaneiden kanssa läpi opinnäytetyöprosessin.

Projektiluontoisen yhteistyön tekeminen organisaation kanssa lisäsi ammatillista osaamistamme. Keskeisessä osassa prosessin aikana olivat myös työnjako ja aikataulutus. Opinnäytetyössä piti opetella myös vastuunottoa ja osata tehdä päätöksiä. Työnjakoa tehtiin molempien vahvuuksiin sopivaksi ja näin molempien osaaminen saatiin mahdollisimman hyvin hyödynnettyä.

Aihe herätti pohtimaan luonnon suurta merkitystä ihmisen hyvinvoinnissa. Nopea kehitys ja luonnosta irtaantuminen ei ole ollut pelkästään positiivista ja se on saanut ihmiset myös voimaan pahoin. Olemme itsekkin huomanneet stressaantuneisuutta ja kuormitusta tietotulvan lisääntyessä. Ehkä joissakin asioissa kehityksessä voitaisiin mennä ikään kuin takaisinpäin ja yksinkertaistaa asioita. Paljon on myös tehty jo muutoksia ja luontoa on tuotu enemmän osaksi palveluita. Luonto ja ilmastoasiat ovat tällä hetkellä muutenkin paljon esillä. Kiinnostus luontoon ja luonnon kunnioittaminen näkyvät yhä enemmän myös mediassa. Suomessa on erinomaiset mahdollisuudet luonnon hyvinvointivaikutusten hyödyntämiseen, sillä luonto on läsnä lähes kaikkialla. Metsiä on paljon, ne ovat lähellä ja jokamiehen oikeus mahdollistaa melko vapaan liikkumisen. Toivottavasti luonnon tuomia mahdollisuuksia käytettäisiin tulevaisuudessa hyödyksi nykyistä enemmän ihmisten hyvinvoinnin tukena.

Lähteet

Alén, K., Hirvonen, A., Koski, K. & Veteli, H. 2015. 10 syytä valita Green Care - palveluja. Kouvola. Etelä-Suomen maa- ja kotitalousnaisten Agrisociale -hanke. https://etela-suomi.proagria.fi/sites/default/files/attachment/10_syyta_valita_green_care_palveluja_netis.pdf Luettu: 13.6.2018

Arvonen, S. 2014. Metsämieli: Luonnollinen menetelmä mielentaitoihin. Helsinki: Metsäkustannus Oy.

Arvonen, S. 2017. Metsämieli: Mielen ja kehon taskukirja. Helsinki: Metsäkustannus Oy.

Bird, W. 2007. Natural thinking: Investigations the links between the natural environment, biodiversity and mental health. Royal Society for Protection of Birds. http://ww2.rspb.org.uk/Images/naturalthinking_tcm9-161856.pdf Luettu: 27.6.2018

Bringslimark, T., Hartig, T. & Patil, G. 2007. Psychological Benefits of Indoor Plants in Workplaces: Putting Experimental Results into Context. Hortscience 42(3):581–587. <http://hortsci.ashspublications.org/content/42/3/581.full> Luettu: 27.6.2018

Fountain House - Inspiring Communities for Mental Health 2018. The Origin of Fountain House. <https://www.fountainhouse.org/about/history> Luettu: 12.10.2018

Green Care Finland 2012. Yhdistyksen eettiset ohjeet. <http://www.gcfinland.fi/yhdistys/yhdistyksen-eettiset-ohjeet/> Luettu 13.7.2018

Heikintalo 2018. <https://www.heikintalo.fi/> Luettu 12.9.2018

Heikintalon toimintakertomus 2017. Luettu 12.9.2018

Hirsjärvi, S., Remes P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. Tammi. Helsinki

Hirvonen, J. & Skyttä, T. 2014. Luontolähtöiset hyvinvointipalvelut – opas asiakastyöhön ja palveluiden kehittämiseen.

Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kaunismaa, P. & Lind, K. 2014. Työhyvinvointi kolmannella sektorilla. Humanistinen ammattikorkeakoulun julkaisuja B-37. Helsinki. https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2015/02/HUMAK_Ty%C3%B6hyvinvointi_v211.pdf Luettu 19.7.2018

- Largo-Wight, E., Chen, WW., Dodd, V. & Weiler, R. 2011. Healthy Workplaces: The Effects of Nature Contact at Work on Employee Stress and Health. Public Health Reports. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3072911/>
Luettu: 27.6.2018
- Manka, M-L & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: SanomaPro.
- Oksanen T., Vahtera, J., Kouvonen, A., Virtanen, M., Linna, A., Elovainio, M., Pentti, J. & Kivimäki, M. 2008. Sosiaalinen pääoma työelämän muutoksissa: Vaikutukset mielenterveyteen ja depression ilmaantuvuuteen? Työterveyslaitos. https://kuntoutussaatio.fi/files/267/Sosiaalinen_paaoma_tyoelaman_muutoksissa.pdf Luettu: 13.7.2018
- Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Juva: WSOYpro.
- Park B-J., Tsenetsuga Y., Kasetani T., Kagawa, T. & Miyazaki, Y. 2010. The physiological effects of Shinrin-yoku (taking in the forest atmosphere of forest bathing): evidence from the field experiments in 24 forests across Japan. Environ Health Prev Med. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2793346/> Luettu: 18.6.2018
- Salonen, K., Hyvönen, K., Määttä, K., Feldt, T., Mauno, S. & Muotka, J., 2018. Luontoympäristön yhteydet työhyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen: kysely-, interventio- ja haastattelututkimuksen tuloksia. Jyväskylän yliopisto. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/59340> Luettu: 19.10.2018
- Salonen, Kirsi. 2005. Mieli- ja maisemat. Eko- ja ympäristöpsykologian näkökulma. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Salonen, Kirsi 2010. Mielen luonto. Eko- ja ympäristöpsykologian näkökulma. Helsinki: Green Spot.
- Soini, K. 2014. Luonnosta hoivaa ja voimaa: Miten arvioida Green Care -toiminnan vaikuttavuutta. Jokioinen: MTT. <https://jukuri.luke.fi/bitstream/handle/10024/482135/mttkasvu21.pdf?sequence=1>
- Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2013. Sosiaalinen pääoma. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/sosiaalinen-paaoma> Luettu: 10.10.2018
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta: näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: University Press.
- Tuomi, J. 2007. Tutki ja lue. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi Oy.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Jyväskylä: Tammi.

Tyrväinen, L., Savonen, E-M. & Simkin J. 2017. Kohti suomalaista terveystuotteen mallia. Luonnonvara- ja biotalouden tutkimus 11/2017. Helsinki: Luonnonvarakeskus.

http://jukuri.luke.fi/bitstream/handle/10024/538373/luke-luobio_11_2017.pdf?sequence=1 Luettu: 4.8.2018

Työterveyslaitos. Työhyvinvointi.

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> Luettu 15.8.2018.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. <http://stm.fi/tyohyvinvointi> Luettu: 7.7.2018

Wahlström, R. 2006. Eheyttävä luonto. Espoo: Kustannus Oy Michael Kirjat.

Hei,

olemme kaksi sosionomi (AMK) -opiskelijaa Saimaan ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyönä selvitystä, miten luonto näyttäytyy työhyvinvoinnissa. Selvityksen tarkoituksena on kyselyn ja haastattelujen muodossa kuulla työntekijöiden näkemyksiä luonnon näyttäytymisestä ja kuinka se voisi näyttäytyä työhyvinvoinnissa. Tarkoituksena on myös työhyvinvointipäivän toteutus Heikintalolle. Teemme Heikintalon työntekijöille esikyselyn, kohderyhmänä ovat kaikki kolme työntekijää. Kyselyssä selvitämme työntekijöiden luontosuhdetta sekä miten luonto näkyy Heikintalon työhyvinvoinnissa tällä hetkellä. Kyselyn jälkeen käymme haastattelemassa työntekijöitä yksilöhaastatteluna. Haastattelun pohjalta rakennamme Heikintalon työntekijöille työhyvinvointipäivän. Opinnäytetyö toteutetaan vuoden 2018 aikana.

Kyselyyn ja haastatteluun osallistuvien työntekijöiden tunnistetiedot pysyvät salassa eikä työntekijöiden henkilötietoja käsitellä missään vaiheessa opinnäytetyöprosessia. Kysely- ja haastattelulomakkeet hävitetään asianmukaisesti opinnäytetyön valmistuttua. Valmis opinnäytetyö julkaistaan ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden julkaisuarkistossa Theseuksessa.

Luonnon hyödyntäminen hoiva- ja hyvinvointipalveluissa on kasvussa. Osallistumiseen opinnäytetyöhömmme toisi lisää työntekijöiden näkökulmaa luonnon hyödynnettävyyteen työhyvinvoinnissa.

Ystävällisin terveisin

Emma Kailio
emma.kailio@student.saimia.fi

Mira Hyrkäs
mira.hyrkas@student.saimia.fi

Luonnon näyttäytyminen työhyvinvoinnissa

Mira Hyrkäs & Emma Kailio

Olen saanut riittävästi tietoa kyseisestä opinnäytetyöstä ja olen ymmärtänyt saamani tiedon. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut kysymyksiini riittävät vastaukset. Tiedän, että minulla on mahdollisuus keskeyttää osallistumiseni missä vaiheessa tahansa. Suostun vapaaehtoisesti osallistumaan tähän opinnäytetyöhön liittyvään selvitykseen.

Aika ja paikka

Työntekijän allekirjoitus

Annan suostumukseni haastattelun nauhoittamiseen

Tarkoituksenamme on selvittää, kuinka luonto näyttäytyy osana työhyvinvointianne. Osiossa A selvitämme, miten suhtaudutte luontoon. Osiossa B selvitämme, miten luonto on näyttäytynyt osana työhyvinvointianne. Vastatkaa kyselyyn omin sanoin. Jokainen työntekijä täyttää oman kyselylomakkeen.

A. Suhteesi luontoon

1. Kuinka paljon vietät aikaa keskimäärin luonnossa kuukaudessa?

2. Mitä hyviä asioita olet huomannut luonnossa viettämäsi ajan jälkeen?

3. Onko luonto sinulle tärkeä?

4. Ovatko luonnon hyvinvointivaikutukset sinulle tuttuja?

B. Luonto osana työhyvinvointia

1. Oletteko hyödyntäneet luontoa jollakin tavoin osana työhyvinvointia? Miten?

2. Jos ette ole hyödyntäneet luontoa osana työhyvinvointia, oletteko harkinneet sen käyttöä? Jos olette, miten?

3. Näyttäytyykö luonto jollakin tavoin työpaikkanne sisätiloissa? Miten?

4. Miten pidät itse huolta työhyvinvoinnistasi?

5. Oletko valmis panostamaan lisää työhyvinvointiin? Miten?

Kiitos vastauksistanne!

Päällimmäiset tunteet päivän jälkeen?

Millainen olo jäi luonnossa olemisesta?

Lisäkö luonnossa liikkuminen halua viettää aikaa luonnossa?

Kyllä Ei En osaa sanoa

Sopiko luontoympäristö osaksi työhyvinvointipäivää?

Kyllä Ei En osaa sanoa

Mistä pidit työhyvinvointipäivässä, mistä jäi hyvä mieli?

Vastasiko työhyvinvointipäivä mielestäsi työhyvinvoinnin kehittämistarpeisiin?

Kyllä Ei En osaa sanoa

Mitä kehitettävää päivässä olisi, mitä olisit halunnut enemmän tai vähemmän?

Aiotteko hyödyntää luontoa jatkossa enemmän työhyvinvoinnissa?

Kyllä

Ei

En osaa sanoa

Jos vastasit edelliseen kyllä, miten aiotte hyödyntää luontoa työhyvinvoinnissa?

Sana vapaa
