

# **Luontoavusteinen toiminta työhyvinvoinnin tukemisessa**

**Opinnäytetyö**

## Tiivistelmä

Tekijä(t) Backman, Nina	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK Sivumäärä 30 (8)	Valmistumisaika 2022
Työn nimi <b>Luontoavusteinen toiminta työhyvinvoinnin tukemisessa</b>		
Tutkinto ja koulutusala Sosionomi (AMK), Sosiaaliohjaus		
Toimeksiantajan nimi, titteli ja organisaatio (jos opinnäytetyöllä on toimeksiantaja) -		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyössä selvitettiin, millaisia merkityksiä laitosmuotoisessa päihdekuntoutuksessa työskentelevät ammattilaiset antavat ohjatulle luontoavusteiselle toiminnalle työhyvinvoinnin tukemisen näkökulmasta tarkasteltuna, sekä millaisena he kokevat oman työhyvinvointinsa. Luontoavusteisella toiminnalla tarkoitetaan ohjattua, tavoitteellista toimintaa, joka tapahtuu luontoympäristössä tai luontoelementtejä hyödyntäen, ja jonka hyvinvointivaikutukset perustuvat käytettyjen menetelmien ja toimintojen lisäksi itse luontoelämykseen. Opinnäytetyöprosessissa suunniteltiin ja dokumentoitiin luontoavusteisen toiminnan ohjauskerta, joka ohjattiin A-Klinikka Oy:n Päihdesairaalan yhden yksikön työntekijöille. Päihdesairaala on Suomen ainoa päihde- ja mielenterveyspotilaiden hoitoon erikoistunut sairaala Suomessa. Osallistujien kokemuksia sekä heidän työhyvinvoinnistaan että ohjatusta toiminnasta kerättiin kyselylomakkeen avulla. Näin saadut vastaukset analysoitiin ja raportoitiin. Kyseessä oli kontekstisidonnainen, laadullinen tutkimus, jonka tavoitteena oli ymmärtää luontoavusteisuuden merkityksiä. Tutkimuksessa kartoitetuista kokemuksista keskeisimmiksi nousivat elpyminen, mielialan koheneminen ja tarkkaavaisuuden paraneminen.</p>		
Asiasanat työhyvinvointi, luontoavusteinen toiminta, päihdekuntoutus		

## Abstract

Author(s) Backman, Nina	Type of Publication Thesis, UAS	Published 2022
	Number of Pages 30 (8)	
Title of Publication <b>Nature-assisted activities in supporting well-being at work</b>		
Degree and field of study Bachelor of Social Services		
Name, title and organization of the client (if the thesis work is commissioned by another party) -		
Abstract <p>The thesis studied the meanings that professionals working in institutional drug rehabilitation give to guided nature-assisted activities. The subject was studied from the perspective of supporting well-being at work. In the thesis process, the meeting of nature-assisted activities was planned and organized to the employees of a certain ward of the A-Clinic Ltd's Addiction Hospital in Järvenpää. It is the only specialized hospital for the treatment of addictions in Finland. Participants' experiences of both their well-being at work and supervised activities were collected through a questionnaire. The responses obtained were analyzed and documented. The thesis was a context-based, qualitative study aimed at understanding the meanings given to nature-assisted activities.</p>		
Keywords well-being at work, nature-assisted activities, substance abuse rehabilitation		

## Sisällys

1	Johdanto.....	1
1.1	Opinnäytetyön tausta.....	1
1.2	Tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset.....	3
1.3	Yhteistyökumppanin kuvaus.....	4
2	Keskeiset käsitteet ja tietoperusta.....	5
2.1	Luontoavusteinen toiminta.....	5
2.2	Työhyvinvointi.....	7
2.3	Laitosmuotoinen päihdekuntoutus työympäristönä.....	8
3	Tutkimuksen toteutus.....	11
3.1	Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus.....	11
3.2	Kyselylomake tutkimusteemoista.....	12
3.3	Analyysimenetelmä.....	13
4	Luontoavusteisen toiminnan ohjausprosessi ja kokemusten kerääminen kyselylomakkeen avulla.....	15
4.1	Ohjatun luontoavusteisen toimintakerran toteutus.....	15
4.2	Kyselylomakkeella kerätty kokemus- ja taustatieto.....	16
4.2.1	Koettu työhyvinvointi nykyisessä työssä.....	17
4.2.2	Ohjatuille luontoavusteiselle toiminnalle annettujen merkitysten analyysi....	18
4.3	Johtopäätökset.....	21
5	Eettiset näkökohdat ja luotettavuuden tarkastelu.....	23
5.1	Konteksti- ja tilannesidonnaisuus.....	23
5.2	Tutkijan asema osana tutkittavaa työyhteisöä.....	24
5.3	Tutkimuslupa ja tietosuoja.....	25
6	Yhteenveto.....	26
	Lähteet.....	28

## Liitteet

Liite 1. Opinnäytetyöprosessin aikataulu

Liite 2. Saatekirje

Liite 3. Opinnäytetyötä koskeva tietosuojailmoitus

Liite 4. Työhyvinvointiin ja ohjattuun luontoavusteiseen toimintaan liittyvät mielipiteet -kyselylomake

# 1 Johdanto

## 1.1 Opinnäytetyön tausta

Opinnäytetyössä tutkittiin, miten ohjattu luontoavusteinen toiminta mahdollisesti tukee työntekijöiden hyvinvointia ja työssä viihtymistä laitospalveluista päihdekuntoutusta tarjoavassa, sairaalatasoisessa päihdehoitoyksikössä. Prosessissa suunniteltiin ja dokumentoitiin luontoavusteisen toiminnan ohjaukseen, joka ohjattiin tutkijan oman työyhteisön jäsenille. Ohjauksen jälkeen osallistujilta kerättiin kyselylomakkeen avulla kokemuksia toiminnasta. Kyselylomakkeella saadut vastaukset koottiin, analysoitiin ja raportoitiin. Kyseessä on kontekstisidonnainen, laadullinen tutkimus, jonka tavoitteena on ymmärtää luontoavusteisuuden merkityksiä työyhteisön jäsenille. Tutkimuksen kohteena ovat A-Klinikka Oy:n Päihdesairaalassa työskentelevät sosiaaliohjaajat ja sairaanhoitajat.

Työskennellessäni vajaan vuoden ajan Päihdesairaalassa ensin harjoittelijana, sitten keikkatyöntekijänä ja lopulta sosiaaliohjaajan sijaisena havaitsin, että eri mittaisia työuria päihdekuntoutuksen saralla tehneet sosiaaliohjaajat ja sairaanhoitajat kokivat työn psyykkisesti aiempaa kuormittavammaksi ja tiivistäisemmäksi. Käytin luontoavusteista toimintaa vuonna 2021 ryhmäohjausmenetelmänä potilastyössä, ja potilailta toiminnasta saatu palaute oli valtaosin erittäin myönteistä. Luontoavusteisuus koettiin potilaspalautteen perusteella rentouttavaksi, ajatuksia herättäväksi, palauttavaksi ja mukavan virkistäväksi vaihteluksi muille sosiaaliohjauksen menetelmille. Kun työtoverinikin osoittivat suurta kiinnostusta luontoavusteisuutta kohtaan ja tutustuivat mielellään järjestämäni toimintaan, ajatus ohjattujen luontoavusteisten tuokioiden tarjoamisesta myös henkilökunnalle alkoi vaikuttaa kekeilemisen arvoiselta.

Työhyvinvointia voidaan pitää inhimillisenä pääomana, jolla on vaikutuksia muun muassa tuloksellisuuteen ja muutokkyvykkyteen (Manka & Manka, 2016, 8). Koko sosiaalialan kentällä, täten myös päihdekuntoutusta tuottavalla yksityissektorilla, näkyy kasvanut tulosvastuu, kiristynyt taloudellisuusvaade sekä työn vaatavuuden raju nousu. Kaksoisdiagnoosipotilaiden, eli niiden potilaiden, joilla on päihderiippuvuussairaudesta lisäksi ainakin yksi muu mielenterveyden häiriö, osuus palvelujärjestelmässä on kasvanut, ja integroidulle hoitomallille onkin jatkuvasti lisääntyvää tarvetta (Aalto, 2007). Näin työn vaatavuuden kasvu ja työhyvinvointi inhimillisenä pääomana linkittyvät väistämättä yhteen. Nämä seikat huomioiden sekä siksi, että halusin pyrkiä lisäämään työyhteisöni viihtyvyyttä omalta osaltani, päädyin valitsemaan luontoavusteisen ohjauksen toiminnallisen opinnäytetyöprosessin aiheeksi.

Luontoavusteisuus valikoitui yhdeksi suosimistani ohjauksen menetelmäkseni jo aiemman ammattini, hevosavusteisten palveluiden tuottamisen yhteydessä. Ekopsykologian kentällä

julkaistut tutkimustulokset osoittavat, että luontoyhteydellä on tärkeä merkitys ihmisen mielenterveydelle, ja jo pelkkä luontoon meneminen on terapiaa mielelle (Suomi, Juusola & Anundi, 2016, 8). Varsinkin psyykkisesti kuormittavalla sosiaalialalla työntekijöiden paineensietokyky on jatkuvalla koetuksella. Integroitu hoitomalli haastaa Päihdesairaalan henkilöstöä samoin kuin useita muitakin päihdekuntoutuksen kentällä työskenteleviä. Luontoavusteisuuden hyödyt aiemmassa työssäni huomanneena ja päihdetyön asiakkailta saatujen palautteiden rohkaisemana halusin lähteä tarkastelemaan jo entuudestaan tuttua ilmiötä nimenomaan päihdekuntoutuksen työntekijöiden työhyvinvoinnin sekä tarkemmin yksittäisten henkilöiden luontoavusteiselle toiminnalle antamien merkityksien kautta. Kesällä 2021 toteutettiin useita luontoavusteisia ryhmätapaamisia, joissa tuotettiin muun muassa yksilömuotoista luontotaidetta (Kuva 1. Potilaan luontotaideteos).



Kuva 1. Potilaan luontotaideteos.

Luonto on A-Klinikka Oy:n Päihdesairaalassa erittäin helposti saavutettavissa; ovesta astutaan ulos suoraan kauniiseen joenrantaan, peltojen ääreen ja metsän varjoon. Luonnon tai

maalaismiljööön konkreettinen läheisyys ei kuitenkaan ole edellytys luontoavusteisen toiminnan hyvinvointivaikutusten saamiselle, sillä jo pelkkä luontokuvien näkeminen, ikkunasta ulos katselu sekä kasvit, kukat ja muut luontoelementit sisätiloihin tuotuna tai kuvina seinillä riittävät rauhoittamaan mieltä (Suomi et. al. 2016, 8). Päihdesairaalassakin on kellarikerroksessa hyvinvointitila, joka on sisustettu luontoteemoin. Tilaan ei kuitenkaan pääse luonnonvaloa, minkä vuoksi sitä ei tässä tutkimuksessa haluttu käyttää.

## 1.2 Tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Teoriasta johdettu tutkimushypoteesi oli, että luontoavusteinen toiminta ja työntekijöiden sille antamat henkilökohtaiset merkitykset voivat lisätä työviihtyvyyttä ja siten työhyvinvointia. Tavoitteellista luontoavusteista toimintaa ohjaamalla ja toimintaan osallistuneiden kokemuksia keräämällä ja analysoimalla pyrittiin osoittamaan, että organisaatiossa, jossa tehdään psyykkisesti kuormittavaa työtä, voisi olla tarkoituksenmukaista kohdistaa resursseja työntekijöitä virkistävään, rentouttavaan ja psyykkisesti elvyttävään luontoavusteiseen toimintaan esimerkiksi osana viikko- tai kuukausipalaveria tai työnohjausta. Tutkimuskysymyksillä pyrittiin hakemaan vastauksia siihen, kuinka vaikuttavaksi luontoavusteinen toiminta koetaan, millaisia merkityksiä sille annetaan ja miten toiminta vaikuttaa koettuun psyykkiseen hyvinvointiin lyhyellä aikavälillä.

Kyselylomakkeen varsinaiset kysymykset jaettiin kolmeen osaan: koettua työhyvinvointia kartoittavaan osioon, luontoavusteisesta toiminnasta nousevien merkitysten osioon sekä taustakysymysoosioon. Luontotoiminnan tavoitteista ja teemoista nousevat kysymykset muotoiltiin siten, että ne vastaisivat hypoteesiin ja jättäisivät toisaalta tilaa sellaisten merkitysten esiintulolle, joita ei hoksattaisi edes kysyä. Ensimmäisen osion tutkimuskysymykset käsitelivät vastaajien kokemaa tyytyväisyyttä tai tyytymättömyyttä seuraavilla osa-alueilla: oman roolin selvyys työyhteisössä, yhteistyösuhteet muihin organisaation työntekijöihin, työn monipuolisuus, työn määrä, mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöihin ja työtapoihin, sekä mahdollisuus käyttää omia persoonallisia vahvuuksia työssä. Toisen osion kysymykset kartoittivat vastaajien kokemuksia ohjatusta luontoavusteisesta toiminnasta. Toisen osion kysymyksissä pyydettiin asteikolla yhdestä viiteen (jossa 1 = täysin eri mieltä ja 5 = täysin samaa mieltä) arvioimaan väittämiä, joiden mukaan luontoavusteinen toiminta helpotti tietoista rauhoittumista ja pysähtymistä omien ajatusten äärelle, auttoi palauttamaan tai lisäämään psykologisia voimavaroja, toimi elpymishetkenä työn lomassa, lisäsi toiveikkuutta, kohensi mielialaa, ja paransi tarkkaavaisuutta. Asteikkokysymysten lisäksi avoimin kysymyksiin kartoitettiin kokemuksia ajankohtaisesta työhyvinvoinnista ja luontoavusteisen toiminnan vaikutuksista siihen, sekä annettiin mahdollisuus vapaamuotoiseen palautteenantoon.

### 1.3 Yhteistyökumppanin kuvaus

Vuonna 1951 perustettu, Järvenpäässä toimiva A-Klinikka Oy:n Päihdesairaala on Suomen ainoa päihde- ja mielenterveysongelmien hoitoon erikoistunut sairaala. Päihdesairaalan palveluihin sisältyvät lyhytaikainen vieroitushoito, kuntouttava päihdehoito sekä perhehoito. Yhteensä noin 70-potilaspaikkaisessa sairaalassa on ympärivuorokautinen lääkäripäivystys. Toiminta perustuu päihdelääketieteen osaamiseen, Käypä hoito -suositukseen ja tutkimustietoon, ja käynnissä on parhaillaan odottavien äitien ja lapsiperheiden hoitopolkua vahvistava hanke. Moniammatillisiin työryhmiin kuuluu lääkäreitä, sairaanhoitajia, lähihoitajia, päihdetyöntekijöitä ja sosiaaliohjaajia. Tarvittaessa työryhmää täydentävät esimerkiksi psykiatri ja sairaalapastori. Kokemusasiantuntijat järjestävät sairaalassa suosittuja vertais-tukiryhmiä ja tarjoavat siten tukea toipumiseen. (A-Klinikka Oy, 2022).

Sosiaaliohjaajan työhön Päihdesairaalassa kuuluu muun muassa potilaan sosiaalisen tilanteen kartoittaminen, hoitosuunnitelman laatiminen yhdessä potilaan ja työryhmän kanssa, sosiaaliohjaus, sekä neuvonta ja avustaminen arjen- ja elämänhallintaan liittyvissä asioissa. Sosiaaliohjaajat hoitavat potilaiden akuutteja asioita, järjestävät verkostopalavereja, toimivat yhteistyössä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden sekä aikuissosiaalityön kanssa, sekä seuraavat ja arvioivat potilaiden psyykkistä vointia. Ryhmänohjaus ja yksilöohjaus kuuluvat Päihdesairaalan sosiaaliohjaajan jokapäiväiseen työhön. Kuntoutumisen ja kognitiivisen käyttäytymisterapian viitekehysissä toteutettavissa yhteisöllisissä ryhmissä sekä yksilöohjauksessa korostuvat dialogisuus, tunnetaitotyöskentely ja psykoedukaatio (A-Klinikka Oy, 2022).

## 2 Keskeiset käsitteet ja tietoperusta

### 2.1 Luontoavusteinen toiminta

Arkikielessä luontoavusteisella toiminnalla tarkoitetaan mitä tahansa ohjattua, tavoitteellista toimintaa, joka tapahtuu luontoympäristössä tai luontoelementtejä hyödyntäen, ja jonka hyvinvointivaikutukset perustuvat käytettyjen menetelmien ja toimintojen lisäksi itse luontoelämykseen. Luontoon lähteminen ei ole kuitenkaan aina ja kaikille mahdollista, siksi luontoavusteista toimintaa voidaan tehdä ja tuottaa myös sisätiloissa. Tällöin voidaan esimerkiksi aktivoida aisteja erilaisin luonnosta lähtöisin olevin keinoin, kuten luontokuvin, luonnon äänin, kasvien tai mullan tuoksuin, erilaisin kosketeltavin pinnoin tai maisteltavin luonnon mauin. Hyvinvointivaikutusten ajatellaan syntyvän luonnon elvyttävyyden, ihmisen osallisuuden kokemuksen, sekä kokemuksellisuuden, tekemisen, välityksellä (Green Care Finland ry, 2022).

Luontoavusteinen toiminta sopii käytettäväksi kaiken ikäisten sekä toimintakyvyltään ja lähtökohdiltaan erilaisten asiakkaiden kanssa. Erilaisia lähestymistapoja voivat olla esimerkiksi ryhmädynamiikan tarkastelu, elämänkaarityöskentely, metafora-harjoitukset tai mindfulness-tietoisuustaitoharjoittelu. Luontoavusteisuus-termin loppuosa, avusteisuus, on terminä lainattu eläinavusteiselta toiminnalta ja viittaa luonnosta saatavaan helpotukseen ja apuun. Eläinten hyvinvointivaikutukset ihmisen psyykelle on tunnettu aina antiikin ajoista lähtien. Suomalaiseen kieleen joidenkin mielestä kehnosti istuvan Green Care -termin rinnalla voidaan ohjatusta luontotoiminnasta käyttää esimerkiksi suomenkielistä luontoavusteisuus-termiä. Rinnakkaistermejä ovat luontohoiva ja vihreä hoiva (Finto.fi).

Green Care on luontoon tukeutuvaa toimintaa, jolla edistetään ihmisten hyvinvointia ja elämänlaatua. Green Care -menetelmiä käytetään sosiaali-, terveys-, kasvatus- ja kuntoutuspalveluissa. Toiminta sijoittuu tällöin usein luonnonympäristöön tai maatilalle. Luonnon elementtejä voidaan tuoda sisätiloihin ja hyödyntää myös kaupunki- tai laitospäristössä (Maa- ja metsätalousministeriö, 2017). Jo keskiajan Euroopan luostareissa, sairaaloissa, orpokodeissa ja vankiloissa oli mielenterveyttä hoitavia, esteettisiä puutarhoja, sekä hyötypuutarhoja, joiden terapeuttisista vaikutuksista on löydettävissä kirjoituksia alun perin yli 2000 vuoden takaa (Suomi et. al. 2016, 23).

Yhdysvaltojen armeija hoiti ensimmäisen maailmansodan veteraanien ”pommitusshokkia” puutarhaohjelmalla, ja myöhemmin puutarhaterapialla opittiin vahvistamaan muun muassa muistia, motorisia ja kognitiivisia taitoja, sosiaalista kyvykkyyttä ja oman toiminnan ohjausta. Psykologi Stephen Kaplan osoitti 1970-luvulla tekemillään tutkimuksilla, että puutarhanhoito voi sekä vahvistaa että korjata kognitiivista suorituskykyä. Suomessa luontoympäristöä on

hyödynnetty sosiaali- ja terveysalan työssä muun muassa hoitopuutarhojen ja kuntouttavan ulkotoiminnan muodoissa. (Suomi et. al. 2016, 24-25). Tutkimustiedon sekä suomalaisen luontoon liittyvän kansanviisauden lisäksi nykyaikaiseen luontoavusteiseen toimintaan on vaikuttanut muun muassa Japanissa 1980-luvulla kehitetty luontoterapian menetelmä, Shinrin-Yoku, jossa luonnossa kahden tunnin aikana tehtävät mindfulness-harjoitukset synnyttävät mahdollisuuden metsäkylyyn eli luonnossa oleskelun tarjoamiin terveysvaikutuksiin (Suomi et. al. 2016, 40).

Luonnossa oleilun tieteellisesti tutkittuja terveys- ja hyvinvointivaikutuksia on lukuisia. Suomi, Juusola ja Anundi (2016, 12 - 13) luettelevat luonnossa oleskelun tieteellisesti tutkituiksi hyvinvointivaikutuksiksi muun muassa stressihormoni kortisolin vähenemisen elimistössä, ADHD-piirteisillä lapsilla keskittymiskyvyn paranemisen, sekä lasten motoristen taitojen sekä sosiaalisen ja kognitiivisen kehityksen vahvistumisen. He mainitsevat myös mielen ja kehon elpymiskokemukset, tarkkaavaisuuden vahvistumisen ja psyykkisen tyyneyden lisääntymisen, sekä vanhuksilla ruokahalun paranemisen ja lääkitystarpeen pieneenemisen, verenpaineen laskun, lihasjännityksen hellittämisen ja parasympaattisen toiminnan lisääntymisen. Lisäksi Suomi, Juusola ja Anundi mainitsevat vielä lievän ja keskivaikean masennuksen helpottumisen [metsäympäristössä].

Suomalaisten arkikokemuskin vahvistanee sen, että luonnossa liikkussa mieli virkistyy, psyykinen energia vahvistuu ja tarve olla yhteydessä luontoon tyydytty. Luonnossa oleilulla saattaisi olla myös psykologiseen turvallisuudentunteeseen liittyviä, osin intuitiivisia hyvinvointivaikutuksia, joita voi olla vaikea sanoittaa. Metsässä liikkuminen, sienestys, marjastus, kalastus, soutelu, kukkapenkkien tai kasvimaan kitkeminen, pienviljely, ruohonleikkuu tai viljapeltojen katselu ovat monille suomalaisille tuttuja, arkisiakin luontoelämyksiä, joihin liittyyneen sanojen ja kielen ulkopuolelle jääviä, ikaikaisia kokemuksia ja elämyksiä.

Luonnon hyvinvointivaikutuksia on tuotteistettu monin tavoin. Suomalaisia suosittuja luontoavusteisia menetelmäkokonaisuuksia ovat esimerkiksi Metsämieli©-konsepti, jota on kehitetty Suomessa 2000-luvulta alkaen, ja jota hyödynnetään esimerkiksi kaikille avoimella Mielenterveystalo.fi -sivustolla. Menetelmään liittyen järjestetään myös maksullista koulutusta, joka pätevöittää Metsämieli-ohjaajiksi ja -vetäjiksi. Harjoitukset ovat kuitenkin vapaasti käytettävissä ei-kaupalliseen tarkoitukseen myös ilman nimenomaista koulutusta. Tutkimuksessa sovellettiinkin Sirpa Arvosen (2017) teoksessa Metsämieli – mielen ja kehon taskukirja kuvattuja harjoituksia. Lisäksi sovellettiin Suomen, Juusolan ja Anundin (2016) teoksessa Vihreä hoiva ja voima esiteltyjä harjoituksia. Ohjauskerran suunnittelussa käytetty taustamateriaali oli koottu teoriaa soveltamalla ja ohjaajan aiempaa osaamista

hyödyntämällä. Inspiraationlähteenä käytettiin myös Jani Närhen (2009) Paratiisien synty: Ihmismieli, evoluutio ja taivaalliset puutarhat -teosta.

## 2.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on työntekijöiden, esihenkilöiden sekä työnantajan yhteisesti luoma kokonaisuus, joka muodostuu itse työstä, työn mielekkyydestä, ihmisten terveydestä, työympäristön terveellisyydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Työhyvinvointia edistävät muun muassa motivoiva johtaminen, työyhteisössä vallitseva hyvä ilmapiiri, sekä työntekijöiden kompetenssi. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2022.)

Varsinainen työhyvinvoinnin tutkimus on alkanut 1920-luvulla, jolloin se sai alkunsa lääketieteellisestä stressitutkimuksesta, mutta myöhemmin näkökulma laajeni kattamaan myös psykologiset ja käyttäytymiseen liittyvät reaktiot. Myöhemmin reaktioperäinen malli laajeni yhä, nyt työn ja olosuhteiden aiheuttamien ärsykkeiden aiheuttamien stressivaikutusten huomioimiseen. Vielä myöhemmässä vaiheessa todettiin, että aktiivinen ja päätöksenteon mahdollisuuksia sekä psykologista kuormitusta sisältävä työ rasittaa vähemmän kuin passiivinen työ, jossa hallinnan tunne on vähäinen. Koska ärsyke – reaktio -mallit eivät kuitenkaan yksin riittäneet selittämään yksilöllisiä eroja, malliin lisättiin vielä yksilön ominaispiirteiden välitysmekanismi. Suomessa 1990-luvulla käynnistyneessä kolmiomallissa työkyvyn ylläpitämisestä, niin kutsutussa tykytoimintamallissa, kehitettiin yhtä aikaa sekä yksilön terveyttä ja toimintakykyä, työyhteisöä, että työympäristön turvallisuutta ja terveellisyyttä. Samaa aikaan tunnistettiin tykytoiminnan virkistys- ja liikuntapainotteisuus. (Manka & Manka, 2016, 64.) Työhyvinvoinnin assosiativisia käsitteitä ovat työn imu, työrauha, työtyytyväisyys ja työviihtyvyys (Finto.fi, 2022).

Työhyvinvoinnin kehittämisessä on edelleen siirrytty kohti myönteisten voimavarojen korostamista. Positiivisen psykologian isän, Martin Seligmanin, luomaa PERMA-mallia (PERMA = Positive emotion, Engagement, Relationships, Meaning, Accomplishments) käytetään tutkimaan optimaalista ihmisen toimintaa ja onnellisuutta (Pennock, 2022). Seligman on vaikuttanut työhyvinvoinnin käsitteen suuntaamiseen merkittävästi. Hänen mukaansa työhyvinvoinnin kannalta ratkaiseviin tekijöihin huomiota kiinnittämällä voidaan oppia rakentamaan luonnollista puskuria epämieluisaksi koettuja tunteita sekä elämän vastoinkäymisiä varten, mikä taas lisää positiivisuutta elämässä (Manka & Manka, 2016, 68). Työn viedessä normaalisti noin kolmasosan työssäkävyn ihmisen arkiajasta työhyvinvointia tuleekin tarkastella olennaisena yksilön kokonaishyvinvointiin vaikuttavana tekijänä. Myönteisten tuntekokemusten, esimerkiksi hallinnan ja pätevyyden tunteiden lisääntymisen työpäivissä voikin ajatella lisäävän yksilön hyvinvointia laajemmassakin kuin työhyvinvoinnin mittakavassa.

Organisaation rakennepääomaa kasvattaa työ, joka koetaan mahdollisimman monipuoliseksi, jossa voidaan oppia uutta ja jossa voidaan vaikuttaa työn tavoitteisiin ja yhteisiin pelisääntöihin. Työyhteisön sosiaaliseen pääomaan taas vaikuttavat työilmapiiri ja johtamisen laatu. Työilmapiirillä puolestaan tarkoitetaan sitä, kuinka yksilö tulee toimeen työyhteisön muiden jäsenien kanssa. (Manka & Manka, 2016, 76). Kaikkiin tilanteisiin yleistettävää työilmapiiriin määrittelyä on kuitenkin vaikea tehdä, sillä jokainen tulkitsee työyhteisöä aina omasta kokemis- ja elämämaailmastaan käsin. Myös työpaikan ja -yhteisön ulkopuoliset tekijät, kuten asiakkaat vaikuttavat olennaisesti työhyvinvointiin. Kun kyseessä on intensiivistä, ympärivuorokautista päihdekuntoutusta tuottava organisaatio, asiakkaiden vaikutus työntekijöihin on luonnollisesti huomattavasti suurempi kuin esimerkiksi myynti- tai suunnittelutyössä, jossa asiakaskontaktit ovat lyhytaikaisempia, mahdollisesti satunnaisia, ja jossa on esimerkiksi mahdollisuus tehdä työsuorite osin tai kokonaan etätöinä. Psykologisten ja työyhteisöön liittyvien tekijöiden lisäksi työhyvinvointiin vaikuttaa myös työntekijän fyysinen terveys ja kunto (Manka & Manka, 2016, 76).

Työhyvinvointiin voidaan parhaiten vaikuttaa puuttamalla samanaikaisesti sekä työympäristön fyysisiin ja kemiallisiin ominaisuuksiin, kuten melutaso ja hengitysilma, työaikajärjestelyihin, kuten vuorotyön järjestelyihin ja taukoihin, sekä työorganisaation puitteisiin, kuten psykologisiin, sosiaalisiin ja johtamiseen liittyviin tekijöihin (Manka, 2015). Luontoavusteisella toiminnalla voidaankin ajatella olevan oma tärkeä tehtävänsä työhyvinvoinnin lisäämisessä sekä fyysisten että psykologisten hyvinvointivaikutustensa vuoksi. Varsinaista tutkimusnäyttöä Green Care toiminnan käytöstä nimenomaan työhyvinvoinnin tukijana on kuitenkin vielä suhteellisen vähän. Kuitenkin esimerkiksi suomalaisen tutkijaryhmän (Hyvönen, Törnroos, Salonen, Korpela, Feldt & Kinnunen) toukokuussa 2018 julkaisemassa tutkimuksessa *Profiles of Nature Exposure and Outdoor Activities Associated With Occupational Well-Being Among Employees* vahvistui aiemmissä ulkomaisissa tutkimuksissa todettu tulos: mitä useammin henkilö oleilee luonnossa sekä työ- että vapaa-ajallaan, sen suurempia myönteisiä vaikutuksia luonnossa oleskelulla on työmotivaatioon. Hyvönen kollegoineen kertoo samassa tutkimusraportissaan, että työlle omistautumista lisäsi se, mitä useampia vierailuja luontoympäristöön työaikana tehtiin. Lisäksi mitä useammin henkilö oleili luonnossa kesällä, mitä pidempiä aikoja henkilö ulkoili talvella, sekä mitä pidempi, ulkoillen tehty työmatka henkilöllä oli, sitä elinvoimaisemmaksi henkilö koki itsensä, ja sitä suurempaa oli työlle omistautuneisuus.

### 2.3 Laitosmuotoinen päihdekuntoutus työympäristönä

Päihdehuoltolain (41/1986) mukaan päihdehuollon tavoitteena on ehkäistä ja vähentää päihteiden ongelmakäyttöä. Lisäksi tulee vähentää ongelmakäyttöön liittyviä sosiaalisia ja

terveydellisiä haittoja. Päihteiden ongelmakäyttäjän ja hänen läheistensä toimintakykyä ja turvallisuutta tulee edistää. Työ voi olla luonteeltaan ehkäisevää tai korjaava ja sekä ongelmakäytön että päihderiippuvuuden hoitopalveluita voidaan tuottaa avo- ja laitospalveluina. Hoito voi painottua muun muassa haittojen vähentämiseen, pysyvään päihteidenkäytön lopettamiseen, ongelman uusiutumisen ehkäisyyn tai ongelman pahenemisen ehkäisyyn.

Laitosmuotoinen päihdekuntoutus on työympäristönä usein tiivis ja työ sekä intensiivistä että psykologisesti kuormittavaa; ovathan potilaiden hoitajaksot verrattain pitkiä ja heidän ongelmansa usein kompleksisia. Kuormitustekijät voivat olla psykososiaalisia eli työn järjestelyihin, työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen tai työn sisältöön liittyviä (Työsuojelu.fi, 2021). Asiakastyön kuormittavuus voi päihdekuntoutuksen kentällä aiheutua esimerkiksi jatkuvasta valppaana olost, suuresta vastuusta tai toistuvista vaikeista vuorovaikutustilanteista. Asiakkaat kohdistavat työntekijöihin melko usein nimittelyä, uhkailua tai muuta epäasiallista käytöstä. Laitosmuotoiselle päihdekuntoutukselle on usein tyypillistä tiivis yhteistyö lastensuojelun kanssa, minkä moni kokee lisäävän työn mielekkyyttä, mutta mikä arki-kokemuksen mukaan saattaa silloin tällöin toisaalta synnyttää haastavia vuorovaikutustilanteita asiakkaiden ja työntekijöiden välillä.

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry julkaisi vuonna 2021 selvityksen, jonka mukaan uupuminen uhkaa jo vastavalmistuneita sosiaalialan korkeakoulutettuja. Työelämän haastavuus näkyy esimerkiksi siinä, että päihde- ja mielenterveystyön piiriin tulevilla asiakkailta on usein kaksois- ja monidiagnooseja, eli samanaikaisesti sekä mielen-terveys- että päihdehäiriö, tai sekä mielen-terveys-, päihde- että persoonallisuushäiriö. Kaksois- tai monidiagnoosin saaneilla asiakkailta on usein myös keskivaikeaa tai vakavaa masennusta, mikä niin ikään haastaa työntekijän ja potilaan välistä vuorovaikutusta. Häiriöt mutkistavat myös suunnitelmallista yhteistyötä, sosiaalisia suhteita ja hoitoon kiinnittymistä, minkä vuoksi päihdetyötä tekevän on tärkeää huolehtia selkeistä pelisäännöistä ja oman toimintansa johdonmukaisuudesta (Lappalainen-Lehto, Romu & Taskinen, 2007, 239).

Laitosmuotoinen hoito verrattain pitkine, perhehoitoyksikössä jopa usean kuukauden mittaisine hoitajaksoineen tarjoaa kokemukseni mukaan hyvän mahdollisuuden potilaan ja tämän tilanteen syvälliseen tuntemiseen sekä luottamussuhteen rauhalliseen, pitkäaikaiseen rakentamiseen. Nämä tekijät voivat merkittävästi lisätä sekä potilaan että työntekijän pystyvyyden ja hallinnan tunteita ja siten hyvinvointia. Kaikki päihdetyötä tekevät ja eritoten lastensuojelun kanssa tiiviissä yhteistyössä toimivat ammattilaiset joutuvat kuitenkin väistämättä eettisesti hankaliin tilanteisiin, mikä on omiaan lisäämään psykologista kuormitusta. Päihdetyössä tällaisia tilanteita voivat olla esimerkiksi työntekijältä vahvaa eettistä reflektiota edellyttävät keskustelut, joissa sivutaan potilaan arvoja ja moraalia, tai joissa potilaan

aiemmin tekemät rikokset nousevat keskusteluun yhä uudelleen (Lappalainen-Lehto et. al., 2007, 240). Sosiaalihoitajien näkökulmasta laitosmuotoinen päihdekuntoutus ja aivan erityisesti perhekuntoutus, jossa asiakkaina on sekä raskaana olevia että pieniä lapsia vanhempineen, lastensuojelulliset näkökulmat voivat haastaa kokeneenkin ammattilaisen päätöksentekoa hankalissa ristiriitatilanteissa. Arkikokemus toisaalta osoittaa, että työkokemuksen karttuminen usein helpottaa ristiriitatilanteista selviytymistä.

Päihdepotilaiden hoitaminen saattaa herättää ammattilaisessa voimakkaita tunteita. Myös työyhteisöstä voi nousta työntekijän näkökulmasta vaikeita eettisiä pulmia. Vaikka päihdeongelmaisten hoitamisesta olisi runsaasti tietoa, taitoa ja kokemusta, potilaiden ajoittainen hyökkäävyys tai aggressiivisuus voivat aiheuttaa turvattomuuden tunnetta työntekijöissä. Myös päihdehäiriöihin usein liittyvät persoonallisuushäiriöt voivat ristiriitaisine ilmentymineen heijastua työntekijöihin, mikä voi johtaa työyhteisön sisäisiin ristiriitatilanteisiin. Lisäksi potilaiden elämäntarinat, traumatausta tai perhetilanne voivat koskettaa työntekijää henkilökohtaisellakin tasolla, tai työntekijän voi olla haastavaa löytää tasapainoa asiakkaan puheisiin luottamisen ja terveen epäilyksen välillä (Lappalainen-Lehto et. al. 2007, 243).

Erityisen haastavina laitosmuotoisessa, tiiviissä päihdehoidossa voidaan kokea esimerkiksi raskaana olevien hoitoon liittyvät eettiset ja moraaliset kysymykset, kaikilla osastoilla toisinaan esiintyvä väkivallan uhka, potilaiden tuottamat itsemurha-ajatukset tai -yritykset sekä kaikessa ihmissuhdetyössä ilmenevä tunnesäilönä toimiminen (containing function). Työntekijän on kyettävä antamaan potilaan tuntee vapaasti eri tunteita ja pystyttävä auttamaan tätä ylläpitämään realistista toivoa usein dramaattiselta ja lohduuttomalta näyttävässä tilanteessa. (Lappalainen-Lehto, 2007, 245.) Voidaan siis perustellusti todeta, että kaikista sosiaali- ja terveysalan työympäristöistä juuri laitosmuotoisen päihdekuntoutuksen alaa voidaan pitää monella tavalla erityisen kuormittavana.

Sosiaali- ja terveysalan palkkauksen ei koeta vastaavan työn vaativuutta, mikä näyttäytyy luonnollisesti heikentävänä tekijänä työviihtyvyydelle ja työn mielekkyyden kokemukselle. Vaikka palkka ei tutkimusten mukaan olekaan työntekijälle tärkein kannuste, ovat sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset ja heidän työpanoksensa täysin korvaamattomia tilanteessa, jossa ihmiset tarvitsevat tukea kriisien ja muutosten keskellä. Alan ammattilaisten palkat eivät kuitenkaan vastaa heidän työnsä tärkeyttä ja vaativuutta, mikä on johtanut jälleen talvella 2022 työtaisteluihin ja lakkovaroituksiin (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry, 2022; STTK ry, 2022). Matalan palkan koetaan työntekijöiden keskuudessa olevan vahva signaali työn heikosta arvostuksesta, mikä on omiaan heikentämään työhyvinvointia ja työmotivaatiota jo lähtökohtaisesti raskaassa työympäristössä.

### 3 Tutkimuksen toteutus

#### 3.1 Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus

Laadullisen tutkimuksen prosessin vaiheet ovat aina vuorovaikutuksessa keskenään. Tärkeää on, että tutkimuseettiset kysymykset huomioidaan prosessin kaikissa vaiheissa. Aiheen, jota tutkitaan, on myös oltava tieteellisesti relevantti eli tutkimisen arvoinen. Tutkimusidea voi syntyä jo aikaisemmin tuotetun aineiston pohjalle, jolloin siitä syntyy ja jalostuu tutkimusongelma. Näin toimiessa tulee huomioida aineiston syntykonteksti sekä arvioida aineiston kelvollisuus uuteen tutkimukseen. (Günther & Hasanen.)

Tutkimusasetelmaan liittyvää luontoavusteisen toiminnan materiaalia oli jo aiemmin tuotettu potilastyötä varten ja toiminnasta oli saatu kiittävää palautetta. Nyt kiinnostus haluttiin kohdistaa nimenomaan työhyvinvoinnin näkökulmaan. Aihevalintaa taustoitettiin tarkemmin luvussa 1.1 Opinnäytetyön tausta.

Prosessin suunnitteluvaiheessa pyrittiin tunnistamaan niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat tutkimuksen eettisyyteen. Eettisyyttä pohdittiin kaikissa suunnittelun työvaiheissa aina aiheen ja tutkimusmenetelmän valinnasta tutkimuskysymysten laatimiseen. Ensimmäisessä vaiheessa aihetta suunniteltiin sen perusteella, mitkä teemat olivat työssä nousseet erityisiksi mielenkiinnon kohteiksi. Jo tuolloin pohdittiin, mitkä vaikuttimet ohjaavat valitsemaan kyseisen aiheen kyseisessä toimintaympäristössä. Seuraavaksi perehdyttiin aiheen tietoperustaan arvioiden samalla tietolähteiden luotettavuutta, näkökulmia ja ajankohtaisuutta.

Tutkimuksella on yleisluontoinen tutkimustehtävä, mutta aihe on rajattu nimenomaan työntekijöiden luontoavusteiselle toiminnalle antamiin merkityksiin ja heidän kokemusmaailmaansa. Laadullisen tutkimuksen tavoite voikin olla ilmiön kuvaaminen ja ymmärtäminen (Günther & Hasanen). Tutkimuksessa päädyttiin keräämään työhyvinvointia käsittelevää aineistoa työntekijöiltä itseltään, jotta heidän äänensä saataisiin parhaalla mahdollisella tavalla kuuluville. Tutkimusta tehdessä tiedostettiin, että tutkimusongelmat voivat tarkentua tutkimusprosessin edetessä ja että prosessi ei ole yhdensuuntainen, vaan ajassa vaiheissa edestakaisin liikehtivä.

Aiheen rajauksen jälkeen seurasi tietopohjan rakentaminen. Teoria toimi perspektiivinä tutkittavaan ilmiöön ja oli ikään kuin tiivistys siitä, miten kyseinen ilmiö voidaan nähdä (Günther & Hasanen). Teoria loi vankan kivijalan tutkimukselle ja auttoi suuntaamaan tutkimuksen tekemistä, mikä kyseessä olevassa prosessissa merkitsi, että jo entuudestaan osittain tutun teorian kertaaminen auttoi konkretisoimaan tutkimuskysymyksiä entisestään. Laadullisessa tutkimuksessa harvoin määrä ratkaisee, joten vaan laajuuden sijaan tavoiteltiin syvyyttä ja

oivaltavuutta (Vuori, a). Kun tutkimuslupa oli saatu ja aineisto kerätty, sen analysoiminen alkoi.

Tutkimusraportissa pyrittiin mahdollisimman hyvään läpinäkyvyyteen. Läpinäkyvyys auttaa lukijaa seuraamaan tutkijan tekemiä ratkaisuja ja ajattelua, ja tutkijan tarkoitus on välittää subjektiivisia tuntemuksiaan ja ajatuksiaan sekä mahdollistaa se, että lukija voi arvioida, ovatko tutkimusmenetelmä, erilaiset tutkimusvalinnat, tutkimuksen tekotapa ja tutkijan tulkinnot sopivia, luotettavia ja päämäärän kannalta oikeita. (Günther & Hasanen.) Raportoinnissa pyrittiinkin kiinnittämään erityistä huomiota rohkeaan ja avoimeen pohdintaan, ja tutkittavien vastausten avulla käytävään ”yhteiseen ihmettelyyn” tutkimusaiheen äärellä.

### 3.2 Kyselylomake tutkimusteemoista

Tutkimuskysymykset rakennettiin tietopohjaan ja teoriaan pohjaten. Tutkimuskysymyksiin pyrittiin selvittämään erityisesti sitä, millaisena osallistujien ajankohtainen työhyvinvointi näyttäytyi päihdetyön alueella, ja missä luontoavusteisen toiminnan hyvinvointivaikutukset mahdollisesti risteäisivät nimenomaan päihdetyön työhyvinvoinnin teorian kanssa. Kyselylomakkeeseen haluttiin nostaa sellaisia työhyvinvoinnin teemoja, joita olisi erityisesti huomioitava päihdetyön kentällä ja laitospuolisessa kuntoutuksessa. Oli tärkeää pohtia sitä, millainen yhteinen rajapinta näillä teemoilla on luontoavusteisuuden kanssa. Risteyskohta saavutettiin kohdistamalla huomio erityisesti psykologisiin voimavaroihin ja palautumiseen liittyviin teemoihin ja merkityksiin, sillä ne toistuivat sekä luontoavusteisuuden että päihdetyön työhyvinvoinnin konteksteissa, että myöhemmin kyselylomakkeilla saaduissa vastauksissa.

Tutkimuskysymyksillä kartoitettiin siis työhyvinvointiin ja ohjattuun luontoavusteiseen toimintaan liittyviä mielipiteitä (Liite 4). Kysymyslomakkeen tulee olla selkeä, pituudeltaan kohtuullinen ja yleisilmeeltään siisti (Tietoarkisto, 2022a). Kyselylomakkeessa pyrittiin yksinkertaiseen mutta samalla kattavaan kysymyksenasetteluun, jossa kahteen eri teemaan liittyvät kysymykset oli lajiteltu loogisuutta tavoitellen kahteen eri osioon ja konkreettisesti eri sivuille. Standardoiduissa kyselyissä kysymysten on oltava ymmärrettävissä mahdollisimman samalla tavalla kaikkien vastaajien kesken (Tietoarkisto, 2022). Kysymyslomakkeen kysymykset muotoiltiin mahdollisimman lyhyiksi helpon ymmärrettävyyden ja vastattavuuden mahdollistamiseksi ja ne päädyttiin laatimaan sinuttelumuotoon. Aiheen henkilökohtainen luonne ja tutkijan rooli osana työryhmää, johon vastaajatkin kuuluivat, vaikuttivat sinuttelumuodon valintaan. Sinutteleva kieli on aikuisväestölle kohdennetuissa kyselyissä yleisty-mässä (Tietoarkisto, 2022a).

Taustakysymykset jätettiin tarkoituksella kyselyn loppuun. Tietoarkiston (2022a) mukaan selittävinä muuttujina käytettävien kysymysten esittäminen kyselylomakkeen alussa voi aiheuttaa vastaajissa anonymiteettiin liittyviä epämieluisia tuntemuksia. Vastausohjeet kyselyä varten annettiin sekä kyselyn alussa että osioiden välissä. Kyselyn ja aiheen luonteen vuoksi kyselyn alussa korostettiin sitä, ettei kysymyksiin ole olemassa oikeita tai vääriä vastauksia. Tällä toivottiin olevan myönteinen vaikutus muun muassa avoimiin kysymyksiin vastaamiseen. Avoimia kysymyksiä käytettiin molempien osioiden lopussa. Niillä haluttiin tarjota mahdollisuus tuottaa sellaisiakin henkilökohtaisia kokemuksia ja sanoittaa sellaisia merkityksiä, joita ei Likert-asteikkokysymyksillä voitu tavoittaa.

Likert-asteikon samanmielisyyden määrää mittaavat kysymykset eivät yksin mahdollista vastaajien näkökulmien kuuluville saamista. Kvalitatiivisen tutkimuksen yksi ominaispiirre on asianosaisten omien merkitysten ja tulkintojen korostaminen. (Tietoarkisto, 2022b.) Tämän merkitystiedon ja tulkintojen saatavuutta pyrittiin avoimilla kysymyksillä parantamaan. Aineiston helpomman käsiteltävyyden vuoksi päädyttiin yhdistämään asteikko- sekä avoimia kysymyksiä.

### 3.3 Analyysimenetelmä

Analyysimenetelmällä tarkoitetaan sitä tapaa, jolla kerättyä tutkimusaineistoa käsitellään ja analysoidaan. Laadullisessa tutkimuksessa analyysimenetelmiä on erilaisia, ja tutkijan on valittava menetelmä juuri kyseiselle tutkimusongelmalle, teoreettiselle viitekehykselle sekä käytettävissä olevalle aineistolle sopivaksi. Aluksi aineistoon on kuitenkin tutustuttava ja muodostettava siitä kokonaiskuva. Esimerkiksi avointen kysymysten vastausten litterointi eli puhtaaksikirjoitus on osa aineiston teknistä käsittelyä, joka valmistaa aineiston myöhempään käyttöön ja muuttaa sen tutkittavaan muotoon. Analyysiprosessia voi kuvata etsimiseksi, ajattelemiseksi, olennaisen esiin nostamiseksi ja löytämiseksi. (Günther, Hasanen & Juhila.)

Kyselylomaketta laatiessa kiinnitettiin erityistä huomiota siihen, miten kerättyä aineistoa voitaisiin myöhemmin analysoida. Strukturoitua lomakehaastattelua avoimine kysymyksineen voi käyttää laadullisen tutkimuksen osana. Tutkimusaihetta haluttiinkin lähestyä kartoittamalla sekä koettua työhyvinvoinnin tasoa asteikkokysymyksin, että keräämällä avoimin kysymyksin sellaisia merkityksiä, joita ei asteikkokysymyksillä saavuteta. Erilaisten menetelmien, tietolähteiden tai teorioiden yhdistämistä tutkimuksessa kutsutaan menetelmätriangulaatioksi (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka). Se on menetelmänä kiistelty, mutta sen avulla voidaan mahdollisesti vahvistaa tutkimuksen luotettavuutta.

Analyysitavoista päädyttiin käyttämään laadullisen sisällönanalyysin menetelmään. Se tarkoittaa, että tutkija keskittyy niihin asioihin, aiheisiin ja teemoihin, joista kerätty aineisto kertoo (Vuori, b). Tutkimuksessa pyrittiin tunnistamaan ja tutkimaan aineistosta löydettyjä sisällöllisiä elementtejä ja kiinnittämään huomiota aineistosta nouseviin eroihin ja samanlaisuuksiin. Avointen kysymysten osalta pyrittiin tuomaan mukaan perusteltua tulkintaa siitä, mistä aineistossa on kyse, kun taas asteikkokysymysten osalta kuvaamaan ilmeisiä, teoriaan perustuvia sisältöjä ja työhyvinvoinnin koettua tasoa. Lopuksi pyrittiin tekemään aineiston sisällöstä tutkimuksellisesti kiinnostavia johtopäätöksiä ja kuvaamaan niitä opinnäyte-työraportissa.

Saadut vastaukset siirrettiin paperilomakkeilta Excel-taulukoille, joissa niitä oli helppo vertailla ja analysoida. Asteikkokysymysten vastaukset pisteytettiin siten, että kustakin kohdasta pystyttiin laskemaan vastausten pistekeskisarvo, joka sijoittui välille 1 – 5, jossa 1 on heikoin mahdollinen arvo ja 5 paras mahdollinen. Avointen kysymysten osalta tarkasteltiin käytettyjä sanavalintoja, pyrittiin tulkitsemaan vastauksiin sisältyviä merkityksiä ja peilamaan saatuja vastauksia myös työhyvinvoinnin teoriaan.

## 4 Luontoavusteisen toiminnan ohjausprosessi ja kokemusten kerääminen kyselylomakkeen avulla

### 4.1 Ohjatun luontoavusteisen toimintakerran toteutus

Ohjattu luontoavusteinen toiminta suunniteltiin siten, että se nivoutuisi luontevaksi osaksi palveluesimiehen jo aiemmin suunnittelemaa, työryhmälle järjestettävää hyvinvointiretkeä. Työryhmä matkusti Nukarinkoskelle, jossa aikaa vietettiin noin kaksi tuntia. Tästä tunnin verran kului ohjattuun luontoavusteiseen toimintaan, joka ohjattiin ensin. Sen jälkeen grilattiin makkaraa, juotiin kahvia ja käytiin vapaamuotoista keskustelua. Useimpien osallistujien työpäivä päättyi tähän retkeen, joskin kaksi työntekijää jatkoi vielä työpäiväänsä retken jälkeen.

Aluksi tutustuttiin alueeseen, katseltiin kuohuvaa koskea ja otettiin valokuvia, minkä jälkeen varsinainen ohjattu toiminta alkoi. Kun sopiva paikka joen rannalta löytyi, ohjattu toiminta aloitettiin lyhyellä, noin 10 minuutin mittaisella orientoitumishetkellä, jossa esiteltiin toiminnan ja osallistumisen periaatteet, sekä käytiin läpi luontoympäristössä oleilun terveysvaikutuksia ja muuta aiheeseen liittyvää taustatietoa. Tärkeä ohjauksen elementti oli todeta heti alussa, että luontoavusteiseen toimintaan ei voi osallistua oikein tai väärin, vaan siihen voi vain osallistua. Tätä seurasi tietoisien läsnäolon harjoitusten tekeminen ohjatusti. Harjoituksissa keskityttiin eri aistien aktivoimiseen sekä kehon aistimusten ja mielensisäisten tulkintojen havaitsemiseen. Tässä vaiheessa ohjauksessa kiinnitettiin erityistä huomiota tuomitsemattomuuteen eli siihen, että mieleen nousevat ajatukset havainnoitaisiin ja päästettäisiin sitten menemään palauttaen huomio takaisin itse harjoitukseen. Kehollisten ja mindfulness-harjoitusten jälkeen osallistujia kehoitettiin jokamiehenoikeuksia noudattaen poimimaan jokin omaa tunnetilaa ja mielialaa kuvaava luonnonelementti, esimerkiksi kivi, oksa tai käpy.

Kun elementti oli poimittu, käveltiin yhdessä joenvarren pitkospuita lyhyehkö matka grillipaikalle, jossa toiminnan viimeinen vaihe, yhteisen luontotaideteoksen kokoaminen aloitettiin. Jokainen osallistuja liitti vuorollaan valitsemansa luonnonelementin oksista koottuun kehykseen (Kuva 2. Työryhmän yhdessä kokoama luontotaideteos), joka sijoitettiin osallistujien toiveesta maahan joen partaalle. Jokainen sai vuorollaan esitellä valitsemansa luonnonesineen ja sille antamansa merkityksen siinä laajuudessa kuin halusi. Kun jokainen oli saanut toivomansa puheenvuoron, kaikilla oli mahdollisuus kommentoida ja kysyä toisiltaan. Tässä vaiheessa syntyi melko vilkasta, avointa ja lämminhenkistä keskustelua. Ohjattu toimintatuokio päättyi teoksen katseluun, sen valokuvaamiseen, prosessin herättämistä ajatuksista keskusteluun sekä ohjaajan esittämiin kiitoksiin. Kokemuksia ohjatusta toiminnasta sai kunkin oman valinnan mukaan antaa joko heti paikan päällä, myöhemmin illalla kotona tai

seuraavana työpäivänä työpaikalla. Yksi osallistuja valitsi lomakkeen täyttämisen heti, yksi autossa paluumatkalla, yksi työpaikalla vielä samana päivänä ja kaksi työpaikalla seuraavana päivänä.



Kuva 2. Työryhmän yhdessä kokoama luontotaideteos.

#### 4.2 Kyselylomakkeella kerätty kokemus- ja taustatieto

Kyselylomakkeilla kerätty tieto voitiin jakaa neljään osaan: asteikkokysymysten vastauksista saadut, koettua työhyvinvointia kuvaavat numeeriset arvot, ohjatulle luontoavusteille toiminnalle annetut numeeriset arvot, monivalintakysymyksillä kerätyt osallistujien taustatiedot, kuten osallistujien ikä ja työvuosien määrä organisaatiossa, sekä avoimilla kysymyksillä saatu vapaamuotoinen kokemus- ja merkitystieto. Ohjattavien lopullinen määrä

oli viisi henkilöä. Jotta anonymiteetti voitiin säilyttää, ei osallistujien taustatietoja yhdistetty raportissa yksittäisten vastausten kanssa. Neljä vastaajista oli 50-vuotiaita tai sitä vanhempia, ja yksi vastaaja kuului ikäryhmään 30 – 39 vuotta. Yli puolet osallistujista eli kolme vastaajaa oli työskennellyt yksikössä alle vuoden, kaksi vastaajaa 21 vuoden ajan tai sitä pidemmän ajan. Työtehtävää tai asemaa yksikössä ei lomakkeessa kysytty.

#### 4.2.1 Koettu työhyvinvointi nykyisessä työssä

Kun asteikolla yhdestä viiteen arvioitiin *oman roolin selvyyttä työyhteisössä* siten, että numero 1 merkitsi ”erittäin tyytymätön” ja numero 5 merkitsee ”erittäin tyytyväinen”, vastausten keskiarvo vastaajien kesken oli 4,6. Kun vastaavalla asteikolla arvioitiin *yhteistyösuhteita muihin organisaation työntekijöihin*, keskiarvo oli 4,4. *Työn monipuolisuudelle* annettujen pisteiden keskiarvoksi tuli 4,2 ja *työn määrän* saamaksi pistekeskiarvoksi 3,8. Kysyttäessä osallistujilta vastaavalla asteikkokysymyksellä heidän kokemaansa *mahdollisuutta vaikuttaa työn sisältöihin ja työtapoihin* saatu keskiarvo oli 4,2. Sama oli keskiarvo, kun kysyttiin *mahdollisuutta käyttää omia persoonallisia vahvuuksia työssä*. Suurinta hajonta oli sekä *yhteistyösuhteita* että *omien vahvuuksien käyttöä* koskevien kysymysten vastauksissa: molemmissa yksi vastaajista valitsi arvon 2, jokseenkin tyytymätön, kun muut valitsivat joko arvon 4, jokseenkin tyytyväinen, tai arvon 5, erittäin tyytyväinen.

Avoimen, työhyvinvointia käsittelevän kysymyksen vastaukset vahvistivat, että työhyvinvointi koettiin melko tai erittäin hyvänä. Kysyttäessä, *mitä osallistuja haluaa kertoa omasta tämänhetkisestä työhyvinvoinnistaan*, kahdessa saaduista neljästä vastauksessa esiintyi adjektiivi ”hyvä”. Yksi vastaajista toteaa pitävänsä henkilökohtaisesti huolta itsestään, toinen kirjoitti:

*"En ole siitä [työhyvinvoinnista] huolissani, ajoittaiset kuormittavat tilanteet eivät siihen suuresti vaikuta, koska palautuminen onnistuu. Oma tekeminen vapaa-ajalla on tärkeää vointini ylläpidossa."*

Vastaaja siis korosti, ettei ole huolissaan, vaikka kohtaa työssä ajoittain kuormittavia tilanteita. Yleisesti ottaen tiedämme, että pitkään jatkuvat kuormittavat tilanteet aiheuttavat hormonitoiminnan muutoksia ja siten myös kielteisiä tunteita (Manka & Manka, 2016, luku 6.4). Stressireaktio on automaattinen ja parhaimmillaan auttaa ihmistä huippusuoritukseen. Liian kauan jatkuva kuormitus voi kuitenkin johtaa ylikuormittumiseen. Vastaaja tunnistikin tärkeäksi palautumiskeinokseen *vapaa-ajalla tapahtuvan toiminnan*. Vapaa-aikana elpymiseen liittyy Mankan ja Mankan (2016, luku 6.5) neljä mekanismia: psykologinen irrottautuminen eli kyky sulkea työasiat mielestä, rentoutunut olotila eli myönteinen tunnetila ja vain vähäinen virittyneisyys, taidon hallintakokemus, eli sellaiset vapaa-ajankokemukset, jotka

antavat kokijan tuntea itsensä päteväksi, sekä vapaa-ajan kontrolli, eli mahdollisuus päättää itse siitä, mitä vapaa-ajallaan tekee.

Toinen niistä vastaajista, jotka kuvasivat työhyvinvointiaan hyväksi, lisäsi, että huonot unet haittaavat hieman jaksamista. Voitaneen tulkita, että tällä vastaaja viittaa vapaa-ajan uniongelmiin, jotka vaikuttavat kokonaisjaksamiseen, eikä suoranaisesti työssä koettuun vaikeuteen. Kevyt luonnossa liikkuminen päivällä saattaa helpottaa unensaantia illalla (UKK-instituutti, 2021), mistä voidaan päätellä, että työhyvinvointia lisäävän vaikutuksen lisäksi luontoavusteisella toiminnalla voisi olla myös vapaa-ajan univaikeuksia vähentävä vaikutus.

#### 4.2.2 Ohjattulle luontoavusteiselle toiminnalle annettujen merkitysten analyysi

Ohjattua luontoavusteista toimintaa pyydettiin arvioimaan siis asteikkokysymyksiin vastaamalla, mutta myös kahdella avoimella kysymyksellä. Luontoavusteista toimintaa koskevat asteikkokysymykset erosivat hieman työhyvinvointiin liittyvien kysymysten asteikosta. Kun asteikolla yhdestä viiteen siten, että numero 1 merkitsi ”täysin eri mieltä” ja numero 5 merkitsi ”täysin samaa mieltä”, pyydettiin arvioimaan sitä, *helpottiko ohjattu luontoavusteinen toiminta tietoista rauhoittumista ja pysähtymistä omien ajatusten äärelle*, vastausten keskiarvo vastaajilla oli 4,6. Kaikki vastaajat olivat valinneet tämän kysymyksen vastaukseksi joko numeron 4 (jokseenkin samaa mieltä) tai 5 (täysin samaa mieltä). Kun samalla asteikolla pyydettiin arvioimaan sitä, *auttoiko luontoavusteinen toiminta palauttamaan tai lisäämään psykologisia voimavaroja*, keskiarvoksi saatiin 4,2. Väitteen, jonka mukaan ”*Luontoavusteinen toiminta toimii elpymishetkenä työn lomassa*”, pistekeskiarvoksi saatiin peräti 4,8. Saman, korkean pistekeskiarvon tuottivat myös kaksi muuta väittämää; ”*Ohjattu luontoavusteinen toiminta kohensi mielialaani*” (4,8) ja ”*Ohjattu luontoavusteinen toiminta paransi tarkkaavaisuuttani*” (4,8). Väittämän, jossa arvioitiin luontoavusteisen toiminnan *toiveikkuutta lisäävää vaikutusta*, pistekeskiarvo oli 4,2.

Avointen kysymysten osalta vastaajat tuottivat tässä osiossa runsaammin vastauksia kuin työhyvinvointiosiossa. Kysyessä vastaajilta, *miten säännöllisesti toistuva, sisällöltään vaihteleva luontoavusteinen toiminta voisi tukea työhyvinvointiasi ja/tai työssä viihtymistäsi*, vastaajat nostivat esille toiveen säännöllisestä luontoavusteisesta toiminnasta. Tätä ehdotettiin muun muassa vastaamalla seuraavasti:

*”mielellään viikottain, mutta realistisemmin kerran kk olisi hyvä. Esim. työryhmäkoko-  
kous ulkona.”*

ja toinen vahvisti piirtämänsä sydänsymbolin kera:

*”1 x kk lisää tämmöistä ♥”*

Aikataulutoiveita ei siis kysytty lomakkeessa erikseen, vaan vastaukset nousivat spontaanisti, juuri koetun toiminnan pohjalta.

Ajatusta voi myös laajentaa johtamiseen. Tekemällä aloitteita työhyvinvointiin liittyen voi yksittäinen työntekijä toteuttaa niin kutsuttua jaettua johtajuutta. Moderni, jaettu johtajuus tarkoittaa tilannetta, jossa johtajuus on pikemminkin levittänyt laajasti ryhmän sisälle kuin kiinnittynyt vain yhteen, virallisena esimiehenä toimivaan henkilöön (Manka & Manka, 2016, luku 5.2). Tiimin tehokkuus riippuukin enemmän vuorovaikutussuhteiden verkoston laadusta kuin esimiehen ominaisuuksista, mihin ajatukseen voi esimerkiksi luontoavusteista taidetta yhdessä tekemällä mahdollisesti nojata. Manka ja Manka muistuttavat (2016, luku 5.1), että kun työyhteisön jäsenet toimivat yhdessä toteuttaakseen uusia ideoita, työntekijöiden välinen eli horisontaalinen sosiaalinen pääoma kasvaa. Tätä edistää myös se, että työyhteisön jäsenet ottavat työssään huomioon muiden esittämät parannusehdotukset ja heidän tavoitteensa on toimia yhdessä. Ryhmän kootessa yhdessä luontotaidetta osallistujia muistutettiin siitä, että valmista yhteistä teosta arvioidessaan jokaisella on vielä mahdollisuus siirtää omaa luontoelementtiään teoksessa niin monta kertaa, että on varmasti tyytyväinen sen paikkaan suhteessa toisten asettamiin luontoelementteihin. Niin luontotaideteessa (symbolisesti) kuin työyhteisössä (konkreettisesti) voimme loppujen lopuksi vaikuttaa tehokkaasti vain omaan toimintaamme ja pyrkimyksiimme. Osa osallistujista käyttikin tämän mahdollisuuden esineen siirtämiseen.

Eräs vastaaja kertoi avoimessa palautteessaan kokevansa, että luontoavusteinen toiminta

*"vaikuttaisi enemmän työssä viihtymiseen ja uskoisin sen nopeuttavan työryhmän ryhmäytymistä."*

Ryhmän keskinäisen yhtenäisyyden ja autonomian tiedetään lisäävät ryhmän voimavaroja (Manka & Manka, 2016, luku 3.3). Kyselyn vastaaja saattaakin viitata työryhmän ryhmäytymisestä kirjoittaessaan myös psykologiseen pääomaan, sillä sen tiedetään voivan sitoutua myös ryhmään, ei ainoastaan yksilöön. Psykologisen pääoman ulottuvuuksia ovat itseluottamus, toiveikkuus, sitkeys ja optimismi (Manka & Manka, 2016, luku 6.1). Luontoavusteiselle toiminnalle annettuja merkityksiä kartoitettaessa kysyttiinkin muun muassa toiveikkouden lisääntymisestä. Toiveikkouden lisääntyminen sai kyselyssä melko korkean pistekeskiarvon (4,2). Tätä taustaa vasten onkin erityisen kiinnostavaa, että vastaaja sanoitti palautteessaan toiminnan mahdollisia positiivisia vaikutuksia suhteessa ryhmäytymiseen, josta ei kysymyslomakkeella erikseen kysytty.

Eräs vastaaja kuvasi kokemiaan luontoavusteisen toiminnan hyötyjä kirjoittamalla:

[luontoavusteinen toiminta] ”*auttaisi rauhoittumaan aloilleen, selkiyttäisi ajatuksia ja toisi lisää puhtia arkeen.*”

Palautumisteorian mukaan ihmisen elimistössä on rauhoittumisjärjestelmä, joka on toiselta nimeltään aktiivinen palautumisjärjestelmä. Se toimii vastavoimana stressireaktiolle. Rauhalliset ja miellyttävät tilanteet auttavat aktivoimaan tätä rauhoittumisjärjestelmää, ja sen toiminnan mahdollistavat muun muassa pienet elpymishetket päivittäin työn lomassa. (Manka & Manka, 2016, luku 6.5.)

Vastaaja käyttää vastauksessaan sanoja ”*rauhoittumaan*”, ”*selkiyttäisi*” [ajatuksia] ja [toisi lisää] ”*puhtia*”. Voitaneen tulkita, että vastaaja tarkoittaa rauhoittumisella nimenomaan rauhoittumisjärjestelmän aktivoitumista. Termi ”*ajatusten selkiyttäminen*” voisi niin ikään viitata rauhoittumisjärjestelmään, sillä sitä ja omien ajatusten äärelle pysähtymistä tarvitaan, jotta reflektiivinen toiminta, kuten omien ajatusten, toiminnan ja kokemusten havainnointi, arviointi ja puntarointi mahdollistuu (Manka & Manka, 2016, luku 6,3). Mankan & Mankan mukaan omien ajatusten äärelle pysähtyminen onkin erityisen tärkeää, mikäli halutaan nähdä ja oivaltaa, mitä ajatuksia mielessä liikkuu ja mikä kaikki vaikuttaa tunteisiin ja toimintaan.

Vastaaja käytti myös termiä ”*puhti*”, josta voidaan käyttää esimerkiksi synonyymeja energia, voima, into, tarmo tai pontevuus. Manka & Manka (2016, luku 3.3) muistuttavat, että aina, kun kuka tahansa toimija käyttäytyy positiivisesti poikkeavalla tavalla, hän lisää yhteisöllisyyden tunnetta, edistää luovuutta ja tartuttaa toisiinkin innostusta, energiaa ja myötäelämistä. Pohtiessaan luontoavusteisen toiminnan mahdollisia vaikutuksia työhyvinvoinnille ja mainitessaan ”*puhdin*” kyseinen vastaaja nostaa siis esille erityisen kiinnostavia ja syvällisiä merkityksiä.

Toisessa kahdesta avoimesta kysymyksestä tarjottiin vastaajalle mahdollisuutta antaa palautetta ohjatusta toiminnasta. Näihinkin palautteisiin oli paneuduttu huolellisesti ja niissä nousivat esille seuraavat teemat: toiminnan koettu hyödyllisyys ja osallistujien kiitollisuus siitä, että heille oli kyseistä toimintaa järjestetty. Eräs vastaajista totesi palautteessaan seuraavaa:

*”Ohjaus oli selkeää, paikka oli ihana ehkä hieman liian lähellä kosken pauhua. Aion jatkossa pysähtyä kuuntelemaan ja katselemaan tarkemmin kun liikun luonnossa, ja pysähtymään hetkeksi.”*

Palautteessa nousee rohkaisevasti esille, että kyseinen osallistuja kokee toiminnan saattavan vaikuttaa aiheuttamalla hyvinvointia lisäävää käyttäytymistä pidemmälläkin tähtäimellä. Eräs vastaajista piti ohjattua tuokiota ihanana, rauhallisena hetkenä, ja lisäsi, että hänellä itsellään vie aikaa oppia heittäytymään ja rauhoittumaan hetkeen. Onkin tärkeä ja arvokas

huomio, että tietoisien läsnäolon harjoitusten tekeminen voi alkuun tuntua vaikealta. Juuri tällaisia kokemuksia ennakoiden tutkimukseen osallistuvien henkilöiden psykologisen turvallisuuden kannalta pidettiin tärkeänä korostaa jo heti ohjauksen alussa, ettei osallistujia voi mitenkään osallistua ”väärin”. Yksi vastaajista totesi, että ohjaajan runsas taustatieto näkyi ohjauksessa, mutta vastaaja ei tarkentanut, tarkoittiko vastauksellaan taustatietoa luonnon hyvinvointivaikutuksista, ohjaamisesta vai jostakin muusta.

Kaikkiaan erillisiä vastauksia avoimiin kysymyksiin annettiin kokonaiset 14 kappaletta. Niistä kolmessa nousi esille kiitollisuus, joka oli muotoiltu ohjaajalle osoitetuksi kiitokseksi. Kysymysten asettelulla olisi toki voinut ohjata osallistujia arvioimaan myös kiitollisuutta suhteessa itseensä ja rohkeuteensa osallistua toimintaan, joka ei ollut kaikille osallistujille lainkaan tuttua ennestään. Laadullisessa tutkimuksessa on kuitenkin tärkeää, että kysymyksenasettelussa vältetään johdattelevia kysymyksiä. Voisikin ajatella, että kiitosten spontaanisuus kertoo siitä, että osallistujat ovat ylipäätään päässeet kiitollisuuden tilaan, ja on toissijaista ketä tai mitä kohtaan he kiitollisuutta tuntevat. Tiedetään, että optimistisuutta voidaan kasvattaa kiitollisuudenaiheita tunnistamalla, ja optimistisuus puolestaan on psykologisen pääoman yksi muuttuja (Manka & Manka, 2016, luku 6.1). Optimismiin liitettäviä vahvuuksia ovat realismi ja joustavuus. Luontoavusteisessa toiminnassa onkin helppo luontotermein sanoittaa joustavuutta, muutosta ja realismia. Luonto muuttuu ja muovautuu jatkuvasti. Tietoisien läsnäolon harjoituksia tehdessä ihminen oppii ottamaan asiat sellaisina kuin ne ovat, niitä tuomitsematta tai arvottamatta. Luonto on jatkuvassa muutostilassa, kuten ihminenkin.

### 4.3 Johtopäätökset

Eräs vastaaja kiteytti palautteessaan, että luontoavusteinen ohjattu toiminta oli

*"rentouttava kokemus, vaikka 'oma' niin kuitenkin myös yhteinen ♥"*

Tämän voidaan ajatella työhyvinvoinnin näkökulmasta olevan erittäin olennainen toiminnalle annettu, työhyvinvoinnin kannalta myönteinen merkitys, sillä kuten luvussa 2.2 Työhyvinvointi todettiin, työyhteisöä tulkitaan aina omasta kokemis- ja elämismaailmasta käsin. Kun työntekijä kokee yhteenkuuluvuutta muiden yhteisön jäsenten kanssa, karttuu samalla sosiaalista pääomaa. Yhteisöllisyyttä katsotaan edistävän muun muassa kiinnostuminen muidenkin työstä sekä heidän työnsä arvostaminen (Manka & Manka, 2016, luku 5.1). Kun työyhteisö tutkimuksessa kokosi yhteistä luontotaideteosta, ja jokainen sai vuorollaan muiden keskeyttämättä esitellä oman osuutensa, kaikki tulivat hyvin konkreettisella tavalla koontuneeksi yhdessä luodun ja yhdessä aikaansaadun äärelle. Sosiaali- ja terveystieteen työssä yhdessä nähdyn vaivan ja yhdessä tuotetun työpanoksen tulokset saattavat harvoin olla näin konkreettisesti nähtäviä, esteettisiä tuotoksia. Voidaankin pohtia, kehittääkö

ohjattuun luontoavusteiseen toimintaan osallistuminen mahdollisesti taitoa nähdä yhteisten ponnistelujen tuloksia tarkemmin muissakin yhteyksissä.

Erilaisia luontoavusteisia ohjausmenetelmiä ja harjoituksia tunnetaan satoja, ellei tuhansia. Tähän tutkimukseen valittiin tietoisesti kahdenlaisia; henkilön sisäisyyteen suuntaavia, tietoisesta läsnäolon taitoa vahvistavia harjoituksia, sekä muiden kanssa yhteyteen ja jaettuun yhteiseen kokemukseen tähtääviä, osallistavia harjoituksia. Paikka puolestaan valikoitui monipuolisuutensa, esteettisyytensä sekä maantieteellisen sijaintinsa perusteella. Nukarin-  
kosken luontomiljöön tarjoaa erinomaiset puitteet ohjatulle luontoavusteiselle toiminnalle, sillä siellä on virtaavaa vettä, vihreää luontoa ja rauhallista, suojaista metsää.

Vastaustensa perusteella osallistujat kokivat toiminnan myönteisenä. Se koettiin samaan aikaan sekä virkistävänä että rauhoittavana. Tämä on mielenkiintoinen ilmiö; voidaan nimittäin ajatella, että luontoympäristössä ihminen onkin ”luonnostaan” rento mutta valpas. Pysytymme lisäksi luonnossa tekemään nopeita ja tarkkoja havaintoja, mikä saattaa lisätä turvallisuudentunnetta. Kysytyistä vaikutuksista osallistujat antoivat korkeimmat pisteet kokemuksilleen *elpymisestä, mielialan kohenemisestä ja tarkkaavaisuuden paranemisesta*. Samaan aikaan, kun työhyvinvointi koettiin jo lähtökohtaisesti melko hyväksi tai hyväksi, säännöllisen luontoavusteisen toiminnan koettiin tarjoavan mahdollisuuden työhyvinvoinnin kasvattamiseen ja aiempaa parempaan työssä viihtymiseen. Toisaalta ohjattu toiminta antoi ainakin yhdelle osallistujalle tunteen siitä, että tämä voisi käyttää vastaavaa toimintaa myös asiakastyössään.

Valittu paikka oli vihreä, mutta saadun palautteen perusteella hieman liian lähellä kosken pauhua. Toisaalta vesielementin ääni tarjosi kuuloaistille ärsykettä eikä saadun palautteen perusteella kuitenkaan liikaa vaikeuttanut ohjauksen kuulumista. Kokonaisuutena arvioiden toimintatuokio oli onnistunut ja osallistujat heittäytyivät mukaan rohkeasti. He myös antoivat runsaasti arvokasta palautetta ja arvioivat sekä omaa työhyvinvointiaan, että kokemaansa ohjattua toimintaa avoimesti ja monipuolisesti. Vaikka otos jäi viidellä osallistujalla verrattain pieneksi, kerätty aineisto tarjosi laadullisen tutkimuksen pohjaksi riittävästi pohdittavaa ja analysoitavaa.

## 5 Eettiset näkökohdat ja luotettavuuden tarkastelu

### 5.1 Konteksti- ja tilannesidonnaisuus

Koska ihmisten toimintaan vaikuttavat tutkimustilanteessa sekä tietoiset seikat, tiedostamattomat seikat, että yllätykselliset tilanteet, toiminnan selittäjänä ei voi toimia järkeily tilanteessa itsessään, vaan ainoastaan jälkikäteen. Onkin huomioitava, että mennyttä toimintaa voi ainoastaan reflektoida jälkeenpäin, mihin liittyy usein tutkijan taipumus reflektoida toimintaa itselleen edullisessa valossa (Saurama, 2016, 89). Tutkimuksessa pidettiin erittäin tärkeänä, että läpi koko opinnäytetyöprosessin tutkija tiedostaa haasteet tilanteessa, jossa on itse osana työyhteisöä. Tutkimuksen luotettavuuden ja läpinäkyvyyden turvaamiseksi tutkijan on kyettävä sanoittamaan oman roolinsa vaikutuksia toimintaansa ohjaajana, tutkijana, vertaisena sekä tutkimusaineiston analysoijana. Luontoavusteisen toiminnan ohjauksen vaikutti tutkijan asema työyhteisössä tutkijan ollessa melko tuore työtoveri, sosiaalialan loppuvaiheen opiskelija, alainen, kollega - ja toisaalta entisen ammattinsa ansiosta jo luontoavusteisen toiminnan olemuksen tunteva ammattilainen. Tutkijan moninainen rooli voidaan nähdä sekä haasteena että vahvuutena.

Työympäristön nopeiden tilannemuutosten ja vaihtuvien olosuhteiden vuoksi itse tutkimustilanne olisi Päihdesairaalan piha-alueella voinut muodostua joko levolliseksi tai levottomaksi. Nukarinkosken miljöö ja osallistujien asenne mahdollistivat kuitenkin levollisen ilmapiiirin, jossa osallistujat saattoivat keskittyä vain omaan toimintaansa ilman ulkopuolisten tai asiakkaiden läsnäoloa. Mikäli toiminta olisi sijoittunut sairaala-alueelle, asiakkaisiin liittyvät tapahtumat olisivat voivat häiritä ohjattua toimintaa tai jopa keskeyttää sen. Tutkimusta tehdessä oli myös tiedostettava ja hyväksyttävä, että tutkimuksessa oli paljon sekä niitä elementtejä, joihin voi vaikuttaa, että niitä, joihin ei voi. Päihdekuntoutuksen kontekstin voi kuitenkin itsessään ajatella valmistavan työntekijöitä, tässä tutkimuksessa siis sekä osallistujia että ohjaajatutkijaa, jatkuvaan muutokseen. Improvisointikykyä ja tilanteiden nopean muuttamisen sietämistä voidaan pitää tärkeinä taitoina myös työhyvinvoinnin kannalta.

Saurama sanoo (2016, 88):

*Paikallisuus ja kontekstisidonnaisuus ilmenevät tietynlaisena pakottavuutena; joissakin tilanteissa jokin on mahdollista, mikä ei onnistu toisaalla. Uusiin tilanteisiin emme voi tulla tietoisesti valmistautuneina, vaan tilanne itsessään laukaisee sen, miten käytämme hyväksemme toimintakapasiteettiamme. Tilanne ei ole olosuhde tai keinovälikoima, joka vain ”taustamuuttujana” selittää toimintaa, vaan se rakentaa toiminnan.*

## 5.2 Tutkijan asema osana tutkittavaa työyhteisöä

Tilanteessa, jossa tutkija on osa tutkittavaa työyhteisöä, tutkija asettaa itsensä alttiiksi moninaiselle arvioinnille. Roolilla voi myös olla vaikutusta tutkittavien rohkeuteen ja halukkuuteen ilmaista tunteitaan ja mielipiteitään avoimesti. Tutkimuksen aikana tutkija toimii vastuunkantajana ollen vastuussa sekä luontoavusteisen toiminnan suunnittelusta ja ohjaamisesta, että kyselyn toteuttamisesta ja vastausten keräämisestä osana tutkimusta. Tutkija on myös vastuussa siitä, että tutkittavat tuntevat olonsa turvalliseksi, mikä mahdollistaa heille kokemukseen heittäytymisen. Muurinen ja Lovio totesivat tutkimuksessaan (2016, 147), että vastuunkantajan rooli nousi merkittäväksi muiden liittymisen mahdollistavaksi tekijäksi. Kun yksi tarttui vastuunkantajan rooliin, muille vapautui mahdollisuus osallistua kevyemmin. Työntekijät rohkaistuivat näin liittymään mukaan kokeilun toteuttamiseen. Muurinen ja Lovio toteavatkin, että vastuunkantajalta edellytetään kykyä viestiä muiden kanssa riittävän hyvin, jotta yhteistoiminnallinen kokeilu voi onnistua.

Osana tutkittavaa työyhteisöä tutkija joutuu sietämään toisenlaista jännitystä kuin sellaisessa tilanteessa, jossa tutkittava yhteisö olisi hänelle entuudestaan täysin vieras. Toisaalta tutun työyhteisön tutkiminen voi lisätä turvallisuudentunnetta, mikäli henkilöllä on jo olemassa kokemuksia hyväksytyksi, kuulluksi ja arvostetuksi tulemisesta juuri kyseisessä yhteisössä. Tämä voi lisätä itsevarmuutta ja rohkeutta lähteä itselle uuteen rooliin, tutkijaksi. Luontoavusteista toimintaa ja sen merkityksiä tutkiessa havaittiin, että osallistujat vaikuttivat uskaltavan antaa aitoa palautetta kokemuksestaan. Toisaalta kyselylomake ei tuottanut lainkaan negatiivisia kokemuksia luontoavusteisesta toiminnasta, mutta pari kuvausta melko huonoksi koetuista työhyvinvoinnin osa-alueista, mikä saattoi kertoa sekä luottamuksesta että pyrkimyksestä tuottaa tutkijalle vastauksilla mielihyvää. Toisaalta tämä mahdollisuus on aina olemassa, silloinkin, vaikka tutkija olisi tutkittaville entuudestaan vieras.

Toiminnallisen osuuden dynamiikkaan ei vaikuttanut ainoastaan tutkijan rooli osana tutkittavaa työyhteisöä, vaan myös lähiesimiehen, tässä palveluesimiehen, osallistuminen toimintaan osana ryhmää. Manka ja Manka (2016, luku 3.3) muistuttavat, että organisaation sisäisen positiivisen ilmapiirin ylläpitämisen näkökulmasta on erittäin merkityksellistä, millaisen roolimallin johdon käyttäytyminen antaa. Kun esimiehen käyttäytyminen on positiivista, myötäeläminen, innostus ja energia tarttuvat työntekijöihin. Kannattava palveluliiketoiminta mahdollistuu osaltaan palveluorganisaation sisäiseen positiiviseen ilmapiiriin. Kun työskennellään yksityisellä palveluntuottajalla, liiketoiminnan kannattavuus on aina yhtenä vaikuttimena. Näin työhyvinvoinnin ylläpitämistä voidaan pitää merkityksellisenä kannattavuustekijänä.

### 5.3 Tutkimuslupa ja tietosuoja

Tutkimuksessa hyödynnettiin A-klinikkasäätiön omaa tutkimuslupaprosessia ja -alustaa, Tietopuuta. Liitteeksi tutkimustietokantaan tallennettavaan hakemukseen tuli lisätä tutkimukseen osallistuville suunnattu saatekirje (Liite 2) sekä tietosuojailmoitus (Liite 3). Erityinen tutkimuslupa tarvitaan aina, kun tutkimuksen toteuttaminen edellyttää A-klinikkasäätiön päihdehuollon asiakkaiden mukanaoloa tai tutkimus muuten vaikuttaa heidän asemaansa ja oikeuksiinsa, sekä silloin, kun tutkitaan työntekijöitä tai asiakirjoja. A-klinikkasäätiö on sitoutunut Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) ihmistieteiden eettisiin periaatteisiin ja ennakoarvioinnin järjestämiseen. Säätiön, täten myös A-Klinikka Oy:n, henkilökunta on jo työsopimuksensa yhteydessä antanut riittävän vaitiolositoumuksen eikä sitä tarvita säätiön sisällä tapahtuvissa hankkeissa erikseen. (A-klinikkasäätiö, 2021.) Tutkimuksessa osallistujilta kerätty tieto edellytti tietosuojailmoituksen tekemistä. Opinnäytetyötä koskeva tietosuojailmoitus (Liite 3) on EU:n yleisen tietosuojasetuksen (2016/679) 13. ja 14. artiklojen mukainen.

## 6 Yhteenveto

Ohjattu luontoavusteinen toiminta koetaan pääosin hyvänä tai erittäin hyvänä tapana helpottaa tietoista rauhoittumista ja pysähtymistä omien ajatusten äärelle. Luonnossa tapahtuva tietoisien läsnäolon taidon vahvistaminen ja yhteinen toiminta oman työyhteisön kesken nähdään hyvänä ja toimivana elpymishetkenä työn lomassa. Osallistujat kokevat mielialansa kohenevan ja tarkkaavaisuutensa paranevan, kun heille tarjotaan mahdollisuus keskittyä oman sisäisyytensä kuuntelemiseen luontoympäristössä. Osallistavat menetelmät, kuten yhteisen luontotaiteen tekeminen sekä siihen liittyvä kokemusten jakaminen näyttävät tukevan ryhmäytymistä ja vahvistavan psykologista turvallisuudentunnetta ryhmässä.

Selkeää ohjausta, taustatiedon hankkimista ja sen hyödyntämistä ohjauksessa pidetään tärkeänä. Luontoelämysten mahdollistamista työajan puitteissa pidetään hyvänä keinona lisätä puhtia ja työssä viihtymistä. Toisaalta luonnossa oleskelun myönteisiä vaikutuksia voi olla vaikea sanoittaa; eräs vastaajista vastaa kysymykseen ”Miten säännöllisesti toistuva, sisällöltään vaihteleva luontoavusteinen toiminta voisi tukea työhyvinvointiasi ja/tai työssä viihtymistäsi?” hyvin tyhjentävästi: ”erittäin paljon”. Tiedetään, että luonnossa oleskelu laskee kortisolin määrää elimistössä, parantaa keskittymiskykyä, lisää mielen ja kehon elpymiskokemuksia ja psyykkistä tyyneyttä, sekä helpottaa jopa masennusoireita. Kun työelämän vaatimukset lisääntyvät, kiire kasvaa ja tuottavuuden on parannuttava, vastapainoksi tarvitaan voimauttavia, elämyksellisiä ja maadoittavia elementtejä. Näyttää siltä, että luontoavusteinen toiminta voi tukea sekä yksilön että työyhteisön hyvinvointia tavoilla, joita saattaa olla vaikea sanoittaa, mutta jotka näkyvät ja tuntuvat yksilön fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen olemisen ja kokemisen tavoissa.

Osallistujien on merkityksellistä saada kuulla ja kokea, ettei luontoavusteiseen toimintaan voi osallistua ”väärin”, siihen voi vain osallistua. Luonnossa liikkuminen, luonnon aistiminen ja luonnosta energian ammentaminen ei ole jokaiselle luontevaa tai ominaista. Kun ohjattuun toimintaan osallistuja tunnistaa itsessään esimerkiksi vaikeutta pysähtyä, rauhoittua tai hiljentyä, ohjaajan vastuu lempeän, turvallisuudentunnetta lisäävän ohjaustavan käyttämisestä ja hyväksynnän osoittamisesta kasvaa. Mikäli ohjaaja onnistuu tavassaan kohdata ja ohjata, tuloksena voi parhaimmillaan erään tutkimukseen osallistujan sanoin olla

*ihana, rauhallinen hetki.*

Luonto mahdollistaa ihania, rauhallisia hetkiä kustannustehokkaalla tavalla. Nykypäivän kiireisessä ja tuloskeskeisessä palvelujärjestelmässä työntekijöiden kokemat ihanat, rauhalliset hetket voivat parantaa työtyytyväisyyttä, lisätä innostumista, vahvistaa työn imua ja parhaimmillaan kasvattaa koko alan veto- ja pitovoimaa. Vaativan, laitosmuotoisen

päihdekuntoutuksen kentällä voidaan avata uusia maailmoja ei ainoastaan asiakkaiden elää ja kokea, vaan myös työntekijöiden löytää oman hyvinvointinsa vahvistamiseksi. Näyttää siltä, että luontoavusteisuus voisi olla yksi organisaatioiden työhyvinvointivaltti.

## Lähteet

Aalto, M. 2007. Päihdehäiriö ja samanaikainen muu mielenterveyden häiriö – kaksoisdiagnoosin hoidollinen haaste. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim. Vuosi 2007, numero 11. Verkkootikkeli, noudettu 31.3.2022: <https://www.duodecimlehti.fi/duo96517>

A-Klinikka Oy, 2022. Päihdesairaala. Verkkosivusto, noudettu 31.3.2022: <https://www.paihdesairaala.fi/paihdesairaala>

A-klinikkasäätiö. 2021. Hae tutkimuslupaa. Verkkosivu, noudettu 2.4.2022: [https://tietopuu.a-klinikkasaaatio.fi/info/hae\\_tutkimuslupaa](https://tietopuu.a-klinikkasaaatio.fi/info/hae_tutkimuslupaa)

Arvonen, S. 2017. Metsämieli – kehon ja mielen taskukirja. Booky.

Finto.fi. YSA – Yleinen suomalainen asiasanasto. Verkkosivusto, noudettu 31.3.2022: <https://finto.fi/ysa/fi/>

Green Care Finland ry. 2022. Verkkosivu, noudettu 28.7.2022: <https://www.gcf Finland.fi/green-care/>

Günther, K. & Hasanen, K. Laadullisen tutkimuksen prosessi. Tutkimuksen suunnittelu. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Verkkojulkaisu, noudettu 2.4.2022: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-prosessi/tutkimuksen-suunnittelu/>

Günther, K., Hasanen, K. & Juhila, K. Johdanto: analyysi ja tulkinta. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Verkkojulkaisu, noudettu 2.4.2022: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/analyysi-ja-tulkinta/>

Hyvönen, K., Törnroos, K., Salonen, K., Korpela, K., Feldt, T. & Kinnunen, U. 2018. Profiles of Nature Exposure and Outdoor Activities Associated With Occupational Well-Being Among Employees. *Front Psychol.* 2018 May 17;9:754. doi: 10.3389/fpsyg.2018.00754. PMID: 29867699; PMCID: PMC5968374. Verkkojulkaisu, noudettu 2.4.2022: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.00754/full>

Lappalainen-Lehto, R. & Romu, M-L. 2007. Haasteena päihteet. Ammatillisen päihdetyön perusteita. WSOY.

Maa- ja metsätalousministeriö, Maaseutupolitiikan neuvosto. 2017. Maaseudun mahdollisuudet ja Green Care. Verkkootikkeli, noudettu 30.3.2022: <https://www.maaseutupolitiikka.fi/blog/maaseudun-mahdollisuudet-ja-green-care>

Manka, M-L. 2015. Stressikirja. Alma Talent Oy. Sähköinen kirja.

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Talentum pro. Alma Talent Oy. Sähköinen kirja.

Muurinen, H. & Lovio, I. 2016. Kokeileminen sosiaalipalveluiden kehittämisen menetelmänä ja strategiana. Teoksessa: Satka, M., Julkunen, I., Kääriäinen, A., Poikela, R., Yliruka, L. & Muurinen, H. (toim.). 2016. Käytäntötutkimuksen taito. Heikki Waris - Instituutti & Mathilda Wrede -Institutet, 136 – 160. Verkkojulkaisu, noudettu 30.3.2022: [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/166389/K%c3%a4yt%c3%a4nt%c3%b6tutkimuksen\\_taito\\_julkaisu.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/166389/K%c3%a4yt%c3%a4nt%c3%b6tutkimuksen_taito_julkaisu.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Närhi, J. 2009. Paratiisien synty: Ihmismieli, evoluutio ja taivaalliset puutarhat. Art House. Helsinki.

Pennock, S. F., 2022. Who is Martin Seligman and What Does He Do? PositivePsychology.com 28.3.2022. Verkkoartikkeli, noudettu 2.4.2022: <https://positivepsychology.com/who-is-martin-seligman/>

Päihdehuoltolaki (41/1986).

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Verkkojulkaisu, noudettu 2.4.2022: <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>

Saurama, E. 2016. Sosiaalityön käytäntötutkimus ja pragmatismi. Teoksessa: Satka, M., Julkunen, I., Kääriäinen, A., Poikela, R., Yliruka, L. & Muurinen, H. (toim.). 2016. Käytäntötutkimuksen taito. Heikki Waris -Instituutti & Mathilda Wrede -Institutet, 78 – 98. Verkkojulkaisu, noudettu 30.3.2022: [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/166389/K%c3%a4yt%c3%a4nt%c3%b6tutkimuksen\\_taito\\_julkaisu.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/166389/K%c3%a4yt%c3%a4nt%c3%b6tutkimuksen_taito_julkaisu.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. 2021. Selvitys: Uupuminen uhkaa jo vastavalmistuneita sosiaalialan korkeakoulutettuja. Verkkojulkaisu, noudettu 2.4.2022: <https://www.talentia.fi/uutiset/selvitys-uupuminen-uhkaa-jo-vastavalmistuneita-sosiaalialan-korkeakoulutettuja/>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2022. Työhyvinvointi. Verkkosivu, noudettu 28.7.2022: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

STTK ry. 2022. Tehy ja SuPer – Uusi ylityö- ja vuorovaihtokielto kuntasektorille. Verkkosivu, noudettu 2.4.2022: <https://www.sttk.fi/2022/03/31/tehy-ja-super-uusi-ylityo-ja-vuorovaihtokielto-kuntasektorille/>

Suomi, A., Juusola, M. & Anundi, E. 2016. Vihreä hoiva ja voima. Hoida mieltä Green Care -menetelmin. Terapia- ja valmennuskeskus Helsingin Majakka.

Tietoarkisto. 2022a. Kyselylomakkeen laatiminen. Tampereen Yliopiston verkkosivusto, noudettu 1.4.2022:

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/kyselylomake/laatiminen/>

Tietoarkisto. 2022b. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Verkkosivusto, noudettu 2.4.2022.

Työsuojelu.fi. 2021. Psykososiaalinen kuormitus. Verkkosivusto, noudettu 2.4.2022:

<https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>

UKK-instituutti. 2021. Liikunta ja uni: Laadukasta unta liikkumalla. Verkkojulkaisu, noudettu 2.6.2022: <https://ukkinstituutti.fi/liike-laakkeena/liikunta-ja-uni/>

Vuori, J. (a). Laadullisen tutkimuksen prosessi. Aineiston tuottaminen. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Verkkojulkaisu, noudettu 2.4.2022:

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-prosessi/aineiston-tuottaminen/>

Vuori, J. (b). Laadullinen sisällönanalyysi. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Verkkojulkaisu, noudettu 2.4.2022:

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/laadullinen-sisallanalyysi/>

Liite 1. Opinnäytetyöprosessin aikataulu

AJANKOHTA	PROSESSIVAIHE
tammikuu - helmikuu 2022	Opinnäytetyöraportin kirjoittaminen -opintojakso
helmikuu - maaliskuu 2022	Opinnäytetyön suunnittelu -opintojakso
maaliskuu 2022	Tiedonhakua, tutkimusluvan hakeminen organisaatiolta, opinnäytetyötä koskevan tietosuojailmoituksen ja saatekirjeen laatiminen
huhtikuu 2022	Tietoperustan kirjoittaminen, kyselylomakkeen laatiminen
toukokuu 2022	Saatekirjeen toimittaminen tutkimuksen kohteena olevaan yksikköön osallistujien tutustuttavaksi, tutkittavien valitseminen ja toiminnan ajankohdan päättäminen organisaatiossa
toukokuu 2022	Luontoavusteisen toiminnan toteuttaminen organisaatiossa ja tiedon kerääminen tutkimukseen osallistuvilta
kesäkuu - heinäkuu 2022	Kerätyn tiedon analysointi, raportin kirjoittaminen
heinäkuu 2022	Opinnäytetyön jättäminen arviointiin

Liite 2. Saatekirje

Hyvinvointiyksikkö

Saatekirje 30.3.2022

Hei!

Teen LAB-ammattikorkeakoulussa sosionomi (AMK) -tutkintoon liittyvää opinnäytetyötäni. Tutkimuksen kohteena ovat A-Klinikka Oy:n Päihdesairaалassa työskentelevät sosiaalihoitajat, sairaanhoitajat ja lähihoitajat. Haluankin nyt ystävällisimmin pyytää juuri sinua osallistumaan opinnäytetyöni tutkimukseen!

Kyseessä on kontekstisidonnainen, laadullinen tutkimus, jonka **tavoitteena on ymmärtää sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten luontoavusteiselle toiminnalle antamia merkityksiä**. Näin ollen kokemusperäinen, suoraan tutkittavilta työntekijöiltä kerätty palaute on korvaamattoman arvokasta ja olisin äärettömän kiitollinen, mikäli haluaisit osallistua ohjaamaani pienryhmätoimintaan ja jakaa jälkeinpäin kokemuksesi kyselylomakkeeseen vastaamalla. **Ohjattu luontotoiminta tapahtuu pienryhmissä. Aikaa kertaluonteiseen toimintaan kuluu noin 45 - 60 minuuttia ja kyselylomakkeen täyttämiseen tämän jälkeen (samana tai seuraavana päivänä) noin 15 - 20 minuuttia. Tutkimukseen osallistutaan työajalla, eikä osallistuminen edellytä aiempaa kokemusta luontoavusteisesta toiminnasta. Osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja se on mahdollista keskeyttää missä tahansa vaiheessa.**

Käytin luontoavusteista toimintaa ryhmänohjausmenetelmänä Päihdesairaалassa tekemässäni potilastyössä kesällä 2021, jolloin potilailta toiminnasta saatu palaute oli myönteistä. Luontoavusteisuus koettiin potilaspalautteen perusteella rentouttavaksi, ajatuksia herättäväksi ja mukavaksi vaihteluksi muille sosiaalihoitajien menetelmille. Työntekijöiden hyvinvointi on myös potilastyöväisyyden yksi peruslähtökohtia, minkä vuoksi ajatus ohjattujen luontoavusteisten tuokioiden tarjoamisesta myös henkilökunnalle alkoi vaikuttaa kokeilemisen arvoiselta. Ajatus jalostui opinnäytetyöni aiheeksi keväällä 2022. Tutkimus tapahtuu touko-kesäkuussa ja tulokset raportoin syyskuussa 2022 ilmestyvässä opinnäytetyöraportissani, joka on myöhemmin luettavissa sekä Theseus-palvelussa että painettuna Päihdesairaalan Perhehoitoyksikössä.

Tuhannet kiitokset avustasi!

Nina Backman

[nina.k.backman@student.lab.fi](mailto:nina.k.backman@student.lab.fi)

Liite 3. Opinnäytetyötä koskeva tietosuojailmoitus

**Laatimispäivämäärä: 30.3.2022**

***Mitä tarkoitusta varten henkilötietoja kerätään? / Henkilötietojen käsittelyn tarkoitus***

Henkilötietoja kerätään sosionomi (AMK) -tutkintoon tähtäävää opinnäytetyötä tehtäessä. Opinnäytetyössä tutkitaan, miten ohjattu luontoavusteinen toiminta mahdollisesti tukee työntekijöiden hyvinvointia ja työssä viihtymistä laitospuolelta päihdekuntoutusta tarjoavassa, sairaalatasoisessa päihdehoitoyksikössä. Opinnäytetyöprosessissa suunnittelen ja dokumentoin luontoavusteisen toiminnan ohjauksen, jonka ohjaan työyhteisöni jäsenille. Ohjauksen jälkeen kerään osallistujien kokemuksia toiminnasta kyselylomakkeen avulla. Kyselylomakkeella saadut vastaukset kokoan, analysoin ja raportoin opinnäytetyöraportissani. Kyseessä on kontekstisidonnainen, laadullinen tutkimus, jonka tavoitteena on ymmärtää luontoavusteisuuden merkityksiä työyhteisön jäsenille. Tutkimuksen kohteena ovat A-Klinikka Oy:n Päihdesairaalassa työskentelevät sosiaaliohjaajat, sairaanhoitajat ja lähihoitajat.

***Mitä tietoja keräämme? / Tutkimusrekisterin tietosisältö***

Keräämme seuraavia tietoja: ikäryhmä, työvuosien määrä ko. organisaatiossa.

***Millä perusteella keräämme tietoja? / Henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste***

Suostumus.

***Mistä kaikkialta henkilötietoja keräämme / Tietolähteet***

Henkilötietoja kerätään ainoastaan rekisteröidyltä itseltään.

***Kenelle tietoja siirretään? / Tietojen siirto tai luovuttaminen ulkopuolelle***

Henkilötietoja ei siirretä tai luovuteta muille.

**Minne tietoja siirretään? / Tietojen siirto tai luovuttaminen EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle**

Henkilötietoja ei siirretä.

**Kerättyjen tietojen turvallinen säilyttäminen / Rekisterin suojauksen periaatteet**

Kerättyä aineistoa säilytetään lukitussa kaapissa ja salasanasuojatulla, henkilökohtaisella tietokoneella sen kovalevyllä. Aineistoa ei tallenneta pilvipalveluihin. Ainoastaan opinnäytetyön laatijalla on pääsy aineistoon. Kerätty aineisto analysoidaan tunnistetietoineen (tutkittavan henkilön ikäryhmä ja työvuodet ko. organisaatiossa), sillä näillä taustatiedoilla katsotaan tässä tutkimuksessa olevan merkitystä koetulle työhyvinvoinnille ja työn viihtyvyydelle ja siten saatuihin vastauksiin.

**Kuinka kauan kerättyä aineistoa säilytetään? / Tutkimusaineiston käsittely tutkimuksen päättymisen jälkeen**

Kerättyä aineistoa säilytetään ainoastaan opinnäytetyöprosessin ajan, minkä jälkeen se hävitetään asianmukaisesti viimeistään syyskuussa 2022.

**Millaista päätöksentekoa? / Automaatioitu päätöksenteko**

Aineistoa käsiteltäessä ei tapahdu automaattista päätöksentekoa.

**Oikeutesi / Rekisteröidyn oikeudet**

Rekisteröidyllä on oikeus peruuttaa antamansa suostumus, milloin henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Tutkimuksen keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja voidaan käyttää osana tutkimusaineistoja.

Rekisteröidyllä on oikeus tehdä valitus Tietosuojavaltuutetun toimistoon, mikäli rekisteröity katsoo, että häntä koskevien henkilötietojen käsittelyssä on rikottu voimassa olevaa tietolainsäädäntöä.

Rekisteröidyllä on seuraavat EU:n yleisen tietosuojasetuksen mukaiset oikeudet:

- a) Rekisteröidyn oikeus tarkistaa itseään koskevat tiedot.
- b) Rekisteröidyn oikeus tietojensa oikaisemiseen.
- c) Rekisteröidyn oikeus tietojensa poistamiseen. Oikeutta henkilötietojen poistamiseen ei sovelleta, jos tietojen käsittely on tarpeen yleisen edun mukaisia arkistointitarkoituksia taikka tieteellisiä tai historiallisia tutkimustarkoituksia tai tilastollisia tarkoituksia varten, jos oikeus tietojen poistamiseen estää tai suuresti vaikeuttaa henkilötietojen käsittelyä
- d) Rekisteröidyn oikeus tietojen rajoittamiseen.
- e) Rekisteröidyn oikeus siirtää tiedot toiselle rekisterinpitäjälle.

**Tutkimusrekisterin tiedot**

Rekisterin nimi: Luontoavusteinen toiminta työhyvinvoinnin tukemisessa  
Kertatutkimus  
Tutkimuksen kesto aika 5 kuukautta (toukokuu 2022 – heinäkuu 2022)  
Henkilötietojen säilyttämisen kesto aika 5 kuukautta (toukokuu 2022 – syyskuu 2022)

**Rekisterinpitäjän ja yhteys henkilön tiedot**

Nina Backman  
---

**Tutkimuksen suorittajat**

Nina Backman

## Liite 4. Työhyvinvointiin ja ohjattuun luontoavusteiseen toimintaan liittyvät mielipiteet -kyselylomake

Nämä kysymykset koskevat työhyvinvointiasi viimeisimmän kuukauden aikana. Vastaa kysymyksiin ympyröimällä kokemustasi vastaava numero.

### Kuinka tyytyväinen tai tyytymätön olet seuraaviin työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin nykyisessä työssäsi?

#### a) Oman roolin selvyys työyhteisössä

1. erittäin tyytymätön
2. jokseenkin tyytymätön
3. ei tyytyväinen eikä tyytymätön
4. jokseenkin tyytyväinen
5. erittäin tyytyväinen

#### b) Yhteistyösuhteet muihin organisaation työntekijöihin

1. erittäin tyytymätön
2. jokseenkin tyytymätön
3. ei tyytyväinen eikä tyytymätön
4. jokseenkin tyytyväinen
5. erittäin tyytyväinen

#### c) Työn monipuolisuus

1. erittäin tyytymätön
2. jokseenkin tyytymätön
3. ei tyytyväinen eikä tyytymätön
4. jokseenkin tyytyväinen
5. erittäin tyytyväinen

#### d) Työn määrä

1. erittäin tyytymätön
2. jokseenkin tyytymätön
3. ei tyytyväinen eikä tyytymätön
4. jokseenkin tyytyväinen
5. erittäin tyytyväinen

#### e) Mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöihin ja työtapoihin

1. erittäin tyytymätön
2. jokseenkin tyytymätön
3. ei tyytyväinen eikä tyytymätön
4. jokseenkin tyytyväinen
5. erittäin tyytyväinen

#### f) Mahdollisuus käyttää omia persoonallisia vahvuuksia työssä

1. erittäin tyytymätön
2. jokseenkin tyytymätön
3. ei tyytyväinen eikä tyytymätön
4. jokseenkin tyytyväinen
5. erittäin tyytyväinen

Kirjoita seuraavaan kysymykseen vastaus sille varattuun tilaan (voit tarvittaessa jatkaa kääntöpuolelle):

Mitä haluat kertoa omasta tämänhetkisestä työhyvinvoinnistasi?

---

---

Seuraavat kysymykset koskevat sitä ohjattua luontoavusteista toimintaa, johon osallistuit osana tätä tutkimusta. Vastaa kysymyksiin ympäröimällä koke-  
mustasi vastaava numero.

**Ohjattu luontoavusteinen toiminta...**

a) helpotti tietoista rauhoittumista ja pysähtymistä omien ajatusten äärelle

1. täysin eri mieltä
2. jokseenkin eri mieltä
3. ei samaa eikä eri mieltä
4. jokseenkin samaa mieltä
5. täysin samaa mieltä

b) auttoi palauttamaan tai lisäämään psykologisia voimavarojani

1. täysin eri mieltä
2. jokseenkin eri mieltä
3. ei samaa eikä eri mieltä
4. jokseenkin samaa mieltä
5. täysin samaa mieltä

c) toimi elpymishetkenä työn lomassa

1. täysin eri mieltä
2. jokseenkin eri mieltä
3. ei samaa eikä eri mieltä
4. jokseenkin samaa mieltä
5. täysin samaa mieltä

d) lisäsi toiveikkuuttani

1. täysin eri mieltä
2. jokseenkin eri mieltä
3. ei samaa eikä eri mieltä
4. jokseenkin samaa mieltä
5. täysin samaa mieltä

e) kohensi mielialaani

1. täysin eri mieltä
2. jokseenkin eri mieltä
3. ei samaa eikä eri mieltä
4. jokseenkin samaa mieltä
5. täysin samaa mieltä

f) paransi tarkkaavaisuuttani

1. täysin eri mieltä
2. jokseenkin eri mieltä
3. ei samaa eikä eri mieltä
4. jokseenkin samaa mieltä
5. täysin samaa mieltä

Kirjoita seuraaviin kysymyksiin vastaus niille varattuun tilaan (voit tarvittaessa jatkaa kääntöpuolelle):

Miten säännöllisesti toistuva, sisällöltään vaihteleva luontoavusteinen toiminta voisi tukea työhyvinvointiasi ja/tai työssä viihtymistäsi?

---

---

---

Haluatko antaa ohjatusta luontoavusteisesta toiminnasta palautetta?

---

---

---

Taustakysymykset:

Valitse oikea vaihtoehto laittamalla rasti ruutuun:

- Ikäni on
- 18 – 29 vuotta
  - 30 – 39 vuotta
  - 40 – 49 vuotta
  - 50 - 59 vuotta
  - 60 vuotta tai enemmän

Olen työskennellyt Päihdesairaalassa

- alle vuoden
- 1 – 5 vuotta
- 6 – 10 vuotta
- 11 – 20 vuotta
- 21 vuotta tai enemmän

Lämmin kiitos avustasi, ajastasi ja osallistumisesta!