



Virtuaaliluontotauko työhyvinvoinnin tukena

Ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyö
Luontoympäristöt ja hyvinvoinnin edistäminen
Kevät 2024
Camilla Tarilo

Luontoympäristön terveys- ja hyvinvointivaikutukset tiedostetaan ja tiedetään. Luonnossa vietetty aika elvyttää ja palauttaa, luonto ympäristönä rauhoittaa, laskee verenpainetta ja syketasoa. Useat tutkimukset osoittavat, että jo muutama minuutti luonnossa vietetty aika auttaa palautumaan. Tehostetut työympäristöt, avokonttorit sekä työn vaatavuus tarjoavat yhä harvemmin työkuormituksesta palauttavia elementtejä.

Työhyvinvoinnin tukemiseen on löydettävä uusia keinoja ja menetelmiä. Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön tavoitteena oli selvittää virtuaalisen luontotauon vaikutuksia työntekijöiden työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen. Tavoitteena on lisätä virtuaaliluontotauko- menetelmän avulla sosiaali- ja terveyspalveluissa työskentelevien työhyvinvointia ja työssäjaksamista sekä ennaltaehkäistä työuupumusta. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Länsi-uudenmaan hyvinvointialue.

Tutkimukseen osallistui neljä sote-alan vakituista työntekijää. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista. Tutkittavat valitsivat itsenäisesti luontoaiheisen videon, kestoltaan 10–15 minuuttia. Luontovideota seurattiin tietokoneruudulta ja äänimaisemaa kuunneltiin kuulokkeilla. Tauko toteutui rauhallisessa tilassa, jossa oli sähköiset lepotuolit, jossa sai halutessaan nostettua jalkatuen ylös tai laskettua selkänöjää alas. Tutkittavat saivat halutessaan mitata verenpainetta ja syketasoa ennen ja jälkeen luontovideon katsomista. Virtuaaliluontotauko toteutui työajalla 1–3 kertaa viikossa ja tauolle varattiin aikaa 30 minuuttia. Tutkimusaika alkoi marraskuussa 2023 ja päättyi tammikuussa 2024.

Tutkimuksesta saadut tulokset osoittavat, että virtuaalisen luontotauon koettiin lisäävän työhyvinvointia ja työssäjaksamista. Fysiologiset mittaustulokset osoittivat myös, että luontoympäristön vaikutukset laskivat tutkittavien verenpainetta ja syketasoa. Palautuminen työpäivän aikana koettiin tärkeäksi. Virtuaalinen luontotauko on menetelmän kustannustehokas ja se on helppo toteuttaa. Työn tuunaaminen, virtuaaliluontotauon mahdollistaminen ja sen lisääminen osaksi työpäivää, auttaa työntekijöitä voimaan ja jaksamaan työssään paremmin sekä ylläpitämään työkykyään pidempään.

Name of Degree Programme	Abstract
Natural environments and promotion of well-being	
Author Camilla Tarilo	Year 2024
Subject Virtual nature break to support well-being at work	
Supervisors Raija Koskinen	

The health and well-being effects of the natural environment are acknowledged and known. Time spent in nature revitalizes and restores, nature as an environment soothes, lowers blood pressure and heart rate. Several studies show that spending just a few minutes in nature helps recovery. Intensified work environments, open-plan offices and demanding work are less and less likely to provide elements that restore workload. New ways and methods must be found to support well-being at work.

The aim of this research-based development work was to investigate the effects of virtual nature breaks on employees' well-being at work and coping at work. The aim is to use the virtual nature break method to increase the well-being and coping at work of those working in social and health care services and to prevent burnout. The commissioning party for the thesis was the wellbeing services county of Western Uusimaa. Four permanent employees in the health and social services sector participated in the study. Participation in the study was voluntary. The participants independently selected a nature-themed video, lasting 10–15 minutes. The nature video was followed on a computer screen with headphones. The break took place in a quiet space with electric lounge chairs, from which you could lift the footrest up or lower the backrest slightly if needed. The participants were allowed to measure their blood pressure and heart rate level before and after watching the nature video. The virtual nature break took place during working hours and was reserved for 30 minutes, 1–3 times a week. The study period began in November 2023 and ended in January 2024.

The results of the study showed that a virtual nature break was felt to increase well-being at work and coping at work. The physiological measurement results also showed that the effects of the natural environment decreased the subjects' blood pressure and heart rate level. Recovery during the working day was considered important. The virtual nature break is an economical method, and it is easy to implement. Tuning up work, enabling a virtual nature break and adding it as part of the working day helps employees feel and cope better at work and maintain their work ability for longer.

Keywords Well-being at work, coping at work, virtual nature, well-being in nature, recovery.

Pages 45 pages and appendices 10 pages

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Opinnäytetyön taustaa	2
3	Teoreettinen viitekehys ja aikaisemmat tutkimukset.....	3
3.1	Hyvinvointi	3
3.2	Mielenterveys ja mielen hyvinvointi	4
3.3	Luontohyvinvointi	6
4	Aikaisemmat tutkimukset	8
5	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite	10
5.1	Keskeiset käsitteet ja tutkimuskysymykset.....	11
5.2	Tutkimusmenetelmä.....	11
6	Työhyvinvointi	13
6.1	Työkyky	14
6.2	Työn tuunaaminen	16
6.3	Moninaisuuden kehittäminen	17
6.4	Työkykyjohtaminen	17
6.5	Työkyvyn tukeminen	19
6.6	Työnohjaus	20
6.7	Työssä jaksaminen	21
6.8	Stressi ja uupumus	25
7	Opinnäytetyön suunnittelu ja toteutus	26
7.1	Tutkimuksen tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset.....	28
7.2	Aineiston hankinta ja analysointi	29
7.3	Fysiologiset mittaukset.....	33
8	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	35
9	Tulokset	36
10	Johtopäätökset ja pohdinta	37
	Lähteet	41

Kuvat

Kuva 1. Kokonaisvaltainen hyvinvointi.....	4
Kuva 2. Luontoympäristön vaikutukset ajallisesti.....	7
Kuva 3. Tutkimuksellisen kehittämistyön vaiheet.....	13
Kuva 4. Keskenään kilpailevat elämänsisällöt lisääntyvät ja ylikuumentumisen riski kasvaa (Kokkinen, s.15)	14
Kuva 5. Työkykytalo	15
Kuva 6. Maslowin tarvehierarkia	16
Kuva 7. Työkyvyn tukemisen askeleet	18
Kuva 8. Työhyvinvoinnin liikennevalot.....	22
Kuva 9. Työeläköitymisen syyt vuosina 2004–2021	23
Kuva 10. Opinnäytetyön vaiheet	28

Liitteet

- Liite 1. Kyselylomake 1. Ennen tutkimusta
- Liite 2. Kyselylomake 2. Tutkimuksen jälkeen
- Liite 3. Tutkimustiedote
- Liite 4. Tietosuojailmoitus
- Liite 4. Suostumus osallistua tutkimukseen
- Liite 5. Aineistonhallintasuunnitelma
- Liite 6. Infograafi

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää virtuaalisen luontoympäristön vaikutuksia työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen. Vallitseva maailmantilanne, epävarmuus ja huoli tulevaisuudesta vaikuttavat hyvinvointiimme. Nyky-yhteiskunnan vaatimukset, työelämän murros sekä globaalisti maailmaa ravistaneet pandemia, sota-aika Euroopassa sekä ilmastomuutokseen liittyvät kysymykset horjuttavat uskoamme tulevaisuudesta.

Työelämän muutokset, kiire ja arjen hektisyys sekä jatkuva suorittamisen kulttuuri kääntävät katseemme työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen. Epävarmuus, kiire ja riittämättömyden tunne lisää työhyvinvointiin liittyviä riskitekijöitä ja yhä useampi työkäinen kokee stressi- ja uupumusoireita. Työterveyslaitoksen, keväällä (2023) julkaistu tutkimushanke ”Miten Suomi voi?”, osoittaa suomalaisten työhyvinvoinnin olevan huolestuttavalla tasolla. Työuupumuksen riskiryhmä on noin 5 % suurempi kuin vuonna 2019. Suomessa noin joka neljäs työssäkäyvä kuuluu työuupumuksen riskiryhmään. (Hakanen & Kaltiainen, 2023)

Työurat pitenevät, työntekemisen tavat, muodot ja työvoima muuttuvat. Työtilojen käytön tehostaminen on monelle tuttua. Työstä palautumisen sekä työpäivän aikaisen palautumisen merkitys korostuu, sillä ei ole tarkoitus, että työkykyä ja työssä jaksamista ylläpidetään, tai sitä kompensoidaan palautumalla vapaa aikana. (Virtanen, 2022)

Virtuaalisia luontoympäristötaukoja hyödyntämällä voidaan lisätä työhyvinvointia, työssäjaksamista sekä työpäivän aikaista palautumista. NykYTEKNOLOGIAN avulla virtuaaliset luontoympäristöt ovat helposti toteutettavissa ja virtuaaliset luontotauot ovat menetelminä tehokkaita, työkykyä tukevia sekä myös taloudellisesti kannattavia. Luontoympäristö on helppo tuoda osaksi työpäivää. Nykyisellä nopean teknologian aikakaudella voimme helposti hyödyntää virtuaalista luontoympäristöä yhtenä menetelmänä tukemaan ja edistämään työhyvinvointia. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on jalkauttaa työyhteisöön menetelmä, jonka avulla edistetään työhyvinvointia ja lisätään työssäjaksamista.

Tavoitteena on saada helposti toteutettavissa oleva, työkykyä ylläpitävä ja taloudellisesti kannattava menetelmä osaksi työyhteisöä, luontevaksi osaksi työkuulttuuria. Opinnäytetyön teoriapohjana käytetään aikaisempia tutkimuksia luonnon hyvinvointivaikutuksista ja virtuaaliluontoympäristön hyvinvointivaikutuksista ihmisen fyysisen ja psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin näkökulmasta. Tavoitteena on myös vahvistaa luontoyhteyttä lisäämällä tietoutta ja kiinnostusta luonnon hyvinvointivaikutuksista.

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää tutkimukseen osallistuvien kokemuksia virtuaaliluontotaukojen vaikutuksista. Tutkittavilla oli lisäksi mahdollisuus mitata kehon fysiologisia muutoksia, mittaamalla verenpainetta ja syketasoa. Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoitus ja tavoite oli jalkauttaa työyhteisöön menetelmä, joka lisää työntekijöiden työhyvinvointia, tukee työssä jaksamista sekä ennaltaehkäisee työuupumuksen riskitekijöitä. Hyvinvoivat työntekijät ovat menestyvän organisaation edellytys. Tarvitsemme uusia innovatiivisia menetelmiä tukemaan työntekijöiden työhyvinvointia ja työssäjaksamista.

Tämän opinnäytetyön kohderyhmäksi valikoituivat sosiaali- ja terveystalveissa työskentelevät ammattilaiset. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Tutkimuksen toimeksiantajana toimi Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue. Tutkimus herätti paljon kiinnostusta ja osallistujia ilmoittautui aluksi 12 henkilöä. Organisaatiomuutokset, henkilöstön vaihtuvuus sekä yksikössä tapahtuneet toimintamallimuutokset koettiin kuormittaviksi ja osa henkilöstöstä koki, ettei tutkimukselle jää riittävästi aikaa, jonka vuoksi he päättivät perääntyä tutkimuksesta. Tutkimukseen osallistui 4 sosiaali- ja terveystalveissa työskentelevää vakituista ammattihenkilöä, joiden toimenkuvat ovat sosiaaliohjaaja, sairaanhoitaja, sosiaalipalveluiden sihteeri sekä sosiaalipalveluiden palveluohjaaja.

2 Opinnäytetyön taustaa

Maailman muutokset ympärillämme vaikuttavat jokapäiväiseen elämäämme. On tärkeää ymmärtää ja seurata kokonaiskuvaa ja tulevaisuutemme voimakkaimmin vaikuttaviin muutoksiin ja kehityskulkuihin. Ennalta arvaamattomat asiat ja kriisit seuraavat toisiaan. Tarvitsemme yhä enemmän ihmisiä kehittämään tulevaisuustaitojaan sekä kykyä ennakoita ja suunnitella parempaa tulevaisuutta. Seuraamalla megatrendejä, jotka ohjaavat tulevaisuuden työelämää, voidaan helpommin ymmärtää tulevaa sekä tarkastella nykyhetken kehityssuuntia ja muutoksia. (Dufva, 2023)

Työn vaatimukset ovat tiukentuneet ja työtehtävistä suoriutuminen koetaan yhä kuormittavammaksi. Se, miten työelämässä voidaan, vaikuttaa paitsi yksilön hyvinvointiin myös organisaatioiden kilpailukykyyn, tuottavuuteen sekä sosiaaliseen kestävyYTEEN. Työn murros ja työn muutoksien taustalla on megatrendejä, kuten ilmastonmuutos väestörakenteen muutos kaupungistuminen, maahanmuutto, globalisaatio ja digitalisaatio.

(STM, 2019, s.12) Euroopan unionin neuvosto on kehottanut jäsenvaltioita tarkastamaan työterveyttä ja -turvallisuutta koskevia strategioitaan. (STM, 2019, s.9). Nyky- yhteiskunnassa työikäisten suurimmiksi ongelmiksi ovat muodostuneet työn kuormittavuus, masennus, työstressi, uupumus sekä mielenterveysongelmat. Suomessa suurin syy sairauseläköitymiselle ovat mielenterveyden ongelmat. (THL, n.d.).

Luonnon tarjoamien lukuisten hyvinvointivaikutuksien tiedetään tukevan ihmisen psyykkistä fyysistä ja sosiaalista terveyttä ja hyvinvointia. Opinnäytetyön aihevalintaa tuki opinnäytetyöntekijän oma kokemus, ammatillinen näkemys ja kiinnostus kehittää työhyvinvointia hyödyntämällä luontoympäristön hyvinvointivaikutuksia. Luonnon hyvinvointivaikutuksista löytyy paljon tutkimusaineistoa, jotka tukivat aihevalintaa. Virtuaaliluontotauko- menetelmän vähäinen käyttö ja sen hyödyntäminen lisäsi myös opinnäytetyöntekijän kiinnostusta menetelmän jalkauttamiseksi työyhteisöön.

3 Teoreettinen viitekehys ja aikaisemmat tutkimukset

3.1 Hyvinvointi

Erik Allardt (1976) oli suomalainen sosiologi ja yhteiskuntatieteilijä, joka tunnetaan erityisesti hyvinvointiteoriastaan. Hänen teoriansa korostaa yksilön onnellisuutta ja hyvinvointia. Allardt uskoi, että hyvinvointiin vaikuttavat moni tekijä, kuten terveys, taloudellinen tilanne, työllisyys ja koulutusmahdollisuudet. Erik Allardtin hyvinvointiteoria korostaa yksilön ja yhteiskunnan välistä vuorovaikutusta ja hyvinvoinnin tärkeyttä kaikille yhteiskunnan jäsenille. Hänen teoriansa on vaikuttanut suomalaiseen sosiaalipolitiikkaan ja hyvinvointipalvelujen kehittämiseen. Hyvinvointi ilmenee muun muassa terveenä ja virkeänä olona, hyvänä fyysisenä kuntona, mielenrauhana, sosiaalisina suhteina sekä taloudellisena vakautena. Kaikki nämä tekijät yhdessä vaikuttavat hyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen tasapainoon. (Ojala ym., 2019. s. 8)

Hyvinvoinnilla tarkoitetaan ihmisen kokonaisvaltaista hyvää oloa ja tasapainoa sekä kehon että mielen hyvinvoinnissa. Hyvinvointi on käsitteenä moniulotteinen ja se määritellään kokonaisuutena, joka rakentuu ihmisen henkisen, fyysisen, sosiaalisen ja ympäristöön liittyvästä hyvinvoinnista. Ihminen tarvitsee hyvinvointia elämän joka osa-alueella. Sanotaan, että ihminen on hyvinvoiva, kun hän kykenee täyttämään yksilölliset tarpeet ja hän kykenee

toteuttamaan suunnitelmansa ja saavuttamaan tavoitteensa. Jokainen ihminen on ainutlaatuinen ja sen, minkä koemme parantavan ja ylläpitävän hyvinvointiamme on jokaiselle yksilöllistä ja ainutlaatuista. Hyvinvointimme ylläpitäminen perustuu pitkälti tunneälyymme, erityisesti emotionaaliseen itsetuntemukseemme, joka ohjaa meitä tekemään itsellemme oikeita asioita. (Öller, 2022)

Kuva 1. Kokonaisvaltainen hyvinvointi. (Öller, 2022).



3.2 Mielen terveys ja mielen hyvinvointi

Mielen terveys kuvaa ihmisen psyykkistä hyvinvointia ja mielen tasapainoa. Siihen kuuluvat muun muassa tunne-elämä, ajattelu, käyttäytyminen ja sosiaaliset suhteet. Mielen terveyteen vaikuttavat monet tekijät ja niiden vaikutukset ovat yksilöllisiä. Psykososiaaliset tekijät kuten sosiaaliset suhteet ja itsetunto voivat vaikuttaa mielen terveyteen sekä positiivisesti että negatiivisesti. (MIELI Suomen Mielen terveys ry, n.d.) Useat, rakenteelliset työelämään liittyvät tekijät vaikuttavat mielen terveyteen. Työpaikoilla, joissa on paljon ajallisia haasteita ja emotionaalista kuormitusta, esiintyy runsaammin mielen hyvinvointiin liittyviä ongelmia kuten väsymystä, riittämättömyyden tunnetta sekä keskittymisvaikeuksia. (Työterveyslaitos, n.d.-a)

Työn murrokseen liittyy paljon epävarmuutta, joka vaikuttaa mielen terveyteen ja mielen hyvinvointiin. Työelämän osaamis- ja tehokkuusvaatimukset ovat kiristyneet. Työn muuttuessa, myös mielen terveyden riskitekijät muuttuvat. Usein ajatellaan, että mielen terveysasiat kuuluvat yksinomaan työterveyteen ja se liitetään usein sairauteen. Puhumisen kulttuuri on yhteiskunnassamme yhä melko heikolla tasolla ja usein koetaan, ettei mielen terveyteen liittyvistä asioista voi- tai saa puhua, tai koetaan, ettei niistä ole

helppoa puhua. Mielen terveyttä uhkaavia ympäristötekijöitä ovat muun muassa epävakaat ihmissuhteet, taloudellinen epävakaus, aikaisemmat koetut traumat, jatkuva stressi ja kuormitus, päihteidenkäyttö sekä huono työilmapiiri. (Työterveyslaitos, n.d.-b)

Mielen terveyden tukemisen painopiste on ennaltaehkäisyssä. Mielen terveyden tukeminen ja edistäminen voi toteutua niin yksilö-, yhteisö ja yhteiskunnallisella tasolla, jonka tavoitteena on edistää hyvinvointia edistäviä olosuhteita sekä tukea ja suojella sekä ylläpitää yksilön sosiaalista ja emotionaalista terveyttä ja hyvinvointia. (Leino-Kilpi & Välimäki, 2012, ss. 50–60.)

Hyvä työilmapiiri on voimavara ja yksi tärkeimmistä työhyvinvointia vahvistava tekijä. Työilmapiiriin voi vaikuttaa monella tavalla ja jokaisella työntekijällä on siitä vastuu. Vastuuta on helppo siirtää tai löytää syytä muualta. Työpaikalla, jokaisen asenne, tavat, teot ja kohtaamiset vaikuttavat työilmapiiriin. Ylläpitämällä hyvää työilmapiiriä lisätään työn imua ja se vaikuttaa myönteisesti organisaation tuottavuuteen sekä sairauspoissaolojen määrään. (Selberg, n.d.)

Mielen terveysongelmien yleisyydestä huolimatta, mielen terveydestä puhuminen koetaan hankalaksi. Esimiehen tuki, puheeksi ottaminen, kuunteleminen ja läsnäolo ovat tärkeitä työhyvinvointia tukevia menetelmiä. (Työterveyslaitos, n.d.-b) Työpaikoilla on tärkeää lisätä mielen terveyttä tukevia menetelmiä kuten mielen hyvinvointikeskusteluja ja pyrkiä saamaan ne luontevaksi osaksi työyhteisöä. Tarvitsemme lisäksi uusia innovatiivisia ja kustannustehokkaita menetelmiä, jotka tukevat työhyvinvointia ja vähentävät sairauspoissaoloja.

Kun mielen terveyttä tarkastellaan taloudellisesta näkökulmasta, on tilanne huolestuttava. Suomessa käytetään mielen terveyshäiriöiden vuoksi vuosittain 17 miljoonaa sairauslomapäivää ja 50 % työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen syistä johtuu mielen terveyssyistä. Suomessa se tarkoittaa vuositasolla 11 miljardin kustannuksia. Ihmisten odotettu elinikä nousee, työurat pitenevät ja eläköityminen tapahtuu yhä myöhemmällä iällä. Mehiläisen (2023) teettämä työelämä tutkimus osoittaa, että työn pitovoima on heikentynyt. Vastaajista 43 % haluaa jäädä työelämästä pois jo ennen virallista eläkeikää. Tutkimukseen osallistui 1362 henkilöä, joista työntekijöitä oli 1146 ja esihenkilöitä 216. Tutkimus toteutettiin kesäkuussa 2023. Vastaajien ikäjakauma oli 18–65-vuotiaat työikäiset. (Mehiläinen, 2023)

3.3 Luontohyvinvointi

Ihminen on osa luontoa. Luontoyhteyden merkitys ihmisen hyvinvointiin on merkittävä. Luonto lisää hyvinvointia, edistää terveyttä sekä rauhoittaa kehoa ja mieltä. Luonto ympäristönä auttaa palautumaan stressistä, rauhoittaa hermostoa, virkistää aisteja, kohentaa mielialaa ja auttaa tunteiden säätelyssä.

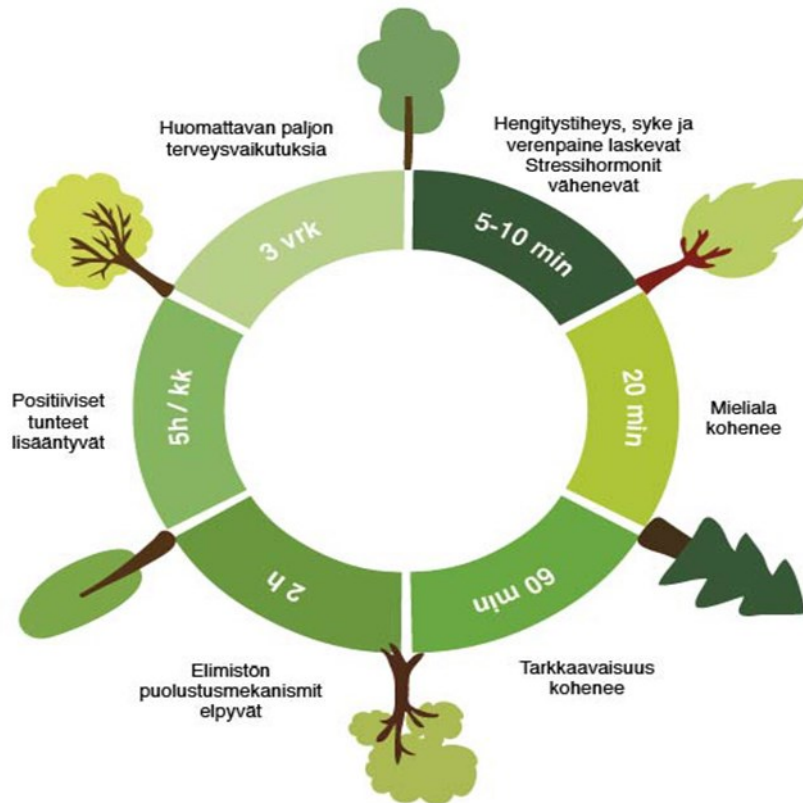
Luonnon restoratiivisia ympäristöjä, luonnon tarjoamia voimavaroja ja hyvinvointivaikutuksia kuvataan usein kahdella teorialla. Tarkkaavaisuuden elpymisen ART-teoria (Attention restoration theory), ja stressistä elpymiseen SRT-teoria (stress recovery theory), Kaplanien ART- Tarkkaavaisuuden teoria kuvaa ihmisen kognitiota. Luonnossa tapahtuva kognitiivinen prosessi aktivoituu hermostossa, joka elvyttää, vähentää stressiä ja masentuneisuuden tunnetta. Ulrichin SRT- Stressistä elpymisen teoria SRT- teoria kuvaa, stressitason laskevan luontomaiseman näkemisestä, joka edesauttaa palauttamaan ihmisen henkisen ja fyysisen tasapainon sekä auttaa vähentämään stressiä, joka vaikuttaa positiivisesti mielialaan. Teorian mukaan erityisen elvyttäviä ovat kasvillisuusmaisemat sekä vesiaiheiset maisemat, jotka ovat olleet merkittäviä jo ihmisen lajikehityksen ajoilta. Kaplanin ja Ulrichin teorioiden mukaan luonnon positiiviset vaikutukset edesauttavat ihmisen huomiokyvyn palautumisessa sekä auttaa toipumaan tarkkaavaisuusväsymyksestä ja stressistä. (Kaplan, 1995 ss.169–182.), (Ulrich, 1983)

Helsingin yliopiston tutkija Riikka Puhakka on koostanut tutkittuja tuloksia luonnon hyvinvointi- ja terveysvaikutuksista. Psykkisiä luontohyvinvointivaikutuksia ovat muun muassa mielialan koheneminen sekä positiiviset vaikutukset koettuihin tunteisiin ja käyttäytymiseen. Kognitiivisten taitojen osalta luontoympäristö parantaa keskittymiskykyä ja vähentää henkistä uupumista. Luonnossa oleskelu lievittää tutkitusti myös fyysistä stressiä ja vaikuttaa ihmisen kehon toimintaan laskemalla stressihormonitasoa, hengitystiheyttä, verenpainetta sekä sydämen sykettä. (Puhakka, 2017, ss. 49–50)

Luonnon hyvinvointivaikutuksia saavutetaan jo muutamien luonnossa vietettyjen minuuttien aikana. Raikaslehto kuvaa luontoympyrässä vaikutusten saavutettavuutta ajallisesti. Luontoympyrässä kuvataan mitä luontohyvinvointivaikutuksia saavutetaan minuuteissa, tunneissa ja päivissä. Virtuaalinen luontotauko sopii erinomaisesti ensimmäiseen aikalokeroon, jossa tarkastellaan 5–10 minuutin aikajanaa, jolloin saavutetaan työhyvinvoinnin näkökulmasta tärkeitä fysiologisia sekä psykologisia muutoksia.

Vaikka emme kokisi olevamme luontoystäviä, vaikuttaa luonto meihin kaikkiin. Luontohyvinvointivaikutuksia ei aina itse tiedosta, sillä ne syntyvät osittain tahdosta riippumatta. (Raikaslehto, 2022)

Kuva 2. Luontoympäristön ajalliset hyvinvointivaikutukset (Mukaiillen Raikaslehto, 2022).



Aikaisempiin tutkimuksiin viitaten, voidaan todeta, että luontoympäristön korjaavia ominaisuuksia voidaan hyödyntää myös sisätiloissa. Virtuaalisen luontotauon hyödyt voivat vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen, lisätä psyykkistä ja fyysistä terveyttä sekä lisätä ihmisen luontoyhteyttä seuraavanlaisesti.

1. Stressin ja uupumuksen väheneminen: Luontoympäristössä vietetyn ajan tiedetään vähentävän stressiä ja lieventävän ahdistuneisuutta. Virtuaalinen luontotauko voi auttaa työntekijöitä rentoutumaan ja rauhoittumaan työpäivän aikana. Virtuaaliset luontotauot voivat lisätä työpäivän aikaista palautumista, vähentää stressiä ja siten ennaltaehkäistä työuupumusta.

2. **Mielialan kohentuminen:** Luontoon liittyvä visuaalinen ärsyke voi vaikuttaa positiivisesti mielialaan ja auttaa luomaan rauhoittavan ja positiivisen tunnelman, mikä edistää työmotivaatiota ja työtehoa.

3. **Luovuuden ja ajattelun virkistyminen:** Luonto auttaa stimuloimaan aivoja ja edistää luovaa ajattelua.

4. **Fyysisen hyvinvoinnin tukeminen:** Vaikka virtuaalinen luontotauko ei tarjoa fyysistä liikuntaa, voi se auttaa vähentämään lihasjännitystä, laskemaan sykettä ja parantamaan verenkiertoa, mikä vaikuttaa myönteisesti hyvinvointiin.

5. **Luontoyhteyden ja luontotietoisuuden lisääntyminen:** Virtuaalinen luontotauko voi vahvistaa luontoyhteyttä ja motivoida ihmistä liikkumaan enemmän luonnossa myös työajan ulkopuolella. Virtuaalisten luontokokemusten avulla ihmiset voivat oppia enemmän luonnosta ja ympäristöstä, mikä lisää ihmisen ympäristötietoutta ja edistää ekologisempaa ajattelua.

4 Aikaisemmat tutkimukset

Suomessa virtuaaliluonnon vaikuttavuudesta työhyvinvointiin on tutkittu vielä melko vähän. Kansainvälisiä tutkimuksia aiheesta ei löytynyt paljon ja etenkin tietoa virtuaaliluonnon käytöstä ja menetelmän hyödyntämisestä työyhteisöissä on vähän. Tutkimuksia virtuaalisen luontoympäristön vaikutuksista on viime vuosien aikana julkaistu yhä enemmän ja pandemian jälkeen uusia artikkeleita on julkaistu ennätysmäärä.

Luontoympäristössä vietetty aika lieventää stressiä, rauhoittaa mieltä ja kehoa, negatiiviset tunteet vähenevät ja verenpaine ja syketaaso laskee. (Mattilan ym., 2020, s.16) tutkimuksessa havaittiin virtuaalisen luontoympäristössä vietetyn ajan vaikuttaneen tutkittavien mielialan sekä elpymisen tunteen lisääntymiseen.

Työsuojelurahaston rahoittama Lulu hanke eli eLuontoluotsi-hanke toteutettiin vuonna (2021). Kyseessä oli Laurean toteuttama tutkimushanke, jossa kartoitettiin ja hyödynnettiin aikaisempia tutkimuksia luonnon hyvinvointivaikutuksista tuottamalla helppokäyttöinen virtuaalinen eLuontoluotsi- palvelu työyhteisöihin. Tutkimuksen tuotoksena koottiin harjoitepaletti ja kehitettiin virtuaalisen eLuontoluotsi- palvelun prototyyppi, jonka tavoitteena oli ohjata työntekijöitä tauottamaan työpäiviään virtuaalisessa luontoympäristössä.

(Pietikäinen ym., 2021) Menetelmää pilotoitiin etätyötä ja toimistossa työskenteleville tietotyöläisille kahden viikon ajan, tarjoamalla virtuaalisia luontovideoita ja luontoääniä sisältäviä videoita. Tutkimuksessa havaittiin, että yksilön itsen havainnoimat vaikutukset, kuten elpymisen, virkistymisen, rentoutumisen hyvinvointivaikutukset saavutettiin ja tunnistettiin keskimäärin 7 minuutin luontoympäristössä vietetyn ajan jälkeen. Tutkittavat kokivat erityisesti luontoympäristön äänimaisemien kohottaneen mielialaa. Osa tutkittavista koki äänimaiseman, kuten veden äänen ja linnun laulun laskeneen stressitasoa parhaiten. Osa tutkittavista koki, että äänimaiseman kuunteleminen silmät suljettuna voisi olla jopa tehokkaampi tapa laskea stressitasoa, kun seuraamalla luontovideota tietokoneen ruudulta. (Helminen ym., 2022)

Australialaisessa tutkimuksessa tutkittiin virtuaalisen luonnon vaikutuksia positiivisiin ja negatiivisiin tunteisiin. Tutkimukseen osallistui 220 henkilöä ikäjakaumalla 18–70-vuotiaita. Tutkimuksessa verrattiin virtuaalista, urbaania luontoympäristöä virtuaaliseen villiin luontoympäristöön. Tutkimuksessa havaittiin, ettei vaihtuvilla luontoympäristöillä ollut vaikutusta tuloksiin. (Mc Allister ym., 2017, s.2) Tutkimuksessa havaittiin luontoympäristön itsessään vaikuttavan suotuisasti elpymisen tunteeseen. Tutkimus osoitti, että jo lyhytkin virtuaalisessa luontoympäristössä vietetty aika tukee mielenterveyttä, lisää hyvinvointia vahvistamalla positiivisia tunteita ja vähentämällä negatiivisia tunteita. (Allister ym., 2017, s.11).

Ruotsalaistutkimuksen mukaan virtuaalituodellisuutta hyödynnetään terveydenhuollossa, mutta luontoa virtuaaliluontoympäristönä hyödynnetään vielä vaihtelevasti. Positiivisia hyvinvointivaikutuksia, kuten rentoutumista, stressitason laskua ja syketason alenemista todettiin tehokkaasti käynnistyvän jo 4 minuutin luontoaltistuksen jälkeen. (White ym., 2018, s.9) Tutkijoiden mukaan virtuaaliluontokokemuksen hyödyntäminen etenkin pitkäaikaissairaiden, vankilassa tai laitoksissa olevien hoidossa voi olla menetelmänä tehokas keino lieventämään erityisesti masennus- ja ahdistusoireita. Lisäksi tutkimuksessa korostetaan, että virtuaaliluontoympäristössä vietetty tauko on hyvä vaihtoehto myös heille, jotka saavat herkästi oireita ilman siitepölyistä. (White ym., 2018, s.11)

Taiwanissa, vuonna 2019 toteutetussa tutkimuksessa tutkittiin virtuaalisen luontoympäristön ja kaupunkiympäristön kuva- ja äänimaiseman vaikutuksia hyvinvointiin. Tutkimukseen haettiin perusterveitä, yli 45-vuotiaita. Tutkimukseen osallistui 34 henkilöä, joiden keski-ikä oli 58,76 vuotta. (Yu ym. 2020, s.5) Tutkimuksessa käytettiin Taiwanissa, Taipeiin kaupungissa ja sen luonnossa kuvattuja, kestoltaan 10 minuuttia olevia videoita, joita tutkittaville esitettiin 360-asteisesti virtuaalilaseilla. Tutkimuksessa todettiin kaupunkiympäristön kuva- ja

äänimaiseman aiheuttavan enemmän negatiivisia tunteita ja väsymystä kuin luontoympäristön. Tutkimuksessa todettiin myös, että virtuaalinen luontoympäristö voisi lisätä luontoyhteyttä sekä tukea mielenterveyttä etenkin ikääntyville ihmisille, joille aitoon luontoon pääseminen on haastavaa tai sinne pääseminen ei ole mahdollista. (Yu ym. 2020 s. 9)

Suomessa ensimmäinen tietotyöläisille tehty tutkimus vuonna 2019, osoittaa kiistatta virtuaaliluontoympäristön hyödyistä. Luonnonvarakeskus Luken toteuttama Virtuaaliympäristöt työhyvinvoinnin voimavarana -tutkimuksessa tutkittiin virtuaaliluonnon vaikutuksista työhyvinvointiin. Hankkeen valmistelut aloitettiin vuoden 2017 alusta, rakentamalla Espoon Otaniemeen tutkimustila, virtuaaliluontohuone, jossa tutkittiin virtuaaliluonnon terveys- ja hyvinvointihyötyjä. (Ojala ym., 2019, s.15) Tutkimuksessa todettiin myös, että virtuaaliluontohuone on helposti toteutettavissa ja se on lisäksi taloudellisesti helppo keino lisätä työhyvinvointia ja työssäjaksamista. (Ojala ym., 2019, s.31)

Nykytekniikan avulla on mahdollista toteuttaa ja saavuttaa luonnon hyvinvointivaikutuksia myös sisätiloissa. Luonnonvarakeskus Luken (2023) tutkimuksissa todettiin, että virtuaaliluonnolla on saman tyyppisiä hyvinvointivaikutuksia kuin luontokäynneillä aidossa luontoympäristössä. Tietotyöläisille tehdyssä tutkimuksessa todettiin virtuaaliluonnossa vietettyjen taukojen lisäävän parasympaattisen hermoston aktiivisuutta, joka auttaa rentoutumaan, vähentävän ahdistuneisuuden tunnetta, alentavan keskisykettä sekä vähentävän negatiivisia tunteita. (Luke, 2023)

Luonnonvarakeskuksen (Luke) Helsingin Viikissä sijaitseva VirtuLab on ainutlaatuinen virtuaaliluontotila, jossa luontoympäristö on tuotu sisätiloihin korkealaatuisia audiovisuaalisia keinoja käyttäen. VirtuLabissa tutkitaan virtuaaliluonnon ja virtuaalisen luontoympäristön hyvinvointivaikutuksia sekä teknologisia ratkaisuja. VirtuLab on tuottanut menetelmän, jonka avulla voidaan lisätä luonnon hyvinvointivaikutuksia tiloihin, jotka ovat rajallisia, tai ympäristöihin, jotka eivät mahdollista aitoon luontoympäristöön pääsyä. (Luke, 2023)

5 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite oli luoda menetelmä lisäämään työntekijöiden työhyvinvointia työyhteisöön, työntekijöiden käyttöön työpäivän aikana. Tietotyötä tehdään yhä enemmän. Tietotyö vaatii kognitiivisia resursseja ja väsymys saattaa jäädä huomiotta sekä tarvittavat tauot pitämättä. Riittämätön työn tauotus ja stressinhallinta voivat johtaa

työsuorituksen heikkenemiseen, jolloin työuupumuksen riskit nousevat. Suoriutuaksemme työstämme tehokkaasti, tarvitsee aivomme riittävästi taukoja. Väsymys vaikuttaa aivojen tiedonkäsittelyyn, joka erityisesti lisää taipumusta käsitellä negatiivista tietoa. Hyödyntämällä restoratiivisia, palauttavia luonto ympäristöjä, jotka tukevat rentoutumista, voidaan tehokkaasti ennaltaehkäistä pitkäaikaista stressiä ja vähentää työuupumuksen riskejä. Ympäristöt, jotka mahdollistavat stressin lievityksen ja huomion palauttamisen, ovat välttämättömiä työntekijöille, joiden työllä on korkeat kognitiiviset vaatimukset. On ensisijaisen tärkeää maksimoida tauon hyöty menetelmällä, jonka avulla voidaan pitkällä aikavälillä välttää krooninen väsymys, stressi ja työuupumus. (Ojala ym., 2022, s.1) Virtuaaliluontotauon käyttöönottolla on tavoitteena myös vahvistaa työntekijöiden luontoyhteyttä sekä lisätä luontohyvinvointi- tietoutta.

5.1 Keskeiset käsitteet ja tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön keskeiset käsitteet ovat luonnon hyvinvointivaikutukset, virtuaaliluontoympäristö, työssä jaksaminen, palautuminen ja työhyvinvointi. Tässä opinnäytetyössä keskityn virtuaalisen luontotauon vaikutuksista psyykkisiin ja fyysisiin vaikutuksiin työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta. Työssäni keskityin etenkin sen psyykkisiin vaikutuksiin ja kokemuksiin. Fyysiset vaikutukset on rajattu virtuaalisen luontotauon fysiologisiin mittaustuloksiin, (verenpaine ja syketaso). Tätä opinnäytetyötä ohjaa tutkimuskysymykset: Tukeeko työpäivän aikaiset virtuaaliluontotauot työhyvinvointia ja lisääkö virtuaalinen luontoympäristötauo työssäjaksamista?

5.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimuksellinen kehittämistyön avulla pyritään usein ratkaisemaan käytännön ongelmia ja luomaan uusia ideoita tai tuottamaan ja toteuttamaan uusia käytäntöjä. Kehittämistyö on työelämälähtöistä, jonka lähtökohta on työelämän kehittämishanke, jona onnistuminen vaatii vahvaa kumppanuutta, sitoutumista ja yhdessä toimimista. (Ojasalo ym. 2020 s.15). Tutkimuksellisen kehittämistyön avulla, haetaan parannuksia tutkimuksen keinoin asiointiloihin, ideoiden ja ratkaisujen toteutettavuuden varmistamiseksi. Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön tavoitteena on tuottaa uusi toimintamalli työyhteisöön työhyvinvoinnin tukemiseksi. Tässä opinnäytetyössä tutkin virtuaaliluontotauon vaikutuksia työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen tukena. Lähestymistapana on käytetty konstruktivistista lähestymistapaa, joka korostaa merkitysten ja kokemusten rakentumista yksilön omassa mielessä. Konstruktivisen lähestymistavan avulla kyetään paremmin ymmärtämään

osallistujien kokemuksia ja niiden merkityksiä. Tutkimuksellinen kehittämistyö saa alkunsa kehittämistarpeen tunnistamisesta ja sen ideoinnista. Tutkimuksellinen kehittämistyö päättyy ideoinnin ja kehittelyvaiheiden kautta ratkaisuun, sen toteutukseen ja arviointiin.

Tutkimuksellisuus on kehittämistyössä tärkeää, sillä sen avulla kehittämistyöhön vaikuttavat tekijät pystytään huomioimaan suunnitelmallisesti, jolloin tulokset voidaan perustella paremmin. Tutkimuksellinen kehittämistyön prosessi muodostuu ketjunomaisesti eri vaiheiden seurauksista. (Ojasalo ym., 2014, ss.19–22)

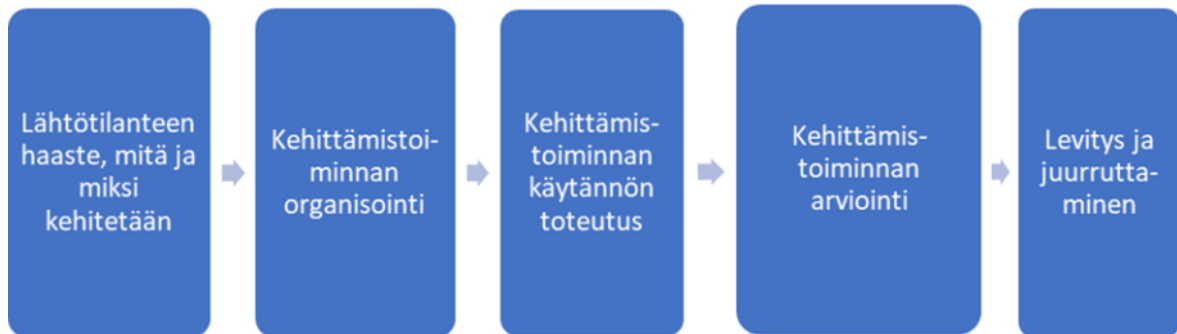
Tutkimuksen avulla pyritään selvittämään hyötyvätkö työntekijät virtuaalisesta luontotauosta ja edistääkö se heidän työhyvinvointiansa. Tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä tutkin virtuaaliluontotauon vaikutuksia työhyvinvointiin työpäivän aikana. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, lisääkö virtuaaliluontotauko työhyvinvointia ja tukeeko luontotauko työssäjaksamista. Tutkimuksessa käytettiin konstruktivistista lähestymistapaa, jossa pyritään rakentavasti ja tavoitteellisesti kehittämään työhyvinvointia sekä lisäämään työssäjaksamista tukevia ja edistäviä käytäntöjä.

Tutkimus toteutettiin tutkittavien työympäristössä, sille erikseen varatussa tilassa.

Tutkimuksen avulla pyrittiin löytämään keinoja, joilla virtuaalista luontotaukoa voitaisiin hyödyntää työympäristössä työssäjaksamisen tukena, hyvinvointia edistävänä menetelmänä. Tutkimukseen osallistuneiden työssäjaksamista arvioitiin ennen tutkimusta ja tutkimuksen jälkeen.

Tutkimuksellisessa kehittämistyössä, yhdistämällä konstruktivisen lähestymistavan ja laadullisen tutkimuksen, voitaisiin kehittää uusia käytäntöjä ja löytää ratkaisuja lisäämään työhyvinvointia. Virtuaaliluontotaukojen avulla voidaan saada parempi ymmärrys siitä, miten nämä käytännöt vaikuttavat työntekijöiden jaksamiseen ja hyvinvointiin. Tällainen tutkimus voi tuoda arvokasta tietoa ja konkreettisia kehitysehdotuksia työpaikoille, yrityksille ja organisaatioille, jotka haluavat parantaa työntekijöidensä hyvinvointia ja tuottavuutta.

Kuva 3. Tutkimuksellisen kehittämistoiminnan vaiheet, mukaillen (Toikko & Rantanen, 2009, ss.56–63)



6 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi vaikuttaa työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvointi on työtä, joka koetaan turvalliseksi, tuottavaksi ja terveelliseksi. Työtä, jota saadaan tehdä turvallisessa, terveessä organisaatiossa, työyhteisössä, jota johdetaan hyvin ja oikeudenmukaisesti. Työpaikka, jossa jokainen työntekijä voi kokea työnsä palkitsevaksi ja mielekkääksi, työn, jonka koetaan tukevan elämänhallintaa. (Anttonen & Räsänen, 2009, s.30)

Ihmisen hyvinvointiin liittyy vahvasti tavoite elämän eri osa-alueiden hallinnasta ja tasapainosta. Yhä useampi kokee tämän haasteelliseksi, sillä elämän vaatimukset ja odotukset ovat muuttuneet. Ihmisen elämänlohkot täyttyvät yhä kiihtyvämmin erilaisista asioista, ja elämän hallinta, työn- ja yksityiselämän erottaminen saattaa tuntua vaikealta erottaa ja voi tuntua ikään kuin sisältöä läikkyy yli toiselle elämänalueelle. (Kokkinen, 2020, s.14). Työhyvinvointi koetaan yksilöllisesti ja se on jokaiselle työntekijälle henkilökohtainen. Työhyvinvointi on kokonaisuus, johon liittyy useita erilaisia käsitteitä kuten työn mielekkyys, työtyytyväisyys, terveys, luottamus, viihtyvyys ja yhteistyö. Työhyvinvointiin liittyvä pahoinvointia, kuten stressi ja uupumus kuvataan myös käsitteinä. (Juuti & Salmi, 2014, ss. 35–37) Hyvät työolosuhteet, kannustava ja motivoiva johtaminen, työyhteisön ilmapiiri, tasa-arvoinen kohtelu sekä hyvin organisoidut työprosessit edistävät työhyvinvointia. (Anttonen & Räsänen 2009, s.11)

Kuva 4. Keskenään kilpailevat elämänsisällöt lisääntyvät ja ylikuumentumisen riski kasvaa. (Kokkinen, 2020, s.15).



6.1 Työkyky

Työkyky tarkoittaa työntekijän voimavarojen, osaamisen, toimintakyvyn ja työn aiheuttamien vaatimusten ja haasteiden tasapainoa. Työkyky edellyttää ihmisen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn tasapainon tunnistamista ja sen ylläpitämistä. Työkykyyn vaikuttavat muun muassa henkilön kokemus työtehtävien mielekkyydestä, motivaatiosta, kannustavasta työyhteisöstä sekä esimiehen tuesta. (Työterveyslaitos, n.d.-c)

Professori J. Ilmarinen (2003) kehittämässä työkykytalossa kuvataan hyvän työkyvyn edellytyksiä. Malli pohjautuu tutkimuksiin, joissa on selvitetty työkykyyn kannalta tärkeitä elementtejä. Kolme alinta kerrosta kuvaa yksilön henkilökohtaisia voimavaroja ja neljäs kerros työtä ja työoloja. Työkyvyn perusta, alin kerros kuvaa terveyttä, psyykkistä, fyysistä ja sosiaalista toimintakykyä. Toisessa ja kolmannessa kerroksessa on kuvattuna ammatillinen osaaminen, motivaatio, arvot ja asenteet.

Työelämän ja yksityiselämän yhteensovittaminen sekä oma asenne työntekoon ovat vahvasti yhteydessä työkykyyn ja ne vaikuttavat erityisesti kolmanteen kerrokseen. Työkyvyn ylläpitäminen ja edistäminen edellyttävät, että kaikkia kerroksia kehitetään. (Kehusmaa, 2011, s.27) Talon ulkopuolella on lisäksi kuvattu työkykyä tukevia tekijöitä, kuten lähiyhteisö ja perhe. Motivaatio korreloi ahkeruutta. Ihmisen motivaatio liittyy kaikkeen toimintaan.

Motivaatioon liittyvät tekijät virittävät ja suuntaavat toimintaa, jonka päämääränä on saavuttaa tavoitteita. Työmotivaation ylläpitäminen on tärkeä osa työhyvinvointia. Työmotivaatio pitää sisällään sekä ihmisen sisäisen, että ulkoisen motivaation. (Snellman, 2020)

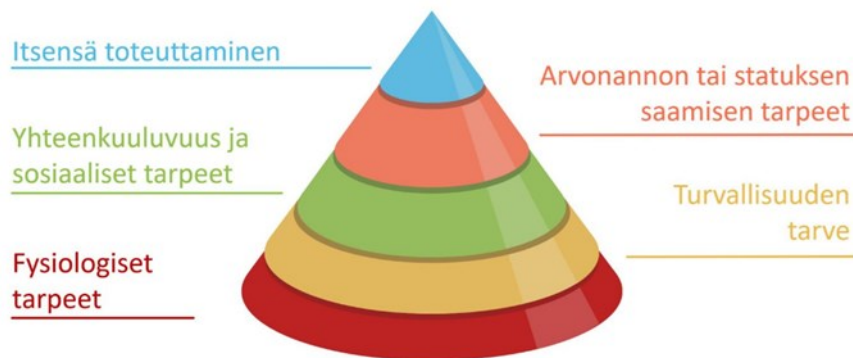
Kuva 5. Työkykytalo. Työterveyslaitos (n.d)



Yhdysvaltalainen psykologi, Abraham Maslow julkaisi psykologisen tarvehierarkian vuonna 1943. Maslowin teoriaa käytetään yhä laajasti. (Kasvumooottori, n.d.) Maslowin tarvehierarkia kuvaa motivoivia tarpeita ja niiden asteikkoa. Alimpana kuvataan fysiologiset tarpeet ja ylimpänä ihmisen itsensä toteuttamisen tarve. Asteikon ideana on, että kun alimman tason tarpeet on tyydytetty, siirtyy motivaatio kohti ylempien tasojen tarpeita. Sisäinen motivaatio on sisäisesti välittynyt, joka asettuu Maslowin tarvehierarkiassa ylimmäksi; tarpeiden tyydyttämisen asteikolle. Ulkoinen motivaatio on ulkoisesti välittynyt, joka asettuu hierarkiassa alimmalle tasolle, liittyen työympäristöön jossa ulkoiset palkkiot tyydyttävät sen tarpeita. (Snellman, 2020)

Maslowin tarvehierarkian mukaan ulkoinen motivaatio on selviytymistä ja se on kuluttavaa. Sisäinen motivaatio on energisoivaa ja tekeminen vetoaa. Sisäisesti motivoitunut kokee itse työn nautinnolliseksi, työ innostaa ja se on mielekästä. Ulkoisten palkintojen saaminen ei ole merkityksellistä. Sisäisesti motivoitunut ihminen voi paremmin sekä henkisesti ja fyysisesti. (Snellman, 2020)

Kuva 6. Maslowin tarvehierarkia. (Kasvumooottori, n.d.).



Tehokkaimpia tapoja ehkäistä terveysongelmia työpaikalla on huolehtia omasta terveydestä ja työkyvystä. Työkyvyn ylläpitämisessä painopiste on ennaltaehkäisyssä. Työnantajan on hyvä olla tietoinen henkilöstön hyvinvoinnista sekä ylläpitää työntekijöiden työkykyä. Kun työntekijä kohtaa terveysongelmia tai on tuen tarpeessa, on ilmeneviin ongelmiin pyrittävä tartuttumaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Esihenkilö voi tarvittaessa pyytää työterveyshuollon tukea ja pyytää heitä tekemään arvio työntekijän työkyvystä. Työhön paluu ja työntekijän tukeminen on tärkeä vaihe. Poissaolon jälkeen työhön paluuta on hyvä suunnitella ajoissa ja räätälöidä työntekijälle sopivaksi yhdessä esihenkilön ja työterveyshuollon kanssa. (Työterveyslaitos, n.d.-c)

6.2 Työn tuunaaminen

Työn tuunaamisen tiedetään lisäävän työntekijän työhyvinvointia ja työnimua. Työn tuunaaminen tarkoittaa työtehtävien muokkaamista tai kehittämistä vastaamaan omia tarpeita paremmin. Työn tuunaaminen lähtee työntekijän aloitteesta ja tarpeesta tarkentaa työtapaan, muokata työtään, työtapoja ja ympäristöä niin, että se entistä enemmän vastaa työntekijän arvoja, vahvuuksia ja toiveita työssä. Työn tuunaaminen lisää työssä koettua mielekkyyttä sekä vähentää työssä tylsistymisen kokemuksia. Työn tuunaaminen voi tapahtua esimerkiksi ottamalla käyttöön uusia työkaluja tai työmenetelmiä, tai löytämällä uusia tapoja kehittää ja uudistaa työn sisältöä, jolloin työtä voi tehdä innokkaammin ja tehokkaammin. Työn tuunaaminen voi parantaa työn laatua, tuottavuutta ja työntekijän työtyytyväisyyttä. Jokaisessa työyhteisössä kannattaa pyrkiä löytämään tapoja tuunata omaa työtään ja tehdä siitä mahdollisimman mielekästä. (Humalto, 2020. s.2)

6.3 Moninaisuuden kehittäminen

Työyhteisömme moninaistuvat. Moninaisuus (diversity) tarkoittaa työyhteisöön kuuluvien erilaisuutta, iän, uskonnon, etnisyyden, sukupuolen, ammatillisen tausta tai kulttuurin suhteen. Moninaisuusosaaminen tarkoittaa työyhteisön kykyä arvostaa erilaisuutta, kykyä hyödyntää sitä ja tukea henkilöstön kehitystä ja hyvinvointia. Työn moninaisuuden johtaminen edellyttää oikeudenmukaisen ja tuottavan työkulttuurin rohkeaa luomista. Jokaisella työntekijällä on oikeus tuntea olevansa osallinen työyhteisössä ja kokea olevan arvostettu työntekijä. Yhdenvertainen kohtelu ja oikeudenmukaisuuden kokemus voidaan nähdä käyttövoimana, jonka työnantaja voi varmistaa tarjoamalla vaihtoehtoja esimerkiksi koulutukseen, kehittämiseen ja työnteon tapoihin liittyen. (Turunen, 2020)

Ihmisten erilaisuus on voimavara, joka tuo uusia näkökulmia, lisää luovuutta, innovatiivisuutta ja joustavuutta, mikä on yrityksille ja organisaatioille menestymisen ehto ja kilpailukykyyn lähtökohta. Tavoitena on, että moninaisuutta arvostetaan ja kunnioitetaan ja se tuodaan näkyväksi. Virtuaalinen luontotauko tukee ja edistää moninaisuutta työyhteisössä. Menetelmä mahdollistaa kaikille tasavertaisen mahdollisuuden viettää luontoympäristötauoko, ilman vaikealukuisia ohjeita tai opastusta. Jokainen voi hakeutua tauolle ilman ennakkoluuloja, taustaan, uskontoon, ikään tai sukupuoleen katsomatta. Tarjoamalla ennakkoluulottomasti uusia työvälineitä työhyvinvoinnin tueksi, parannetaan työympäristöä ja työilmapiiriä. (Turunen, 2020)

6.4 Työkykyjohtaminen

Johtajan ja esimiehen työ on usein vaativaa ja joskus yksinäistäkin. Hyvä työkykyjohtaminen lisää organisaation tuottavuutta, vähentää kustannuksia ja vahvistaa vastuullisuutta. Esimiehen tehtäviin kuuluu huolehtia hyvästä johtamisesta, vastata yksikön menestymisestä ja turvallisuudesta sekä kohdella työntekijöitä yhdenvertaisesti. Esihenkilö joutuu välillä myös tekemään ratkaisuja ja valintoja, jotka eivät aina ole helppoja tai miellyttäviä. Esimiehen on uskottava itseensä ja luotava tulevaisuuden uskoa työntekijöille. Työntekijällä on vastuu oman työkyvyn ja ammatillisen osaamisen ylläpitämisestä ja sen kehittämisestä. Vastuu oman käytöksen vaikutuksesta työilmapiiriin kuuluu jokaiselle. (STM, n.d.)

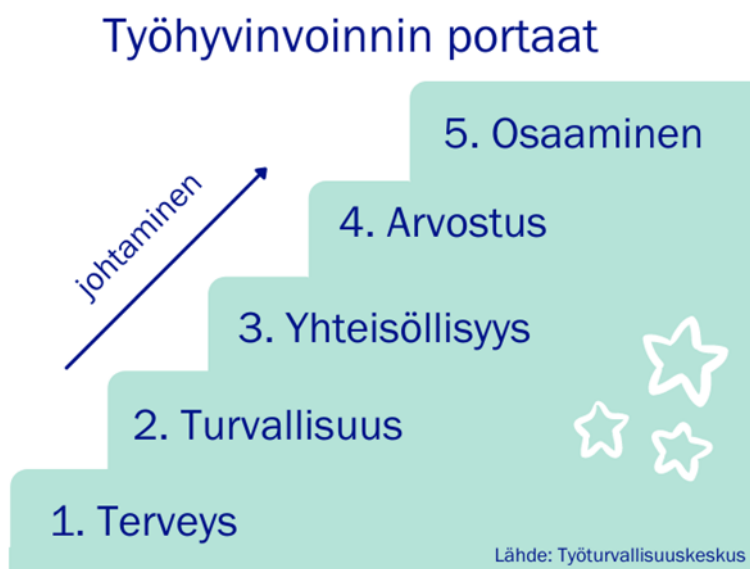
Johtamisella luodaan edellytykset organisaation tahtotilan toteutumiselle, tarjotaan tarvittavat resurssit ja näytetään suunta. Toimivassa organisaatiossa kaikki, ylimmästä johdosta lähtien ovat sitoutuneita ja työskentelevät määrätietoisesti kohti yhteisiä tavoitteita. Hyvä ja vaikuttava johtaja on sitoutunut tavoitteisiin ja osoittaa sen esimerkillään. Työkykyjohtaminen

on osa strategista henkilöstöjohtamista. Strategisessa johtamisessa työhyvinvointia tukevat toiminnot linkittyvät strategisiin tavoitteisiin. Työhyvinvointiin kannattaa panostaa, sillä hyvinvoiva työntekijä on yrityksen kantava voimavara. (STM, n.d.)

Työyhteisössä esihenkilön rooli on keskeinen. Esihenkilön tehtävänä on varmistaa, että jokainen työntekijä tietää oman vastuunsa ja työroolinsa ja työntekijä tietää mitä häneltä odotetaan. Hyvä esihenkilö nostaa onnistumiset esille, kiittää panostuksesta ja antaa palautetta. (Työterveyslaitos, n.d.-c) Työyhteisössä tavoitteena on saavuttaa avoin, toisia arvostava, luottavainen ja välittävä kulttuuri. Yhteiset pelisäännöt edistävät yhdenvertaisuutta työyhteisössä. Jatkuva oppiminen, oman osaamisen kehittäminen, niiden mahdollistaminen ja niihin kannustaminen lisäävät työhyvinvointia. Hyvä johtajuus edellyttää myös empatiakykyä sekä myötätuntoa. Kyky tulla erilaisten ihmisten kanssa toimeen sekä vuorovaikutusosaaminen korostuvat työelämäntaidoissa.

Työhyvinvoinnin portaat, on työterveyslaitoksen kehittämä malli työhyvinvoinnin arvioinnin ja kehittämisen tukena. Portaissa kuvataan työhyvinvointiin vaikuttavia osa-alueita, joihin liittyviä arviointimittareita voi käyttää työhyvinvoinnin arvioinnissa ja kehittämisessä. Portaissa kuvattuja tekijöitä on hyvä aika-ajoin tarkastella niin yksilön kuin organisaation näkökulmasta. (Ava, n.d.)

Kuva 7. Työhyvinvoinnin portaat. (mukaillen, Ava.n.d.).



Menestyvä ja hyvinvoiva organisaatio tarvitsee kaikkia yrityksessä työskenteleviä. Työkykyjohtaminen on osa strategista johtamista, jolla varmistetaan tuloksellisuus ja

työntekijöiden hyvinvointi. Johtajuuden keskeisempiä haasteita ovat erilaisuuden hyödyntäminen. Hyvä johtaminen synnyttää hyviä työyhteisötaitoja ja päinvastoin. Esihenkilö ymmärtää myös omat vahvuutensa, heikkoutensa ja motiivinsa. Esihenkilö tuntee työntekijänsä, tukee heitä saavuttamaan heille asetetut tavoitteet ja antaa heille riittävästi aikaa. Hyvä ja moderni johtajuus kasvattaa työtyytyväisyyttä. Kaikkien tulee huolehtia omasta hyvinvoinnistaan, ylläpitää omaa työkykyä sekä ottaa vastuuta oman työn kehittämisen. Työntekijä tunnistaa työhyvinvoinnin riskitekijöitä, osaa pyytää tukea ja kokee myös saavan riittävästi tukea työkyvyn ylläpitämiseen. (Manka, 2011, ss. 96-99)

6.5 Työkyvyn tukeminen

Työkyvyn edellytyksistä tulee huolehtia organisaation ylimmältä tasolta alkaen. Työturvallisuuslaki ja työterveyshuoltolaki määrittelevät organisaation velvollisuudet ja toimintatavat työyhteisössä. Työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden tasapainoittelu voi olla haasteellista. (Ahola, 2011, ss.113-114) Työkyvyn tukemiseen löytyy useita tapoja ja paljon eri toimintamalleja. Työkyvyn tukeminen ja läsnä oleminen eivät ole esimiehelle aina helppoa toteuttaa. Esihenkilön läsnäolo on voimavara, joka vahvistaa työntekijän ja työyhteisön yhteenkuuluvuuden tunnetta, lisää työn merkityksellisyyttä ja arvostusta. Suunnitelmallisuus ja säännöllinen läsnäolo auttavat tuntemaan työntekijät ja ymmärtämään paremmin kuinka he voivat. Kohtaamalla heidät avoimella, läsnäolevalla ja kannustavalla asenteella, on tehokas tapa olla tietoinen siitä, kuinka henkilöstö voi. (Työterveyslaitos, n.d.-a)

Ennaltaehkäisevät menetelmät, puheeksi ottaminen ja työhyvinvoinnin ylläpitäminen vähentävät sairauspoissaoloja sekä vähentävät työkyvyttömyyden riskitekijöitä. Avoimella ja keskustelevalle asenteelle onnistutaan yhdessä. Työyhteisön työhyvinvoinnin kehittämisen, niiden puutteiden tai tarpeiden tunnistamiseen tarvitaan kaikkia, niin esihenkilöitä kun työntekijöitä. (Työterveyslaitos, n.d.-a)

Teknologiakehitys ja digitaaliset työvälineet lisäävät, tukevat ja helpottavat työhyvinvoinnin hallintaa, Virtuaaliset alustat helpottavat työhyvinvoinnin seuranta ja mittaamista. (Kokkinen, 2020, s.22). Työhyvinvointitoimintaa ja käytössä olevia mittareita on hyvä tarkastella, ja olemassa oleviin mittaus- ja arviointikäyttöihin on syytä suhtautua kriittisesti. Työhyvinvointia ei tulisi mitata pelkästään vain sen vuoksi, että "se kuuluu asiaan". Esimerkiksi kehityskeskustelut olisi hyvä pitää organisaation rytmin ja tarpeen mukaan. (Kehusmaa, 2011, s.160)

6.6 Työnohjaus

Työnohjaus on ammatillista ohjausta, jota tarjotaan työyhteisöissä, organisaatioissa ja yrityksissä työskenteleville henkilöille. Työnohjaus tukee työntekijöitä refleктоimaan omaa työtään, kehittämään ammatillisia taitojaan sekä ratkaisemaan työssä esiin tulevia haasteita ja ongelmia. Työnohjaajan rooli on tukea työntekijää omassa ammatillisessa kehityksessä ja auttaa löytämään ratkaisuja ja uusia näkökulmia työhön liittyviin kysymyksiin.

Työnohjauksessa käsitellään työntekijöiden työssä kohtaamia tilanteita, kuten kuormitusta, tunne- ja vuorovaikutustaitoja sekä työssä jaksamista. (Suomen työnohjaajat ry, 2024)

Työnohjaus voi olla sekä yksilö- tai ryhmäohjausta ja se voi tapahtua kasvokkain, puhelimitse tai etäyhteyksien avulla. Työnohjaus on tärkeä osa ammatillista kehittymistä ja sen avulla voidaan ehkäistä työuupumusta, parantaa työyhteisön ilmapiiriä sekä edistää työntekijöiden hyvinvointia. Työnohjaus on oppimisprosessi, joka sisältää useita tapaamiskertoja.

Työnantaja määrittelee työnohjauksen tarpeen sekä tapaamiskertojen lukumäärän.

Työnohjauksessa määritellään yhteisön tarve ja tavoite. Työnohjauksessa keskustelu on luottamuksellista, ja avointa. Työnohjauksen tavoite on löytää ratkaisuja työn sujuvuuden ja ammatillisen oppimisen edistämiseksi. Yksilö- tai ryhmäohjaukset toteutetaan keskimäärin 6-12 kertaa vuodessa. (Suomen työnohjaajat ry, 2024)

Johtajille ja esihenkilöille suunnattu työnohjaus on perusteltua sillä he tekevät itsenäistä työtä ja voivat kokea työssään yksinäisyyttä. Työnohjaus on hyvä tuki esihenkilöille, sillä alaisiin ei voi tukeutua eikä oman esimiehen kanssa voi kaikkea jakaa. Yksilötyönohjauksessa esihenkilö saa hyvän tilaisuuden kertoa tunteistaan ja purkaa mieltä askarruttavia asioita. Yksilötyönohjaus tarjoaa hyvän tilaisuuden käydä läpi vaikeitakin työtilanteita. Työnohjausta myönnetään usein psykiatrian alalla työskenteleville sekä sosiaalialalla, etenkin lastensuojelussa työskenteleville, joille työnohjaus on perusteltua työn kuormittavuuden vuoksi. (Suomen työnohjaajat ry, 2024)

Työnohjauksen tavoitteena on selkeyttää työyhteisön yhteisiä tavoitteita, rooleja ja tehtäviä, kehittää yhteistyötä ja ratkaisukeskeistä ajattelua sekä tukea työhyvinvointia. Työnohjausta myönnetään melko tiukoilla kriteereillä. Yleinen käsitys on, että sosiaali- ja terveysalalla sekä johdossa työskenteleville tarjotaan työnohjausta. Työnohjaajat ovat koulutettuja ammattilaisia ja heidän palvelut ovat kalliita. Työnohjauksen rinnalle tulisi löytää vaihtoehtoja niille, jotka eivät ole oikeutettuja saamaan työnohjausta. Tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta katsottuna, tulisi jokaiselle työntekijälle tarjota työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi

ja edistämiseksi työnohjauksellisia palveluita ja mahdollistaa samat edut kuin heille, joille työnohjausta tarjotaan. Tätä ei tulisi ratkaista taloudellisiin syihin vedoten.

6.7 Työssä jaksaminen

Ihminen viettää valtaosan elämästään ja valveillaoloajastaan töissä. Työnteko ja työ on muuttanut luonnettaan. Yhä enemmän tehdään näkymätöntä tietotyötä. Työtä tehdään yhdessä ja erillään, läsnä ja digitaalisesti. Digitalisaatio, automatisointi ja tekoälyn kehitys kiihtyvät.

Työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen kiinnitetään yhä enemmän huomiota ja aiheesta löytyy paljon tutkimustietoa. 90-luvusta lähtien työssä jaksamiseen, työntekijöiden riittävyteen, ammattitaitoon sekä työn veto- ja pitovoimaan on kiinnitetty yhä enemmän huomiota. Työntekijöiden hyvinvointiin vaikuttavat moni asia, kuten työn organisointi, työn mielekkyys, työn sisältö, työyhteisön toimivuus, tasa-arvoisuus, työolot, työajat sekä työntekijän oma psyykinen ja fyysinen terveys, perhesuhteet, ja yksilölliset ominaisuudet.

Suomen Mielenterveys ry:n , mieli.fi sivustolta löytyy tulostettava juliste, joka on helppo kiinnittää työpisteen seinälle muistuttamaan hyvinvoinnin tärkeydestä. Liikennevalot- juliste muistuttaa työntekijää seuraamaan mielen ja kehon tuntemuksia. Kun ajatukset ja tuntemukset ovat vihreällä alueella, ovat asiat hyvin ja huomaat onnistumisesi, arvostat hyvinvointiasi, viihdyt työssäsi, olet virkeä ja motivoitunut. Kun ajatuksia tunnistaa keltaiselta alueelta, tuntee väsymystä ja on ärsyntynyt, ja nukkunut huonosti, muistuttaa keltainen väri jarruttamaan ja ennakoimaan, tauottamaan työtä, puhumaan tunteista toisille ja tekemään yhden asian kerrallaan. Kun ajatuksia ja tunnetiloja tunnistaa punaiselta, stop alueelta, ei asiat ole hyvin. Kun työn ilo ja motivaatio on kadonnut, kaikkea on liikaa, eikä mikään juuri kiinnosta, muistuttaa punainen väri pysähtymään, järjestämään aikaa levolle ja palautumiselle, keskustelemaan tilanteesta sekä hakemaan tarvittaessa apua.

Työkyvyn ylläpitämisen ja riittävän palautumisen kannalta on tärkeää osata ja ymmärtää pysähtyä kuuntelemaan, mitä oma mieli ja keho viestii. Mieli ry:n juliste auttaa työntekijää pysähtymään omien ajatusten ja tunnetilojen äärelle. Pysähtymällä oman työssä jaksamisen ja hyvinvoinnin kysymyksien äärelle, oppii paremmin tunnistamaan omaan työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja kyky ennakoida ja puuttua ongelmiin paranee.

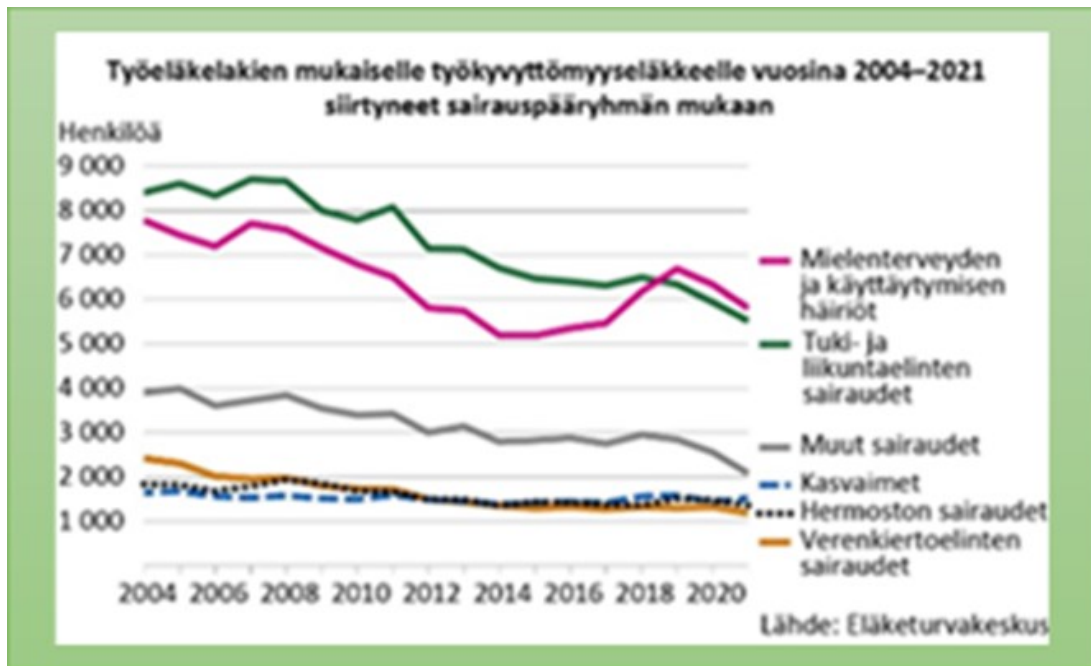
Kuva 8. Työssäjaksamisen liikennevalot (MIELI Suomen mielenterveys ry, n.d.).



Työt ja työolot voivat edistää työhyvinvointia terveyttä ja se voi myös heikentää sitä. Työkyvyttömyyttä uhkaa yleisimmin työn liiallinen kuormittavuus ja palautumiseen liittyvät haasteet. Työpaikoilla on käytössä useita eri keinoja ja toimintamalleja, joiden avulla voidaan tukea ja ylläpitää hyvää työkykyä, tunnistaa työkyvyn heikkenemisen riskiryhmiä ja tukea heikentyntä työkykyä. (Työturvallisuuskeskus, 2020)

Suomessa suurimmat työkyvyttömyyseläköitymisen syyt ovat edelleen mielenterveyden häiriöt (33 %) sekä tuki- ja liikuntaelinsairaudet (32 %) Tilastot ovat kääntyneet laskusuuntaan vuonna 2021, jolloin työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi reilu 17000 henkilöä. Nähtäväksi jää, johtuuko 8 % lasku koronan vaikutuksesta ja ns. hoitovelasta, joka mahdollisesti purkautuu koronan jälkeisinä vuosina. (Eläketurvakeskus, 2022)

Kuva 9. Työkyvyttömyyseläkkeelle vuosina 2004–2021 siirtyneet sairauspääryhmän mukaan. (Eläketurvakeskus, n.d.).



Työkyvyttömyys tarkoittaa tilaa, jossa henkilö ei kykene suoriutumaan työtehtävistään terveydellisistä syistä. Työkyvyttömyyttä aiheuttavat terveysongelmat kuten eri sairaudet ja loukkaantumiset. Työkyvyttömyys voi olla pysyvää tai tilapäistä, riippuen henkilön tilanteesta ja terveydentilasta. Työkyvyttömälle henkilölle voidaan myöntää pysyvä- tai osa aikainen työkyvyttömyyseläke. Työkyvyttömyyttä arvioidaan moniammatillisesti ja käytössä on useita tukitoimia sekä menetelmiä työkyvyn ylläpitämiseksi ja sen parantamiseksi.

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä on kokonaiskuvaa tarkasteltaessa vähentynyt viimeisen 15 vuoden aikana. Suurin eläköitymisen syy on mielenterveydelliset haasteet, jotka ovat jatkuvassa kasvussa. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä on Suomessa tilastoitu vuodesta 1996 lähtien. (Työturvallisuuskeskus, n.d.)

Organisaatiossa työskentelevien, johdon, esimiesten ja työntekijöiden vastuulla on myös yksilöinä huolehtia omasta työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta. Esimiehen on hyvä aika-ajoin tarkastella myös omia voimavarojaan sekä työtapojaan ja pyrkiä tunnistamaan työhyvinvoinnin riskitekijöitä. (Työterveyslaitos, n.d.-a)

Työhyvinvointia tukevia menetelmiä on useita. Organisaation, työyhteisön, työn ja yksilön toimivuudesta huolehtiminen ovat kaikkien vastuulla ja kuuluvat jokaiselle. Hyvä ja mieluisa työ tukee työkykyä ja terveyttä. Työpaikalla tapahtuvat toimenpiteet ovat ensisijaisia ja

ennaltaehkäisevään toimintaan tulee panostaa. Työnanantaja on velvollinen huolehtimaan ja varmistamaan työntekijöiden hyvinvoinnin tila, sekä puuttumaan eri käytössä olevien toimintamallien mukaan, mikäli työyhteisössä esiintyy haasteita, työntekijän työpanos heikkenee tai sairauspoissaolot lisääntyvät. Työyhteisössä on tärkeää pyrkiä luomaan avoin ja kannustava ilmapiiri, jossa työntekijät tuovat esille omia tarpeitaan, huoliaan ja ajatuksiaan. (Työterveyslaitos, n.d.)

Esimiehen tehtävänä on luoda työntekijöille sellaiset puitteet, joissa työntekijöiden on turvallista ilmaista itseään sekä pyytää apua tarvittaessa. Työkyvyn ylläpitäminen ja riittävä palautuminen ovat tärkeä osa työhyvinvointia. Mahdolliset ongelmat tulee pystyä havaitsemaan, jotta niihin voidaan reagoida riittävän ajoissa. Johtamistaitojen sekä fyysisten ja psyykkisten voimavarojen ajantasainen kehittäminen ja ylläpitäminen on hyvän johtajuuden edellytyksiä. (Evolv, 2020, s.8)

Hyvä työ tukee terveyttä. Puheeksi ottaminen ja varhainen välittäminen kuvataan työkyvyn tuen mallissa. Varhaisen välittämisen mallin avulla voidaan tehokkaasti tarttua työyhteisössä esiintyviin ongelmiin, joita pyritään tehokkaasti käsittelemään ennenkuin niistä muodostuu vakavampi ongelma. Varhaisen puuttumisen malli suunnitellaan työpaikan tarpeiden mukaan ja sen painopiste tulee olla ennaltaehkäisyssä, joka perustuu yhteistyöhön työterveyden, työnanantajan ja työntekijän välillä. Varhaisen puuttumisen mallin avulla pyritään löytämään keinoja ja toimenpiteitä työkyvyn varhaiseksi tukemiseksi. Viimeinen ja vaikein taso on korjaava, jossa tilanne työyhteisössä on kriisiytynyt tai kun työntekijää uhkaa työkyvyttömyys. Tällä tasolla pyritään korjaaviin toimenpiteisiin tiiviissä yhteistyössä työterveyden kanssa. Työntekijää tuetaan tarvittavissa hoitoonohjauksissa kuten työhön paluun tai kuntoutukseen ohjaamisen käytänteissä. (Työterveyslaitos, n.d.-b)

Avoimuudella, varhaisella välittämisellä ja puheeksi ottamisella voidaan ennaltaehkäistä työuupumusta ja vähentää työkykyä uhkaavia riskitekijöitä. Jaksamisen haasteiden puheeksi ottaminen oman esihenkilön kanssa on tärkeää. Työkyvyn riskitekijöitä voidaan pyrkiä ennaltaehkäisemään tarkastelemalla omia työtapoja. Pienillä muutoksilla on suuri merkitys, esimerkiksi tiivistämällä kokousagendoja, kalenteroimalla riittävät tauot tai asettamalla työpäivälle rajat.

Työelämän tekemisen kulttuuri on muuttunut. Elämme aikakautta, jossa muutos on merkittävästi nopeampaa kuin ennen. Tietoa on saatavilla rajattomasti ja tulevaisuus on yhä vaikeammin ennustettavissa. Työn tavoitteet, työnjaot ja roolit eivät ole enää samanlaisia kuin ennen ja työyhteisön toimintaan kohdistuneet tarpeet ovat muuttuneet. Työyhteisön

toimintaa on kehitettävä kokonaisuutena, huomioiden kehitysvaiheet ja toimintaan kohdistuneet tarpeet, jotka ovat johtaneet toiminnan nykyiseen muotoon. (Schaupp ym., 2013. ss.32–33)

Työntekijät toimivat nykyteknologian tuella yhä enemmän asiantuntijatehtävissä ja työntekeminen on yhä itsenäisempää. Työhyvinvointia voidaan edistää ja tukea työtä kehittämällä. Esimiehen työ suuntautuu yhä enemmän toiminnan kehittämiseen ja muutoksen hallintaan. Muutokset, jotka haastavat yhä enemmän työn tekemisen tapoja, ovat myös helposti uhka työntekijöiden työhyvinvoinnille, jonka vuoksi merkittäväksi osaksi esimiehen työtä on noussut myös työntekijöiden työhyvinvoinnin edistäminen ja työssäjaksamisen ylläpitäminen. (Schaupp ym., 2013. ss.32–33)

6.8 Stressi ja uupumus

Stressi ja riittämättömydentunne lisää työuupumuksen riskejä. Työn vaativuus, työnkuvan laajeneminen ja tehostaminen näkyy monen työssä. Kiire- termi on käynyt monelle tutuksi niin työssä kun vapaa-ajalla. Vaativassa työelämässä työntekijän tunne omasta riittävyydestä on yhteydessä työhyvinvointiin. Ihmisillä on yksilöllinen stressin sietokyky. Työelämän vaativuus, äkkinäiset muutokset, työyhteisö- ja ilmapiiritekiäjät, työroolin ja tavoitteiden epäselvyys lisäävät kuormitusta ja stressiä. (Suonsivu, 2015, s.39)

Evolv, (2020) mitä kuuluu suomalaiselle johtajalle- tutkimuksessa, puolet johtajista kokivat, etteivät palaudu työstään riittävästi. Lähes puolet johtajista vastasivat kokeneen viimeisen puolen vuoden aikana lähes jatkuvaa kuormitusta sekä stressiä. 40 % vastaajista kertoivat sen vaikuttavan vapaa-aikaan ja sosiaalisten suhteiden kärsivän. (Evolv, 2020, s.6)

Stressi voi olla sekä positiivista että negatiivista. Parhaimmillaan stressi lisää energisyyttä ja kannustaa ihmistä suoriutumaan paremmin. Jokaisen olisi hyvä tarkkailla itseään ja tunnistaa itsessään n.s ylikuormituspiste, jossa positiivinen stressi muuttuu negatiiviseksi paineeksi. Korkealle asetetut tavoitteet, liiallinen suorittaminen ja kiire jotavat herkästi keskittymiskyvyn heikentymiselle ja virheiden lisääntymiselle, eikä riittävälle palautumiselle jää enää riittävästi aikaa. Univaikkeudet ja väsyminen lisääntyy, joka saattaa johtaa ylisuorittamiseen, jolloin ihminen ei enää hahmota työssään olennaisia asioita. (Manka, 2011, ss.144-145)

Väsymys viestii keholle levon tarpeesta. Riittävän levon jälkeen ihminen on virkeä ja keskittynyt. Uupumukseen liittyy usein liiallista, jatkuvaa tai tainnuttavaa väsymystä, joka ei helpota lepäämällä. Krooninen stressi voi pahimmillaan johtaa työuupumukseen.

Uupumuksesta viestii jatkuva väsymys, unihäiriöt, ahdistuneisuus, kyynisyys, keskittymisvaikeudet ja tunteiden säätelyn vaikeudet. Suomalaisista työssäkäyvistä 42 % on kokenut tai kokee työssään ahdistus, masennus tai stressin oireita. (Manka & Manka, 2023, s.38) Työuupumuksen riskitekijät kasvavat henkilöillä, jotka ovat erittäin velvollisuudentuntoisia ja sitoutuneita työhönsä. Työuupumusta ei luokitella sairaudeksi, vaan se on häiriö, joka kehittyy pitkittyneestä työstressistä. Uupumus oireilee usein voimakkaana väsymyksenä, joka ei väisty lepäämällä tai nukkumalla. Työntekijä saattaa tuntea huonommuuden tunnetta, kokea olevan aikaan saamaton työssään, kyynistyä ja lopulta tuntea työn merkityksettömäksi. Uupumus vaikuttaa aivojen kognitiiviseen ja emootionaaliseen tiedonkäsittelyyn. Toipuminen edellyttää työnantajan vahvaa tukea sekä toiminnan ja asenteiden muutosta. Työuupumuksesta toipuvalla joudutaan usein muokkaamaan työolosuhteita, jotka tukevat toipumista. (Mattila-Holappa ym., 2018, s.11.)

7 Opinnäytetyön suunnittelu ja toteutus

Virtuaalisen luontotauon avulla työntekijä pystyy tukemaan omaa hyvinvointiaan, lisäämään työssäjaksamista sekä ennaltaehkäistä työkykyyn vaikuttavia riskitekijöitä. Tavoitteena oli lisätä myös luonto hyvinvointitietoutta sekä vahvistaa luontoyhteyttä, jonka avulla jokainen pystyy tukemaan omaa hyvinvointiaan kokonaisvaltaisesti, lisäämällä luontotoimintaa myös työajan ulkopuolella, osana omaa arkea.

Työhyvinvointi ja työssäjaksaminen koskettaa aiheena monia työssäkäyviä. Vaikka jokaisessa organisaatiossa on työhyvinvoinnin ja työkykyä edistäviä ja ylläpitäviä menetelmiä, ne eivät ole käytännössä riittäviä. Kuten useat tutkimustulokset osoittavat, on työn murros, jatkuvat muutokset sekä työn vaatavuuden lisääntyminen heikentänyt työntekijöiden työhyvinvointia, minkä vuoksi tarvitaan uusia innovatiivisia menetelmiä tukemaan työntekijän työssäjaksamista.

Opinnäytetyön suunnittelu käynnistyi opinnäytetyöntekijän omasta kiinnostuksesta aiheeseen. Tutkimusaiheen valinta oli myös opinnäytetyöntekijälle selkeä. Omat kokemukset työhyvinvoinnin ylläpitämisen ja toiminnan kehittämisen tarpeista oli selkeä. Opinnäytetyön suunnittelussa oli vahvasti ajatuksena saada virtuaalinen luontoympäristötäuko jalkautumaan luonnolliseksi osaksi työpäivää. Tavoitteena oli tuottaa uusi helposti toteutettava, taloudellinen toimintatapamenetelmä lisäämään työhyvinvointia ja tukemaan

työssäjaksamista. Tavoitteena oli tarjota työntekijöille menetelmä, jota voi hyödyntää, kun kokee tarvetta palautua työpäivän aikana.

Tutkimus toteutettiin työyhteisössä tutkimukseen osallistuvien työajalla. Tutkimuksen toimeksiantajana toimi Länsi- Uudenmaan hyvinvointialueella toimiva sosiaali- ja terveyspalveluiden yksikkö. Opinnäytetyöntekijä esitteli aiheen ja suunnitelman työyksikön sosiaalipalvelupäällikölle, joka koki tutkimuksen aiheen kiinnostavaksi ja tärkeäksi. Sovimme yhdessä, että opinnäytetyöntekijä esittelee aiheen ja sen sisällön työntekijöille.

Tutkimuslupa haettiin Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueelta. Henkilöstölle lähetettiin sähköpostia, jossa aihe esiteltiin tutkimussuunnitelman muodossa. Tutkimukseen halukkaat ilmoittautuivat opinnäytetyöntekijälle, jonka jälkeen heille jaettiin tutkimustiedote ja suostumuslomake osallistua tutkimukseen. Tutkittavat vastasivat ennen tutkimuksen aloitusta kyselylomakkeeseen, jossa selvitettiin heidän ajatuksia ja kokemuksia nykyiseen työhyvinvointiin ja työssäjaksamisen liittyen. Ennen tutkimuksen aloitusta käytiin lisäksi jokaisen osallistujan kanssa henkilökohtaisesti läpi tutkimuksen vaiheet sekä käytännön asiat, ja heille ohjeistettiin verenpaineen ja sykkeen mittaustekniikka. Tutkimuksen jälkeen osallistujat saivat täytettäväksi toisen kyselylomakkeen, jossa he arvioivat virtuaalisen luontoauon vaikutuksia työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen.

Tutkimukseen osallistuvat saivat itse päättää, toteuttivatko virtuaalisen luontotauon kerran vai kolme kertaa viikossa. Tämä antoi heille mahdollisuuden toteuttaa tauko ilman sitoutumiseen liittyvää painetta siitä, kykeneekö virtuaalisen luontotauon toteuttamaan työkiireiden vuoksi.

Kuva 10. Opinnäytetyön vaiheet



7.1 Tutkimuksen tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää, vaikuttavatko virtuaaliluontotauot työntekijöiden työhyvinvointiin ja tukeeko ne työssä jaksamista. Tutkimuksen tarkoituksena oli kehittää työhyvinvointia tukeva menetelmä osaksi työpäivää. Menetelmän tavoitteena on ennaltaehkäistä työn kuormittavuuden ja työn vaativuuden aiheuttaman työuupumuksen ja työssäjaksamisen riskitekijöitä. Tavoitteena on myös lisätä luontohyvinvointi tietoutta sekä vahvistaa luontoyhteyttä virtuaalisen luontoympäristötauko- menetelmän käyttöönoton avulla, jonka avulla lisätään työntekijöiden työhyvinvointia. Tutkimuskysymykset, vaikuttaako virtuaalinen luontotauko työhyvinvointiin ja tukeeko ne työssäjaksamista? ohjasivat tutkimusta.

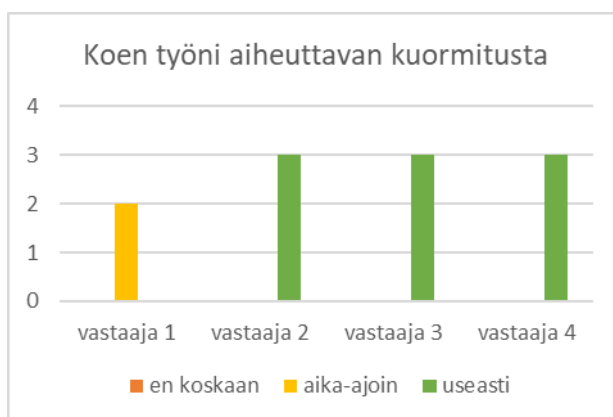
7.2 Aineiston hankinta ja analysointi

Aineistoa kerättiin tutkimuksen ajan mittaamalla fysiologisia muutoksia ennen ja jälkeen virtuaalisen luontoauon. Fysiologisten vaikutuksien mittaaminen oli vapaaehtoista. Kaikki tutkimukseen osallistuvat mittasivat verenpainetta ja syketasoa. Tutkittavien mittausmäärät vaihtelivat. Tutkittavat kirjasivat halutessaan myös kokemuksiaan päiväkirjanomaisesti luontotauosta ja sen vaikutuksista. Päiväkirjan kirjaukset olivat tutkittavilla tutkimuksen tukena, niitä ei luovutettu tutkimuksen tekijälle. Tutkimuksen päätyttyä osallistujat vastasivat strukturoituihin ja avoimiin kysymyksiin, jotka opinnäytetyöntekijä oli heille jakanut. Osallistujat lähettivät tutkimuksen päätyttyä vastaukset ja saadut tulokset opinnäytetyöntekijälle kirjallisesti sähköpostilla.

Kysymyslomake 1. Kysymys 1. Koen työni aiheuttavan kuormitusta

Ennen virtuaaliluontotauko tutkimusta, tutkittavat vastasivat kysymyksiin tämänhetkisestä koetusta työhyvinvoinnista ja työssäjaksamisesta. Tutkittavat kokivat työn kuormittavuuden seuraavanlaisesti.

Kolme neljästä vastasi kokevan työn useasti kuormittavaksi ja yksi vastasi työn kuormittavaksi aika-ajoin. Kaikkien neljän vastaajien työnkuvat ovat erilaisia. Tutkittavista kaksi henkilöä on tietotyöläisiä ja kaksi henkilöä tekevät vastaanottotyötä. Kysymyksen jatkokysymys, kysymys 2 oli avoin kysymys, johon tutkittavat saivat kertoa omin sanoin, mitkä asiat kokevat työssään kuormittavaksi. Tutkittavien poikkeavat työtehtävät tuottivat hyvin erilaisia vastauksia koetusta työn kuormittavuudesta.



Kysymys 2. Mitkä asiat koet työssäsi kuormittavina?

Vastaaja 1. ”Yksitoikkoiset tietojen syöttämiset. Esim. isot järjestelmään syötettävät skannatut materiaalit. Äkilliset ja kiireelliset toimeksiannot, etenkin jos ne tulevat kotiinlähdön aikana.”

Vastaaja 2. ”Uudet työtehtävät. Työaika ei riitä niistä suoriutumiseen.”

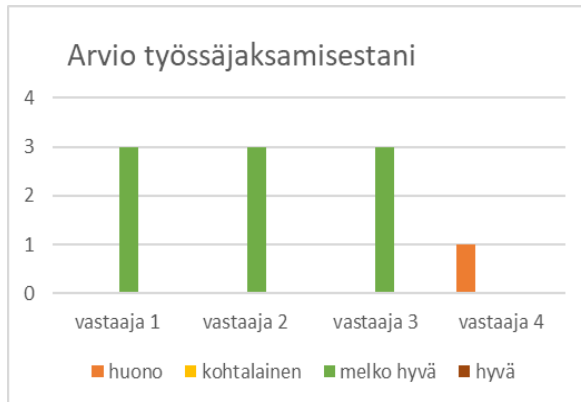
Vastaaja 3. ” Uuden asiakastietojärjestelmän oppiminen, uuden palvelulinjan käytännöt, uuden asiakastietojärjestelmästä vetovastuu. Huolehdittava hakemusten siirto uuteen asiakastietojärjestelmään. Lyhyempi työaika tällä hetkellä, kiireinen syksy.”

Vastaaja 4. ” Eniten kuormitusta aiheuttaa ristiriidan ja turhautumisen tunne, joka seuraa siitä, että työn vaatimukset ja tarvittava osaaminen sekä työmäärät eivät ole lainkaan tasapainossa työstä saatavan palkkauksen kanssa.”

Kaikki tutkittavat kokivat työn kuormittavaksi. Työajan riittävyys, liiallinen työmäärä, uudet työtehtävät perustyön lisäksi, organisaatiomuutokset, turhautuminen ja kiire kuvautui vastauksista.

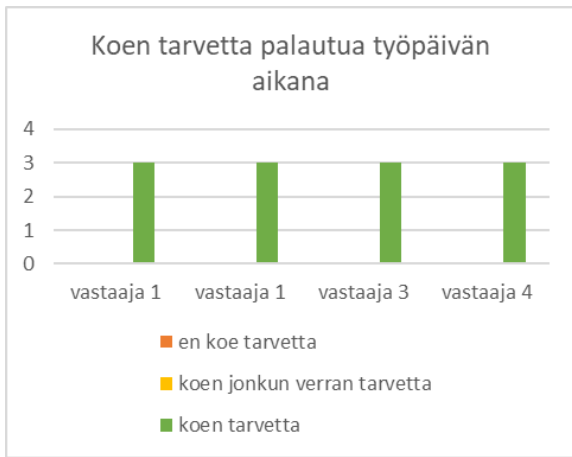
Kysymys 3. Työssäjaksaminen

Kysymyksessä 3, tutkittavat arvioivat omaa työssäjaksamistaan arviolla huono, kohtalainen, melko hyvä ja hyvä. Vastaajista kolme kokivat työssäjaksamisensa melko hyväksi ja yksi vastaaja koki työssäjaksamisen huonoksi.



Kysymys 4. Koen tarvetta palautua työpäivän aikana

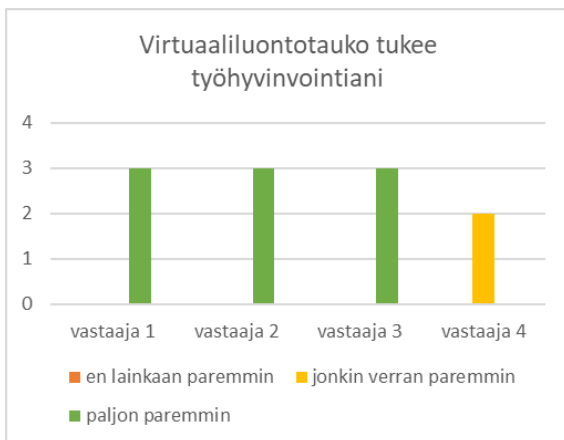
Kysymyksessä 4, tutkittavat arvioivat tarvettaan palautua työpäivän aikana. Kaikki tutkittavat kokivat tarvetta palautumiselle työpäivän aikana.



Virtuaaliluontotaukojen jälkeen tutkittavat vastasivat kysymyksiin, jossa arvioitiin virtuaaliluontotauon koettuja vaikutuksia työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen. Tutkittavista kolme koki virtuaaliluontotauon tukevan työhyvinvointia ja yksi vastasi tauon tukevan työhyvinvointia jonkin verran paremmin.

Kyselylomake 2.

Kysymys 1. Virtuaaliluontotauko tukee työhyvinvointiani

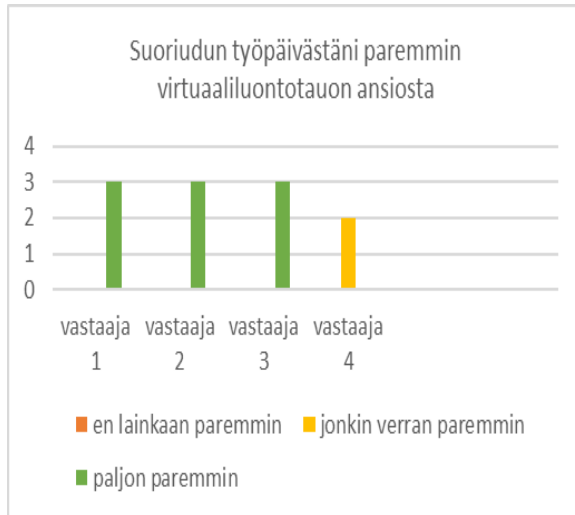


Kysymys 2. Suoriudun työpäivästäni paremmin virtuaaliluontotauon ansiosta. En lainkaan paremmin/ jonkin verran paremmin/ paljon paremmin.

Virtuaalinen luontotauko koettiin palauttavaksi. Tutkittavista kolme kokivat palautuvan virtuaalisen luontotauon aikana, yksi koki jonkin verran palautumista tauon aikana.

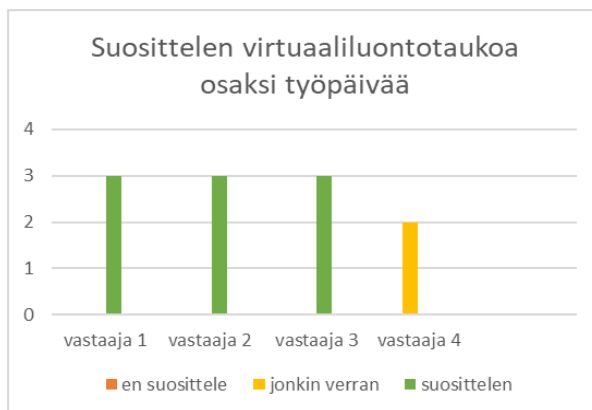
Mitkä asiat vaikuttivat palautumiseen?

Vastaajista yksi koki työstä irtautumisen hyväksi. Yksi vastaajista koki saavan tauon aikana aikaa ja lepoa itselleen. Yksi vastaajista kertoi stressitason laskeneen ja koki olon hyväksi. Yksi vastaajista koki tauon jälkeen olon rentoutuneeksi. Verenpaine ja syketaaso laski, sai etäisyyttä työhön ja koki hyväksi saada irtaantua työstä ja pysähtyä hetkeksi.



Kysymys 4. Suosittelem virtuaalista luontotaukoa osaksi työpäivää.

Kaikki tutkittavat suosittelevat virtuaalisen luontotauon käyttöä menetelmänä työpäivän aikana. Kolme vastasi suosittelevan ja yksi vastasi suosittelevan jonkin verran.



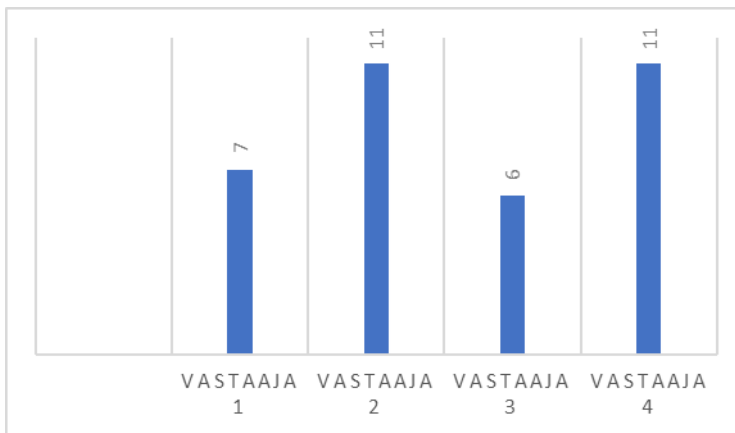
Kysymys 5. Lisääkö virtuaalinen luontotauko työmotivaatiotasi?

Kolme vastaajista koki virtuaalisen luontotauon lisäävän työmotivaatiota tietyin ehdoin. Tauon koettiin lisäävän työmotivaatiota, kun työn määrän koettiin olevan tasapainossa. Yksi vastaajista ilmoitti luontotaukon voivan jopa lisäävän stressiä, mikäli sen hetkinen työmäärä on kovin kuormittava. Vastaajista kolme koki työmotivaation lisääntyvän, kunhan aikaa on

riittävästi keskittyä taukoon. Yksi vastaajista koki työn jatkamisen mukavammaksi ja olotilan paremmaksi tauon jälkeen. Yksi vastaajista ei kokenut työmotivaation lisääntyvän tauon aikana.

Virtuaaliluontotauko toteutui yhteensä 35 kertaa. Kaksi vastaajista toteutti luontotauon 11 kertaa, yksi 7 kertaa ja yksi vastaajista 6 kertaa. Avoimia kysymyksiä oli yhteensä neljä. (N=4) Vastaajien kokema, kiireinen työtilanne vaikutti vastauksien määrään. Vastaajista 2 ilmoitti kokevan tutkimuksen ajankohdan erityisen haastavaksi työkiireiden vuoksi.

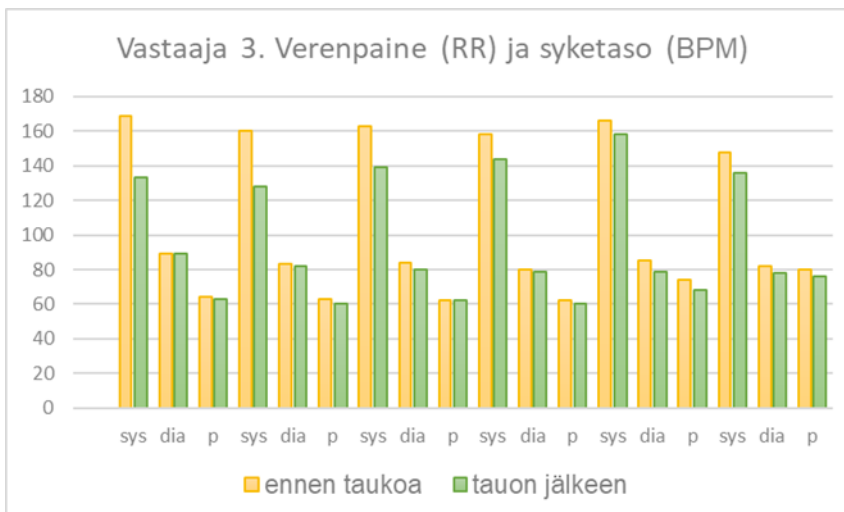
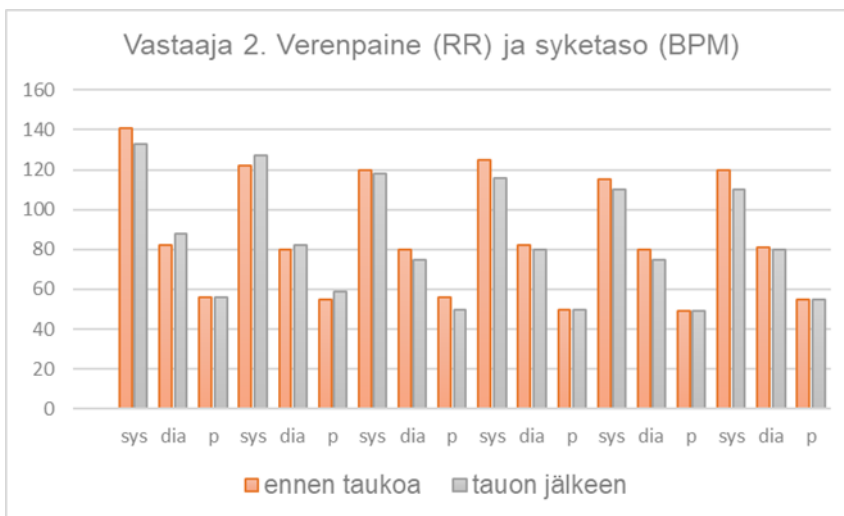
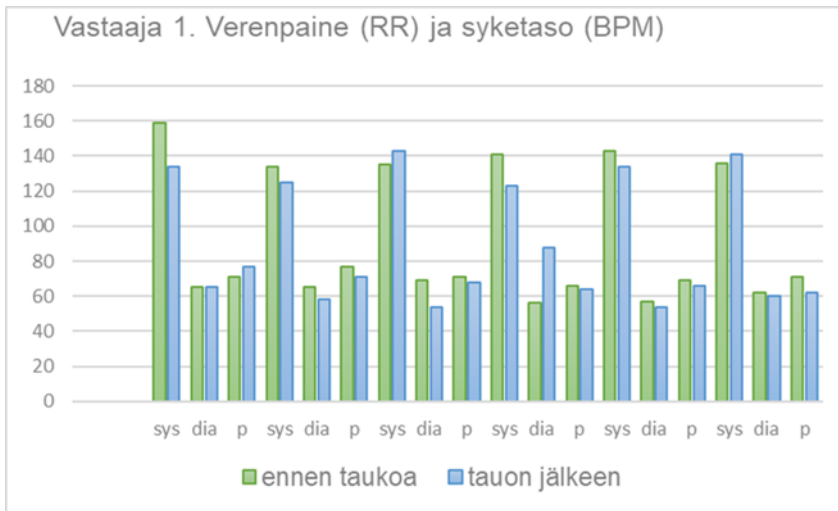
Kysymys 6. Kuinka monta kertaa virtuaaliluontotauko toteutui?

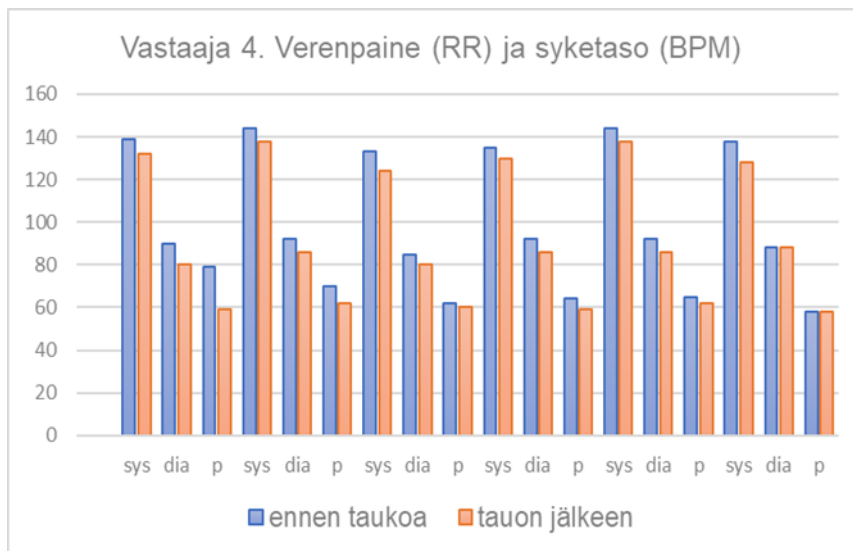


7.3 Fysiologiset mittaukset

Verenpaine (RR) ja Syketaso (BPM) ennen ja jälkeen virtuaaliluontotauon.

Fysiologiset mittaukset olivat vapaaehtoisia. Tutkittavat päättivät, halusivatko mitata verenpainetta ja syketasoa. Kaikki tutkittavat mittasivat verenpainetta ja syketasoa ennen ja jälkeen virtuaalisen luontotauon. Kaikilla tutkittavilla tulokset laskivat. Verenpaine (RR), (systolinen ja diastolinen verenpaine) sekä syketaso, pulssi (BPM) laskivat tutkimuksen aikana. Mittauksia tehtiin yhteensä 37 kertaa. Opinnäytetyöntekijä taulukoi jokaisen tutkittavien tuloksista 6 mittauskertaa.





8 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyön tekijä on huomionnut tutkimuksen eettisyyden tämän tutkimuksellisen opinnäytetyön aiheen valinnassa. Tutkimusaiheen valinta perustuu omaan ammatilliseen näkemykseen ja kiinnostukseen kehittää virtuaalista luontoympäristötaukoa menetelmänä ja jalkauttaa se osaksi työpäivää lisäämään työntekijöiden työhyvinvointia ja työssäjaksamista. Tutkimuksessa on otettu huomioon kohderyhmän tarpeet sekä aiheen yhteiskunnallinen merkittävyys. Tutkimuksen tiedonhankinta- ja arviointimenetelmät on valittu eettisesti kestäviksi, ja tutkimukseen osallistuvia henkilöitä on informoitu ja heidän suostumuksensa on pyydetty. Tutkimukseen osallistujien anonymiteetti ja vapaaehtoisuus on varmistettu, ja aineiston keruu on suoritettu tutkimukseen osallistuvia kunnioittaen.

Opinnäytetyötäni ohjaa kunnioitus kohderyhmän tarpeita ja luontoa kohtaan opinnäytetyön edetessä ja menetelmää kehittäessä Arviointimenetelmien ja tiedonhankinnan on oltava eettisesti kestävä ja opinnäytetyötä on toteutettava avoimesti ja rehellisesti. Tutkimukseen osallistuvia on informoitu suullisesti ja kirjallisesti sekä heiltä on pyydetty heidän suostumuksensa tutkimukseen. Tutkimukseen virtuaalisen luontotauon vaikutukset työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen osallistui 4 henkilöä. Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite esiteltiin suullisesti ja kirjallisesti. Tutkittavat saivat missä tahansa vaiheessa vetäytyä tutkimuksesta. Tutkittaville jaettiin tutkimustiedote ja suostumuslomake, jonka he allekirjoittivat ja palauttivat tutkimuksen tekijälle henkilökohtaisesti. Jokaiselle tutkimukseen osallistuvalla toimitettiin myös tietosuojailmoitus.

Tutkimukseen osallistuvat henkilöt eivät saa olla tunnistettavissa missään tutkimuksen vaiheessa ja osallistuminen tutkimukseen on vapaaehtoista. (Leino-Kilpi & Välimäki, 2009, ss. 367–368.) Tutkimuslupa haettiin Länsi-uudenmaan hyvinvointialueelta. Hakemuksessa oli liitettynä tutkimusta varten laadittu opinnäytetyön suunnitelma. Tämän työn aineistonhankintamenetelmä toteutettiin kyselylomakkeilla sekä fysiologisilla mittauksilla. Tutkittavat vastasivat kyselylomakkeisiin ennen ja jälkeen tutkimuksen. Tutkittaville jaettiin strukturoitu esikysely sekä puolistrukturoitu kysely tutkimuksen jälkeen, jossa avoimia kysymyksiä. Kyselyt toteutettiin luottamuksellisesti siten, ettei ketään voida tunnistaa.

9 Tulokset

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että virtuaaliluontotauot voivat vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin ja erityisesti työssäjaksamiseen vähentämällä stressiä sekä lisäämällä työpäivän aikaista palautumista. Tutkimukseen osallistuneet kokivat, että virtuaaliluontotauot auttoivat heitä rentoutumaan ja palautumaan työpäivän aikana. Lisäksi osallistujat kokivat, virtuaaliluontotauot paransivat keskittymiskykyä ja oli mukavampi palata tauon jälkeen takaisin työtehtävien pariin. Opinnäytetyön tulokset siis osoittavat, että virtuaaliluontotauot voivat olla hyödyllinen menetelmä työhyvinvoinnin tukemisessa.

Kaikki tutkimukseen osallistuneet henkilöt kokivat hyötyvän virtuaaliluontotauoista. Fysiologiset mittaustulokset osoittavat myös, että virtuaaliluontotauot laskivat tutkittavien verenpainetta sekä syketasoa. Tutkimustulokset osoittavat, että luontotauot laskivat stressitasoa ja tauot koettiin palauttavina. Menetelmä soveltuu lähes kaikille tietotyötä tekeville. Erityisen tärkeää on huomioida sosiaali- ja terveysalalla työskentelevät, jossa työntekijöiden työkuormitus ja stressi voivat olla korkealla. Virtuaalinen luontotauko voi tarjota työntekijöille mahdollisuuden rentoutua ja palautua kesken työpäivän, mikä puolestaan voi lisätä työssä jaksamista, työn tehokkuutta ja parantaa työhyvinvointia.

Tutkimus voi lisäksi tuoda uusia näkökulmia ja käytäntöjä edistämään työhyvinvointia ja lisäämään työssäjaksamista. Tutkimuksellisen kehittämistyön avulla pyrittiin myös syventämään ymmärrystä luontohyvinvoinnin merkityksestä sekä kehittämään menetelmän tukemiseksi, joka on tärkeää niin yksilöiden kuin organisaatioiden hyvinvoinnin edistämisen sekä tuottavuuden näkökulmasta. Opinnäytetyön tulokset tukevat virtuaalisen luontotauko -menetelmän soveltamisesta ja käyttöä työhyvinvoinnin edistämisessä.

Virtuaalinen luontotauko on menetelmänä helppo ja kustannustehokas, joka mahdollistaa työntekijöille rentouttavan, elvyttävän ja virkistävän tauon työpäivän aikana. Käyttämällä virtuaaliluontotauko- menetelmää työpaikoilla, voidaan parantaa työntekijöiden hyvinvointia ja samalla edistää organisaation tuottavuutta. Se on helppo ja edullinen tapa lisätä työtyytyväisyyttä sekä lisätä positiivista ilmapiiriä työympäristössä. Yhteenvetona voidaan todeta, että virtuaalinen luontotauko voi olla hyödyllinen menetelmä työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen tukemisessa. Työnantajat tarvitsevat uusia innovatiivisia keinoja, joita voidaan hyödyntää entistä laajemmin työhyvinvoinnin tukemisessa sekä työympäristöjen kehittämisessä.

10 Johtopäätökset ja pohdinta

Kuten tutkimukset osoittavat, voi virtuaalinen luontotauko todella lisätä työhyvinvointia monin tavoin. Tauko auttaa vähentämään stressiä, auttaa parantamaan keskittymiskykyä sekä lisää työpäivän aikaista palautumista. Virtuaalinen luontotauko voi olla hyödyllinen menetelmä lisäämään työhyvinvointia, edistämään työssäjaksamista ja ennaltaehkäisemään työuupumusta. Virtuaalinen luontotauko on lyhyt tauko, jonka aikana työntekijä voi rentoutua ja virkistäytyä kesken työpäivän virtuaalisen luontomaiseman ja äänimaiseman avulla.

Jatkossa olisi hyödyllistä toteuttaa aiheesta pitkittäistutkimus, jossa voitaisiin todeta virtuaaliluontotauon vaikuttavuutta pidemmällä aikavälillä. Tutkimuksella varmistettaisiin menetelmän vahvempi jalkauttaminen työyhteisöön. Työn kulttuurimuutokset tapahtuvat usein hitaasti ja ne vaativat myös ylimmän johdon muutoshalukkuutta ja syvempää ymmärrystä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, työntekijöiden voinnista sekä työyhteisön tarpeista. Opinnäytetyöntekijänä koen menetelmän jalkauttamisen työyhteisöön erityisen tärkeäksi kehittämiskohteeksi.

Pohdittuani, kuinka saataisiin lisättyä informaatiota virtuaaliluontotauosta ja sen käyttöön otosta ja esihenkilöt kiinnostumaan menetelmän vaikutuksista enemmän, päätin tehdä aiheesta infograafin opinnäytetyön tueksi. Infograafi on informatiivinen ja visuaalinen tiedote virtuaaliluontotauko- menetelmästä ja sen käyttöön otosta. Infograafin voi suunnata esimerkiksi työnantajille ja esihenkilöille lisäämään virtuaaliluontotauko- menetelmän käyttöön ottoa työyhteisöihin työhyvinvoinnin tueksi.

Nykymaailmassa elämme yhä nopeatempoisemmassa, kuvakeskeisemmässä maailmassa. Kun haluamme erottua tai saada huomiota, on yritysten löydettävä uusia ja innovatiivisia viestintäkeinoja. Infograafit ovat visuaalisia, ytimekkäitä esityksiä tiedosta, jolla saadaan kiinnitettyä lukijan huomio. Infografiikat auttavat yksinkertaistamaan tiedon visuaalisesti houkuttelevalla tavalla. Infograafin avulla saadaan lukija helpommin muistamaan ja kiinnostumaan aiheesta enemmän. (Nieminen, 2022) Määritelmän mukaan infografiikka on graafinen, visuaalinen esitys tiedosta. Infograafi on yleensä kaavion tai graafin muodossa. Infograafi on helppolukuinen, selkeä ja informatiivinen, jossa avataan ja esitetään monimutkaista tietoa helposti ymmärrettävällä, kiinnostusta herättävällä tavalla. (Nieminen, 2022)

Infograafi on selkeä ja informatiivinen tiedote, jonka avulla pyritään lisäämään kiinnostusta menetelmän käyttöönottoon työpaikoilla ja jonka avulla pyritään edistämään menetelmän juurruttamista työyhteisöihin. Infograafi on saatavilla opinnäytetyön liitteenä ja se voisi lisätä kiinnostusta sekä edistää menetelmän käyttöönottoa työpaikoilla. Jatkokehittämisen tavoitteena olisi kehittää tämän opinnäytetyön materiaalia hyödyntäen, kattava tietopaketti esimerkiksi Innokylä.fi- sivustolle, josta materiaali olisi helposti hyödynnettävissä organisaatioille. Innokylä on kaikille avoin yhteiskehittämisen ympäristö. Innokylässä tuotetut tuotokset ja ideat ovat kaikkien saatavilla ja hyödynnettävissä.

Jatkotutkimusaiheena olisi hyvä selvittää, vaikuttaako työajalla toteutettu virtuaaliluontotauko työn tehokkuuteen ja/tai tuloksellisuuteen. Virtuaaliluontotauko sisällytetään työaikaan, jolloin se lyhentää varsinaista työpäivän pituutta ja olisi hyvä selvittää sen positiivisia ja negatiivisia vaikutuksia. Tämän tutkimuksen ajankohta osui varsin haastavaan aikaan, sillä tutkimukseen osallistuvilla oli paljon organisaatiomuutoksia samanaikaisesti, joka heikensi tutkimukseen osallistuvien määrää ja siihen sitoutumista. Hyvinvointialueille siirtyminen ja organisaatiomuutokset lisäsivät työntekijöiden kuormitusta. Tutkimuksen toteutumisen valitettavan huono ajankohta heijastui tutkimukseen epäedullisesti.

Tutkimus olisi hyvä toteuttaa silloin kun työntekijä kokee oman työn mahdollisimman hallittavaksi, tasaiseksi ja vähiten kuormittavaksi. Menetelmän jalkauttamisen turvaamiseksi olisi hyvä tutkia virtuaalisen luontotauko menetelmän vaikutuksia myös esihenkilö- ja johdon tasolla. Johtotason kokemukset luontotauon vaikutuksista voisi tuoda menetelmälle lisää vaikuttavuutta. Johdon ja työnantajien omakohtainen kokemus menetelmän käytöstä voisi lisätä menetelmän käyttöönottoa työpaikoilla ja siihen sitoutumista. Esimerkillä johtaminen helpottaa luonnollisesti menetelmän jalkauttamista ja uuden toimintamallin käyttöönottoa.

Johdon sitoutuminen tukisi myös moninaisuuden, diversiteetin kehitystä työyhteisössä vahvistaen työilmapiiriä ja tasa-arvon tunnetta.

Virtuaaliluontotauko voi tarjota työyhteisöön työhyvinvointia edistävän työnohjauksellisen hyödyn. Jokaisen työyhteisön tulisi mahdollistaa työntekijöille tasavertaisesti aikaa pohtia, keskustella ja edistää omaa ja työyhteisön työhyvinvointia, vaikka heille ei osoitettaisi ammatillisen työnohjaajan palveluita. Pilotoimalla itseohjautuva työnohjaus työyhteisöön 6-12 kertaa vuodessa, voidaan työhyvinvointia edistää. Itseohjautuvan työnohjauksen tapaamiskerrat voidaan ennalta suunnitella ja teemoittaa. Ryhmätyönohjauksen vetovastuuta voi kierrättää.

Itseohjautuvan ryhmätyönohjauksen voi aloittaa yhteisesti virtuaaliluontotauolla, jonka jälkeen työntekijät voivat jatkaa avointa keskustelua työhön ja työhyvinvointiin liittyvillä aiheilla, sovitun teeman ympärillä, kuten esimerkiksi työyhteisön kehittämistarpeet, työhyvinvointi tai työssäjaksaminen. Itseohjautuva ryhmätyönohjaus voi lisätä työyhteisössä yhteenkuuluvuuden tunnetta, lisätä vertaistuen merkitystä ja tukee työyhteisöä voimaan paremmin. Virtuaaliluontotauko on menetelmä, jossa työntekijät voivat pitää lyhyitä taukoja työpäivän aikana virtuaalisen luontoympäristön avulla.

Virtuaaliluontoratkaisut ovat uudenlainen, käytännönläheinen keino edistää työhyvinvointia. Tämän opinnäytetyön kehittämistyön tuotos, virtuaaliluontotauko- menetelmä, soveltuu erinomaisesti käytettäväksi työyhteisöissä. Virtuaaliluontotaukoja voidaan helposti integroida osaksi työpäivää, eikä niiden järjestäminen vaadi organisaatiolta suuria investointeja tai resursseja. Menetelmä on käytännönläheisen ja voi tarjota ratkaisuja työhyvinvoinnin edistämiseksi. Työntekijät voivat rentoutua, virkistäytyä ja palautua luonnon äärellä ilman, että heidän täytyy poistua työpaikaltaan. Virtuaaliluontotauot voivat auttaa parantamaan työntekijöiden keskittymistä ja luovuutta sekä lisätä heidän kykyään käsitellä stressiä ja paineita.

Yhteenvetona voidaan todeta, että virtuaaliluontotauot ovat tehokas ja helppo tapa lisätä työntekijöiden hyvinvointia sekä tuottavuutta työpaikalla. Virtuaaliluontotaukojen käyttö työhyvinvoinnin tukena oli kiinnostava tutkimuskohde ja virtuaaliluontotaukojen käyttötapojen kehittämistä työhyvinvoinnin tukemiseksi tulisi aktiivisemmin hyödyntää sekä niiden käyttökokemuksia tulisi jatkokehittää. Tutkimus on osoittanut menetelmän työelämähyödynnettävyyden ja toivon, että menetelmää hyödynnetäänmyös tulevaisuudessa sosiaali- ja terveysalalla. Oppimisprosessi oli kiinnostava ja kehitti myös omaa oppimistani tutkimus- ja kehittämistoiminnan näkökulmasta. Jotta virtuaaliset luontotauot saadaan

säännöllisesti käyttöön työpäivän aikana, kannattaa virtuaalisia luontotaukoja harkita osaksi organisaatioiden strategisia tavoitteita, työhyvinvointiohjelmia ja -käytäntöjä

Lähteet

Ahola, K. (2011). *Tue työkykyä – käsikirja esimiestyöhön*. Työterveyslaitos. Helsinki.

Allardt, E. (1976). *Hyvinvoinnin ulottuvuuksia*. Juva: WSOY.

Anttonen, H.& Räsänen, T. (2009). *Työhyvinvointi uudistuksia- ja hyviä käytäntöjä*. Työterveyslaitos. [tyohyvinvointi-uudistuksia-ja-hyvia-kaytantoja.pdf \(julkari.fi\)](https://www.ttl.fi/julkaisut/tyohyvinvointi-uudistuksia-ja-hyvia-kaytantoja.pdf)

Ava- akatemia. (n.d.). *Myötätunto on tärkeä työkalu työhyvinvoinnin johtamisessa*. Haettu 28.3.2024 osoitteesta [Myötätunto on tärkeä työkalu työhyvinvoinnin johtamisessa - Ava-akatemia](https://www.ava-akatemia.fi/myotatunto-on-tarkea-tyokalu-tyohyvinvoinnin-johtamisessa)

Dufva, M. (2023). *Megatrendit 2023*.

<https://www.sitra.fi/app/uploads/2023/01/megatrendit-2023-diat-julkkarin-esitys.pdf>

Eläketurvakeskus. (2022). *Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi ennätysellisen vähän ihmisiä*. [Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi ennätysellisen vähän ihmisiä | Eläketurvakeskus \(ETK\) \(sttinfo.fi\)](https://www.sttinfo.fi/tyokyvyttomyyselakkeelle-siirtyi-ennatysellisen-vahan-ihmisia)

Eläketurvakeskus. (2022). [kuva]. *Työkyvyttömyyseläkkeelle vuosina 2004–2021 siirtyneet sairauspääryhmän mukaan*. [Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi ennätysellisen vähän ihmisiä | Eläketurvakeskus \(ETK\) \(sttinfo.fi\)](https://www.sttinfo.fi/tyokyvyttomyyselakkeelle-siirtyi-ennatysellisen-vahan-ihmisia)

Evolv. (2020). *Mitä kuuluu suomalaiselle johtajalle?* [EVOLV Mitä-kuuluu-johtajalle tutkimus-2020.pdf](https://www.evolv.fi/tyo-johtaminen/2020/06/mita-kuuluu-suomalaiselle-johtajalle)

Evolv. (06.2020). *Johtaminen poikkeusoloissa ja uudessa normaalissa*. Johtamisbarometri. [PowerPoint-esitys \(evolv.fi\)](https://www.evolv.fi/tyo-johtaminen/2020/06/johtaminen-poikkeusoloissa-ja-uudessa-normalissa)

Hakanen, J. & Kaltiainen, J. (2023). *Suomalaisten työhyvinvointi jämähti koronan heikentämälle tasolle*. Työterveyslaitos. [Suomalaisten työhyvinvointi jämähti koronan heikentämälle tasolle | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](https://www.ttl.fi/julkaisut/suomalaisten-tyohyvinvointi-jamähti-koronan-heikentamalle-tasolle)

Helminen, H., Pulkamo, H & Pietikäinen, M. (2022). *Virtuaalisista luontokokemuksista virtaa työpäiviin*. Laurea Journal. [Virtuaalisista luontokokemuksista virtaa työpäiviin | Laurea Journal](https://www.laurea.fi/journal/virtuaalisista-luontokokemuksista-virtaa-tyopaiviin)

Humalto, J. (18.5.2020). *Tuunamalla uutta intoa töihin*. Materiaaleja työn kehittämiseen. [Työn-tuunaaminen-FinFamissa-18.5.2020-sivuina.pdf \(finfamiliaatu.fi\)](https://www.finfamiliaatu.fi/tyon-tuunaaminen-finfamiliaatu-18-5-2020-sivuina.pdf)

Juuti, P. & Salminen, P. (2014). *Tunteet ja työ- Uupumuksesta iloon*. PS- Kustannus.

Kaplan, R.& Kaplan, S. (1989). *The experience of Nature*. A psychological Perspective. Cambridge University Press.

Kaplan, S. (1995). *The restorative benefits of nature: toward an integrative framework*. *Journal of Environmental Psychology*, (15).

Kehusmaa, K. (2011). *Työhyvinvointi kilpailuetuna*. Kauppakamari. Helsinki.

Kokkinen, L. (2020). *Hyvinvointia työstä 2030-luvulla: skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä*. [Hyvinvointia työstä 2030-luvulla – Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä \(julkari.fi\)](#)

Leino-Kilpi, H & Välimäki, M. (2009.). *Etiikka Hoitotyössä*. Helsinki: WSOY.

Leino-Kilpi, H & Välimäki, M. (2012). *Etiikka Hoitotyössä*. Helsinki: WSOY.

Luke. (16.2. 2023). *Virtuaaliluonto tuo luonnon terveysvaikutukset sisätiloihin*. Uutinen. <https://www.luke.fi/fi/uutiset/virtuaaliluonto-tuo-luonnon-terveysvaikutukset-sisätiloihin>

Manka, M-L. (2011). *Työn ilo*. WSOY. Helsinki.

Manka, M-L., & Manka, M. (2023). *Työhyvinvointi*. Alma Talent Oy. E-kirja.

Mattila, O., Korhonen, A., Pöyry, E., Hauru, K., Holopainen, J., & Parvinen, P. (2020). *Restoration in a Virtual Reality Forest Environment*, *Computers in Human Behavior*, (107). [content \(helsinki.fi\)](#)

Mattila-Holappa, P., Selinheimo, S., Valtanen, E., Vile´n J., Sauni, R. & Vastamäki, J. (2018). *Työn muokkauksen keinot, kun mielenterveyden häiriö vaikuttaa työkykyyn*. [Työn muokkauksen keinot, kun mielenterveyden häiriö vaikuttaa työkykyyn.pdf \(julkari.fi\)](#)

Mc Allister, E., Bhullar, N., & Schutte, N. (2017). *Into the woods or a stroll in the park: How virtual contact with nature impacts positive and negative affect*. [ijerph-14-00786.pdf](#)

Mehiläinen. (2023). *Mehiläisen työelämä tutkimus: 43 % suomalaisista haluaa jäädä pois työelämästä keskimäärin noin 6 vuotta ennen eläkeikää*. Lehdistötiedote. [Mehiläisen työelämä tutkimus: 43 % suomalaisista haluaa jäädä pois työelämästä keskimäärin noin 6 vuotta ennen eläkeikää | Mehiläinen \(mehilainen.fi\)](#)

MIELI Suomen Mielenterveys ry. (n.d.). *Mistä mielenterveys rakentuu*. [Mistä mielenterveys rakentuu? - MIELI ry](#)

MIELI Suomen Mielenterveys ry. (n.d.). *Työssä jaksamisen liikennevalot*. [kuva] <https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/materiaalit/tyossa-jaksamisen-liikennevalot/>

Nieminen, K. (2022). *Mikä on Infograafi*. Markkinoinnin trendit. [Infograafi | määritelmä - Markkinoinnin TRENDIT](#)

Ojala, A., Neuvonen, M., Kurkilahti, M., Leinikka, M., Huotilainen, M. & Tyrväinen, L. (2022). *Short virtual nature breaks in the office environment can restore stress: An experimental study*. *Journal of Environmental Psychology*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0272494422001542#bib59>

Ojala, A., Neuvonen, M., Leinikka, M., Huotilainen, M., Yli-Viikari, A., & Tyrväinen, L. (2019). *Virtuaaliluontoympäristöt työhyvinvoinnin voimavarana* (15), (ss.15–31).

[Virtuaaliluontoympäristöt työhyvinvoinnin voimavarana : Virtunature-tutkimushankkeen loppuraportti \(luke.fi\)](#)

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. (2014). *Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan* (ss.19–22). Helsinki. SanomaPro Oy.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. (2020). *Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan*. 3.–6. painos. Helsinki. SanomaPro Oy.

Pietikäinen, M. (2021). *eLuontoluotsi työhyvinvoinnin tueksi*. Työsuojelurahasto.

[eLuontoluotsi työhyvinvoinnin tueksi \(eLulu\) | Työsuojelurahasto \(tsr.fi\)](#)

Puhakka, R. (2017). *Luonnon hyvinvointi ja terveysvaikutuksia*. Teoksessa: Kuhalampi, A. & Hilikka Laakso, H. (toim.) *Tässä mä olen: Tuloksia Mun juttu - meidän tulevaisuus -hankkeen toiminnasta* (ss. 49–50). Helsingin yliopisto. [content \(helsinki.fi\)](#)

Raikaslehto, P. (2022). *Luontohyvinvointi*. [Luontohyvinvointi - Raikaslehto](#)

Sehm, H. (n.d.) *Maslowin tarvehierarkia*. Työmotivaatio ja työn imu. [Kuva]. Kasvumoottori. [Maslowin tarvehierarkia – Kasvumoottori](#)

Sehm.H. (n.d.). *Maslowin tarvehierarkia*. Työmotivaatio ja työn imu. Kasvumoottori. Haettu 28.3.2024. [Maslowin tarvehierarkia – Kasvumoottori](#)

Shaupp, M, Koli, A, Kurki, A & Ala-Laurinaho, A. (2013). *Yhteinen muutos. Työhyvinvointia työtä kehittämällä*. (ss.32–33). Työterveyslaitos. Helsinki.

Selberg, S. (n.d.). *8 steg som ökar engagemanget på jobbet*. [8 steg som ökar engagemanget på jobbet \(convini.se\)](#)

Snellman, A. (2020). *Minä & Esimiestyö*. Portfolio. [Maslowin tarvehierarkia – Kasvumoottori](#)

STM. (n.d.). *Työhyvinvointi*. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

STM. (2019). *Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille*. Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030 (valtioneuvosto.fi)

Suomen työnohjaajat. *Mitä työnohjaus on?* (n.d.). [Mitä työnohjaus on? - Suomen työnohjaajat \(suomentyonohjaajat.fi\)](#)

Suonsivu, K. (2015). *Kohti riittävyttä-matkalla työhyvinvointiin*. UNIpress.

Sydänliitto. Kuusisto, A. (12.4.2018). *Hyvää mieltä luonnosta*. [Hyvää mieltä luonnosta - Sydänliitto \(sydan.fi\)](#)

Takala, T. (2017). *Virtuaaliodellisuus tuo uusia työvälineitä terveydenhuoltoon*, (11), Duodecim. <https://www.duodecimlehti.fi/duo13741>

- THL. (n.d.). *Työikäisten mielen hyvinvointi*. [Työikäisten mielen hyvinvointi - THL](#)
- Toikko, T. & Rantanen, T. (2009). *Tutkimuksellinen kehittämistoiminta*. Tampere University Press.
- Turunen, A. (2020). *Keskustelua työelämästä*. Helsingin Ekonomit. [Keskustelua työelämästä: Moninaisuuden johtaminen johdon tehtävänä \(heko.fi\)](#)
- Työterveyslaitos. (n.d.-a). *Hyvän mielen työpaikka*. [Hyvän mielen työpaikka | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)
- Työterveyslaitos. (n.d.). *Työkykytalo*. [kuva] [Työkyky | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)
- Työterveyslaitos. (n.d.-b). *Työkyvyn tuki*. [Työkyvyn tuki | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)
- Työterveyslaitos. (n.d.-c). *Miten tuen mielenterveyttä johtamisella?* [Miten tuen mielenterveyttä johtamisella? | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)
- Työturvallisuuskeskus. (n.d.). *Työ ja mielenterveys*. [Työ ja mielenterveys - Työturvallisuuskeskus \(ttk.fi\)](#)
- Ulrich R.S. (1993). *Biophilia, biophobia and natural landscapes*. (ss. 73–137). In: Kellert S.A., Wilson E.O., editors. *The Biophilia Hypothesis*. Island Press; Washington, DC, USA.
- Uusitalo, H. & Simpura, J. (2022). *Erik Allardt hyvinvoinnin tutkijana*. Julkari. [Erik Allardt hyvinvoinnin tutkijana \(julkari.fi\)](#)
- Van den Berg, M.H.E., Maas, J., Muller, R., Braun, A., Kaandorp, W., Van Lien, R., Van Poppel, M.N.M., Van Mechelen, W. and Van den Berg, A.E. (2015). *Autonomic Nervous System Responses to Viewing Green and Built Settings: Differentiating Between Sympathetic and Parasympathic Activity*. [ijerph-12-15026.pdf](#)
- Vilkka, H. & Airaksinen, T. (2003). *Toiminnallinen opinnäytetyö*. Helsinki: Tammi.
- Virtanen, A. (2022). *Psykologinen palautuminen työstä- nämä kuusi kokemusta edistävät sitä*. M.Sarkkinen (toim.), Työterveyslaitos. [Psykologinen palautuminen työstä – nämä kuusi kokemusta edistävät sitä | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)
- VTT. Suomalainen tutkimuskeskus. (n.d.). *Virtuaalinen ja lisätty todellisuus*. <https://www.vttresearch.com/fi/palvelut/virtuaalinen-ja-lisatty-todellisuus>
- White, M., Yeo, N., Vassiljev, P., Lundstedt, R., Wallergård, M., Albin, M. & Löhmus, M., (2018). *A prescription for "nature" – the potential of using virtual nature in therapeutics*. *Neuropsychiatric Disease and Treatment*. [NDT-179038-a-prescription-for----nature-----the-potential-of-using-v \(dovepress.com\)](#)
- Yu, C-P., Lee, H-Y., Lu, W-H., Huang, Y-C & Browning, M. (2020). *Restorative effects of virtual natural settings on middle-aged and elderly adults* (ss. 5–9). *Urban Forestry & Urban*

Greening. [Restorative effects of virtual natural settings on middle-aged and elderly adults \(sciencedirectassets.com\)](https://www.sciencedirectassets.com)

Öller, K. (2022). *Tunneäly edesauttaa hyvinvointia*. [Kuva]. [Tunneäly edesauttaa hyvinvointia \(adeptus.fi\)](https://www.adeptus.fi)

Öller, K. (2022). *Tunneäly edesauttaa hyvinvointia*. [Tunneäly edesauttaa hyvinvointia \(adeptus.fi\)](https://www.adeptus.fi)

Liite 1. Kyselylomake 1

1= Täysin eri mieltä 4= Täysin samaa mieltä

1. Koetko työn aiheuttavan kuormitusta? – en koskaan, - aika-ajoin, - useasti
Jos vastasit aika-ajoin tai kyllä, kerrotko omin sanoin, mitkä asiat vaikuttavat kuormittuneisuuteesi?

2. Mitkä asiat/tekijät väsyttävät tai kuormittavat sinua työssäsi?

3. Millä numerolla arvioisit nykyistä työssäjaksamistasi? 1 =todella huonoksi,
4= todella hyväksi _____

4. Koetko tarvetta palautua/rentoutua työpäivän aikana? K/E _____

Liite 2. Kyselylomake 2

1= Täysin eri mieltä 4= Täysin samaa mieltä

1. Koetko virtuaalisen luontotauon tukevan työhyvinvointiasi? 1= en koe hyötävän siitä lainkaan, 4= koen hyötäväni siitä _____

2. Jaksan suoriutua työpäivästä paremmin virtuaaliluontotauon ansiosta. 1 = en koe tämän vaikuttaneen työssäjaksamiseeni, 4 = Suoriudun työpäivästäni paremmin tauon ansiosta _____

3. Toivotko/suosittelko virtuaaliluontotaukoa osaksi työpäivää? 1 = en suosittele, 4 = Kyllä suosittelen _____

4. Tukeeko virtuaaliluontotauot työssäjaksamistasi/palautumistasi? Jos vastasit kyllä, kerrotko omin sanoin, mitkä asiat vaikuttivat siihen?

5. Lisääkö virtuaaliluontotauko työmotivaatiotasi? K__ / E__

6. Kuinka monta kertaa toteutit virtuaalisen luontotauon? _____ kertaa.

Kiitos vastauksestasi.

Liite 3. Tutkimustiedote

Opinnäytetyön aihe

Virtuaaliluontoympäristö työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen tukena

Tutkimuksen nimi

Virtuaaliluontoympäristö työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen tukena. Työntekijöiden kokemuksia virtuaaliluontotauon vaikutuksista työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen tukena.

Pyyntö osallistua tutkimukseen

Toivon sinun osallistumistasi tutkimukseen, jossa selvitetään virtuaaliluontotauon vaikutuksia työhyvinvointiin. Tutkimukseen pyydän osallistumaan Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen, Kauniaisten sosiaalitoimiston työntekijät. Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja sinun mahdollista osuuttasi siinä. Jos päätät osallistua tutkimukseen, sinua pyydetään allekirjoittamaan erillinen suostumus.

Osallistumisen vapaaehtoisuus, keskeyttäminen ja suostumuksen peruuttaminen

Tähän tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Voit kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen, keskeyttää osallistumisesi tai peruuttaa jo annetun suostumuksesi tähän tutkimukseen syytä ilmoittamatta milloin tahansa tutkimuksen aikana.

Halutessasi peruuttaa tutkimukseen osallistumisesi ole yhteydessä opinnäytetyön tekijään.

Mitä tutkitaan ja miksi

Tässä tutkimuksessa selvitetään virtuaalisen luontotauon vaikutuksia työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen. Työn kuormittavuus, työtavoitteiden lisääntyminen, avokonttoriympäristössä työskentely ovat arkipäivää. Tutkimusten mukaan luonnon tai luontokuvien katselu palauttaa stressistä sekä parantaa kognitiivista suorituskykyä. Luontoympäristön tiedetään kohottavan mielialaa, laskevan sykettä, verenpainetta sekä lihasjännitystä. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, millaista hyötyä virtuaalisesti tuotetulla luontoympäristöllä on työkuormituksesta palautumiseen ja työssä jaksamiseen työympäristössä.

Tässä opinnäytetyössä tutkin virtuaalisen luontoympäristön käytön vaikutusta työhyvinvointiin. Tutkimuksessa kerätään työntekijöiden kokemuksia virtuaaliluontotauon

vaikutuksista työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Tutkimuksen aikana tutkittavilla on mahdollisuus mitata myös verenpainetta ja syketasoa (vapaaehtoinen).

Menetelmä ja sen hyödyt liittyvät erityisesti ennaltaehkäisevään, työkykyä ylläpitävään ja terveyttä edistävään toimintaan.

Opinnäytetyön tavoitteena on luoda menetelmä, joka ennaltaehkäisee työuupumusta, edistää työhyvinvointia, lisää työssä jaksamista sekä ylläpitää työkykyä.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, koetaanko säännöllisen luontotauon hyödyntäminen työhyvinvointia lisääväksi ja työkykyä edistäväksi menetelmäksi.

Lisäksi on tarkoitus selvittää fysiologisten mittaustuloksien avulla, vaikuttaako luontotauko työntekijän verenpaine ja syketasoon alentavasti, joka tutkitusti edistää ja tukee terveyttä. (mittaukset vapaaehtoisia)

Tutkimus toteutetaan Länsi Uudenmaan hyvinvointialueella sosiaalipalveluiden tiloissa, sille erikseen valikoidussa tilassa. Tutkimuksen aloitusajankohta marraskuu 2023.

Miten tutkitaan

Työntekijöille mahdollistetaan päivittäinen virtuaalinen luontotauko ennalta valitussa ympäristössä. Luontotauko on kestoaltaan noin 15 minuuttia. Tauko toteutetaan työpäivän aikana ja sille varataan aikaa 30 minuuttia (luontotauko ja mittaukset). Työntekijät saavat työpäivän aikana hyödyntää em. taukoa sekä arvioida ja kirjata kokemuksiaan tauon vaikutuksia työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Tutkimukseen osallistuvat vastaavat kahteen kyselyyn, yhteen ennen tutkimuksen aloitusta ja yhteen tutkimuksen jälkeen. Lisäksi tutkittavat mittaavat halutessaan verenpaine- ja syketasoa.

Virtuaaliluontotauko toteutetaan siihen erikseen valikoidussa tilassa, jossa käytössä on sähköistetty lepotuoli sekä laitteisto, jonka avulla virtuaaliluontoympäristö toteutetaan. Tutkimus toteutetaan katsomalla eriaiheisia luontoympäristöön sijoittuvia videoita

tietokoneelta, sekä kuuntelemalla äänimaisemaa kuulokkeilla. Opinnäytetyöntekijä ohjaa tarvittaessa verenpaineen ja sykkeen mittauksessa. Jatkossa työntekijä mittaa itsenäisesti verenpaineen ja sykkeen ennen ja jälkeen tauon. Tutkittavat vastaavat kyselyihin ennen tutkimusta ja tutkimuksen jälkeen. Tutkittavat vastaavat kyselyihin kokemuksistaan, jolla arvioidaan tauon vaikuttavuutta.

Mittaukset ja kysely toteutetaan koko tutkimuksen ajan. Tulokset ja vastaukset lähetetään tutkijalle salatulla sähköpostilla. Tutkimuksen kesto arvioitu 4–6 viikkoa, 1–3 kertaa viikossa, noin 30 minuuttia kerrallaan. Työntekijät varaavat tutkimukselle kalentereistaan heille sopivat ajat. Tutkimuksen tavoitteena on, että menetelmää voi jatkossa hyödyntää työpäivän aikana ennaltaehkäisevänä menetelmänä työssäjaksamisen tukena.

Tutkittava päättää itse, haluaako mitata verenpainetta ja syketasoaan. Tutkimuksen kesto 4–6 viikkoa. Tutkittavat vastaavat kyselyyn tutkimuksen vaikutuksista ja kokemuksista. Kyselyyn vastataan yhteensä 2 kertaa, (tutkimuksen alussa ja tutkimuksen lopuksi). Tutkimuksen mittaustulokset sekä työntekijöiden kokemukset tutkimuksen vaikutuksista hyödynnetään tutkimustuloksina. Kyselylomakkeet säilytetään tietoturvasääntöjen mukaisesti opinnäytetyöntekijällä. Henkilötietoina kerätään vain henkilöiden nimet, jotta tutkimuksen tekijä tunnistaa henkilöiden kyselyistä saadut vastaukset. Henkilötietoja ei luovuteta muille henkilöille, eikä niitä julkaista tutkimustuloksissa. Mittaustuloksia hyödynnetään kyselyn vastauksien kanssa. Tutkittavat vastaavat ja kirjaavat mittaustuloksistaan itse. Tutkimuksen tekijä tekee ensimmäisen mittauksen yhdessä tutkittavan kanssa, jotta mittauksen osaaminen varmistetaan.

Henkilötietojen käsittely ja tietojen luottamuksellisuus

Tässä tutkimuksessa sovelletaan suomalaista tutkimus- ja henkilötietojen suojaa koskevaa lainsäädäntöä. Tutkija on sitoutunut noudattamaan hyvää tieteellistä käytäntöä ja tutkimuksen eettisiä ohjeita. Henkilötietojasi käsitellään tieteellistä tutkimustarkoitusta varten. Sinusta kerättyä tietoa ja tutkimustuloksia käsitellään luottamuksellisesti lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Kaikki tietojasi käsittelevät tahot ja henkilöt ovat salassapitovelvollisia. Henkilötietoina kerätään vain henkilöiden nimet, jotta tutkimuksen tekijä tunnistaa henkilöiden kyselyistä saadut vastaukset. Henkilötietoja ei luovuteta muille henkilöille, eikä niitä julkaista tutkimustuloksissa.

Liite 4. Tietosuojailmoitus

Opinnäytetyön tekijä säilyttää mahdollista jälkitarkastusta varten opinnäytetyön anonymisoidun aineiston ja opinnäytetyön toteuttamiseen liittyvät asiakirjat vuoden ajan opinnäytetyön hyväksymispäivästä lähtien, tietosuojasta ja tietoturvasta huolehtien. Muu aineisto tuhotaan heti opinnäytetyön hyväksymisen jälkeen. Hämeen ammattikorkeakoulu vastaa asiakirjojen säilyttämisestä omalta osaltaan arkistonmuodostussuunnitelman mukaisesti.

_____/_____/2023

Yhteyshenkilö:

Camilla Tarilo (opinnäytetyöntekijä)

Paperista tai taltioitua suostumusta säilytetään tietoturvallisesti, kuten muitakin henkilötietoja.

Liite 4. Suostumus osallistua tutkimukseen

Virtuaaliluontotauko työhyvinvoinnin tukena

Ymmärrän, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja voin milloin tahansa syytä kertomatta keskeyttää tai lopettaa osallistumiseni tutkimukseen. Tästä ei aiheudu minulle kielteisiä seuraamuksia. Keskeyttämiseen tai lopettamiseen asti minusta kerättyjä tutkimusaineistoja voidaan edelleen hyödyntää tutkimuksessa.

Antamalla suostumukseni osallistua tähän tutkimukseen tutkittavana hyväksyn, että minulta kerätään tietoja ja aineistoja tiedotteessa kuvattuun tutkimukseen.

Kyllä

Antamalla suostumukseni osallistun tähän tutkimukseen tutkittavana.

Kyllä Ei

Suostun siihen, että opinnäytetyöntekijä käsittelee henkilötietojani. (Henkilötiedot jäävät vain opinnäytetyöntekijän tietoon).

Kyllä Ei

Vahvistan, että olen saanut tiedotteen tutkittavalle sekä tietosuojailmoituksen, ja minulla on ollut mahdollisuus esittää tutkijoille tarkentavia kysymyksiä. Olen siten saanut riittävät tiedot tutkimuksen sisällöstä, sen kulusta ja mitä se minun osaltani tarkoittaa samoin kuin

henkilötietojeni käsittelystä. Henkilötietojani käsitellään lain mukaisella yleisen edun perusteella.

Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani tutkimukseen. Minua ei ole painostettu tai houkuteltu osallistumaan tutkimukseen.

Olen harkinnut edellä mainittuja kohtia ja olen päättänyt, että haluan osallistua tutkimukseen

Kyllä Ei

Tutkimukseen osallistuvan allekirjoitus, nimenselvennys ja päivämäärä

_____ / / 2023

Yhteyshenkilö:

Camilla Tarilo (opinnäytetyöntekijä)

Paperista tai taltioitua suostumusta säilytetään tietoturvallisesti, kuten muitakin henkilötietoja

Liite 5. Opinnäytetyön aineistonhallintasuunnitelma

Aineistonhallintasuunnitelma

Opinnäytetyön nimi: Virtuaalisen luontotauon vaikutukset työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen

Opinnäytetyön tekijä: Camilla Tarilo

Luontoympäristöt ja hyvinvoinnin edistäminen/Yamk

1. Tietoturva, tallennus ja säilytys

Opinnäytetyöni tutkimusaineisto tallennetaan ulkoiselle kovalevyille, joka on ainoastaan opinnäytetyöntekijän käytössä.

Fysiologiset mittaustulokset sekä haastatteluista saadut kokemukset/tulokset säilytetään tietoturvallisesti ja nimettöminä opinnäytetyöntekijällä. Tutkittavat saavat omat mittaustuloksien seurantalomakkeet itselleen säilytettäväksi.

Vain opinnäytetyöntekijä käsittelee aineistoa. Opinnäytetyöntekijällä on käytössä henkilökohtainen tietokone, jossa aineistoa käsitellään.

Strukturoidut haastattelulomakkeet, jossa tutkittavat kertovat kokemuksistaan ja jolla seurataan tutkimuksen vaikutuksia, täytetään anonyymisti, säilytetään tietoturvallisesti ja lopuksi hävitetään asianmukaisesti.

Haastattelulomakkeen tulokset analysoidaan ja tallennetaan ulkoiselle kovalevyille, jossa niitä säilytetään vaadittava aika opinnäytetyön hyväksymispäivästä alkaen. Aineisto hävitetään/poistetaan asianmukaisesti tämän jälkeen. Aineiston käsittelystä tiedotetaan vielä erikseen toimeksiantajaa. Tutkittaville lähetetään erillinen tietoturvailmoitus.

2. Henkilötietojen ja arkaluonteisten tietojen käsittely

Arkaluonteista tietoa ja henkilötietoja ei julkaista missään kohdassa opinnäytetyötä. Tutkimukseen osallistuvien henkilötietoja käsitellään anonyymisti

3. Opinnäytetyön aineiston omistajuus

Opinnäytetyöntekijällä on aineiston omistajuus.

4. Opinnäytetyön aineiston jatkokäyttö työn valmistumisen jälkeen.

Opinnäytetyöntekijä ei halua hyödyntää tai antaa tutkimusaineistoasi jatkokäyttöön.

Tutkimusaineistoa ei jatko käytetä. Opinnäytetyön tekijä säilyttää aineiston tietoturvalisesti vuoden ajan opinnäytetyön hyväksymispäivästä, jotta opinnäytetyön tulokset voidaan tarvittaessa varmistaa ja tämän jälkeen turvallisesti hävittää.

Liite 6 Infograafi

VIRTUAALINEN LUONTOTAUKO TYÖHYVINVOINNIN TUKENA

Tukee työssäjaksamista
Elvyttää, auttaa palautumaan, virkistää
Helppo toteuttaa
15 minuuttia riittää
Sopii kaikille



MITÄ TARVITSET






15

MINUUTTIA



Tutkitusti tehokas!





LASKEE VERENPAINETTA JA SYKETASOA

LATAUDU LUONNOSSA!




LISÄÄ TYÖHYVINVOINTIA TUKEE TYÖSSÄ JAKSAMISTA



TYÖHYVINVOINTIIN KANNATTAA SATSATA!

Hyödyllisiä linkkejä:
<https://progga.fi/>
<https://www.kake.fi/fi/uutiset/virtuaaliluonto-tuo-luonnon-terveysvaikutukset-sisatloihin>
<https://www.kabopen.fi/fda-pro/luonto-tuli-ikahimisten-luokse-virtuaalinen-luontoretki-palvelukotien-asukkailla/>
<https://www.mtvuoristat.fi/artikkeli/uudella-tekniikalla-luonnon-vo-tuoda-sisatloihin-talassa-terveysvaikutuksia-virtuaaliluonnon-avulla-95326887ga-6myyab>
<https://www.koulutus.fi/artikkelit/tyohyvinvointi-ja-luonto-15676a---text#:~:text=HNC3%20valjastar%20luonnon%20hyvinvointivaikutukset%20ty%C3%84hyvinvointi%20tueksi%20E2%80%99%20veikit,tuntainen%20...%207%207%20Nappaa%20kaveri%20mukaan%20>
<https://miel.fi/vahvista-mielenterveyttasi/harjoitukset/hyvan-mielen-metsakavelyt/>