

SAVONIA



OPINNÄYTETYÖ - YLEMPI AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
SOSIAALI- JA TERVEYSALA

LUONNON TYÖHYVINVOINTI- VAIKUTUKSET JA KESTÄVÄ TYÖURA

Kirjallisuuskatsaus

TEKIJÄ Nina Kylmäluoma

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Tutkinto-ohjelma Hyvinvointikoordinaattorin tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä Kylmäluoma Nina	
Työn nimi Luonnon työhyvinvointivaikutukset ja kestävä työura	
Päiväys	10.5.2025
	67/1
Yhteistyötaho TasapainoaTyöhön -hanke, Savonia	
<p>Opinnäytetyön aiheena on luonnon työhyvinvointivaikutukset ja kestävä työura. Työn tarkoituksena on kuvata luonnon hyvinvointivaikutusten, työhyvinvoinnin ja työuran kestävyiden välistä yhteyttä. Työn tavoitteena on lisätä ymmärrystä luonnon työhyvinvointia ja työuran kestävyttä edistävistä vaikutuksista.</p> <p>Työhyvinvointi on osa kokonaisvaltaista hyvinvointia ja siksi sitä tukevat toimet vaikuttavat hyvinvointia ja terveyttä edistävästi sekä työ- että vapaa-ajalla. Työhyvinvointi ja työkyky ovat kestävä työuran edellytyksiä. Työuran pitkittämiselle on yhteiskunnallinen tarve muuttuvassa työelämässä. Tulevaisuuden työelämässä työhyvinvointia voidaan tarkastella myös työntekijän ja työympäristön luontoyhteyden kautta. Työhyvinvointia voidaan edistää ja tukea luonnosta saatavien hyvinvointivaikutusten avulla. Ajattelu- ja toimintatapoja muuttamalla voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin ja samalla työurien kestävyteen. Luonnon hyvinvointivaikutusten hyödyntäminen työhyvinvoinnin edistämässä voi olla yksi tulevaisuuden työelämän kehittämiskohde.</p> <p>Työ on laadullinen tutkimustyö ja tutkimusmenetelmänä on kuvaileva kirjallisuuskatsaus. Kirjallisuuskatsauksen aineistona on kuusi tutkimusta, joissa käsitellään luonnon hyvinvointivaikutuksiin ja työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä ja niiden yhteyttä. Aineiston analyysissä kirjallisuuskatsauksesta saatua tutkimustietoa tarkastellaan teoriaohjaavan analyysin kautta yhdistäen aineistosta saatua tietoa kestävä työuran teoriaan. Opinnäytetyön tuloksena muodostetaan yhteys luonnon hyvinvointivaikutusten, työhyvinvoinnin ja kestävä työuran välille.</p> <p>Tulosten mukaan luonto vaikuttaa positiivisesti työntekijän työhyvinvointiin ja työuran kestävyteen. Työ- ja vapaa-ajan luontoaltistus ja luonnon hyvinvointivaikutukset edistävät ja tukevat työ- ja vapaa-ajan hyvinvointia, työ- ja yksityiselämän välistä tasapainoa, työhyvinvointia ja -kykyä, työssä suoriutumista ja tuottavuutta sekä työhön ja työuraan sitoutumista ja kestävä työuran toteutumista. Tulokset lisäävät ymmärrystä työhyvinvointiin liittyvien tekijöiden merkityksestä ja siitä, miten luontoa ja luonnon hyvinvointivaikutuksia voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin ja kestävä työuran edistämässä.</p>	
Avainsanat luonto, luonnon hyvinvointivaikutukset, työhyvinvointi, työura	

Field of Study Social Services, Health and Sports	
Degree Programme Master's Degree Programme of Health and Welfare Coordinator	
Author Kylmäluoma Nina	
Title of Thesis The effects of nature on occupational well-being and sustainable working careers	
Date 10.5.2025	Pages/Appendices 67/1
Client Organisation /Partners Balance for work -project, Savonia	
<p>Abstract</p> <p>The topic of the thesis is the effects of nature on well-being at work and a sustainable work career. The purpose of the thesis is to describe the connection between the well-being effects of nature, well-being at work and the sustainability of a work career. The aim of the thesis is to increase understanding of the effects of nature on well-being at work and the sustainability of a work career.</p> <p>Well-being at work is a part of comprehensive well-being and therefore the measures that support it have a positive effect on well-being and health both during work and leisure time. Well-being at work and work ability are prerequisites for a sustainable work career. Due to societal changes in working life, attention should be paid to extending working careers. In the working life of the future, well-being at work can also be viewed through the nature connection of the employee and the work environment, and well-being at work can be promoted and supported with the help of well-being effects from nature. Changing ways of thinking and acting, one can affect well-being at work and, at the same time, the sustainability of work careers. Utilizing the beneficial effects of nature in promoting well-being at work can be one of the development targets for future working life.</p> <p>The work is qualitative research work, and the research method is a narrative literature review. The literature review is based on six studies that discuss the factors related to the well-being effects of nature and well-being at work and their connection. In the analysis of the data, the research information obtained from the literature review is examined through a theory-guided analysis, combining the information obtained from the data with theory of sustainable working careers. As a result of the thesis, a connection is made between the well-being effects of nature, well-being at work and a sustainable working career.</p> <p>According to the results, nature has a positive effect on the well-being of employees at work and the sustainability of working careers. Exposure to nature during work and leisure time and the well-being effects of nature promote and support well-being at work and in leisure time, work-life balance, well-being and ability at work, performance and productivity at work, as well as commitment to work and work careers and the realization of a sustainable working career. The results increase understanding of the importance of factors related to well-being at work and how nature and the well-being effects of nature can be utilized in promoting well-being at work and sustainable working careers.</p>	
<p>Keywords</p> <p>nature, nature's well-being effects, well-being at work, working career</p>	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO.....	5
2	LUONNON HYVINVOINTIVAIKUTUKSET	7
2.1	Luontoyhteys ja hyvinvointi	7
2.2	Luontoyhteys ja työhyvinvointi	8
2.3	Teorioita luonnon hyvinvointivaikutuksista	10
3	TYÖELÄMÄ JA KESTÄVÄ TYÖURA.....	14
3.1	Työhyvinvointi ja -kyky	14
3.2	Työelämän muutokset	15
3.3	Kestävä työura	16
3.4	Kestävän työuran malli	18
4	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITE	22
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	23
5.1	Opinnäytetyön toimeksiantaja	23
5.2	Tutkimusmenetelmän kuvaus	23
5.3	Aineistonhankinta	25
5.4	Aineiston analyysi.....	34
6	LUONNON TYÖHYVINVOINTIVAIKUTUKSET JA KESTÄVÄ TYÖURA	39
6.1	Terveys.....	39
6.2	Onnellisuus.....	41
6.3	Tuottavuus.....	43
7	POHDINTA.....	46
7.1	Tulosten tarkastelua	46
7.1.1	Terveys	46
7.1.2	Onnellisuus	48
7.1.3	Tuottavuus	50
7.1.4	Työhyvinvointia edistäviä keinoja	52
7.2	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	54
7.3	Yhteenveto ja johtopäätökset.....	57
7.4	Tulosten hyödynnettävyys ja jatkotutkimushaasteet	59
	LÄHTEET	62
	LIITE 1: SISÄLLÖNANALYYSI.....	68

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi on kestävä työuran edellytys. Työkyvyttömyys aiheuttaa kansantaloudelle miljardien eurojen kustannukset vuosittain, käsittäen sairauspoissaolot, sairauksien hoitokulut sekä työkyvyttömyyseläkkeen kustannukset (Bergbom ym. 2020, 66–67). Strateginen työhyvinvoinnin johtaminen ja työhyvinvointia ja -kykyä tukevat toimet vaikuttavat ennakoivasti näihin kustannuksiin (Haukka ym. 2022, 54). Suomesta halutaan saada tulevaisuudessa johtava työelämäinnovaatioiden kehittäjä ja paras työhyvinvointimaa. Työhyvinvointia lisäämällä vaikutetaan työurien kestävyys- ja kansantalouden parantumiseen. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus STM, 2023.)

Suomalaisten työhyvinvointi ja -kyky on heikentynyt ja siksi työurien pitkittäminen on tärkeää yhteiskunnallisesti. Työuupumusoireilu ja riski sairastua työuupumukseen on lisääntynyt. Joka neljäs työntekijä, eli noin 625 000 työntekijää, kuuluu työuupumuksen riskiryhmään ja heistä kolmasosalla oireet voivat haitata arjessa selviytymistä. Krooninen työväsymys, kyynisyys, tunteidenhallinnan häiriöt ja kognitiiviset häiriöt ovat työuupumisriskin oireita. Naisilla ovat lisääntyneet kaikki edellä mainitut oireet. (Hakanen & Kaltiainen 2023; Suutala, Kaltiainen & Hakanen 2023, 6, 9–11, 17–20.) Työalojen sukupuolittuneisuus ja työolosuhteet selittävät osittain asiaa. Naisvaltaisilla aloilla, kuten sote-alalla ja julkisen sektorin aloilla, työhyvinvointiin vaikuttavat työn kuormittavuustekijät, kuten liiallinen työmäärä, työvoimapula, ihmissuhdetyön kuormittavuus ja alojen huonot tulevaisuudennäkymät. Alojen toimintamallit ja tulevaisuudennäkymät voidaan kokea kielteisenä, mikä vaikuttaa työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. (Suutala ym. 2023, 22.) Työhyvinvoinnin heikentymisellä, työuupumuksella ja sitä kautta työn tuottavuuden laskulla on kansanterveydellisiä ja kansantaloudellisia vaikutuksia (Ojala ym. 2019, 29).

Tulevaisuuden työelämän tavoitteena on työhyvinvointi, osaava, monipuolinen ja työkykyinen työväestö sekä tehokkaat työmarkkinat ja työn hyödyntäminen, joilla aikaansaadaan myös kansantaloudellista vaikutusta. (Kokkinen ym. 2020, 8.) Organisaation työhyvinvointikulttuurin periaatteet, toimintamallit ja työhyvinvointijohtaminen vaikuttavat työntekijän työhyvinvointiin. Organisaatioissa työhyvinvointivastuun toteuttaminen on osa kestävä kehityksen mukaista henkilöstöpolitiikkaa, jonka tavoitteena on työntekijöiden riittävyys, organisaation toiminnan varmistaminen ja taloudellisen hyödyn toteutuminen (Laine 2017, 116–117). Työhyvinvointivastuuseen kuuluu työntekijän, esihenkilöstön, työyhteisön, organisaation ja eri asiantuntijoiden yhteinen näkökulma, vastuunotto sekä toimintamallien kehittäminen ja käyttöönotto työhyvinvoinnin edistämiseksi (Laine, 2018,23). Organisaatioissa ja työyhteisöissä luonnon hyvinvointi- ja työhyvinvointivaikutuksien hyödyntäminen voi olla yksi toimintamalli, jolla voidaan edistää työntekijöiden työhyvinvointia ja kestävä työuran toteutumista.

Tutkimusaiheena opinnäytetyössä on luonnon työhyvinvointivaikutukset ja kestävä työura. Luonnon, työhyvinvoinnin ja työuran kestävyydellä on yhteys, jota kuvataan opinnäytetyön avulla. Luonnon hyvinvointivaikutukset edistävät terveyttä ja antavat työntekijälle työssä tarvittavia voimavaroja. Luonto koetaan tärkeäksi, koska siellä rentoudutaan, virkistytään, pidetään yllä kuntoa ja irrottaudutaan työn rasituksesta. (Ojala ym. 2019, 27.) Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin mukaan työkyvyn perustana oleviin psyykkiseen, fyysiseen ja sosiaaliseen toimintakykyyn voidaan vaikuttaa ennakoivasti kiinnittämällä huomio työhyvinvointia uhkaaviin tekijöihin sekä työntekijän, työyhteisön ja työnjohdon asenteisiin ja toimintaan (Lyly-Yrjänäinen 2024, 79). Ajattelu- ja toimintatapoja

muuttamalla voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin ja työurien kestävyys. Työhyvinvointi on osa kokonaisvaltaista hyvinvointia ja siksi sitä tukevat toimet vaikuttavat hyvinvointia ja terveyttä edistävasti sekä työ- että vapaa-ajalla (Laine 2017, 96–97, 110–111).

Toimeksiantajana työssä on Savonia ammattikorkeakoulun toteuttama TasapainoaTyöhön -hanke. Hankkeen kohderyhmänä ovat Pohjois-Savon alueen naisvaltaisten alojen työntekijät eli hoitoalan, varhaiskasvatuksen, ruokapalvelualan ja puhtaanapidon ammattilaiset. TasapainoaTyöhön -hankkeen tavoitteena on edistää työhyvinvointia ja työssä jaksamista ja lisätä voimavaroja työhön. Hankkeella pyritään ehkäisemään ja vähentämään työntekijöiden työssä uupumista sekä edistämään työn ja vapaa-ajan välistä tasapainoa. Luonnon hyvinvointivaikutusten hyödyntäminen on yksi keino, millä voidaan edistää työntekijöiden työhyvinvointia, työssä jaksamista ja kestävä työuran toteutumista.

Työn tarkoituksena on kuvata luonnon hyvinvointivaikutusten, työhyvinvoinnin ja työuran kestävyysvälistä yhteyttä. Tavoitteena on lisätä ymmärrystä luonnon työhyvinvointia ja työuran kestävyttä edistävistä vaikutuksista. Tutkimuskysymyksenä on, miten luonnon hyvinvointivaikutukset ovat yhteydessä työhyvinvointiin ja työuran kestävyys. Työ on laadullinen tutkimustyö ja tutkimusmenetelmänä on kuvaileva kirjallisuuskatsaus.

Tutkimustulokset lisäävät ymmärrystä luonnon hyvinvointivaikutuksien merkityksestä työntekijän työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen tukemisessa sekä luonnon työhyvinvointivaikutusten ja työuran kestävyysyhteydestä. Työhyvinvointia ja -uraa voidaan tukea luontolähtöisillä keinoilla. Opinnäytetyön tulokset voivat aikaansaada pohdintaa työympäristön työhyvinvointia edistävien tekijöiden merkityksestä sekä luontolähtöisten keinojen hyödyntämisen mahdollisuuksista. Tulokset liittyvät TasapainoaTyöhön -hankkeen tavoitteisiin ja lisäävät ymmärrystä tutkimusaiheesta ja luontolähtöisistä keinoista työhyvinvoinnin ja työuran tukemisessa. TasapainoaTyöhön -hankkeen kohderyhmän ohella tulokset hyödyttävät kaikkia työntekijöitä. Työ laajentaa myös tutkijan käsitystä luonnon työhyvinvointivaikutuksista sekä työhyvinvoinnin ja kestävä työuran edistämisestä. Tätä osaamista voidaan hyödyntää tulevaisuudessa työhyvinvoinnin kehittämistyötä tehdessä.

2 LUONNON HYVINVOINTIVAIKUTUKSET

2.1 Luontoyhteys ja hyvinvointi

Työhyvinvointia voidaan tarkastella työntekijän luontoyhteyden kautta, jolloin työhyvinvointia tuetaan luontolähtöisillä menetelmillä, luonnon hyvinvointivaikutusten avulla. Luontoyhteyttä voidaan kuvata materiaalisen ja kognitiivisen ulottuvuuden kautta, jolloin luonto ajatellaan olemassaolon perustaksi, siitä tiedetään paljon ja sitä hyödynnetään luonnontuotteiden ja ravinnon muodossa. (Helne 2022.) Luontoyhteyttä voidaan kuvata myös aisti-, kauneus- ja tunneulottuvuuden kautta (Richardson ym. 2020) tai aistillisen ja emotionaalisen ulottuvuuden kautta, jolloin luonto koetaan ja siitä nautitaan aistien avulla. Luontokokemus voi olla terapeutin ja psykologin hyvinvointia edistävä. (Kallio 2023, 5; Helne 2022, 5–7.) Luontoyhteyden ulottuvuuksiin kuuluu myös ympäristöystävälliset elämäntapa- valinnat, joilla sitoudutaan huolehtimaan luonnosta sekä filosofisten, eksistentiaalisten ja spirituaalisten luontonäkemyksien merkitysten ymmärtäminen. (Kallio 2023, 5; Helne 2022, 5–7.) Luonnon kauneus ja arvostus herättää myönteisiä tunteita ja itsensä eläväksi kokemista. Luontoa halutaan suojella ja pitää huolta siitä, mikä tarkoittaa myötätunto ulottuvuutta. Luonto antaa elämään myös merkitystä, merkitysulottuvuus, mm. tarinoiden, taiteen ja kulttuurin tavalla. (Kallio 2023, 6; Richardson ym. 2020.)

Luonnon hyvinvointivaikutusten saavuttaminen edellyttää säännöllistä luontoyhteyttä ja siksi luonnon tulisi olla helposti saavutettavissa työpaikan tai kodin lähellä. Suomessa noin 95 %:lla suomalaisista luontoympäristöjen hyvinvointivaikutusten hyödyntäminen on yleensä helppoa asuinpaikasta ja sosioekonomisesta asemasta riippumatta, koska lähivirkistyskohteet ovat usein saavutettavissa noin 300 metrin päässä. Saavutettavuutta voidaan edistää kaupunkisuunnittelulla, huomioimalla asuinalueiden, työpaikkojen ja harrastuspaikkojen sijoittaminen luonnon läheisyyteen sekä luontoalueiden ja ulkoilumahdollisuuksien säilyttäminen. (Elinympäristön tietopalvelu Liiteri 2023; Haveri & Simkin 2023, 851.)

Luonnon hyvinvointivaikutukset liittyvät ympäristöaltisteisiin, stressinhallintaan, fyysiseen aktiivisuuteen, sosiaalisiin kontakteihin ja immuunipuolustukseen liittyviin asioihin (Tyrväinen ym. 2024). Vaikuttavuuteen liittyvät ympäristötekijät, kuten lämpötila, valoisuus, melu, saasteet ja yksilön kokemukset. Hyvinvointia ja terveyttä edistävä ympäristö on turvallinen, meluton ja saasteeton. (Tyrväinen ym. 2024, 9–11; Tyrväinen 2023.) Luonnossa altistutaan vähemmän saasteille ja melulle, koska kasvillisuus sitoo ilmansaasteita, laajat luontoalueet ovat meluttomampia ja puut varjostavat sekä viilentävät ympäristön lämpötiloja tehokkaammin kuin rakennettu ympäristö. (Tyrväinen ym. 2024, 9–11.)

Hyvinvointivaikutukset vaihtelevat luontoympäristöstä, luontokohteen turvallisuudesta, laadusta tai henkilöstä riippuen. Luonto koetaan moniaistillisesti ja sen hyvinvointivaikutukset muodostuvat useista, usein tahdosta riippumattomistakin, osatekijöistä. Luonnon terveys- ja hyvinvointihyödyt tarkoittavat luonnosta saatavia myönteisiä ja mitattavissa olevia vaikutuksia. (Tyrväinen 2023; Tyrväinen ym. 2018, 1397.) Luonnon hyvinvointivaikutuksia voidaan mitata mm. psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin ja fyysiseen aktiivisuuteen liittyvistä tekijöistä sekä immuunipuolustuksen vahvistumisesta (Haveri & Simkin 2023, 852). Luonto edistää hyvinvointia lisäämällä myönteisyyttä ja tyytyväisyyden tunnetta, vähentämällä ahdistusta ja masennusta sekä tukemalla tunteiden hallintaa. Tutkitusti jo viiden minuutin metsässä oleskelu vähentää stressihormoni kortisolin määrää veressä.

Kymmenen minuutin luonnossa oleskelu vaikuttaa sykettä ja verenpainetta laskevasti ja kahdenkymmenen minuutin oleskelu metsässä kohottaa mielialaa. Luontoympäristön monimuotoisuus ja kasvien ja maaperän hyödylliset mikrobit vahvistavat immuunipuolustusta, mikä laskee sairastumisriskiä allergioihin ja autoimmuunisairauksiin. Elimistön omat puolustusmekanismit aktivoituvat noin kahden tunnin luonnossa oleskelun aikana. Luontoympäristö vähentää myös kivun kokemista. (Tyrväinen ym. 2024, 9–11; Tyrväinen 2023; Haveri & Simkin 2023, 851.)

Fyysinen aktiivisuus luonnossa ja liikunnan hyödyt, kuten kunnon ja itsetunnon parantuminen, edistävät terveyttä samalla, kun saadaan irti arkirutiineista. Terveysyödyt vaikuttavat positiivisesti fyysisestä passiivisuudesta tai stressistä liittyviin sairauksiin, kuten sydän- ja verisuonitautien sairastumisriskiin ja masennusriskiin. Kognitiivinen elpyminen ja emotionaalinen hyvinvointi saavutetaan säännöllisen luonnossa oleskelun kautta. (Tyrväinen 2023; Tyrväinen ym. 2018, 1398; Haveri & Simkin 2023, 851.) Kognitiiviset ja fysiologiset vaikutukset liittyvät stressin hallintaan ja fysiologisiin elpymismuutoksiin. Luonto koetaan moniaistillisesti ja hyvinvointivaikutukset, kuten mielenterveysyödyt, ovat usein tahdosta riippumattomia. Luonnossa rentoutumista on osoitettu fysiologisia muutoksia mittaamalla, esimerkiksi sydämen syke on madaltunut ja syketaajuuden vaihteluvälit suurentuneet verrattuna rakennetussa ympäristössä ulkoiluun. Luonto parantaa terveyttä, koska luontoympäristö houkuttelee liikkumaan ja luonnossa liikkuminen koetaan helpommaksi, kuin sisällä. Luonto vaikuttaa myös sosiaalisiin suhteisiin, sillä se voi lisätä yhteenkuuluvuuden tunnetta ja osallisuutta mutta luonnossa voi tarpeen mukaan myös vetäytyä sosiaalisuudesta. (Tyrväinen ym. 2024, 9–11.) Luonnon terveys- ja hyvinvointivaikutuksilla on kansanterveydellistä merkitystä ja luontoa tulisikin hyödyntää suomalaisten hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin edistämiseksi (Ojala ym. 2019, 29).

2.2 Luontoyhteys ja työhyvinvointi

Luontoyhteys tukee kokonaisvaltaista hyvinvointia ja elämänhallintaa, siksi se edistää myös työstä elpymistä, palautumista ja työssä jaksamista. Luonto vaikuttaa positiivisesti fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen, mikä selittyy terveyden ylläpidolla ja sairauksien ehkäisyllä (Tyrväinen ym. 2018, 1400–1402). Luonnon kognitiivista suorituskykyä parantavat vaikutukset edistävät vaativista työtehtävistä selviytymistä (Ojala ym. 2019, 4, 9). Luontoympäristön, työhyvinvoinnin ja työssä suoriutumisen yhteyksiä selvitettiin Salosen ym. (2018) tutkimuksessa. Tutkimuksessa käytettiin Luonnosta Virtaa (LuoVi) -interventiota, johon liittyivät kokonaisvaltaisen luontokokemuksen näkemys sekä tarkkaavuuden ja stressistä elpymisen teoriat. Tutkimuksen mukaan pitkät, toistuvat luontokäynnit ja psykologinen työstä irrottautuminen liittyivät työntekijän työn imun ja tarmokkuuden kokemiseen, työskentelyn tuottavuuteen ja matalampaan työuupumusriskiin. (Salonen ym. 2018, 7–8; 28–35.) Säännöllinen luonnossa oleskelu lisäsi työntekijöiden tarmokkuuden ja työlle omistautumisen kokemusta ja vähensi työuupumuksen kokemusta (Salonen ym. 2018, 71–73). Interventiossa luonnosta saatiin kokemuksia uusilla tavoilla, joissa korostui sosiaalisuuden merkitys, kun ryhmäläiset jakoivat luonto- ja luontopaikkakokemuksiaan toisilleen (Salonen ym. 2018, 52–55). Työntekijöiden hyvinvointia ja työssä suoriutumista edistettiin luontoyhteyden avulla, antamalla osallistujalle myönteinen ja elvyttävä luontokokemus. Luontoyhteys vaikutti myönteisten, itsensä hyväksyvien ja läsnäolon tunteiden lisääntymiseen, auttoi ongelmien prosessointia sekä lisäsi työstä elpymistä, rauhoittumista ja virkistymistä. Työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyvien tarpeiden tunnistaminen oli helpompaa turvallisen ja sallivan luonto- ja ryhmäkokemuksen avulla. (Salonen & Hyvönen 2017, luku 9.)

Lottrupin, Grahnin & Stigsdotterin (2013) tutkimuksessa selvitettiin työpäivän aikaisen luontoympäristön käytön vaikutuksia työntekijöihin. Tutkimuksessa tarkasteltiin luonnon saavutettavuutta työpaikoilla, luontoympäristön ominaisuuksia ja luonnon vaikutusta työntekijän stressiin ja työpaikka-asetuksiin. Tulosten mukaan työpäivän aikana luontoympäristöön päässeiden työntekijöiden stressitaso oli alhaisempi ja he suhtautuivat myönteisemmin työpaikkaansa. Luontoympäristöön pääsy vaikutti myönteisemmin hyvinvointiin kuin pelkkä näköyhteys luontoon. Tulosten mukaan työpaikan luontoympäristö lisäsi työhyvinvointia ja luonto oli stressiä poistava voimavara. (Lottrup ym. 2013, 6–10.)

Työpäivän jälkeinen luonnossa oleskelu edistää työntekijän työstressistä palautumista. (Ojala ym. 2019, 4, 9.) Työstä palautuminen tarkoittaa psykofysiologista elpymisprosessia, jonka aikana työstä aiheutunut väsymys, stressihormonitason kohoaminen ja voimavarojen lasku palautuvat työkuormitusta edeltävälle tasolle (Hakanen 2011, 98–99; Kinnunen 2017). Keho elpyy työrasituksesta ja positiivinen mieliala, vireys ja energisyys palautuvat ennalleen seuraavaa työpäivää varten. Palautumista tulisi tapahtua jo työpäivän aikana, vapaalla, viikonloppuisin ja lomilla eri palautumiskeinojen avulla, työn kuormitusta vähentämällä ja lisäämällä työn voimavaroja. Palautuminen on tärkeää varsinkin kuormittavassa työssä, koska se ehkäisee ja katkaisee työkuormituksen kasautumista ja pitkittyneen stressin aiheuttamia terveyshaittoja ja työkykyongelmia. (Kinnunen 2017.) Palautumismekanismi liittyy autonomiseen hermostoon ja hypotalamus-aivolisäke-lisämunuaisakselin (HPA) toimintaan. Työntekijä on palautunut fysiologisesti työn rasituksesta, kun elimistön stressitaso on laskenut takaisin työntekoa edeltävälle perustasolle. Palautumista voidaan mitata sydämen toimintaa, sykevaihtelu ja verenpaine, mittaamalla tai stressihormonien, adrenaliini ja kortisoli, eritystä mittaamalla. Psykologisesti palautuminen on riittävää, kun työntekijä kokee olevansa työkykyinen ja valmis palaamaan työhön. (Kinnunen 2017; Manka ja Manka 2016, 181.) Jatkuva palautumistarve työstä voi tarkoittaa riittämätöntä palautumisaikaa, väärää palautumistapoja tai se voi olla myös merkki pitkittyneestä väsymyksestä, mikä voi johtaa työuupumukseen (Hakanen 2011, 98–99).

Sadicin & Kamardeenin (2020) tutkimuksen mukaan työntekijöiden ulkona ja sisällä tapahtuva luontoaltistuminen edisti työstä palautumista, elpymistä, vähensi stressiä ja auttoi voimavarojen palauttamisessa työskentelyyn. Luonto aikaansai fysiologisia elpymismuutoksia, kuten sykkeen, verenpaineen, lihasjännityksen, ihon lämpötilan, tahattomien hermoston reaktioiden ja aivoaaltojen muutoksia. Fysiologiset, psykologiset ja emotionaaliset muutokset vaikuttivat stressiin ja auttoivat palautumaan työssä tarvittavia resursseja. Sisäluontoaltistus auttoi selviytymään vähemmän rasittavista työvaatimuksista ja paransi työntekijöiden terveystasoa. Ulkoluontoaltistus auttoi voimakkaammin stressaantuneita työntekijöitä palautumaan yllättävämistä työvaatimuksista, kun työympäristöstä poistuttiin luonnollisesti huomiota kiinnittävään luontoympäristöön. Sisätiloissa tapahtuva luontoaltistus vaikutti työntekijöiden työmotivaatioon ja koettuun terveyteen ja siten edisti myös työntekijöiden sosiaalista kestävyyttä työpaikoilla. Ulkona tapahtuva luontoaltistus vaikutti työntekijöiden stressin vähentymiseen, siitä selviytymiseen ja kuntoutumiseen, mikä edisti sosiaalista, taloudellista ja ympäristöllistä kestävyyttä. Tulosten mukaan luontoaltistuksella voitaisiinkin tukea työntekijöiden henkisen ja fyysisen työstressin vähentämistä ja luontoaltistusta voitaisiin käyttää yhtenä strategiana työstressin vähentämisessä. (Sadick & Kamardeen 2020.)

Manka & Manka (2016) kuvasivat, että työstressin jälkeinen luonnossa oleskelu tai luontoympäristön katselu aiheutti fysiologisia rentoutusmuutoksia noin 4–7 minuutin kuluessa. Toisen tutkimustuloksen mukaan luonto aikaansai jo viiden minuutin luonnossa oleskelun aikana lyhyt- ja pitkäkestoisia

terveysvaikutuksia, kuten mielialan ja itseluottamuksen lisääntymisen. Hyvinvointivaikutukset voimistuivat luontoympäristössä, jossa oli sekä viher- että vesielementtejä ja myös kaupunkimaisemassa oleskelu aikaansai hyvinvointia palauttavia vaikutuksia. Palautuminen mahdollisti työssä tarvittavien voimavarojen hankkimisen uusia työsuorituksia varten. Heidän mukaansa palautumista tulisikin tukea työpaikoilla päivittäisten elpymishetkien mahdollisuuksilla esimerkiksi työtaukojen aikana. (Manka & Manka 2016, 182, 184.)

Luonnon terveyshyötyjä saadaan työpaikoille myös virtuaalitekniikan avulla, jolloin luonto koetaan virtuaalisesti näkö- tai kuuloaistin avulla, lisäten siihen tuntoaistiärsykeitä ja tuoksuja. Virtuaaliluonnossa pidetyt luontotauot työpaikoilla tehostavat tutkitusti työpäivän aikaista stressistä palautumista normaaleja työtaukoja paremmin, tulokset näkyvät psykologisissa mittareissa ja keskisykkeen laskuna. (Tyrväinen 2023.) Virtunature-tutkimushankkeessa tutkittiin virtuaalisen luontoympäristön vaikutuksia työntekijään ja huomattiin vapaa-ajan virtuaalisen luontokokemuksen vaikuttavan positiivisesti työhyvinvointiin (Ojala ym. 2019, 4). Työpäivän aikainen virtuaalinen luontokokemus, kuten tauko virtuaaliluontotilassa, auttoi työntekijää stressin säätelyssä (Ojala ym. 2019, 29). Ojalan ym. (2019, 4, 7) mukaan sisätilojen virtuaaliset luontotilat voivat auttaa työpäivän aikana irrottautumaan hetkeksi työstä ja palauttamaan voimavaroja työskentelyyn, siksi työpaikoille olisikin hyvä järjestää virtuaalisia luontohuoneita.

Työnantaja voi vaikuttaa työpäivän aikaisten työväsymystä vähentävien, työkykyä lisäävien ja palautumista tukevien työkäytäntöjen toteutumiseen ja tukea samalla työntekijän voimavarojen riittävyttä myös työajan ulkopuolisessa elämässä. Työpäivän aikainen palautuminen jättää voimavaroja vapaa-ajan hyvinvointia edistävien ja terveellisten elintapojen noudattamiseen ja samalla voidaan vaikuttaa ennaltaehkäisevästi työuupumisriskiin. Työnantajan kannustava ja motivoiva suhtautuminen työntekijän terveellisiin elämäntapoihin on tärkeää, koska palautuminen edistää työkykyä ja työn tuottavuutta. (Kinnunen 2017.) Bjornstadin, Patilin & Raanaasin (2015) tutkimuksen mukaan työajalla tapahtuva luontoaltistus ja työpaikan luontoelementit lisäsivät fyysistä ja sosiaalista viihtyvyyttä ja vaikuttivat sosiaaliseen ilmapiiriin ja osallisuuteen. Luontoelementtien, sisäkasvien ja ikkunanäkymien tarjoaminen työntekijälle välitti tunteen siitä, että organisaatio halusi edistää työntekijöiden työhyvinvointia. Luontokontakti työpaikalla, erityisesti sisätiloissa vähensi työstressiä, terveysongelmia ja sairauslomapäiviä ja siten vaikutti työssä jaksamiseen ja työuran jatkuvuuteen. Organisaatiotuella oli yhteys terveyden kokemiseen ja tutkimuksessa kannatettiin työpaikkojen luontoyhteyden hyödyntämistä työhyvinvoinnin edistämiseksi. Luontoyhteyden kokemisen mahdollisuus työympäristössä voisi olla yksi työhyvinvointia ja -terveyttä edistävä interventio työpaikoille, varsinkin sen sosiaalista ilmapiiriä parantavan vaikutuksen vuoksi. (Bjornstad ym. 2015.)

2.3 Teorioita luonnon hyvinvointivaikutuksista

Luonnon hyvinvointivaikutuksia voidaan selittää tarkkaavuuden elpymisen teorialla (Attention restoration theory, ART), mikä tarkoittaa luontoympäristössä tapahtuvan tahdonalaisen tarkkaavuuden elpymistä, uupumisen lieventymistä sekä siitä palautumista. (Salonen, Törnroos & Korpela 2017; 3 Salonen ym. 2018, 3; Ojala ym. 2019, 8.) Teoriassa ihminen nähdään kognitiivisena tiedonkäsittelijänä. Aivojen tiedonkäsittelykyky on rajallista ja liiallisen aivojen kuormituksen vuoksi aivojen toiminnanohjausjärjestelmä voi väsyä. Tämä aiheuttaa keskittymiskyvyn vaikeuksia ja tarkkaavaisuuden suuntaamisen ongelmia, jolloin tarkkaavaisuuden suuntaaminen ja toimintojen ohjaaminen muuttuu.

Miellyttäväksi koettu ympäristö vaikuttaa positiivisesti keskittymiskyvyn ja tarkkaavuuden palautumiseen. Rakennetut ympäristöt kaupunkialueilla ja sisätiloissa voivat olla palauttavia mutta luontoympäristön ominaisuudet edistävät palaamista paremmin, koska luontoympäristö vaatii aivoilta vähemmän ponnisteluja mahdollistaen palautumisen. (Ojala ym. 2019, 8.) Luonto ja luonnon elementit aikaansaavat tahattoman tarkkaavuuden, joka palauttaa tahdonalaisen tarkkaavuuden ennalleen ja mahdollistaa elpymisen kokemuksen uupumisen jälkeen (Kaplan & Kaplan 1989, Ojalan ym. 2019, 8 mukaan). Luontoympäristön kokeminen ja siellä toimiminen aktivoivat hermostosta alueita, jotka eivät ole samalla tavoin aktiivisena rakennetussa ympäristössä, ilman luonnosta saatavia ärsykeitä. Hermoston aktivoituessa huomio kiinnittyy luonnosta lähtöisin oleviin asioihin ja samalla tarkkaavuus elpyy, mikä puolestaan vähentää stressiä ja auttaa tehtävissä suoriutumisessa. Tämä näkyy esimerkiksi työstä suoriutumisen paranemisena. (Luke ja GCF ry. 2021, 16, 36.)

Tarkkaavuuden elpymisen teorian mukaan luontoympäristö lumoo, elvyttää tarkkaavuutta, keskittymiskykyä ja auttaa yksilöä palautumaan henkisestä kuormituksesta (Ojala ym. 2019, 8). Luontoympäristön ominaisuudet herättävät kiinnostusta ja huomion kiinnittymistä yksityiskohtiin. Luonnossa koetaan positiivisia tunteita, stressi vähenee ja suunnattu huomio ja tarkkaavuus palautuu. Luontoympäristössä keskittymiskyky ja tarkkaavuus palautuu paremmin kuin rakennetussa ympäristössä, koska luontoympäristössä oleminen ei vaadi erityistä ponnistelua. (Ojala ym. 2019, 8.) Palautuminen on tehokkaampaa miellyttävässä ympäristössä, kiinnostavan toiminnan ja osallisuuden kokemisessa. Työstä palautumista voidaan tukea lisäämällä työ- ja vapaa-ajalle luontoympäristöjen psykologisia ja fysiologisia elvyttäviä vaikutuksia. Luontoympäristön elvyttävyys liittyy arjesta irrottautumisen ja poissaolemisen kokemukseen ja sen myönteiseen vaikutukseen. Työstä irrottautuminen, rentoutuminen, aktiivinen vapaa-ajan harrastaminen ja mielihyvää tuottavat kokemukset auttavat palautumaan työn aiheuttamasta stressistä työpäivää edeltäneelle tasolle. (Kinnunen 2017.)

Tarkkaavuuden elpymisen teorian mukaan luonnon elvyttävyys selittyy neljän ominaispiirteen eli sisältöulottuvuuden mukaan, joita ovat luonnosta lumoutuminen, arjesta irtautumisen kokemus eli luonnossa tapahtuva irtautuminen jokapäiväiseen arkeen kuuluvista asioista, johdonmukaisuuden kokemisen merkitys sekä kokemus luontoympäristön sopivuudesta itselle. Lumoutumisessa tarkkaavuus kiinnittyy tahattomasti luontoympäristöön ja siellä oleviin kiinnostaviin kohteisiin. Jokapäiväisestä arjesta irrottautuminen auttaa hetkellisesti päästämään irti vaatimuksista, velvollisuuksista, arjen rutiineista ja kiireestä. Johdonmukaisuuden kokemuksessa luontoympäristöön voidaan mennä kokemaan yhteyttä luontoon, kokea luonnon ympäröivän itseään ja uppoutua siihen pitkäksikin aikaa. Ympäristön sopivuus itselle tarkoittaa tunnetta luonnon yhteensopivuudesta omien tarpeiden kanssa juuri sen hetkessä elämäntilanteessa, koetaan yhteyttä luontoon ja ympäristöön kuulumisesta. (Ojala ym. 2019, 8; Kaplan & Kaplan 1989, Salonen ym. 2017, 3–5.)

Ulrichin (2023, 2–5) stressin vähentämisen teorian (Stress reduction theory, SRT) mukaan luontoaltistus vähentää psykologista ja fysiologista stressiä, parantaa kognitiivista suorituskkyä ja edistää terveystuloksia. Stressistä toipuminen on nopeampaa luontoympäristöissä kuin rakennetuissa ympäristöissä. Stressaavien tilanteiden jälkeen luontoaltistuminen aiheuttaa positiivista tunnetilaa, joka vaikuttaa puolestaan fysiologisissa järjestelmissä, kuten autonomisessa hermostossa, stressimuu-toksia vähentävästi. Stressireaktioihin liittyy usein työmuistin ja kognitiivisten toimintojen heikentymistä. SRT mukaan toimintakyky palautuu stressin vaikutusten lieventyessä ja luonnon

aikaansaama positiivinen tunnekokemus edistää suorituskykyä kognitiivisissa tehtävissä ja luovassa ongelmanratkaisussa. (Ulrich 2023, 2–5.) Ojalan ym. (2019, 8) mukaan Ulrichin stressistä elpymisen teoriassa (1983) esitetään, että ihmiset elpyvät stressistä helpommin luontoympäristössä, koska luonto aikaansaa psykologisia, fysiologisia ja emotionaalisia muutoksia. Muutokset, eli elpymisreaktiot, lieventävät negatiivista kokemusta ja lisäävät positiivista kokemista, jolloin stressaavista tilanteista elvytään helpommin. Teorian mukaan luontoympäristön näkeminen ja kokeminen vähentää stressiä luonnollisesti, sillä ihminen on sopeutunut luontoympäristöön lajikehityksen aikana. Ihmiset ovat sopeutuneet luontoympäristöihin evolutiivisesti, minkä takia luontoympäristö laskee stressiä. Elvyttävimmät maisemapiirteet ovat olleet ihmisille tärkeitä koko lajikehityksen aikana, joten elvyttävä maisema sisältää kasvillisuutta, vettä, on monimuotoinen, vaihteleva mutta ei sekava. (Ojala ym. 2019, 8.) Luontosuuntautuneisuuden taustalla olevan Biophilia-hypoteesin mukaan, ihmisellä on tarve olla yhteydessä luontoon ja tämä luontoyhteyden tarve periytyy geenien mukana (Luke ja GCF ry. 2021, 36).

Luke ja GCF ry. (2021, 16, 36) kuvaa Ulrichin (1983) stressistä elpymisen teorian mukaisesti luontoympäristön ja sen eri elementtien aikaansaavan alitajuisia, positiivisia reaktioita ihmisissä. Reaktiot liittyvät syke- ja verenpaineen muutoksiin, hengitystihyeyteen, stressihormonitason muutoksiin, lihasjännityksen laskemiseen, mielialan paranemiseen ja myönteisyyden kokemisen lisääntymiseen. Ojala ym. (2019, 8) kuvaavat, että Ulrichin (1983) stressistä elpymisen teorian mukaan luontoympäristö ja luonnon elementit aikaansaavat elpymistä. Elpyminen tarkoittaa stressiä aiheuttavien tilanteiden jälkeisiä positiivisia psykologisia ja fysiologisia muutoksia, jotka kertovat tilanteista elpymisestä. Elpymismuutokset ovat emotionaalisia muutoksia, kuten positiivisuuden lisääntymistä ja negatiivisuuden vähentymistä. Elvyttäväksi luontoympäristöksi ovat muodostuneet ihmiselle tärkeät, vaihtelevat ja monimuotoiset luontoympäristöt. Elvyttävät luontokokemukset liittyvät viherympäristön luontoelementteihin, kuten kasvit, puut, pensaat, vesistöt ja maiseman korkeuserot. (Ojala ym. 2019, 8.) Luonto vaikuttaa virkistävästi, rauhoittavasti ja rentouttavasti ja auttaa palautumaan hyvinvointia uhkaavasta stressistä (Salonen ym. 2017, 3; Salonen 2018, 13). Ulrichin stressin vähentämisen teorian mukaan luontoa ja luonnon terapeuttisia vaikutuksia voidaan hyödyntää rakennettujen ympäristöjen suunnittelussa, mikä johtaa stressin vähenemiseen ja terveellisempään työ- ja vapaa-ajan ympäristöön (Ulrich 2023, 2–5).

Kokonaisvaltaisissa näkemyksissä korostetaan luontoyhteyden, hyväksyvän läsnäolon ja psyykkisen itsesäätelyn yhteyttä (Luke ja GCF ry. 2021, 36). Luonnon vaikutukset liittyvät minuuden säätelyyn, itsensä hyväksymiseen, läsnäoloon, psyykkiseen tasapainoon ja luontaisen yhteyden kokemiseen luontoa kohtaan. Luontoyhteys yhdistää luonnon hyvinvointivaikutukset ja ympäristövastuullisen käyttäytymisen, ihmisen ymmärtäessä oman hyvinvointinsa ja ympäristön hyvinvoinnin yhteyden. (Luke ja GCF ry. 2021, 16.) Salosen ym. (2017, 4–5) mukaan kokonaisvaltaiseen luontokokemukseen kuuluu luontoyhteyden ja hyväksyvän läsnäolon kokeminen, kokemus luontoympäristön tilantunnusta mutta myös kokemus umpikujan tunteesta. Tervehtymisen kokemus syntyy luontoyhteydestä ja kokemuksesta läsnäolon tuntemisesta. Hyväksyvä läsnäolo liittyy ihmisen tiedostavaan läsnäoloon nykyhetkessä. Luonto koetaan yksityiskohtaisesti, moniaistillisesti ja tietoisesti hyväksyvän läsnäolon tunteen kokemisen kautta, tullaan hyväksytyksi omana itsenään. (Salonen ym. 2017, 4–5.) Luontoyhteys tarkoittaa ympäristön sopivuutta itselle, ihmisen ja luontoympäristö välistä yhteyttä sekä jatkuvuuden kokemusta. Luontoyhteyden kokeminen lisää myönteistä suhtautumista

hyvinvoinnin saavuttamiseen, itsensä arvostamiseen, elämäntarkoitukseen ja tyytyväisyyttä elämään. (Salonen ym. 2017, 5.) Tilantuntu liittyy luontoympäristön ominaisuuksiin. Luontoympäristöön liittyvät negatiiviset kokemukset voivat estää luonnosta saatavien hyvinvointivaikutusten hyödyt. Umpikujan kokemus tarkoittaa kokonaisvaltaisen luontokokemuksen kokemisen ja arjesta irtautumisen epäonnistumista, jonka aiheuttavat esimerkiksi negatiiviset luontokokemukset, epämiellyttävä olo, kiire, tekemättömät työt ja töiden ajattelun jatkuminen luonnossa sekä riittämättömyyden tunteet. (Salonen ym. 2017, 7, 16; Salonen & Kirves, 2016, 138–141.)

Luonnon kokijoista voidaan erottaa elpyjien, tervehtyjien ja ristiriitaisten ryhmät. Ristiriitaisuus tarkoittaa luontokokemuksiin liittyvien hyvinvointivaikutusten rinnalla koettuja kielteisiä tunteita, jotka voivat liittyä ahdistuksen tunteisiin, pelkoihin, aikaan, paikkaan tai tilanteeseen. Elpyjät ja tervehtyjät taas kokevat luonnossa läsnä olemista, moniaistisuutta, turvallisuuden tunnetta ja itsensä hyväksymistä. Luonnon elvyttävyyden aikaansaa rentoutumisen, rauhoittumisen, virkistymisen, ajatusten selkiytymisen sekä myönteisen olon tunteen. Tervehtyminen on kokonaisvaltaista hyvinvoinnin, tervehdyttämisen ja parantumisen kokemista sekä psyykkisen tarpeiden ja ongelmien helpottumista luonnon vaikuttavuuden avulla. (Salonen ym. 2017, 4; Salonen & Kirves, 2016, 141–159.)

Luonnon ja ihmisen väliseen ympäristösuhteeseen ja luontokokemukseen vaikuttavia ominaisuuksia ovat luonnon elementit, kuten kasvillisuus, vesistöt, eläimet, maisema, näköala, luontokohde ja tila. Positiivisen luontokokemuksen syntymiseen vaikuttavat myös tilanteen seesteisyys, kokemus suojasta ja turvallisesta paikasta sekä tilanteen turvallisuudesta. Ympäristön ominaisuudet, mielipaikat luonnossa, luontokohteen etäisyys ja saavutettavuus, suoja, turva ja vapauden tunteen kokemus muokkaavat tilantunteen ja positiivisuuden kokemusta luontoympäristöstä. Arjesta irtautumisen estyminen voi kuitenkin vaikeuttaa luontokokemuksen syntymistä ja luonnosta saatavien elpymisvaikutusten saamista, kun esimerkiksi kiire, töiden ajattelu ja stressaantunut olotila jatkuu luonnossa ja nämä vaikuttavat negatiivisen luontokokemuksen syntymiseen. (Kaplan & Kaplan 1989, Salonen ym. 2017, 6–7, 16–17.)

Ihmisen muovaama kulttuuri, tapa miten ihminen muokkaa ympäristöä sekä sosiaalisen vuorovaikutuksen kokeminen luonnossa vaikuttavat myös luontokokemuksen syntymiseen. Sosiaalisuuden kokemus on ristiriitaista, toisaalta luonnossa halutaan olla rauhassa, mutta osa haluaa kokea luonnon yhdessä muiden kanssa. (Salonen ym. 2017, 6.) Salosen ym. (2017, 3–4) mukaan kokonaisvaltaisen luontokokemuksen näkemyksessä luontokokemuksen määritelmä käsittää monipuolisemmin myös luonnon terveyttä edistäviä ja tervehdyttäviä vaikutuksia. Luonnossa elpymisen lisäksi luontokokemukseen liittyy luontosuhteen emotionaalisuus, minäkokemus ja ympäristösuhteen ominaisuudet. Samalla myös negatiiviset luontokokemukset ja häiritsevät tuntemukset huomioidaan paremmin. Luonnon hyvinvointi- ja terveysvaikutuksia selitetään fyysisen luontoympäristön vaikutuksilla minäkokemukseen. Tärkeää luontoyhteydessä on yhteyden saamisen kokemus luontoon ja kokemus luonnon sopivuudesta itselle, tunteiden säätelyn mahdollisuus sekä itsensä hyväksyminen ja hyväksyttynä olemisen kokemus. (Salonen ym. 2017, 3–4.)

3 TYÖELÄMÄ JA KESTÄVÄ TYÖURA

3.1 Työhyvinvointi ja -kyky

Työhyvinvointi tarkoittaa työntekijän psyykkisten ja fyysisten voimavarojen ja työn vaatimusten välistä tasapainoa, johon vaikuttavat työntekijään, työhön, työympäristöön ja työorganisaatioon liittyvät tekijät (Työterveyslaitos n.d., b). Työhyvinvointiin liittyvät työntekijän terveys ja työkyky, työn mielekkyys, työn ja muun elämän yhteensovittamisen mahdollisuus, työyhteisön-, työympäristön ja työorganisaation vuorovaikutus- ja toimintakulttuuri sekä osallisuus ja ammattitaito. Työhyvinvointia, -kykyä ja -turvallisuutta tukemalla ja niihin liittyvillä toimenpiteillä varmistetaan työntekijöiden terveys, hyvinvointi sekä sosiaalinen, psyykinen ja fyysinen turvallisuus. Samalla lisätään työssä tarvittavia voimavaroja ja tuetaan työssä suoriutumista, jolloin työntekijät ja organisaatiot saavuttavat työhön liittyvät tavoitteensa. Työturvallisuuslaki ja työterveyslaki turvaavat osaltaan työhyvinvointia edistävien toimien toteutumista. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024.)

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan vastuulla on huolehtia työturvallisuudesta, työterveydestä ja -kyvystä, työkuormitus ei saa vaarantaa terveyttä. (Becker 2015, 8; Työturvallisuuslaki 738/2002, 8§, 10§.) Työlainsäädännön mukaisesti työhyvinvoinnista huolehtiminen kuuluu yleiseen työnantajan huolehtimisveloitteeseen (Työturvallisuuslaki 738/2002, 8§, 10§). Sosiaali- ja terveysministeriön työympäristön ja työhyvinvoinnin linjausten tavoitteena on parantaa työntekijöiden työssä jaksamista ja pidentää työuraa. Työkykyä, työntekomahdollisuuksia ja työuran jatkuvuutta tuetaan terveyttä ja toimintakykyä edistävällä työympäristöllä. Työhyvinvoinnin avulla lisätään työpaikan vetovoimaa ja työntekijöiden pysyvyyttä sekä siten organisaatioiden tuottavuutta. Linjauksilla pyritään tukemaan työyhteisöjen ja työntekijöiden vahvuuksia ja kehittämään kannustavaa ja innovatiivista työpaikkakulttuuria, esimerkiksi työhyvinvointia kuormittavat tekijät huomioidaan ajoissa ja vahvistetaan siten työntekijöiden voimavaroja. (Mattila 2024.)

Työhyvinvointiin ja -kykyyn vaikuttavat työntekijän henkilökohtainen elämäntilanne ja voimavarat. Työntekijälähtöisiä työhyvinvointiin ja -kykyyn vaikuttavia asioita ovat henkilökohtaiset voimavarat, kuten psyykinen ja fyysinen toimintakyky sekä kyky sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Hyvinvointi ja terveys sekä voimavarojen riittävyys ja yhteensopivuus työvaatimuksiin ja työstä suoriutumiseen nähden, kuuluvat työhyvinvointia edistäviin tekijöihin. (Työterveyslaitos n.d., c.) Työntekijän itseluottamus, arvostus, sinnikkyys, optimismi, toiveikkuus ja hyvinvoinnista huolehtiminen tukee elämäntilannan ja työstä selviytymisen kokemusta (Manka & Manka 2016, 23–25). Työhyvinvointiin vaikuttavat työntekijän henkilökohtaisten arvojen yhteensopivuus työelämän arvoihin, työ- ja yksityiselämän yhteensopivuus sekä tasapaino työ- ja vapaa-ajan välillä (Työterveyslaitos n.d., c). Työntekijällä tulee olla riittävästi hyvinvointia, voimavaroja ja elämäntilannan tukevaa vapaa-aikaa, mikä mahdollistaa työstä palautumisen, elpymisen ja voimavarojen keräämisen. Tämä vaikuttaa siten työhyvinvointiin, työstä suoriutumiseen ja pitkän työuran toteutumiseen (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 6).

Työhyvinvointiin ja -kykyyn vaikuttavat myös työhön liittyvät asiat, kuten työympäristö ja työelämäkäytännöt (Työterveyslaitos n.d., c). Työhyvinvointi vaihtelee työhön liittyvien tekijöiden, kuten työyhteisön, työn sisällön ja työpaikan työhyvinvointia kuormittavien tekijöiden ja toisaalta työn voimavaroja nostavien tekijöiden mukaan (Puttonen ym. 2016, 6). Työn mielekkyys ja merkityksellisyys lisäävät työhyvinvointia ja työmotivaatiota ja vaikuttavat työkykyyn (Työterveyslaitos n.d., c).

Turvallinen, työuraa tukeva työympäristö edistää työhyvinvointia ja työssä suoriutumista. Työhyvinvointi lisää yhteistyökykyä, työnlaatua, -tehoa ja työhön sitoutumista. (Puttonen ym. 2016, 6.) Työhyvinvointia, -kykyä, työssä pysyvyyttä ja pitkää työuraa on tuettava ennakoiden sekä työpaikka- että vapaa-aikalähtöisesti. Työn vastuu ja vaativuus vähentää työhyvinvointia, työssä jaksamista, voimavaroja sekä työstä selviytymisen ja työn hallinnan tunnetta, mikä lisää työuupumisriskiä. Siksi työhyvinvoinnin tukeminen tarkoittaa myös ammattitaidon jatkuvaa kehittämistä ja siten työn hallittavuuden lisääntymistä. (Puttonen ym. 2016, 6.) Työntekijän osaaminen sisältää koulutuksen, osaamisen, ammatilliset tiedot ja taidot sekä niiden jatkuvasta ylläpidon ja päivittämisen tarpeen. Työelämän ja työnkuvan muutosten vuoksi osaamisen päivittäminen ja ylläpito on yhä tärkeämpää. (Työterveyslaitos n.d., c.)

Työhyvinvointiin liittyy työn imun kokemus, mikä tarkoittaa positiivista, työhön liittyvää tunne- ja motivaatiotilaa. Työn imuun liittyy tarmokkuus, eli energisyys, sinnikkyys vastoinkäymisissä sekä halu työskentelyyn. Työn imuun liittyvä omistautuminen työlle tarkoittaa sitä, että työ koetaan merkitykselliseksi, inspiroivaksi ja innostavaksi, työstä ollaan ylpeitä. Työn imuun liittyvä työhön uppoutuminen merkitsee työhön paneutumista, keskittymistä ja siitä nauttimista. (Mäkikangas & Hakanen, luku 4.) Työn imu liittyy työntekijän hyvinvointiin, onnellisuuteen ja terveyteen, vaikuttaen myös työntekijän työssä tarvittaviin voimavaroihin, osaamisen kehittymiseen, työn suorittamiseen ja työhön sitoutumiseen. Työn imu lisää työn tuloksellisuutta ja työn laatua, mikä hyödyttää organisaatioita taloudellisesti. (Hakanen, 2011, 41–42.) Työn imun edellytyksenä on riittävä palautuminen työn rasituksista ja stressistä sekä voimavarojen palauttaminen työtä varten (Hakanen, 2011, 98). Työolobarometrissä selvitettiin suomalaisten työntekijöiden työn imun kokemista innostuneisuuden, energisyyden ja työhön uppoutumisen kautta. Heistä yli 50 prosenttia koki työssä innostuneisuutta aina tai usein, työhön uppoutumista koki aina tai usein lähes 50 prosenttia ja saman verran koettiin energisyyttä. (Lyly-Yrjänäinen, M. 2024.)

Työhyvinvointiin ja -kykyyn vaikuttavat myös työn johtamiseen, organisaatiokulttuurin ja yhteiskunnallisiin tapahtumiin liittyvät asiat (Työterveyslaitos n.d., c). Työhyvinvointi vaikuttaa työmotivaatioon, työstä suoriutumiseen, tuottavaan työskentelyyn ja sitä kautta työorganisaation tuloksellisuuteen. Organisaation taloudellinen tulos kasvaa henkilöstökustannuksien, kuten työstä poissaolojen, työtapaturmien, sairauspoissaolojen ja ennenaikaisten eläköitymisten, vähentyessä. Organisaatiossa tapahtuva työhyvinvoinnin kehittäminen ja innovatiivisuus työhyvinvoinnin edistämässä lisää työntekijän työviihtyvyyttä ja sitoutumista työpaikkaan. Työpaikkasitoutuneisuus parantaa työn laatua, tuloksellisuutta, organisaation luotettavuutta ja kilpailukykyä. Työhyvinvoinnin tavoitteellinen edistäminen parantaa työpaikan mainetta ja houkuttelevuutta, helpottaen siten myös työntekijöiden saatuutta, mikä on tärkeää työvoimapulan uhatessa. (Manka & Manka 2023, 73; Laine 2017, 17; Kauhanen 2016, 63.)

3.2 Työelämän muutokset

Työhyvinvoinnin ja -kyvyn tukeminen tulevaisuudessa on haasteellista työväestön ikääntymisen sekä terveys- ja työkykyhaasteiden vuoksi. Työntekijäresurssit vähenevät sairauslomien, työpoissaolojen, työkyvyttömyyden ja eläköitymisen takia. Siksi työntekijöiden työuran pitkittämiselle on yhteiskunnallinen tarve. Työkykyisten, tuottavien ja työkokemuksellaan työntekoa tehostavien työntekijöiden työuria tulisi pitkittää mahdollisimman kauan ja siksi työhyvinvointia ja -kykyä tulisi ylläpitää tehokkaasti. (Työterveyslaitos 2020, 66–67.)

2035 mennessä sosiaalipalveluiden työvoimasta eläköityy 48 prosenttia ja terveystalv palveluista 51 prosenttia (Hanhijoki 2020, 48). Sote-alalle tarvitaan noin 200000 henkilöä vuoteen 2035 mennessä korvaamaan eläköityvien ja uusien työntekijöiden tarvetta (Tevameri 2022, 48). Kevan eläköitymisennusteen mukaan hyvinvointialueiden henkilöstöstä joka kolmas työntekijä eläköityy kymmenen vuoden aikana ja suurin osa heistä on sairaanhoitajia ja lähihoitajia. Kotipalvelutyöntekijöistä, välinhuoltajista, mielenterveys- ja vastaanottohoitajista ja sihteereistä noin puolet siirtyy eläkkeelle tänä aikana. Eniten työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyviä on sosiaali- ja hammashoitoalalla, askartelu- ja työohjaajissa sekä henkilökohtaisissa avustajissa. Opetuksesta ja varhaiskasvatuksesta eläköityy kymmenen vuoden kuluessa neljännes. (Keva 2023.)

Miten Suomi voi? -tutkimuksen (Suutala ym. 2023, 22) mukaan sote-alalla ja julkisella sektorilla työskentelee enemmän naisia kuin miehiä. Naiset työskentelevät usein ihmissuhdetyössä, jossa joudutaan työskentelemään joskus omien arvojen ja tunteiden vastaisesti, mikä on emotionaalisesti kuormittavaa. Naisvaltaisilla aloilla työmäärä koetaan usein liialliseksi ja niissä työskennellään useammin sairaana. (Suutala ym. 2023, 22.) Vuonna 2021 esimerkiksi terveysalan työntekijät kokivat työhyvinvoinnin huonontuneen edelliseen vuoteen verrattuna selkeästi tai jonkin verran (Pekkarinen & Pulkkinen 2022, 16). Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin mukaan vuonna 2023 kolmasosa miehistä ja naisista koki työn fyysisesti rasittavaksi ja 16 prosenttia henkisesti rasittavaksi. Naiset kokivat työn henkisesti rasittavammaksi kuin miehet. Hyvinvointialueilla ja kunnissa työskentelevistä työntekijöistä neljäsosa koki työn henkisesti raskaaksi, mutta työkyky koettiin kuitenkin melko hyväksi suhteessa työn fyysisiin tai henkisiin vaatimuksiin. Naiset arvioivat työkykynsä heikommaksi kuin miehet. (Lyly-Yrjänäinen 2024, 79–85.) Barometrin mukaan noin 15 prosenttia työntekijöistä koki työssä keskittymiskyvyn ja kiinnostuksen puutetta sekä työuupumusta. Krooninen väsymys, kynnisyys, keskittymisvaikeudet ja tunteiden hallinnan vaikeudet ovat työuupumuksen yleisimpiä oireita. Vuonna 2023 korkea työuupumisriski oli 9 prosentilla miehistä ja 16 prosentilla naisista. Työolobarometrin mukaan 17 prosenttia työntekijöistä koki työssä paljon stressiä. Haitallinen stressi tarkoittaa voimakasta jännittyneisyyden, levottomuuden, ahdistuneisuuden ja hermostuneisuuden kokemusta, jolloin esimerkiksi työasiat vaivaavat mieltä jatkuvasti. Naisista viidesosa koki haitallista stressiä, miehistä puolet vähemmän. (Lyly-Yrjänäinen 2024, 90–92.)

Työhyvinvointia ja työkykyä voidaan edistää työnantajan ja työterveyshuollon yhteistyöllä ja työkykyä tukevalla toiminnalla. Työkykyjohtamisen tulisi tukea työkykyä ja työssä jaksamista ennakoiden ja työkykyjohtamisen tulisikin olla osa organisaation työhyvinvointistrategiaa. (Työterveyslaitos n.d., c.)

3.3 Kestävä työura

Yhteiskunnallisten työelämän muutosten sekä työväestön ikääntymisen vuoksi työhyvinvointiin, työuran jatkuvuuteen ja kestäväen työuran edistämiseen on kiinnitettävä huomio työntekijäresurssien riittävyden varmistamiseksi. Varsinkin naisvaltaisilla aloilla työntekijäpula uhkaa eläköitymisen vuoksi. Työuraan vaikuttavat sekä työntekijään että työorganisaatioon ja yhteiskuntaan liittyvät asiat, kuten työ- ja henkilökohtaisen elämän tasapaino, työntekijöiden yksilölliset ominaisuudet, työ- ja yksityiselämän kontekstit sekä työ- ja yksityiselämän onnistunut yhdistäminen, mikä tuleekin huomioida, jotta työntekijä pystyy jatkamaan työurallaan omien tarpeiden ja työorganisaation tarpeiden mukaisesti. Työntekijöille annetaan vastuuta oman työhyvinvoinnin, osaamisen, työllistävyyden ja

kestävän työuran rakentumisesta mutta samalla ymmärretään myös työorganisaation ja yhteiskunnan työhyvinvointivastuu ja sen vaikutus työntekijöiden riittävyteen, tuottavuuteen, taloudelliseen tulokseen ja työurien kestävyteen. (De Hauw & Greenhaus 2015, 223–224.)

Kestävän työuran voidaan määrittää tarkoittavan uraa, jossa työntekijät työllistyvät ja kokevat olevansa suurimman osan työuraansa terveinä, onnellisina ja tuottavina. Työelämässä saavutetun kehittymisen, asiantuntijuuden, työllistymisen ja työuran jatkuvuuden kautta saavutetaan hyvinvoinnin ja turvallisuuden tunne. Fyysistä ja henkistä hyvinvointia tuetaan yksityiselämän ja työelämän yhteensopivuutta sekä työelämän ja henkilökohtaisten arvojen yhteensopivuutta parantamalla. Terveys ja onnellisuus vaikuttaa työhyvinvointiin ja lisää motivaatiota ja energiaa työssä suoriutumiseen. Hyvinvoivan, hyvän suorituskyvyn omaavan, asiantuntevan ja tuottavan työntekijän voidaan ajatella puolestaan hyödyttävän organisaatioita, koska työskentely on tehokasta, tuottavaa ja taloudellista. (De Hauw & Greenhaus 2015, 224.)

Työuran sopivuus työntekijän arvoihin ja urapäätökset, esimerkiksi työskentelyn määrä, työrooli ja haluttu työn sisältö, vaikuttavat työntekijän hyvinvointiin ja työuran kehittymiseen (De Hauw & Greenhaus 2015, 232). Tähän vaikuttavat myös työorganisaation päätökset ja toimintatavat, joilla tulisi tukea työntekijän työuran jatkuvuutta. Työuran tukeminen työ- ja vapaa-ajalla ja tasapaino työ- ja yksityiselämän välillä lisäävät tyytyväisyyttä työssä ja kotona. Työhyvinvoinnin ja terveyden parantuaessa työssä tarvittavat resurssit lisääntyvät, mikä hyödyttää työnantajaa lisäämällä työn tehokkuutta ja tuottavuutta. Työntekijän aktiivisuus oman työuran edistämässä on ensisijaista mutta organisaatiotuki vaikuttaa siihen olennaisesti. (De Hauw & Greenhaus 2015, 232–234.)

Newmanin (2011) määrittelee kestävää työuraa uusiutuvuuden-, joustavuuden ja integratiivisuuden ominaispiirteillä, jotka vaikuttavat työkykyyn, työllistettävyyteen ja työpaikkasitoutumiseen. Muuttuva työelämä muuttaa työ- ja työurakäytäntöjä ja vaatimuksia. Kestävä ura edellyttää työn vaatimuksista palautumista, joustavuutta, uudelleen orientoitumista, paineensietokykyä, innovatiivisuutta sekä työ- ja vapaa-ajan tasapainoa. (Newman 2011, 138–142.) Uusiutuvuus merkitsee kouluttautumista, uusien tehtävien omaksumista, työkokemuksen ja työelämävaatimusten yhdistämistä ja työskentelyn kehittämistä niin, että taidot vastaavat työn tarpeita. Uusiutuvuus tukee siten työssä suoriutumista ja jaksamista sekä työuran jatkuvuutta tuottavana ja tehokkaana, mikä hyödyttää työntekijää, organisaatiota ja yhteiskuntaa. Uusiutuvuus liittyy työstä palautumiseen, virkistymiseen ja elpymiseen (Newman 2011, 138–142). Se vaikuttaa hyvinvointiin, terveyteen, työkykyyn ja laskee työuupumisen riskiä (Newman 2011, 138; Talluri, Schreurs & Uppal 2022). Kestävä työura edellyttää riittävää työhyvinvointia ja työkykyä ja työ- ja vapaa-ajan tasapaino on yksi keino tukea työhyvinvointia ja työssä jaksamista (Valcour 2015, 22).

Joustavuus merkitsee mukautuvuutta työelämän vaatimuksiin, tulevaisuuden haasteisiin ja epävarmuustekijöihin, innovatiivisuutta sekä työnantajan ja työntekijän näkemysten yhdenmukaistamista. Muutoskyky lisää luottamusta ja selviytymistä yksityis- ja työelämän muutosvaiheissa, vastoinkäymisissä ja epäonnistumisen kokemuksissa. (Newman 2011, 139–140.) Joustavuus edistää uraoppimista ja kykyä kehittää työkykyä ja -taitoja työuran eri vaiheissa työorganisaation muuttuvien osaaamisvaatimusten mukaisesti (Newman 2011, 139–140; Talluri ym. 2022). Joustavuus ja sopeutuvuus vaikuttavat työntekijän kykyyn toipua työelämän muutoksista, mahdollistavat erilaisten uravaihtoehtojen tarkastelun sekä uuden työuran muodostamisen (Newman, 2011, 139–140). Valcourin (2015,

22) mukaan kestävän työuran toteutuminen edellyttää jatkuvaa työssä oppimista, kehittymistä ja uudistumista muuttuvan työelämän mukaisesti, mikä lisää työntekijän työmarkkina-arvoa.

Newmanin (2011, 139–142) ja Tallurin ym. (2022) mukaan integratiivisuus tarkoittaa työ- ja yksityiselämän kokonaiskuvan ymmärtämistä, työ- ja yksityiselämän tasapainoa työuran eri vaiheissa sekä sopeutumista ja varautumista työ- ja yksityiselämän muutoksiin ja vaatimuksiin. Se on elämänarvojen, -tilanteiden, toimintojen ja uraan liittyvien valintojen välisten merkitysten ymmärtämistä sekä arvojen ja tekojen välistä johdonmukaisuutta elämässä. Se on kykyä nähdä asioiden yhteydet, eri näkökulmat ja tehdä selkeitä johtopäätöksiä asioista. Työn merkityksellisyys ja mielekkyys tuo halua käyttää työhön yksilöllisiä tietoja ja taitoja ja kehittää niitä. Työn merkitys ymmärretään tulevaisuuden ja työorganisaation kannalta katsottuna. (Newman 2011, 139–142; Talluri ym. 2022.) Valcourin (2015, 22) mukaan työn mielekkyys ja yhteensopivuus työntekijän vahvuuksien, kiinnostuksen kohteiden ja taitojen kanssa sekä mahdollisuus vahvuuksien hyödyntämiseen työssä lisää työtyytyväisyyttä, työhön sitoutumista ja suorituskykyä ja vaikuttaa siten työuran kestävyteen.

Kasvion & Räikkösen (2010, 10–15) määritelmän mukaan kestävä työura voidaan ymmärtää inhimillisen, sosiaalisen, taloudellisen ja ekologisen ulottuvuuden kautta. Työntekijän tulisi voida työskennellä tehokkaasti ja tuloksellisesti sekä omia elämänarvojaan noudattaen, että terveytensä ja työkykynsä säilyttäen eläkkeelle siirtymiseen saakka. Työssä jaksaminen tulee huomioida pitkällä aikavälillä, eläköitymiseen saakka, sillä kannattavin tulos syntyy tasapainoisesti koko työuran ajalta. Siksi työn tulisi olla mielekästä, tyydyttävää ja työelämän laatua tulisi kehittää pitkää työuraa tukevilla järjestelyillä. Työstä palautumiseen ja elpymiseen työ- ja vapaapäivinä tulisi kiinnittää huomio, sillä työ- ja vapaa-ajan tasapaino ja voimavarojen riittävyys edistää työhyvinvointia. Työhyvinvointia uhkaavat riskit tulisi tunnistaa ja työntekijän toiminta- ja työkyky tulisi palauttaa mahdollisuuksien mukaan. Työhön käytetystä ajasta ja resursseista tulisi palkita riittävästi ja mahdollistaa riittävä vapaa-aika työajan ulkopuoliseen voimavaroja tuottavaan, palauttavaan ja elvyttävään toimintaan. Työ- ja vapaa-ajan tasapaino, työn merkityksellisyys ja mielekkyys ja omien arvojen mukainen elämä vähentää stressiä ja työssä uupumista. (Kasvio & Räikkönen, 2010, 10–15.)

Yhteiskunnassa tarjolla olevien töiden kohtuullista, tasa-arvoista ja oikeudenmukaista jakautumista työntekijöiden välillä, eli tasa-arvoisia mahdollisuuksia kestävän työuran toteutumiseen, tulisi tukea. Työelämämuutokset vaikeuttavat työelämän toimintamallien sisäistämistä, työstä selviytymistä ja työuran jatkuvuutta, siksi muutoksiin tulisi suhtautua joustavasti ja ennakoivasti. (Kasvio & Räikkönen 2010, 18.) Talouden ja organisaatioiden kilpailukyky tulisi säilyttää ilman luonnonvarojen ja työntekijöiden voimavarojen kohtuutonta kuormitusta. Ammattitaidon kehittämiseen tulisi olla mahdollisuus niin, että omasta toimeentulosta ei tarvitse huolehtia. Samalla työllisyysasteen tulisi säilyä tasolla, jolla mahdollistetaan hyvinvointiyhteiskunnan ylläpitäminen ja riittävä sosiaaliturva. Myös ekologiset rakennemuutokset, energiakriisi, ilmastonmuutos ja luonnonvarojen väheneminen on otettava huomioon työelämämuutoksissa ja mahdollistettava työn suorittaminen ilman luonnonvarojen kohtuutonta kuluttamista. (Kasvio & Räikkönen, 2010, 9–11, 21–22.)

3.4 Kestävän työuran malli

Kestävän työuran mallissa työuraa kuvataan terveys, onnellisuus ja tuottavuus -indikaattoreiden kautta. Indikaattoreilla on tärkeä merkitys yksilön hyvinvoinnille, työuralle, organisaatiolle ja muille yhteiskunnan konteksteille. Kestävä työura on prosessi, jossa indikaattoreiden merkitys vaihtelee

ajan kuluessa, työuran eri vaiheissa, muuttuvissa yksityis- ja työelämän tilanteissa ja konteksteissa. Indikaattorit vaikuttavat yksilön hyvinvointiin ja henkilökohtaisen elämän ja työuran kehittymiseen. Ne vaikuttavat hyvinvointiin myös työorganisaatiossa ja yhteiskunnan eri konteksteissa. Indikaattorit kuvaavat siten työntekijän hyvinvointiin liittyviä ominaisuuksia mutta samalla myös työntekijän perheen, lähiympäristön ja työorganisaation ja yhteiskunnan hyvinvointia tukevia asioita. (De Vos, Van der Heijden & Akkermans 2020.)

Kestävän työuran prosessimalli kuvaa työuraa kestävän työuran ulottuvuuksien -yksilö, konteksti ja aika, kautta. Kestävä työura on jatkuvasti muuttuva, kehittyvä, dynaaminen ja moniulotteinen prosessi työelämän alusta loppuun saakka. Aika ja kuluvat ajanjaksot yksityis- ja työelämässä vaikuttavat työuran kehittymiseen ja kestävyYTEEN. Työntekijän ominaisuudet, työssä suoriutuminen ja työkokemukset vaikuttavat työuran muodostumiseen. Työuran kestävyYTEttä tavoiteltaessa on huomioitava yksilöön liittyvät henkilökohtaiset asiat sekä työntekijän yksityiselämään kuuluvat kontekstit kuten perhe, lähiympäristö sekä yhteiskunnan kontekstien vaikuttavuus. Työuralla lisäksi kaikkien samassa työyksikössä toimivien työntekijöiden työurat liittyvät ja vaikuttavat toisiinsa. Työuran muodostumiseen vaikuttavatkin eri asiayhteydet, sidosryhmät, kontekstit ja ympäristö, missä toimitaan. Sidoryhmiä ja konteksteja ovat esimerkiksi ammatti, työyhteisö, esimies, työnantaja, organisaatio sekä koulutusjärjestelmä, aktiivinen osallisuus ja muut yhteiskunnalliset kontekstit. (De Vos ym. 2020.)

Terveys -indikaattorin voidaan ajatella tarkoittavan sitä, että työntekijällä on riittävä fyysinen ja henkinen terveys työstä suoriutumiseen, vaikka elämäntilanteet ja työnkuvan vaatimukset muuttuvat työuran aikajaksolla. Sen voidaan ajatella tarkoittavan myös työntekijän riittäviä kykyjä työssä vaadittavien asioiden suorittamiseen työuran aikana, jolloin työntekijän työpanos, tehokkuus ja tuottavuus vastaavat työelämän tarvetta. Terveys sisältää fyysisen ja henkisen hyvinvoinnin ja terveyden sekä kapasiteetin liittyen työuran muuttavaan luonteeseen ja vaatimuksiin. (De Vos ym. 2020; Talluri ym. 2022.) Fyysiset vaatimukset vaikuttavat työuran kestävyYTEEN, esimerkiksi työnkuvan fyysisen raskauden kuormittaessa enemmän ikääntyvää työntekijää tai fyysisten rajoitusten estäessä aikaisempien työtehtävien tekoa. De Vos ym. (2020) kuvaavat tästä esimerkkinä sairaanhoitajan työtä, jossa vuorotyö tai työn fyysinen raskaus kuormittaa työntekijän jaksamista ajan mittaan työntekijän ikääntyessä ja työuran loppupuolella. Terveiden merkitys korostuu muuttuvan uran eri vaiheissa, kun muutoksiin täytyy sopeutua ja työstä suoriutumista pohtia ja kehittää uudelleen. Pitkän työuran aikana, ihmisen ikääntyessä, fyysinen terveys voi rajoittaa työssä käymistä, työssä suoriutumista ja vaikuttaa työuran kestävyYTEEN. Terveiden muutosten takia yksilö ei selviä muuttuvan työkuvaan vaatimuksista, stressaavasta työstä ja joutuu jäämään sairauslomalle työuupumisen vuoksi. (De Vos ym. 2020.)

Muuttuva työelämä ja työnkuvan muutokset vaativat työntekijöiltä kykyä uuden oppimiseen, jatkuvan työkyvyn kehittämiseen ja varautumista työn ja työllistymisen muutoksiin koko työuran ajan. De Vos ym. (2020) kuvaavat, että työntekijän henkinen kapasiteetti voi myös muuttua, vaihdella ja vaikuttaa työhön uran aikana. Ikääntyvä työntekijä ei esimerkiksi pysty oppimaan uutta työnkuvaa samalla tavalla kuin nuoremmat, tai elämäntilanteiden muutokset ja sairastumiset rajoittavat voimavaroja työn ja työelämän vaatimuksista selviytymiseen uran aikana. Työuran vaatimusten tulisikin olla yhteensopivia työntekijän työkyvyn sekä fyysisen, psyykkisen ja henkisen terveyden suhteen. (De Vos ym. 2020.)

Onnellisuus -indikaattorin voidaan ajatella tarkoittavan työntekijän subjektiivista tyytyväisyyden tunteen kokemista koskien yksityiselämässä saavutettuja asioita sekä samanaikaisesti työuran saavutuksia ja työuralla menestymistä. Työn tulisi sopia työntekijän vahvuuksiin, tuottaa hyvinvoinnin ja tyytyväisyyden tunnetta ja työntekijällä tulisi olla mahdollisuus edetä työuralla henkilökohtaisten uratavoitteiden mukaisesti. Onnellisuus -indikaattori sisältää henkilökohtaisten arvojen, uratavoitteiden ja työuran vaiheiden yhteensopivuutta, työn ja yksityiselämän tasapainoa, myönteisyyden kokemusta ja mahdollisuutta henkiseen kasvuun työssä ja yksityiselämässä. Onnellisuus muuttuu työ- ja yksityiselämän eri vaiheissa. Työuran alussa esimerkiksi haasteiden vastaanottaminen ja uralla eteneminen tuntuu tärkeältä. Myöhemmin esimerkiksi lasten ollessa pieniä, työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen onnistuminen on tärkeämpää. Muiden tarpeiden täyttäminen ja työn onnistunut soveltaminen siihen, vahvistaa työtyytyväisyyden tunnetta ja onnellisuutta. (De Vos ym. 2020.)

Tuottavuus -indikaattorin voidaan ajatella tarkoittavan työntekijän riittävää kykyä työn suorittamiseen hetkessä työpaikassa ja työtehtävissä sekä urapotentialiaa ja yksilön työllistyvyyttä työuran aikana (De Vos ym. 2020; Talluri ym. 2022). Työntekijän kyky suoriutua työtehtävistä hyvin ja tehokkaasti vaikuttaa työllistyvyyden ja työuran jatkuvuuden lisäksi positiivisesti organisaation tuottavuuteen, taloudellisuuteen ja kilpailukykyyn esimerkiksi työpaikan houkuttelevuuden tai työntekijäresursien saamisen kannalta katsottuna. De Vosin ym. (2020) mukaan tuottavuus tarkoittaa sitä, että yksilön suorituskyky, osaaminen ja asenteet vastaavat organisaation tarvetta lisäten samalla työyhteisön hyvinvointia, tuottavuutta ja uudistumiskykyä. Tuottavuus lisää työhön sitoutumista, ja siten pitkällä aikavälillä myös organisaation suorituskykyä ja tuottavuutta. Tuottavuus vaikuttaa työuran pituuteen ja eheyteen muuttuen yksilön, ajan ja kontekstien mukana. (De Vos ym. 2020.) Työuran alussa nuoret työntekijät keskittyvät työsuoritukseen ja heille on tärkeää oppia ja hallita taidot, jotka varmistavat korkean suoritustason työssä ja työllisyyden tulevaisuuden uralla. Ikääntyneillä työntekijöillä voi puolestaan olla vaikeaa oppia uusia taitoja ja käyttäytymismalleja. Heidän on säilytettävä työllistettävyytensä pitämällä yllä hyvää suorituskykyä muuttuvien työnkuvien ja työvaatimusten suhteen, mitkä uhkaavat kestävän työuran toteutumista myöhemmin. (De Vos ym. 2020; Talluri ym. 2022.)

Kestävän työuran indikaattoreiden muuttuvat luonteet vaativat sekä työntekijältä että työorganisaatioilta muutosvalmiutta ja sopeutumista yksityis- ja työelämän tarpeiden mukaisesti. Työelämään sopeudutaan ja työn vaatimuksiin valmistaudutaan eri tavoin, riippuen yksityiselämän-, organisaation- ja yhteiskunnan konteksteista. Monet eri tekijät vaikuttavat työuran kehittymiseen, eikä työura ole aina kestävä. Työuran tapahtumia, mahdollisuuksia ja rajoitteita koetaan, ymmärretään ja hyödynnetään eri tavoin. Yksilö voikin kokea kestävän työuran subjektiivisesti arvioiden eri tavalla kuin miten työorganisaatio tai yhteiskunta määrittää sen. (De Vos ym. 2020.)

Työuran jatkuvuuden kannalta on tärkeää ylläpitää ja hankkia työssä tarvittavia resursseja turvalla hyvinvointia ja työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin ja työuran kannalta on tärkeää proaktiivinen käyttäytyminen, jolloin työhyvinvointia ja resursseja turvataan ja hallitaan ennakoiden. Hyvinvointia, työhyvinvointia ja työuraan kehitetään aktiivisesti mutta myös organisaatiotuen rooli on tässä merkittävää. (De Vos ym. 2020.) Yksityiselämän tasapaino ja tuki edistää työntekijän tavoitteisiin pääsyä, resurssien saavuttamista ja työuran jatkuvuutta mutta työorganisaation tuki on olennaista, sillä muutokset resursseissa koskevat myös työyksikköä ja -organisaatioita (De Vosin ym. (2020). Työuran

kehittämiseen vaikuttavat yksityiselämän kontekstien lisäksi työorganisaation ja yhteiskunnan työuraan liittyvät toimintamallit ja rakenteet. Työntekijä tekee omat valintansa, mitkä vaikuttavat työuraan ja sopeutuu uralla tapahtuviin muutoksiin. Työ- tai yksityiselämän merkityksellisyys motivoi yksilöä pyrkimään elämässä kohti tavoitteita, jotka turvaavat työntekijän terveyttä, onnellisuutta ja tuottavuutta. Työuran merkityksellisyys vaikuttaa työmotivaatioon, -tyytyväisyyteen ja -sitoutumiseen ja oman tarkoituksellisuuden kokemiseen, omien tarpeiden täytyminen edistää pyrkimystä työuran jatkuvuuteen. Kestävä työura ei ole pysyvä ominaisuus vaan vaihteleva prosessi, siksi työresurssien hankkimiseen, ylläpitoon ja suojelemiseen kannattaa varautua ja pyrkiä aktiivisesti, mm. pitämällä huolta hyvinvoinnista ja sitä kautta hyvinvoinnista ja työurasta. (De Vos ym. 2020.) Luonnon hyvinvointivaikutukset ovat tulleet yhä enemmän esiin työhyvinvoinnin kehittämisessä, ja tämä vaikuttaa pitkällä aikavälillä työuran kestävyteen.

4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyön aiheena on luonnon työhyvinvointivaikutukset ja kestävä työura. Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata luonnon hyvinvointivaikutusten, työhyvinvoinnin ja työuran kestävyysvälistä yhteyttä. Tutkimuksen tavoitteena on lisätä ymmärrystä luonnon työhyvinvointia ja työuran kestävyttä edistävästä vaikutuksesta. Tutkimuskysymys on, miten luonnon hyvinvointivaikutukset ovat yhteydessä työhyvinvointiin ja työuran kestävyteen.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Opinnäytetyön toimeksiantaja

Toimeksiantajana opinnäytetyössä on Savonia-ammattikorkeakoulun toteuttama TasapainoaTyöhön -hanke. Hankkeen kohderyhmänä ovat Pohjois-Savon hoitoalan, varhaiskasvatuksen, ruokapalvelualan ja puhtaanapidon ammattilaiset. Hankkeen tavoitteena on ehkäistä ja vähentää työntekijöiden työssä uupumista sekä edistää työn ja vapaa-ajan välistä tasapainoa. Hankkeella tuetaan erityisesti naisvaltaisten, matalapalkka-alojen alojen työntekijöiden työhyvinvointia ja työssä jaksamista ja lisätään voimavaroja työhön. Hankkeen laajempana tavoitteena on työelämän tasa-arvon edistäminen ja paremman, laadukkaamman ja kestävämmän työuran kehittäminen työvoimapulasta kärsivillä aloilla. Työhyvinvointia lisäämällä pyritään vähentämään sairauspoissaoloja ja ennenaikaista eläköitymistä. Hanke esittää konkreettisia toimenpiteitä työhyvinvoinnin edistämiseksi. (TasapainoaTyöhön -hanke 2023–2026.)

TasapainoaTyöhön -hankkeeseen osallistuville työntekijöille tarjotaan arjen voimavaroja lisäävä hyvinvointivalmennus, joka tukee yksilöllisesti osallistujien hyvinvointia ja työn- ja vapaa-ajan tasapainoa. Työyhteisöille ja esihenkilöille tarjotaan valmennusta työyhteisöjen ja esihenkilötaitojen kehittämiseen, jonka aikana saadaan välineitä työntekijöiden työssä jaksamisen tukemiseen sekä koulutusta palveleviin ja ihmislähtöisiin johtamismenetelmiin. Hankkeen tulokset esitetään yhteiskunnallisella tasolla ja lopputuloksena kehitetään työyhteisöille TasapainoaTyöhön -työhyvinvointimalli, jonka avulla tuetaan arjen tasolla työntekijän kokonaisvaltaista työhyvinvointia. (TasapainoaTyöhön -hanke 2023–2026.)

TasapainoaTyöhön -hankkeen kohderyhmä käsittää Pohjois-Savon naisvaltaisten, matalapalkka-alojen työntekijät. Tutkimustuloksia Pohjois-Savon alueen naisvaltaisten, matalapalkka-alojen työntekijöiden työhyvinvoinnista ja sen yhteydestä luontoon ei ole. Luontointerventioiden tai luontoyhteyden työhyvinvointivaikutuksista naisvaltaisilta matalapalkka-aloilta, ei ole myöskään tutkimustietoa. Luonnon hyvinvointi- ja työhyvinvointivaikutuksista ja hyvinvointia edistävästä keinoista on kuitenkin olemassa tutkimustietoa. Opinnäytetyön aiheen rajaus naisvaltaisten, matalapalkka-alojen työntekijöiden luontoyhteyden, työhyvinvoinnin ja kestävä työuran yhteyden tutkimiseen ei onnistunut tutkimustiedon puuttumisen takia. Työn aihe rajattiin siksi käsittelemään luonnon työhyvinvointivaikutusten ja kestävä työuran yhteyttä yleisesti.

Opinnäytetyö liittyy TasapainoaTyöhön -hankkeeseen lisäämällä ymmärrystä luonnon työhyvinvointia ja työuran kestävyttä edistävästä vaikutuksista. Luonnon hyvinvointivaikutusten ja keinojen avulla voidaan edistää työntekijän työhyvinvointia ja siten kestävä työuran toteutumista. Työ voi tuoda uusia ajatuksia työhyvinvoinnin kehittämistyöhön ja kestävä työuran tukemiseen luontoa hyödyntämällä.

5.2 Tutkimusmenetelmän kuvaus

Opinnäytetyö on laadullinen tutkimus ja tutkimusmenetelmänä kuvaileva kirjallisuuskatsaus. Työssä pyrittiin kuvaamaan ja lisäämään ymmärrystä luonnon hyvinvointivaikutusten, työhyvinvoinnin ja työuran kestävyden yhteydestä. Aihe on vähän tunnettu eikä siitä ole paljoa tutkimustietoa, siksi laadullinen tutkimus sopi työhön (Kananen 2019, 25). Laadullisella tutkimuksella aihetta voidaan kuvata

eri näkökulmien kautta pyrkien ilmiön selittämiseen ja ymmärtämiseen. Kirjallisuuskatsaus mahdollistaa jo olemassa olevan tutkimustiedon selvittämisen aiheesta ja ilmiötä koskevan ymmärryksen lisääntymisen. (Kangasniemi ym. 2013, 292; Salminen 2011, 3–4, 6.) Kuvaileva kirjallisuuskatsaus, eli narratiivinen kirjallisuuskatsaus, sopi opinnäytetyöhön, koska opinnäytetyössä pyrittiin kuvaamaan ja lisäämään ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä analysoimalla eri tutkimuksia ja samanaikaisesti myös tutkijan käsitys aiheeseen liittyvistä osa-alueista lisääntyi. Kuvaavan kirjallisuuskatsauksen prosessiin kuuluu aihetta koskevien käsitteiden ja niitä koskevien tutkijan ajatusten ja mielleyhtymien yhdistely samanaikaisesti tiedon lisääntymisen kanssa. Samalla tutkittavasta aiheesta voidaan luoda teoriaa. (Vilka 2023.) Opinnäytetyössä tämä mahdollisti tutkimusaineiston, teoreettisen tiedon ja tutkijan mielleyhtymien ja käsityksen kautta luonnon hyvinvointivaikutusten, työhyvinvoinnin ja työuran kestävyysyhteyden ymmärtämisen ja kuvaamisen.

Vilkan (2023, 38–42) mukaan kirjallisuuskatsaus tehdään järjestelmällisesti, tarkasti, kriittisesti ja läpinäkyvästi. Prosessi sisältää tutkimusaiheen ja -kysymysten muotoilun, aineiston hakusuunnitelman, hakusanojen ja -lauseiden valinnan, tutkimusten sisäänotto- ja poissulkukriteereiden määrittämisen ja hakutietokantojen valinnan. Opinnäytetyössä aiheen rajaamisen jälkeen muodostettiin tutkimuskysymys: Miten luonnon hyvinvointivaikutukset ovat yhteydessä työhyvinvointiin ja työuran kestävyteen? Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen mukaisesti, rajattu mutta riittävän väljä, tutkimuskysymys ohjasi tiedonhakua, tutkimusaineiston valintaa sekä tutkimusaineiston analyysiä ja tulosten käsitteilyä. Kysymyksen rajauksella aineistosta saatiin todennäköisimmin esiin tarkoituksenmukaisia tietoja ja vastauksia ja samalla varmistettiin, että opinnäytetyön sisältö vastaa tutkimusaihetta. Kysymyksen riittävä väljyys mahdollisti puolestaan tutkittavan ilmiön tarkastelun eri näkökulmista käsin. (Kangasniemi ym. 2013, 294.) Katsauksessa suoritetaan aineiston hakusuunnitelman jälkeen aineistohaku, aineiston laadun arviointi, tutkimustiedon tiivistäminen, aineiston analyysi sekä tutkimustulosten ja johtopäätösten muodostaminen. Lopuksi tutkimus kirjoitetaan raportoitavaan muotoon ja arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä. (Vilka 2023, 38–42.)

Kangasniemen ym. (2013, 294–297) mukaan kuvailevan kirjallisuuskatsauksen prosessin, osittain päällekkäin etenevät, vaiheet ovat tutkimuskysymyksen muodostaminen, tutkimusaineiston hankinta, tutkittavan ilmiön kuvailu ja tulosten tarkasteleminen. Kuvailevaa kirjallisuuskatsausta voidaan käyttää itsenäisenä tutkimusmenetelmän, jonka erityispiirteitä ovat tutkittavan ilmiön kuvailu, tutkimuksen aineistolähtöisyys ja tutkittavan ilmiön ymmärtäminen (Kangasniemi ym. 2013, 292, 294). Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen prosessiin vaikuttavat tutkijan käsitykset aineistosta, teoriasta ja niiden yhteydestä toisiinsa (Vilka 2023). Kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa tiukat, metodiset säännöt eivät rajaa aineiston valintaa ja aihetta voidaan tarkastella useista eri näkökulmista käsin, jolloin aiheesta voidaan muodostaa laaja kokonaiskuva. Katsaus mahdollistaa samanaikaisesti sekä tutkimus- ja teoretiedon tarkastelun, että tutkijan näkemyksen ja johtopäätösten muodostamisen uudeksi kokonaisuudeksi tutkimusaiheesta. (Kangasniemi ym. 2013, 292; Salminen 2011, 3–4, 6.)

Opinnäytetyössä noudatettiin kirjallisuuskatsauksen toteuttamisen ohjeita ja katsauksen vaiheet esitetään tarkasti systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tapaan (Rantala, Ruotsalainen & Kajula 2025, 37). Opinnäytetyön teoreettisessa tietoperustassa esitettiin tutkimusaiheeseen ja tutkimuskysymyseen liittyvää keskeistä tietoa luonnon hyvinvointi- ja työhyvinvointivaikutuksia, työhyvinvoinnista ja työelämämuutoksista sekä kestävästä työurasta. Kirjallisuuskatsauksen tutkimusaineistona toimivat

tutkimusaiheeseen liittyvät, aiemmin tehdyt tutkimukset, jotka käsittelivät luonnon hyvinvointi- ja työhyvinvointivaikutuksia ja niiden yhteyttä työntekijöiden työhyvinvointiin. Tutkimusaineistosta löytyi luontoperustaisia, työntekijöiden työhyvinvointiin ja työkykyyn liittyviä tekijöitä, jotka liittyivät myös työuran kestävyteen ja siksi ne pystyttiin yhdistämään teoriaohjaavan analyysin avulla kestäväen työuran teoriaan. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus sopi opinnäytetyön menetelmäksi, koska aikaisempia tutkimuksia läpikäydessä saatiin selville, mitä tutkimustietoa aiheesta on jo olemassa. Samalla selvitettiin aihetta koskevaa teoretietoa ja muodostettiin laaja kokonaiskuva aiheesta. Tutkimuskysymys ohjasi opinnäytetyöprosessia alusta saakka.

5.3 Aineistonhankinta

Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen aineiston valinnassa korostuu katsauksen aineistolähtöisyys ja pyrkimys aiheen ymmärtämiseen, siksi aineiston valinta ja analyysi tapahtuvat osittain samanaikaisesti. Tutkimuskysymykset ohjaavat kuvailevan kirjallisuuskatsauksen aineistohakua ja valintaa. (Kangasniemi ym. 2013, 294–295.) Aineistohankinnassa eri tietokannoista suoritettavalla kirjallisuushaulla valitaan tutkimusaiheeseen sopiva aineisto, joka muodostuu yleensä aiemmin julkaistua, tutkimusaiheen kannalta merkityksellisistä, alkuperäisistä tutkimuksista. Aineiston sopivuuden kriteeri on se, että sen avulla voidaan lisätä ymmärrystä tutkittavasta asiasta tarkoituksenmukaisesti ja tutkimuskysymyksiin vastaten. (Kangasniemi ym. 2013, 294–295.)

Aineistohakua ohjasivat tutkimusaineiston sisäänotto- ja poissulkukriteerit (Taulukko 1.), jotka helpottivat tarkoituksenmukaisen tiedon löytymistä ja varmistivat tutkimusten soveltuvuuden ja hyväksyttävyyden opinnäytetyöhön. Sisäänottokriteereinä olivat seuraavat asiat: 1. Tutkimusaineisto käsittelee luonnon hyvinvointi- vaikutuksia ja työhyvinvointia ja/ tai työuraa. Näin varmistettiin, että aineisto liittyy tutkimusaiheeseen. 2. Tutkimusaineisto vastaa tutkimuskysymykseen. Näin tutkimusaihe rajautui haluttuun alueeseen. 3. Tutkimusten täytyy olla vertaisarvioituja, tieteellisiä tutkimuksia. Arvioiduilla tutkimuksilla lisättiin tutkimustiedon luotettavuutta. 4. Tutkimusten julkaisuaika on vuosilta 2014–2024, mikä mahdollisti ajan tasalla olevan tutkimustiedon käsittelyn. Aikajana rajautui vuodesta 2014 eteenpäin, sillä luonnon hyvinvointivaikutusten yhteyttä työntekijän työkykyyn on tutkittu vasta viime vuosina enemmän ja luonnon työhyvinvointivaikutusten ja kestäväen työuran yhteys tutkimusaiheena on uusi. 5. Tutkimusaineiston kieli on suomi tai englanti. Suomenkielisen ja englanninkielisen tutkimusaineiston avulla saatiin tarkoituksenmukaista tutkimusaineistoa. 6. Tutkimusaineisto on maksutonta ja helposti saatavilla olevaa, jolloin tutkimuksia pystyttiin lukemaan ja arvioimaan. Tutkimusaineiston poissulkukriteereinä olivat päinvastaiset asiat.

Taulukko 1. Tutkimusaineiston sisäänotto- ja poissulkukriteerit

Kriteerit tutkimusaineiston sisäänottoon	Kriteerit tutkimusaineiston poissulkuun
Tutkimusaineisto on julkaistu vuosien 2014–2024 välillä	Tutkimusaineisto on julkaistu aiemmin kuin vuonna 2014
Tutkimusaineiston julkaisukielenä on suomi tai englanti	Tutkimusaineiston julkaisukielenä on muu kieli kuin suomi tai englanti
Tutkimusaineistot ovat tieteellisiä tutkimuksia	Tutkimusaineistot eivät ole tieteellisiä tutkimuksia

Tutkimusaineisto on verkossa ja/ tai helposti saatavilla olevaa	Tutkimusaineisto on maksullista tai ei ole verkossa/ helposti saatavilla olevaa
Tutkimusaineisto käsittelee luonnon hyvinvointivaikutuksia ja työhyvinvointia ja/ tai työuraa	Tutkimusaineisto ei käsittele luonnon hyvinvointivaikutuksia ja työhyvinvointia ja/ tai työuraa
Tutkimusaineisto vastaa asetettuun tutkimuskysymykseen	Tutkimusaineisto ei vastaa asetettuun tutkimuskysymykseen

Opinnäytetyössä käytettiin kuvailevassa kirjallisuuskatsauksissa usein käytettävää aineiston eksplisiittistä valintaa ja siksi kirjallisuusaineiston valintaprosessin vaiheet kuvataan systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tapaan tarkasti. Valitut tietokannat, aineiston sisäänotto- ja poissulkukriteerit sekä aineiston haku, valinta ja läpikäynti kuvataan ja tehdään järjestelmällisesti etukäteen suunniteltujen kriteereiden ja metodologian mukaan. (Marjamaa & Sinisalo 2022; Kangasniemi ym. 2013, 295–296.) Kirjallisuushaut tehdään eri tietokannoista, kuten systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa, käyttäen sisäänotto- ja poissulkukriteerejä. Aineiston valinta poikkeaa systemaattisesta kirjallisuuskatsauksesta siten, että valittu aineisto perustuu rajattujen kriteereiden lisäksi aineiston sisältöön ja suhteeseen muihin valittuihin tutkimuksiin kohtaan. Sisällöllinen valinta on kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa tärkeintä. (Marjamaa & Sinisalo 2022; Kangasniemi ym. 2013, 295.)

Tiedonhaussa hyödynnettiin Savonia ammattikorkeakoulun tiedonhaun ohjausta ja hakusanat määriteltiin yhteistyössä kirjaston informaatikon kanssa. Opinnäytetyössä tehtiin aineiston harjoitushakuja useista eri tietokannoista, ennalta valittujen hakusanojen ja -lauseiden avulla. Aluksi tutkimusaiheena oli Green Caren työhyvinvointivaikutukset ja niiden yhteys työntekijän kestäväan työuraan mutta tästä lähtökohdasta ei löytynyt alustavan tiedonhaun mukaan aiheeseen liittyviä tutkimuksia. Tutkimusaiheen uudelleen muotoilun jälkeen tutkimusaiheeksi muodostui luonnon työhyvinvointivaikutukset ja kestävä työura. Opinnäytetyön varsinainen aineistohaku suoritettiin kuudesta eri tietokannasta tutkimusaiheeseen liittyvillä hakusanoilla, hakusanojen ja -lauseiden uudelleentaluilla tuotti parempia hakutuloksia. Haku suoritettiin sisäänotto- ja poissulkukriteereitä noudattaen. Tiedonhaun hakusanat liittyivät luonnon hyvinvointivaikutuksiin, työntekijöiden työhyvinvointiin ja työuraan. Hakusanat toistuvat samanlaisina kaikissa tietokannoissa mutta suomenkielisestä tietokannasta haku suoritettiin suomeksi, englanninkielisestä englannin kielellä. Hakusanat poikkesivat toisistaan ainoastaan niin, että hakusanat olivat toistensa synonyymejä. Tämä varmisti samankaltaisen haun suorittamisen kaikista tietokannoista ja tutkimustiedon löytymisen samaa tarkoittavilla hakusanoilla ja siksi voidaan olettaa, että haun tuloksena saatiin samansuuntaisia tutkimuksia. Aineistohaun tulokset tarkastettiin otsikon ja tiivistelmän kautta, yksi kerrallaan läpikäyden. Tutkimuskysymys ohjasi aineistohakua ja samalla huomioitiin teoreettinen tieto ja pyrkimys aiheen ymmärtämiseen. Näin varmistettiin tutkimusten sopivuus opinnäytetyöhön.

Aineistohaussa tutkimuksia haettiin suomalaisista ja kansainvälisistä hakutietokannoista (Taulukko 2.). Tiedonhaun tehtiin seuraavista tietokannoista: FINNA.FI, SAVONIA FINNA, ScienceDirect, Medline (OVID), Business Suite ja CINAHL Ultimate (hakuun sisältyi CINAHL Ultimate, Medline,

Business Source Ultimate, Health Business Elite ja Green FILE). Opinnäytetyöhön löytyi lopulta 6 sisääntokriteereiden mukaista tutkimusta FINNA.FI, SAVONIA FINNA, ScienceDirect ja Medline (OVID) tietokannoista. Muista tietokannoista ei löytynyt sopivia tutkimuksia. Samoja tutkimuksia löytyi useammasta tietokannasta. Tutkimushaut toistettiin, jotta varmistuttiin tutkimusten löytymisestä samoilla hakukriteereillä myöhemminkin. Tässä opinnäytetyössä tutkimushaun hakusanat antoivat juuri niiden mukaisia hakutuloksia, ja siten tutkimusaineisto muodostui esitetyn kaltaiseksi. Toisenlaisilla hakusanoilla ja hakutietokannoilla olisi löytynyt mahdollisesti muita tutkimuksia.

Taulukko 2. Aineistohaun kuvaus

<p>Tietokannoista aineistohaun perusteella löytyneet tutkimukset:</p> <p>FINNA.FI 445</p> <p>ScienceDirect 193</p> <p>Medline (OVID) 39</p> <p>SAVONIA FINNA 43</p> <p>CINAHL Ultimate 443</p> <p>Business Suite 50</p>
<p>Otsikon perusteella mukaan otetut tutkimukset:</p> <p>FINNA.FI 7</p> <p>ScienceDirect 2</p> <p>Medline (OVID) 1</p> <p>SAVONIA FINNA 4</p> <p>CINAHL Ultimate 0</p> <p>Business Suite 0</p>
<p>Tiivistelmän lukemisen jälkeen tarkasteltavaksi otetut tutkimukset:</p> <p>FINNA.FI 5</p> <p>ScienceDirect 1</p> <p>Medline (OVID) 1</p> <p>SAVONIA FINNA 1</p>
<p>Kokotekstin lukemisen jälkeen mukaan otetut tutkimukset:</p> <p>FINNA.FI 4</p> <p>ScienceDirect 1</p> <p>Medline (OVID) 1</p>

SAVONIA FINNA 1
Katsauksen analysointiin valitut lopulliset tutkimukset:
FINNA.FI 3
ScienceDirect 1
Medline (OVID) 1
SAVONIA FINNA 1

FINNA.FI tietokannasta suoritettiin haku seuraavilla rajauksilla: kieli: suomi/englanti, verkossa saatavilla, valmistusvuosi 2014–2024. Hakuehdot olivat: (Kaikki osumat:nature AND Kaikki osumat:job satisfaction) OR (Kaikki osumat:well-being at work) AND Kaikki osumat:nature) OR (Kaikki osumat:nature AND Kaikki osumat:working career) NOT ((Kaikki osumat:patient)). Hakuryhmät yhdistettiin ehdolla: Mikä tahansa ryhmä (OR). Haku tuotti 445 tulosta, joista valittiin otsikon perusteella 7 tutkimusta tarkasteltavaksi. Tiivistelmän lukemisen jälkeen tarkasteltavaksi jäi 5 tutkimusartikkelia. Näistä yksi tutkimus löytyi myös ScienceDirect tietokannan hausta, joten se otettiin mukaan sitä kautta. Yksi tutkimuksista on väitöskirja, joka sisältää 4 eri osatutkimusta. Osatutkimuksista 1 löytyi SAVONIA FINNA tietokannasta ja otettiin mukaan opinnäytetyöhön sitä kautta. 4 osatutkimusta sisältänyt väitöskirja jätettiin pois analysoitavasta tutkimusaineistosta, sillä kaikki osatutkimukset eivät liittyneet suoraan työntekijän työhyvinvointiin. Lopulta FINNA.FI tietokannasta otettiin mukaan opinnäytetyöhön 3 tutkimusta.

ScienceDirect tietokannasta suoritettiin haku seuraavilla rajauksilla: advanced search, review articles, research articles, 2014–2024, kieli englanti. Hakuehdot olivat: ("nature exposure" AND "job satisfaction") OR ("well-being at work" AND "natural environment") OR (nature AND "working career") NOT (patient). Haku tuotti 193 tulosta, joista valittiin otsikon perusteella tarkasteltavaksi 2 tutkimusta. Tiivistelmän lukemisen perusteella opinnäytetyöhön valikoitui lopulta 1 tutkimusartikkeli.

Medline (OVID) tietokannasta suoritettiin haku seuraavilla rajauksilla: Vuosiväli 2014–2024 ja revier. Hakuehdot olivat: (nature AND "job satisfaction") OR ("well-being at work" AND "nature") OR ("working career" AND nature). Haku tuotti 39 tulosta. Näistä otsikon perusteella tarkasteltavaksi otettiin 1 tutkimus, joka valittiin tiivistelmän lukemisen jälkeen opinnäytetyön aineistoksi.

SAVONIA FINNA tietokannasta suoritettiin haku rajauksilla: tarkennettu haku, kotimaiset artikkelit, kieli suomi/englanti, vuosiväli 2014–2024 ja Journal.fi. Hakuehdot olivat: (Kaikki osumat:luonto AND Kaikki osumat:työtyytyväisyys) OR (Kaikki osumat:luonto AND Kaikki osumat:työhyvinvointi) OR (Kaikki osumat:luonto AND Kaikki osumat:työoura) NOT ((Kaikki osumat:potilas)). Haku tuotti 43 tulosta. Näistä valittiin otsikon kautta tarkasteltavaksi 4 artikkelia. Tiivistelmän lukemisen jälkeen opinnäytetyöhön valikoitui 1 tutkimus.

CINAHL Ultimate tietokannassa tarkennettua hakua rajattiin seuraavasti: Viimeiset 10 vuotta, englannin kieli, tieteelliset(vertaisarvioit) tutkimukset. Hakuehdot olivat: ("nature" AND "job satisfaction") OR ("nature" AND "well-being at work") OR ("nature" AND "working career") NOT "patient".

Hakuehdoilla saatiin 443 tulosta mutta otsikon perusteella niistä ei valittu yhtään tutkimusta opinnäytetyöhön. Business Suite tietokannassa hakua rajattiin seuraavasti: Review, 31.12.2013 jälkeen ilmestyneet, Englanti, Suomi, Peer reviewed ja full text. Hakuehdot olivat: ("nature" AND "job satisfaction") OR ("well-being at work" AND "nature") OR ("nature" AND "working career") NOT "patient". Hakutuloksia oli 50 tutkimusta, joista otsikkojen perusteella ei valittu mukaan yhtään tutkimusta.

Haku tietokannoista tuotti yhteensä 1213 hakutulosta. Tämä osoittaa, että luonnon hyvinvointivaikutusten ja työhyvinvoinnin yhteydestä on tehty tutkimuksia. Suurin osa haulla saaduista tuloksista hylättiin otsikon perusteella, koska ne eivät liittyneet tutkimusaiheeseen, tai näkökulma siihen ei ollut tarkoituksenmukainen. Otsikon perusteella jatkettiin neljäntoista tutkimuksen tarkastelua. Tiivistelmän lukemisen jälkeen muutama tutkimus karsiutui pois aineistosta ja jäljelle jäi kahdeksan tutkimusta, joista yksi tutkimus poistettiin päällekkäisen hakutuloksen takia. Kokotekstin lukemisen jälkeen tarkasteltavana oli seitsemän tutkimusta, joista yksi poistettiin, sillä se sisälsi useita osatutkimuksia, joista yksi oli jo mukana tutkimuksessa. Lopullinen tutkimusaineisto käsitti kuusi tutkimusta.

Opinnäytetyössä haluttiin kuvata luonnon hyvinvointivaikutusten, työhyvinvoinnin ja työuran kestävyden välistä yhteyttä. Luonnosta ja luonnon hyvinvointivaikutuksista on paljon tutkimustietoa. Myös työhyvinvoinnista on paljon tutkimustietoa. On myös tutkimustietoa luonnon ja työhyvinvoinnin yhteydestä. Lisäksi on olemassa tutkimustietoa työuran kestävydestä ja kestävästä työurasta. Luonnon hyvinvointi- ja työhyvinvointivaikutusten ja kestävä työuran yhteydestä ei ole tutkimustietoa, eikä aineistohaussa siten löytynyt tutkimuksia, missä luonnon hyvinvointivaikutuksia olisi yhdistetty suoraan sekä työhyvinvointiin, että samanaikaisesti työuran edistämiseen tai kestävään työuraan. Työntekijän työuraa edistävät tekijät ja työhyvinvointi liittyvät yhteen samoin, kuin luonnon hyvinvointivaikutukset liittyvät työhyvinvoinnin edistämiseen. Siten aineistohaussa löytyneet tutkimukset sopivat opinnäytetyön aineistoksi.

Tutkimusten valikoituminen toteutui sisäänottokriteereiden mukaisesti. Tutkimusaineistoksi valikoitui tutkimukset, missä käsiteltiin luonnon hyvinvointivaikutusten yhteyttä työhyvinvointiin, luontoon perustuvien interventioiden työhyvinvointivaikutuksia sekä luontoyhteyden tai -altistuksen ja työhyvinvoinnin yhteyttä. Aineistosta löytyi yhteys luonnon hyvinvointi- ja työhyvinvointivaikutusten ja työhyvinvoinnin välillä. Tutkimusaineistossa ei käsitelty luonnon hyvinvointi- ja työhyvinvointivaikutusten yhteyttä työuran kestävyteen mutta tutkimusaineistossa esiintyvät luonnon hyvinvointi- ja työhyvinvointivaikutukset ja työhyvinvointia edistävät tekijät liittyvät myös työuran edistämiseen ja kestävä työuran toteutumiseen. Kestävä työuran ja luonnon yhteys on tuotu opinnäytetyön tuloksiin teoriaohjaavan analyysin kautta, missä tutkimusaineisto yhdistyi kestävä työuran teoriaan.

Työhön valitut tutkimukset käytiin läpi yksitellen ja aineisto valmisteltiin ja järjesteltiin tutkittavaan muotoon. Alla olevassa taulukossa (Taulukko 3.) on esitelty opinnäytetyön tutkimusaineistoksi valitut tutkimukset. Taulukossa ilmenee lyhyesti kuvattuna tutkimuksen aihe, tutkimuksen tekijät, tutkimuksen vuosiluku, tutkimuksen tarkoitus, tutkimuksen toteutustapa, tutkimusaineisto sekä tutkimustulosten pääkohdat (Vilkkä 2023, 87).

Taulukko 3: Tutkimusaineistoksi valitut tutkimukset

Tutkimus/Tekijät/Vuosiluku/Tietokanta	Tutkimuksen tarkoitus	Tutkimuksen toteutus	Tutkimusaineisto	Tulokset
1. Effects of Nature-Based Intervention in Occupational Health Care on Stress – A Finnish Pilot Study Comparing Stress Evaluation Methods. Lipponen, M., Hallikainen, V. & Kilpeläinen, P. 2022. FINNA.FI.	Luontoon perustuvien interventioiden (NBI) vaikutusten mittaaminen ja interventioiden vaste 11:sta terveydenhuollon naistyöntekijän stressitasoon, palautumiseen ja burnout kokemukseen. Työterveyshuoltoon sopivien luonto perusteisten interventioiden arviointi ja vertailu.	Työterveyshuollon fysioterapeutin ja psykologin yksilö- ja ryhmäkäynnit. Luontoperusteinen interventio: Mindfulness luonnossa (puistot, metsät, rannat) Fyysiset harjoitukset: kävely, ulkoportaat, ulkokuntosali. Kipu- ja työuupumus kyselyt ja syketaison (HRV), syljen kortisolin ja α -amylaasin fysiologiset mitaukset.	Terveystieteiden tutkimuskeskuksen 11 työntekijää, joilla heikentynyt työkyky, kokemukset luontoperusteisista interventiosta. Työuupumis- ja kipukyselyiden tulokset. Mittaustulokset ja näyttöiden tulokset. Työterveyshuollon ammattilaisten palaute.	Työntekijöiden stressitason ja syketaison muutokset interventioiden aikana, subjektiivisen työuupumuksen ja kivun kokemuksen vähentyminen vähäisesti. Hyvinvoinnin tunne lisääntyi tutkimusjakson aikana. NBI voi auttaa kivunhallinnassa kannustamalla liikuntaan, mikä auttaa tuki- ja liikuntaelimestön sairauksien kiputilojen hoidossa. NBI voi auttaa uupumuksen hoidossa.
2. Profiles of Nature Exposure and Outdoor Activities Associated with Occupational Well-Being Among Employees. Hyvönen, K., Törnroos, K., Salonen, K., Korpela, K., Feldt,	Luontoympäristössä käyntien ja työntekijöiden työhyvinvoinnin välisen suhteen selvittäminen: erilaisten luonnonkäyttäjaprofiilien yhteys työhyvinvoinnin tekijöihin (elinvoima,	Sähköinen verkkokysely, joka sisälsi kysymyksiä työntekijöiden luonnossa käyntien tiheydestä ja kestosta, osallistumisesta erilaisiin ulkoiluihin luonnossa, työhyvinvointiin sekä	Julkisen ja yksityisen sektorin 13 eri organisaation 3260 työntekijää.	Luontoympäristökäynnit ja lyhyt etäisyys kotoa luontoympäristöön liittyvät parempaan energisyyteen, työhön sitoutumiseen sekä työn imuun. Korkea, monipuolinen tai yksipuolinen

T. & Kinnunen, U. 2018. FINNA.FI.	omistautuminen, sitoutuminen, työn imu, uupumus, kynnisyys, riittämättömyys).	väestörakenteseen ja työn ominaisuuksiin.		luontoaltistusprofiili liittyi korkeampaan työhön sitoutumiseen, elinvoimaan ja työlle omistautumiseen sekä vähäisempään riittämättömyyden, kynnisyys ja työuupumisen kokemukseen verrattuna alemman luontoaltistus profiiliin. Työpäivän ja vapaa-ajan aikaisen luontoaltituksen työhyvinvointivaikutuksia on tärkeää tutkia.
3. Effects of park walks and relaxation exercises during lunch breaks on recovery from job stress: Two randomized controlled trials. De Bloom, J., Sianoja, M., Korpela, K., Tuomisto, M., Lilja, A., Geurts, S. & Kinnunen, U. 2017. FINNA.FI.	Työpäivien lounastaukojen aikaisten luonnossa tapahtuvien aktiviteettien, kuten puistokävely- ja rentoutumisinterventiot, vaikutusten tutkiminen työstressistä toipumisessa ja interventioiden vaikuttavuuden tutkiminen.	Kaksi satunnaisesti, kontrolloitua tutkimusta, kevät ja syyskuu. 5 tutkimus viikkoa, joista 2 interventio viikkoa, jolloin järjestettiin lounastaukojen (15 minuuttia) aktiviteettia työntekijöille. 3 eri ryhmää: puistokävely-, rentoutus- ja kontrolliryhmät. Tekstiviesti- ja paperikyselyt ennen interventiota,	153 suomalaista tietotyöntekijää 11 eri yrityksestä. Keväällä 83 ja syyskuulla 70 työntekijää. Puistokävelyryhmään kuului 51, rentoutusryhmään 46 ja kontrolliryhmään 56 työntekijää.	Interventiot vähensivät jännitystä verrattuna ennen interventioita mitattuun jännitykseen. Keväällä työstä toipumiseen ja tuloksiin ei ollut vaikutusta. Syyskuulla molemmat interventiot aikaansivat palautumista työstä ja väsymyksen vähentymistä. Puistokävelyryhmät ilmoittivat korkeampaa

		sen aikana ja sen jälkeen.		työstä irrottautumisen koke- musta verrat- tuna rentoutus- ryhmään. Inter- ventiot voivat ly- hytaikaisesti edistää työstres- sistä palautu- mista sekä säi- lyttää ja paran- taa työhyvin- vointia. Luonto- ympäristössä liikkuminen voi olla lupaava keino työter- veyshuollossa.
4.Nature at home and at work: Natu- rally good? Links between window views, indoor plants, outdoor ac- tivities, and em- ployee well-being over one year. Korpela, K., De Bloom, J., Sian- oja, M., Pasanen, T.& Kinnunen, U. 2017. ScienceDi- rect.	Työssä ja kotona tapahtuvan luonto altistumisen ja työhyvinvoinnin yhteyden tutkimi- nen sekä työntekijöiden hyvin- voinnin tutkimi- nen.	Sähköiset kyselyt kerran vuodessa, kahden vuoden aikana.	841 työntekijää 11 eri organi- saatiosta, kyse- lyt kahdesti, vuoden välein.	Fyysinen aktiivi- suus luonnossa liittyi työntekijöi- den elinvoimaan ja onnellisuu- teen. Vapaa- ajan fyysinen aktiivisuus luon- nollisissa ympä- ristöissä voi li- sätä työntekijöi- den elinvoimaa ja olla työhyvin- vointistrategia. Fyysinen aktiivi- suus luonnossa ennusti suurem- paa elinvoimaa vuoden aikana ja vapaa-ajan lii- kunta luonnon- ympäristössä oli yhteydessä työntekijöiden

				elinvoimaisuuden lisääntymiseen ajan mittaan.
5. Restorative Effects of Biophilic Workplace and Nature Exposure during Working Time: A Systematic Review. Gonçalves, G. Sousa, C., Fernandes, M., J., Almeida, N. & Sousa, A. 2023. Medline (OVID).	Analysoida tutkimuksia, joissa arvioitiin työntekijöiden työaikana tahtuvan luonnolle altistumisen palauttavia vaikutuksia ja vahvistaa tutkimustietoa luontoaltistuksen palauttavasta vaikutuksesta.	Systemaattinen katsaus ja meta-analyysi vertaisarvioituista tutkimuksista.	16 tutkimusta.	Työpaikkojen biofiilinen suunnittelu vaikuttaa myönteisesti työhyvinvointiin ja luontoaltistus vaikuttaa positiivisesti työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin. Työpäivän aikaiset luontointerventiot ja -elementit vähentävät stressiä, lisäävät työtyytyväisyyttä, tuottavuutta, työhön sitoutumista ja organisaatioon sitoutumista. Palauttavat luontoympäristöt työpaikalla edistävät työntekijän työressurssien palautumista jo työpäivän aikana.

6. Luontointerventiot hyvinvoinnin tukena Green Care -toiminnassa. Salonen, K. & Törnroos, K. 2019. SAVONIA FINNA.	Kuvata Green Care -toimintaan osallistuneiden kokemuksia luontointerventioista aineistolähtöisesti ja tarkastella kokemuksia erilaisista luontointerventiotyypeistä teorialähtöisesti.	Kyselylomakkeet, teemahaastattelut postin (tavallisen postin ja sähköpostin) kautta sekä kurssi- ja haastattelu tilaisuuksissa.	Green Care -toimintaa toteuttavien organisaatioiden kurssilaiset, kuntoutujat ja kuntouttavaan työtoimintaan osallistuneet vuosina 2007–2012, N = 54.	Stressin ja kielteisten tunteiden hellittäminen, virkistyminen. Mielen-terveyden tuki. Toivon tunteiden ja itsensä hyväksymisen, pystyvyyden ja tasapainon tunteen kokeminen. Keskittymisen paraneminen, rauhoittuminen ja rentoutuminen. Elpyminen ja tervehtyminen.
--	--	---	---	---

5.4 Aineiston analyysi

Kirjallisuuskatsauksessa tutkittavan ilmiön sisällön rakentaminen ja ymmärtäminen tapahtuu sisällönanalyysin avulla (Kangasniemi ym. 2013, 297). Se tarkoittaa aineistosta esiin tulevien asioiden sisällöllistä ryhmittelyä, tutkimuskysymyksiin vastaamista, analyysiä ja johtopäätösten tekemistä (Marjamaa & Sinisalo 2022). Sisällönanalyysissä tutkimusaineistoa tiivistetään ja selkeytetään niin, että siitä voidaan tehdä johtopäätöksiä. Analyysin tavoitteena on muodostaa laadullinen kuvaus tutkittavasta ilmiöstä, hakemalla aineistosta tutkimusaiheen kannalta merkityksellisiä asioita, vastamalla tutkimuskysymyksiin ja tekemällä aineistosta uusia johtopäätöksiä. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus voi tarkastella tutkimusaiheita teemojen, kategorioiden, käsitteiden tai teoreettisen lähtökohdan kautta ja kuvailu on aineistolähtöistä. Aineistosta pyritään luomaan eri tutkimusten tuloksia yhdistelemällä uusia tulkintoja ja selkeä kokonaisuus, muuttamatta kuitenkaan alkuperäistä tietoa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 140; Kangasniemi ym. 2013, 296–297.)

Tutkimusaineisto analysoitiin teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla ja tuloksia kuvattiin aineisto- ja teorialähtöisesti. Teoriaohjaava sisällönanalyysi eli abduktiivinen analyysi tarkoittaa myös teoriasidonnaista analyysiä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 109–110, 112–113). Puusan (2020, luku 9) mukaan teoriasidonnaisessa analyysissä käytetään abduktiivista päättelyä, johon vaikuttaa sekä aineistolähtöisyys, että aikaisempi teoratieto. Abduktiivisessa päättelylogiikassa ajatteluprosessiin vaikuttavat vuorotellen sekä tutkittava aineisto että valmiit teoramallit (Tuomi & Sarajärvi 2018, 110, 112). Analyysissä edetään aluksi aineistolähtöisesti mutta sen edetessä aineistosta esiin nousevat asiat pyritään yhdistämään olemassa olevaan teoratietoon. Aineiston ja teoriaohjaavan analyysin kautta voi syntyä uusia ajatuskokonaisuuksia tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 112–118.)

Analyysi on aineistolähtöistä, vaikka siihen liitetäänkin teoriaa, eli aineistosta esiin nousevat asiat määräävät analyysissä käsiteltäväksi otettavat asiat. Teoriaohjaava analyysi ei testaa aiempaa teoriaa, vaan siinä teoriaa käytetään analyysin apuna, analyysiprosessia ohjaamassa. Ajattelua ohjaa sekä aineisto, että teoritieto. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 112–113, 132–133; Tuomi & Sarajärvi 2009, 95–100.) Aineistolähtöisyys vaatii siksi aineiston ja aiheen hallintaa (Kangasniemi ym. 2013, 296–297). Teoriaohjaava sisällönanalyysi eroaa aineistolähtöisestä analyysistä siinä, miten teoritieto yhdistetään tutkimusaineistoon. Teoriaohjaavassa analyysissä teoreettiset käsitteet löytyvät tutkimusaineiston lisäksi valmiista, jo tiedetystä teoriasta, mutta aineiston asettamien ehtojen mukaisesti. Analyysissä alaluokat syntyvät aineistolähtöisesti mutta aineiston yläluokat tulevat valmiista teoritiedosta. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 112–113, 130–133.)

Opinnäytetyössä analyysiä tehtiin valituista tutkimuksista ja sitä ohjasi vuoroin aineisto ja kestävä työuran teoria (De Vos ym. 2020). Aineistoa tarkasteltiin kestävä työuran teorian määritelmien ja mallin (De Vos ym. 2020) kautta, etsien aineistosta kestävä työuran toteutumiseen ja jatkuvuuteen liittyviä tekijöitä. Analyysin edetessä aineistosta saatuja vastauksia vertailtiin teoriaan ja tutkimuskysymys ohjasi analyysiä ja tulosten muodostumista. Aineistosta esiin tulleiden luonnon hyvinvointi-, työhyvinvointivaikutuksien sekä työhyvinvointiin ja työuraan liittyvien asioiden yhteys työuran kestävyteen löytyi yhdistämällä tietoa kestävä työuran teoriaan. Tämä oli tarkoituksenmukaista, sillä vähän tutkitun aiheen takia tutkimustietoa aiheesta ei ole riittävästi eikä kirjallisuuskatsauksen aineisto olisi vastannut riittävästi tutkimuskysymykseen. Teoriaohjaavan analyysin käyttäminen opinnäytetyön analyysimenetelmänä lisäsi työn luotettavuutta, kun jo olemassa olevaa kestävä työuran teoriaa hyödynnettiin luonnon hyvinvointivaikutusten, työhyvinvoinnin ja työuran kestävyden yhteyden muodostamisessa. Näin pystyttiin vastaamaan tutkimuskysymykseen ja aikaansaatiin tutkimustuloksia tarkoituksenmukaisesti.

Laadullisen tutkimuksen analyysiprosessissa tutkimusaineistoa pelkistetään, ryhmitellään luokiksi ja käsitteellistetään eli siitä luodaan teoreettisia käsitteitä. Aluksi tutkimusaineisto läpikäydään ja aineistosta muodostetaan selkeä kuvaus, jossa säilyy tarkoituksenmukainen tieto. Aineistosta löytyvät tutkimuskysymyksiin vastaavat ja aihetta kuvaavat alkuperäiset ilmaisut listataan, pelkistetään yksinkertaiseen muotoon ja kirjataan ylös. Ilmaisut voivat yksittäisiä sanoja, lauseita tai ajatuskokonaisuuksia. (Vilkkä 2023, 86–87; Tuomi & Sarajärvi 2018, 123–124; Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2001, 26, 28.) Pelkistäminen tarkoittaa tutkimusaineiston tiivistämistä ja jaotteleamista niin, että aineistosta saadaan tutkimuksen kannalta olennaisia asiakokonaisuuksia esiin. Tutkimuskysymykset ohjaavat pelkistämistä varmistaen olennaisten vastausten saamisen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 109–110.)

Tutkimusaineisto läpikäytiin useasti ja sitä tarkasteltiin tutkimuskysymyksen avulla etsien tutkimusaiheeseen liittyviä ilmaisuja. Koko tutkimusaineisto läpikäytiin samalla tavalla, jotta tulokset olisivat mahdollisimman luotettavia. Sisällönanalyysissä tutkimusaineistoa käydään läpi huolellisesti ja kaikesta tutkimukseen otetusta aineistosta etsitään samoja asiayhteyksiä tutkimuskysymysten ohjaamana (Vilkkä 2021, b). Opinnäytetyöhön valitut tutkimukset olivat erilaisia, eikä etukäteen voinut tietää, millaista tietoa ne sisältävät. Aineistosta löytyi tutkimusaiheeseen liittyviä asioita, jotka kirjattiin ylös alkuperäisilmauksina ja niistä tehtyinä yksinkertaistettuina ilmauksina, kuten sanoina, lauseina ja ajatuskokonaisuuksina liittyen luontoon, hyvinvointiin, työhyvinvointiin ja työuraan. Pelkistettyjä, aineiston alkuperäisistä ilmaisuista otettuja, asioita olivat seuraavat esimerkit: Puistokävely vähensi

väsyneisyyttä työpäivän aikana, luontoperusteisiin vapaa-ajan aktiviteetteihin kannustaminen edisti työntekijöiden elinvoimaisuutta ja onnellisuutta sekä korkea luontoaltistus liittyi parempaan työtyytyväisyyteen ja organisaatioon sitoutumiseen.

Seuraavaksi pelkistetyt, samaa ilmiötä kuvaavat ilmaisut ryhmitellään, yhdistetään eri luokiksi ja luokat nimetään asiasisällön mukaan (Tuomi & Sarajärvi 2018, 124). Aineistosta etsitään eri merkityksiä, yhteyksiä, tarkoituksia, seurauksia, eroavaisuuksia ja vastakohtia, jotka liittyvät tutkimuskysymyksiin ja tutkimusaiheeseen. Samankaltaiset tulokset muodostavat asiakokonaisuuksia eli luokkia, joiden tulee olla selkeitä ja toisensa poissulkevia. (Vilka 2023, 87–88; Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2001, 23, 28–29.) Tutkija muodostaa luokat tutkimuskysymysten ohjaamana ja luokkien sisältö riippuu tutkimusaineiston sisällöstä (Vilka 2023, 87; Juhila 2021; Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2001, 26–27, 29).

Tutkimusaineistosta etsittiin tutkimusaiheeseen liittyviä asioita, jotka ryhmiteltiin pelkistettyinä ilmaisuina sisällöltään samankaltaisiksi asiakokonaisuuksiksi ja muodostettiin luokkia. Alaluokka kuvaa luonnosta saatavia hyvinvointi- ja työhyvinvointivaikutuksia, jotka nousivat esiin aineistosta. Luonnon hyvinvointi- ja työhyvinvointivaikutuksia kuvaavat seuraavat esimerkit: Virkistyminen, elinvoima, onnellisuuden tunteen kokemus sekä työhön sitoutuminen ja työtyytyväisyys. Alaluokista muodostui yläluokkia, jotka kuvaavat luonnon hyvinvointi- ja työhyvinvointivaikutusten yhteyttä työhyvinvointiin. Yläluokkien sisältö nousi esiin aineistosta ja kestävän työuran teoriasta. Seuraavat esimerkit kuvaavat yläluokkaa: Henkinen hyvinvointi, tyytyväisyyden ja hyvinvoinnin kokemus sekä työuraan sitoutuminen. Tuomi & Sarajärven (2018) mukaan aineiston abstrahointi tarkoittaa tiedon käsitteellistämistä, joka etenee tutkimusaineistosta nousevien alkuperäisilmaisujen kautta teoreettisiin käsitteisiin ja johtopäätöksiin. Tutkimusaineiston samansisältöisistä luokista yhdistellään yläluokkia ja lopulta pääluokkia. Teoriaa ja johtopäätöksiä verrataan aineistoon ja muodostetaan tutkimustulosten ja teoritiedon yhdistelmiä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 125–127.) Kangasniemen ym. (2013, 296–297) mukaan tutkimusaineistosta voidaan luoda yhtenäisiä kokonaisuuksia yhdistämällä aineistosta saatuun tietoon jo olemassa olevaa teoritietoa, muodostamalla tiedosta johtopäätöksiä sekä muodostamalla uusia tulkintoja tutkimusaiheesta.

Teoriaohjaavan analyysin mukaisesti tutkimusaineistosta tarkasteltiin luontoympäristön hyvinvointi- ja työhyvinvointivaikutuksia, niiden yhteyttä työhyvinvointiin sekä työuran kestävyteen liittäen tarkasteluun kestävän työuran teoria. Analyysissä pyrittiin vastaamaan tutkimuskysymykseen, miten luonnon hyvinvointivaikutukset ovat yhteydessä työhyvinvointiin ja työuran kestävyteen. Tutkimusaineiston ja teorian yhdistäminen mahdollisti uusien merkitysten ymmärtämisen ja syntymisen (Tuomi & Sarajärvi 2018, 109). Kirjallisuuskatsauksesta saatu aineisto määritteli, mitä tutkimusaiheeseen liittyvää tietoa sieltä saatiin. Aineistosta löytynyttä tietoa verrattiin kestävän työuran mallissa (De Vos ym. 2020) esiintyviin asioihin. Luonnon hyvinvointi- ja työhyvinvointivaikutusten ja työhyvinvoinnin yhteys ilmeni aineistosta saadusta tiedosta ja nämä asiat vaikuttavat työuran kestävyteen. Kestävän työuran malli sisältää puolestaan työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä, jotka mahdollistavat kestävän työuran toteutumista. Aineistosta esiin tullut tieto voitiin siten yhdistää helposti kestävän työuran malliin. Tulokset jaettiin luokkiin, jotka on nimetty kestävän työuran mallin, terveys -, onnellisuus - ja tuottavuus -indikaattoreiden mukaisesti.

Analyysin tuloksena muodostui siten kestävän työuran indikaattoreihin viittaavat pääluokat, joita olivat terveys, onnellisuus ja tuottavuus (De Vos ym. 2020). Luonnon hyvinvointi- ja työhyvinvointivaikutukset yhdistettiin työuran kestävyteen pääluokkien mukaisesti. Kestävän työuran indikaattorit kuvaavat työhyvinvoinnin tärkeyttä kestävän työuran edellytyksenä ja luonnon hyvinvointivaikutukset liittyvät puolestaan kokonaisvaltaisesti myös työhyvinvoinnin edistämiseen. Näin ollen kestävän työuran indikaattoreiden (De Vos ym. 2020) ohjaamana yhdistettiin tutkimusaineiston tulokset sekä teoria kestävästä työurasta. Tämä mahdollisti tutkimuskysymyksen tarkastelun sekä aineistolähtöisesti että teoriaohjaavasti ja samalla uusien merkitysten muodostamisen.

Alla olevasta sisällönanalyysin esimerkkitaulukosta (Taulukko 4.) ilmenee teoriaohjaavan analyysin tuloksena muodostuneet luokat. Esimerkistä ilmenee alkuperäisilmaisut, jotka on pelkistetty yksinkertaistettuun muotoon. Alaluokka kuvaa hyvinvointi- ja työhyvinvointivaikutuksia, yläluokka kuvaa vaikutusten yhdistämistä työhyvinvointiin liittyviin tekijöihin ja pääluokka yhdistää edellä mainitut asiat kestävään työuraan. Sisällönanalyysi esitetään kokonaisuutena opinnäytetyön lopussa.

Taulukko 4: Sisällönanalyysi, esimerkki.

Alkuperäisilmaisu	Yksinkertaistaminen	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
"Salivary cortisol levels got lower on intervention days compared to days without intervention" "Salivary α -amylase increased during the intervention, but the increase was lower every time in consecutive appointments." Lipponen ym. 2022	Syljen kortisolipitoisuudet laskivat Syljen α -amylasin lisääntyminen tasoittui	Stressin vähentyminen Fysiologiset elpymismuutokset	Fyysinen hyvinvointi	Terveys
"The present results suggest that to promote employee vitality and happiness independently of job characteristics, age or gender, it	Luontoperustaisiin vapaa-ajan aktiviteetteihin kannustaminen edisti työntekijöiden elinvoimaisuutta ja onnellisuutta	Elinvoima Onnellisuuden tunteen kokemus	Tyytyväisyyden ja hyvinvoinnin kokemus	Onnellisuus

<p>may be beneficial to specifically stimulate and plan for nature-based free-time activities. ” Korpela ym. 2017</p>				
<p>“Higher levels of exposure to natural elements were associated with greater job satisfaction and organizational commitment.” Gonçalves ym. 2023</p>	<p>Korkea luontoutuminen liittyi parempaan työtyytyväisyyteen ja työorganisaatioon sitoutumiseen</p>	<p>Työhön sitoutuminen Työtyytyväisyys</p>	<p>Työuraan sitoutuminen</p>	<p>Tuottavuus</p>

6 LUONNON TYÖHYVINVOINTIVAIKUTUKSET JA KESTÄVÄ TYÖOURA

6.1 Terveys

Opinnäytetyön tulokset esittävät luonnosta saatavia hyvinvointi- ja työhyvinvointivaikutuksia sekä niiden yhteyttä työhyvinvointiin ja työuran kestävyteen. Tulokset esitetään analyysiä ohjaavan kestävän työuran mallin (De Vos ym. 2020) kuvaamien kestävän työuran indikaattoreiden kautta, joita ovat terveys, onnellisuus ja tuottavuus. Terveys kuvaa luonnon hyvinvointivaikutusten yhteyttä työntekijän hyvinvoinnin ja terveyden kokemiseen, työ- ja toimintakykyyn sekä työstä palautumiseen ja elpymiseen liittyviin tekijöihin. Työkyky on edellytys kestävän työuran toteutumiselle. Terveys sisältää työntekijän fyysiseen ja henkiseen hyvinvointiin sekä työstä toipumiseen ja työssä jaksamiseen liittyviä tekijöitä, jotka ovat yhteydessä työuran kestävyteen kestävän työuran teorian ja mallin mukaisesti (De Vos ym. 2020).

Tuloksista löytyi fyysiseen hyvinvointiin liittyviä luontolähtöisiä tekijöitä. Luonnon hyvinvointivaikutukset edistivät työhyvinvointia vaikuttamalla työntekijän fyysiseen hyvinvointiin, mikä näkyi työntekijän stressitason muutoksissa ja fysiologisina elpymismuutoksina. Lipposen, Hallikaisen & Kilpeläisen (2022) mukaan työntekijöiden luontointerventiot liittyivät fyysiseen terveyteen vähentämällä stressiä ja helpottamalla stressistä palautumista. Stressitason lasku näkyi fysiologisina elpymismuutoksina, kuten syljen kortisolitason, a-amylaasitason ja syketasojen muutoksissa. Fyysinen aktiivisuus luonnossa vaikutti työntekijöiden hyvinvointiin sekä työhyvinvoinnin ja työkyvyn paranemiseen. Luontoaltistus vaikutti fyysiseen toimintakykyyn ja työkykyyn, mikä näkyi osallistujien kivun kokemuksen vähentymisenä. Tutkimuksen mukaan luontoperusteiset interventiot saattoivat innostaa työntekijöitä liikkumaan aktiivisemmin, mikä saattoi vaikuttaa hyvinvoinnin tunteen kokemiseen tai esimerkiksi tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvan kivun parempaan hallitsemiseen. Tutkimuksen mukaan osallistujien työuupumusta kuvaavien indeksien ja kivun vähentyminen viittasivat siihen, että luontoperusteisten interventioiden avulla pystyttiin säästämään työntekijöiden resursseja ja siten vähentämään työuupumus- tai kipukokemuksia. (Lipponen ym. (2022.) Salosen & Törnroosin (2019) tutkimuksessa luonnon hyvinvointivaikutuksista nousi esiin luonnosta saadut myönteiset vaikutukset, jotka tarkoittivat esimerkiksi virkistymistä ja kokemusta stressin helpottamisesta. Gonçalves, Sousa, Fernandes, Almeida & Sousa (2023) kuvasivat puolestaan, että luontoelementtien näkeminen työpaikan ikkunasta, esimerkiksi metsänäkymä, vähensi työntekijöiden työstressiä ja lisäsi työtyytyväisyyttä.

Tuloksista löytyi myös henkiseen hyvinvointiin liittyviä luontolähtöisiä tekijöitä. Luonnon hyvinvointivaikutukset edistivät työhyvinvointia vaikuttamalla työntekijöiden henkiseen hyvinvointiin, mikä näkyi luonnosta saatavina rauhoittumisen, virkistymisen ja hyvinvoinnin kokemuksina. De Bloom ym. (2017) kuvasivat, että työpäivän aikainen puistokävely työtaukojen aikana vähensi työntekijöiden väsyneisyyttä ja luonnossa tapahtuvat rentoutumisharjoitukset lisäsivät hyvinvointia. Puistokävelyn aikaan saama hyvinvoinnin lisääntyminen kesti koko työpäivän ajan. Gonçalvesin ym. (2023) mukaan väsymystä ja ärsyntyneisyyttä vähensivät myös luonnonäänille altistuminen, kuten juoksevan veden ääni ja linnunlaulu. Suhde luontoon vaikutti positiivisesti työntekijöiden hyvinvointiin ja terveyteen. Luonnon äänet, visuaalisuus, sisäkasvit ja kasvillisuuden heijastukset vaikuttivat positiivisesti hyvinvointiin. Tutkimuksen mukaan työpaikan biofiilinen suunnittelu saattaisi myös edistää työntekijöiden hyvinvointia.

Työstä toipumiseen ja työssä jaksamiseen liittyviä luontolähtöisiä tekijöitä löytyi myös tuloksista. Luonnon hyvinvointivaikutukset edistivät työhyvinvointia vaikuttamalla työntekijöiden työstä toipumiseen, mikä sisälsi työstä elpymiseen, työstä palautumiseen, keskittymiskyvyn palautumiseen, rauhoittumiseen ja rentoutumiseen sekä tervehtymiseen liittyviä asioita. Salosen & Törnroosin (2019) mukaan luonto auttoi rauhoittumisessa, rentoutumisessa ja keskittymiskyvyn lisäämisessä. De Bloom ym. (2017) kuvasivat työtaukojen aikaisten luontointerventioiden positiiviset vaikutukset työhyvinvointiin. Luontoympäristössä tapahtuneet interventiot auttoivat palauttamaan työssä tarvittavia resursseja ja auttoivat työpäivän aikaisessa työstä palautumisessa ja esimerkiksi työpäivän aikaiset, työtauoilla tapahtuvat, puistokävelyt auttoivat työpäivän aikaisessa työstä palautumisessa.

Salosen & Törnroosin (2019) mukaan työpaikan elävät luontoelementit auttoivat työntekijöitä työstä elpymisessä ja tervehtymisessä. Niiden kautta kuvattiin myönteisyyden, mielialan kohoamisen ja mielenterveyden kokemisen lisääntymistä sekä kielteisen olon helpottamista. Tutkimuksen perusteella todettiin, että tervehtymisen kokemiseen voidaan vaikuttaa luontoelementtien monipuolisuudella ja mahdollisuudella kokea luontoa sekä ulko- että sisätiloissa. Gonçalves ym. (2023) toivat esiin työpaikkojen palauttavien ympäristöjen, eli restaurointiympäristöjen, roolin ja tärkeyden työstä palautumisen tukemisessa. Niissä työntekijöille tarjotaan työpaikoissa luontoympäristö, jossa on biofiilisiä elementtejä, kuten luonnonvalo, vesi, kasvit ja visuaaliset luontoesitykset. Tutkimuksen mukaan palauttava työympäristö edistää työntekijöiden sisäisten resurssien palautumista ja elpymistä. (Gonçalves ym. 2023.)

Luonnon hyvinvointivaikutukset edistivät työhyvinvointia vaikuttamalla työntekijöiden työssä jaksamiseen, mikä sisälsi kyynisyyden ja riittämättömyyden tunteiden vähenemisen, työuupumisriskin pienentymisen sekä työhyvinvoinnin lisääntymisen. Hyvösen, Törnroosin, Salosen, Korpelan, Feldtin & Kinnusen (2018) mukaan korkea luontoaltistus profiili vähensi kyynisyyden kokemista ja riittämättömyyden tunteen kokemista. Lipposen ym. (2022) mukaan luontoaltistus lisäsi hyvinvoinnin tunnetta ja pienensi työuupumisen riskiä.

Korpela, De Bloom, Sianoja, Pasanen & Kinnunen (2017) esittivät, että luontoaltistus tuki osittain työhyvinvointia ja varsinkin fyysinen aktiivisuus luonnossa vaikutti työhyvinvointiin tehokkaammin kuin passiivisuus luonnossa. Lipposen ym. (2022) tutkimuksessa tutkimustulosten, ammattilaisten ja tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden palautteen mukaan luontointerventiot soveltuvat työntekijöiden hyvinvoinnin ja sitä kautta työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistämiseen. De Bloom ym. (2017, 37) esittivät, että työympäristössä työhyvinvointia voidaan edistää luontointerventioilla, joista saadaan työssä suoriutumiseen tarvittavia resursseja ja näin edistetään kestävästä työuran toteutumista. De Bloomin ym. (2017, 32) mukaan luonnossa tapahtuva interventio, jossa liikunta ja luontoympäristö yhdistyvät, voisi olla lupaava, työterveyshuoltoon sopiva, työhyvinvoinnin edistämisen lähestymismalli.

Alla olevassa taulukossa (Taulukko 5.) esitetään luonnon työhyvinvointivaikutusten ja kestävästä työuran yhteyttä terveys -indikaattorin kautta. Ylimmällä rivillä esitetään terveyteen kuuluvat luontolähtöiset tekijät, joita ovat fyysinen ja henkinen hyvinvointi sekä työstä toipuminen ja työssä jaksaminen. Keskimmäinen rivi kuvaa luonnosta saatavia hyvinvointivaikutuksia ja ne on jaoteltu terveyteen liittyvien tekijöiden alle. Alin rivi kuvaa luonnon vaikutusta työntekijän työhyvinvointiin ja myös nämä on jaoteltu terveyteen liittyvien tekijöiden mukaisesti.

Taulukko 5: Kestävä työura, terveys

Kestävä työura, terveys.	Fyysinen hyvinvointi.	Henkinen hyvinvointi.	Työstä toipuminen.	Työssä jaksaminen.
Luonnon vaikutus hyvinvointiin.	Luonto vaikuttaa stressiä vähentävästi ja stressitasoa laskevasti. Kivun kokeminen vähenee. Luonto aikaansaa fysiologisia elpymismuutoksia.	Luonto virkistää, rentouttaa, rauhoittaa ja kohottaa mielialaa. Tyytyväisyyden ja hyvinvoinnin tunteen kokemus.	Luonto auttaa palautumaan stressistä ja voimavaroja kuluttavista suorituksista. Luonto auttaa elpymään ja terheytyymään rasituksesta ja palauttaa keskittymiskykyä.	Luonto vaikuttaa väsymystä ja uupumusta vähentävästi. Ärtyneisyys vähenee. Kynnisyys ja riittämättömyyden tunteet vähenevät.
Luonnon vaikutus työhyvinvointiin.	Tervehtymisen kokemus. Työ- ja toimintakyky paranee.	Työhyvinvointi ja -kyky paranee.	Työssä tarvittavien voimavarojen palautuminen.	Työssä jaksaminen paranee. Työuupumisen kokemus ja työuupumisriski vähenee.

6.2 Onnellisuus

Onnellisuus kuvaa luonnon hyvinvointivaikutusten yhteyttä työntekijän tyytyväisyyden tunteen kokemiseen elämässä, työ- ja vapaa-ajan yhteensopivuutta sekä työn ja muun elämän tasapainoa. Tyytyväisyyden kokeminen ja tarpeiden täytyminen ovat edellytyksiä kestäväen työuran toteutumiselle. Onnellisuus sisältää työntekijän tyytyväisyyden ja hyvinvoinnin kokemiseen, tarpeiden täyttymiseen, työ- ja yksityiselämän tasapainoon ja myönteisyyden kokemiseen liittyviä tekijöitä, jotka ovat yhteydessä työuran kestävyteen kestäväen työuran teorian ja mallin mukaisesti (De Vos ym. 2020).

Tuloksista löytyi tyytyväisyyden ja hyvinvoinnin kokemiseen sekä tarpeiden täyttymiseen liittyviä luontolähtöisiä tekijöitä. Luonnon hyvinvointivaikutukset edistivät työhyvinvointia vaikuttamalla työntekijän tyytyväisyyden ja hyvinvoinnin kokemukseen, mikä liittyi elinvoiman ja onnellisuuden tunteen kokemiseen. Korpelan ym. (2017) mukaan luontoperusteisiin vapaa-ajan aktiviteetteihin kannustamalla pystyttiin edistämään työntekijöiden elinvoimaisuutta ja onnellisuutta, luontoaltistus liittyi siis elinvoiman ja onnellisuuden kokemiseen. Työntekijöiden vapaa-ajan fyysinen aktiivisuus luonnossa ja luontoaltistuminen lisäsi elinvoimaa ja hyvinvointia ja ennusti työntekijöille suurempaa elinvoimaa ja onnellisuutta yhden vuoden seuranta-ajalla. Työntekijöiden vapaa-ajalla ja luonnossa tapahtuvaan, fyysiseen aktiivisuuteen kannustaminen ja sen edistäminen olisikin hyvä hyvinvointistrategia työntekijöiden elinvoimaisuuden parantamiseksi pitkällä aikavälillä. (Korpela ym. 2017.)

Luonnon hyvinvointivaikutukset edistivät työhyvinvointia vaikuttamalla työntekijän kokemukseen henkilökohtaisten tarpeiden täytymisestä työpaikalla ja yksityiselämässä. Tarpeiden täytyminen liittyi kokemukseen henkisen kasvun ja itselle tärkeiden asioiden toteutumisesta työ- ja vapaa-ajalla. Fyysinen aktiivisuus luonnossa, puutarhan käyttäminen, elinvoima ja onnellisuus liittyivät hyvinvoinnin kokemuksiin (Korpela ym. 2017).

Tuloksista löytyi myös työ- ja yksityiselämän tasapainoon ja myönteisyyden kokemiseen liittyviä luontolähtöisiä tekijöitä. Luonnon hyvinvointivaikutukset edistivät työhyvinvointia vaikuttamalla työntekijän työ- ja yksityiselämän tasapainon toteutumiseen, mikä mahdollisti rauhoittumisen ja tasapainon tunteen kokemisen. Salonen & Törnroos (2019) kuvasivat elpymistä henkilökohtaisen olotilan vapautumisena ja rauhoittumisena, jolloin voitiin kokea sekä mielialan kohoamista että tasapainon tunnetta elämässä. De Bloom ym. (2017) kuvasivat työpäivän lounastaukojen aikaisten luontointerventtioiden aikaansaamaa psyykkistä irtautumista työstä sekä vaikutuksia työstä palautumiseen. Luonnon hyvinvointivaikutukset edistivät työhyvinvointia vaikuttamalla työntekijän myönteisyyden kokemiseen. Salosen & Törnroosin (2019) mukaan luonto lisäsi työntekijöiden myönteisyyttä, toivon tunnetta ja itsensä hyväksymistä. Luonto myös helpotti kielteisiä tuntemuksia, tuki mielenterveyttä ja kuntoutumista.

Alla olevassa taulukossa (Taulukko 6.) esitetään luonnon työhyvinvointivaikutusten ja kestävästä työuran yhteyttä onnellisuus -indikaattorin kautta. Ylimmällä rivillä esitetään onnellisuuteen kuuluvat luontolähtöiset tekijät, joita ovat tyytyväisyyden ja hyvinvoinnin kokemus, myönteisyys, työ- ja yksityiselämän tasapaino sekä tarpeiden täytyminen. Keskimäinen rivi kuvaa luonnosta saatavia hyvinvointivaikutuksia ja ne on jaoteltu onnellisuuteen liittyvien tekijöiden alle. Alin rivi kuvaa luonnon vaikutusta työntekijän työhyvinvointiin ja myös nämä on jaoteltu onnellisuuteen liittyvien tekijöiden mukaisesti.

Taulukko 6: Kestävä työura, onnellisuus

Kestävä työura, onnellisuus.	Tyytyväisyyden ja hyvinvoinnin kokemus.	Myönteisyys.	Työ- ja yksityiselämän tasapaino.	Tarpeiden täytyminen.
Luonnon vaikutus hyvinvointiin.	Luonto lisää elinvoiman ja onnellisuuden tunteen kokemusta.	Luonto lisää myönteisyyttä, toivon tunnetta ja itsensä hyväksymisen kokemusta. Kielteiset tunteet vähenevät.	Luonto rauhoittaa, rentouttaa ja auttaa palautumaan ja elpymään räsityksestä. Luonnossa voidaan irrottautua psyykkisesti työstä ja koetaan henkilökohtaisen olotilan vapautumista.	Luonto mahdollistaa itselle tärkeiden ja mielekkäiden asioiden toteuttamista. Luonto mahdollistaa henkilökohtaisten tarpeiden täyttymistä ja henkisen kasvun toteutumista.

Luonnon vaikutus työhyvinvointiin.	Luontoaltistukseen kannustaminen ja sen mahdollistaminen voi olla osa työhyvinvointistrategiaa, jolla pyritään työntekijöiden elinvoimaisuuden parantamiseen.	Luonto tukee mielen terveyttä, kuntoutumista ja tervehtymistä.	Luonto lisää tasa-painon tunteen kokemista työ- ja yksityiselämän välillä.	Työ vastaa henkilökohtaisia arvoja ja mahdollistaa työelämä tarpeiden täyttymisen. Kokemus tarpeiden täyttymisestä työ- ja vapaa-aikana edistää hyvinvointia ja työhyvinvointia.
------------------------------------	---	--	--	---

6.3 Tuottavuus

Tuottavuus kuvaa luonnon hyvinvointivaikutusten ja organisaation vaikutusta työntekijän suorituskykyyn ja työuran kestävyteen sekä työntekijän vaikutusta organisaation suorituskykyyn ja tuottavuuteen. Se kuvaa tutkimuksista esiin tulleiden luonnon hyvinvointivaikutusten ja työhyvinvointivaikutusten yhteyttä tuottavan ja kestäväen työuran syntymiseen. Tuottavuus sisältää työuraan sitoutumiseen, työssä suoriutumiseen, työlle omistautumisen ja työhyvinvoinnin tukemiseen liittyviä tekijöitä, jotka ovat yhteydessä työuran kestävyteen kestäväen työuran teorian ja mallin mukaisesti (De Vos ym. 2020).

Tuloksista löytyi työuraan sitoutumiseen liittyviä luontolähtöisiä tekijöitä. Luonnon hyvinvointivaikutukset edistivät työhyvinvointia vaikuttamalla työuraan sitoutumiseen, mikä tarkoittaa työntekijän työtyytyväisyyttä ja työhön sitoutumista. Gonçalves ym. (2023) kuvasivat, että korkea luontoaltistus liittyi parempaan työtyytyväisyyteen ja organisaatio sitoutumiseen. Hyvösen ym. (2018) mukaan korkeat, monipuoliset ja yksipuoliset luontoaltistus - profiilit liittyvät parempaan elinvoimaan, työhyvinvointiin ja työhön sitoutumiseen. Lisäksi korkea luonto altistus profiili yhdistettiin alhaiseen työuupumisen kokemiseen ja korkeampaan työhön sitoutumiseen. Alhainen luontoaltistuksen profiili taas yhdistettiin vähäisempään työhön sitoutumiseen ja korkeampaan työuupumisen kokemiseen. De Bloom ym. (2017) kuvasivat, että luontoympäristöt ja luontoelementit vaikuttavat myönteisesti työntekijöiden työhyvinvointiin ja -motivaatioon. Heidän mukaansa monimuotoinen luonto tarjoaa omien tarpeiden tunnistamisen mahdollisuuden ja arjesta irtautumisen sekä pysähtymisen mahdollisuuden sekä yksin että ryhmässä.

Työssä suoriutumiseen ja työlle omistautumiseen liittyviä luontolähtöisiä tekijöitä löytyi myös tuloksista. Luonnon hyvinvointivaikutukset edistivät työhyvinvointia vaikuttamalla työssä suoriutumiseen ja työntekijän työlle omistautumiseen. Työssä suoriutuminen sisälsi työntekijän työmotivaation lisääntymisen, kiinnostumisen kasvamisen työtä kohtaan ja tuottavuuden lisääntymisen työssä. Hyvösen ym. (2018) mukaan luonnossa oleskelu ja fyysinen luontokokemus liittyivät työmotivaatioon. Luontointerventiot lisäsivät myös työntekijöiden ammatillista ja tiedollista kiinnostumista työtä kohtaan (Salonen & Törnroos 2019). Hyvösen ym. (2018) mukaan keskimääräinen luontoaltistus profiili yhdistettiin keskimääräiseen työhyvinvointitasoon ja työhön omistautumiseen. Gonçalves ym. (2023)

mukaan luonnon kokeminen moniaistillisesti vähensi työstressiä, lisäsi tyytyväisyyttä ja paransi tuottavuutta työssä.

Tuloksista löytyi myös työhyvinvoinnin tukemiseen liittyviä luontolähtöisiä tekijöitä. Luonnon hyvinvointivaikutukset edistivät työhyvinvointia vaikuttamalla työhyvinvoinnin tukemisen keinoihin, mikä sisälsi työhyvinvoinnin edistämisen luontoon perustuvia interventioita hyödyntämällä. Lipposen ym. (2022) mukaan terveydenhuoltoalan ammattilaiset kokivat luontoon perustuvat interventiot hyväksi menetelmiksi työhyvinvoinnin edistämiseksi ja tätä tulosta tuki myös osallistujien palaute. Luontoperusteiset interventiot voisivat olla tutkimuksen mukaan uusi työterveyshuollon menetelmä työhyvinvoinnin edistämiseksi. Gonçalvesin ym. (2023) tutkimuksen mukaan työpaikoissa tulisi hyödyntää enemmän viheralueita ja luontoperusteisia interventioita, jotka edistäisivät työtyytyväisyyttä, --hyvinvointia, työn suorituskykyä, työn tuottavuuteen liittyvistä haasteista selviytymistä ja työntekijöiden terveyttä. Työorganisaatioissa olisi hyvä hyödyntää restoratiivisia, luontoaltistuksen mahdollistavia työympäristöjä, jotka edistävät korjaavien toipumismekanismien käyttöä ja työstä palautumista. Palauttavat työympäristöt mahdollistavat työntekijöiden sisäisten, työssä tarvittavien, resurssien palautamisen itse työympäristöön ja siten edistävät työn suorituskykyä ja työn tuottavuutta. (Gonçalves ym. 2023.)

Alla olevassa taulukossa (Taulukko 7.) esitetään luonnon työhyvinvointivaikutusten ja kestävä työuran yhteyttä tuottavuus -indikaattorin kautta. Ylimmällä rivillä esitetään tuottavuuteen kuuluvat luontolähtöiset tekijät, joita ovat työuraan sitoutuminen, työssä suoriutuminen, työlle omistautuminen ja työhyvinvoinnin tukeminen. Keskimäinen rivi kuvaa luonnosta saatavia hyvinvointivaikutuksia ja ne on jaoteltu tuottavuuteen liittyvien tekijöiden alle. Alin rivi kuvaa luonnon vaikutusta työntekijän työhyvinvointiin ja myös nämä on jaoteltu tuottavuuteen liittyvien tekijöiden mukaisesti.

Taulukko 7: Kestävä työura, tuottavuus

Kestävä työura, tuottavuus.	Työuraan sitoutuminen.	Työssä suoriutuminen.	Työlle omistautuminen.	Työhyvinvoinnin tukeminen.
Luonnon vaikutus hyvinvointiin.	Luonnon hyvinvointivaikutukset edistävät työtyytyväisyyttä ja -hyvinvointia. Luontoelementit vaikuttavat myönteisesti hyvinvointiin ja työssä viihtymiseen.	Luonto vaikuttaa työhyvinvoinnin lisääntymisen kautta positiivisesti työmotivaatioon. Luontointerventiot lisäävät työntekijän kiinnostusta työtä kohtaan.	Luonnon kokeminen moniaistillisesti vähentää stressiä ja lisää tyytyväisyyden kokemista ja tuottavuutta. Luontoaltistus yhdistetään työhyvinvointiin ja työhön omistautumiseen.	Restoratiivinen, luontoaltistuksen mahdollistava työympäristö edistää palautumista. Työympäristön luontoaltistus edistää työhyvinvointia ja työntekijöiden työssä tarvitsemien resurssien palautumista

				työntekoon ja vaikuttaa siten työn tuottavuuteen.
Luonnon vaikutus työhyvinvointiin.	Luontoaltistus liittyy työtyytyväisyyteen, työhön sitoutumiseen ja organisaatio sitoutumiseen.	Työmotivaation ja kiinnostuksen kasvaminen työtä kohtaan lisää työssä suoriutumista ja tuottavuutta.	Ammatillinen ja tiedollinen kiinnostuminen työtä kohtaan lisää työlle omistautumista ja työn tuottavuutta.	Luontointerventiot ovat tehokkaita keinoja työhyvinvoinnin tukemiseen ja edistämiseen työorganisaatioissa.

7 POHDINTA

7.1 Tulosten tarkastelua

Kirjallisuuskatsauksen viimeisessä vaiheessa opinnäytetyön tutkimustuloksia verrataan aikaisempiin tutkimustuloksiin ja teoriaan. Tutkimusprosessin toteutumista, eettisyyttä ja luotettavuutta arvioidaan sekä lisäksi esitetään johtopäätöksiä tutkimustuloksista ja tutkimukseen liittyviä jatkotutkimusaiheita. (Kangasniemi ym. 2013, 297.) Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata luonnon hyvinvointivaikutusten, työhyvinvoinnin ja työuran kestävyuden välistä yhteyttä. Tavoitteena oli lisätä ymmärrystä luonnon työhyvinvointia ja työuran kestävyyttä edistävästä vaikutuksista. Opinnäytetyössä pyrittiin vastaamaan tutkimuskysymykseen: Miten luonnon hyvinvointivaikutukset ovat yhteydessä työhyvinvointiin ja työuran kestävyuteen?

7.1.1 Terveys

Opinnäytetyön tuloksista näkyi luonnon hyvinvointivaikutusten, työhyvinvoinnin ja kestäväen työuran terveysindikaattorin yhteys. Valcourin (2015, 22) mukaan työhyvinvointi ja työkyky kuuluivat kestäväen työuran ominaisuuksiin ja mahdollistavat kestäväen työuran toteutumisen. Luonnon hyvinvointivaikutuksilla näytti olevan opinnäytetyön tulosten mukaan yhteys työntekijän fyysiseen ja henkiseen hyvinvointiin, työstä toipumiseen, työssä jaksamiseen sekä tyytyväisyyden ja hyvinvoinnin kokemiseen. Luonnon työhyvinvointivaikutuksia saatiin työpaikan biofiilisen ympäristön, taukojen aikaisen luonnossa oleskelun, virtuaaliluontokokemusten ja työpaikan luontoelementtejä näyttävien ikkunanäkymien kautta sekä vapaa-ajan luonnossa oleskelun ja luontoharrastuksen kautta. Työpaikkojen palauttavat restaurointiympäristöt auttoivat rentoutumaan, rauhoittumaan ja palautumaan työn aiheuttamasta rasituksesta jo työpäivän aikana.

Tulosten mukaan luonto vähensi työntekijöiden stressiä ja edisti työstä palautumista. (Salonen & Törnroos 2019; Lipponen ym. 2022; Gonçalves ym. 2023.) Salonen & Törnroos (2019) kuvasivat luonnon keskittymiskykyä lisäävää vaikutusta. Luonnon työhyvinvointivaikutuksien positiivista yhteyttä työstressistä palautumiseen kuvasivat myös Tyrväinen (2023) ja Haveri & Simkin (2023, 851), heidän mukaansa luonnossa liikkuminen auttoi palautumaan stressistä ja palauttamaan tarkkaavuuden ennalleen työntekoa edeltävälle tasolle. Ojalan ym. (2019, 4) tutkimushankkeessa havaittiin myös luonnon positiivinen vaikutus työstressistä palautumiseen. Ojala ym. (2019, 8) kuvasivat Kaplanin & Kaplanin (1989) tarkkaavuuden elpymisen teorian kautta luontoympäristössä tapahtuvan tahdonalaisen tarkkaavuuden palautumista. Teorian mukaan luonnossa oleskeltaessa tarkkaavuus kiinnittyy automaattisesti ympäristön yksityiskohtiin ja aikaansaa tarkkaavuuden elpymistä ja siten keskittymiskyvyn ja työkyvyn palautumista ennalleen stressaavan työn aiheuttaman uupumisen jälkeen. Ojalan ym. (2019, 4) tutkimushankkeessa raportoitii luonnon positiivisesta vaikutuksesta kognitiivista suorituskykyä vaativista tehtävistä selviytymiseen, minkä voidaan ajatella liittyvän tarkkaavuuden elpymiseen ja sen kautta työssä suoriutumisen paranemiseen.

Luontointerventiot alensivat tulosten mukaan stressitasoa, mikä näkyi fysiologisina elpymismuutoksina. Luontoaltistus ja fyysinen aktiivisuus luonnossa paransivat työ- ja toimintakykyä, ja sen kautta kivun kokeminen vähentyi (Lipponen ym. 2022). Myös Sadickin & Kamardeenin (2020) tutkimuksen tuloksissa näkyi luontoaltistuksen stressiä vähentävä ja elpymistä lisäävä vaikutus: Luonnon aikaansaamat elpymismuutokset näkyivät fysiologisina muutoksina, kuten mm. verenpaineen, sykkeen ja lihasjännityksen muutoksina ja tahattomina hermoston reaktioina. Fysiologisten muutosten lisäksi

emotionaaliset ja psykologiset muutokset vaikuttivat stressitasoa vähentävästi ja auttoivat palauttamaan työssä tarvittavia voimavaroja, psykologisia, fysiologisia sekä sosiaalisia resursseja, työskentelyyn. Ojala ym. (2019, 8.) kuvasivat myös, että Ulrichin stressistä elpymisen teorian (1983) mukaisesti luontoympäristö aikaansaa emotionaalisia, fysiologisia ja psykologisia muutoksia, eli elpymistä. Elpymismuutokset aikaansaatavat positiivisuuden lisääntymistä, mikä vaikuttaa fysiologisissa järjestelmissä stressimuutoksia vähentävästi.

Ulrichin (2023) mukaan stressistä toipuminen on nopeampaa luontoympäristöissä kuin rakennetuissa ympäristöissä, mutta luonnon terapeuttisten vaikutusten hyödyntäminen myös rakennetuissa ympäristöissä lisää hyvinvointia ja vähentää stressiä. (Ulrich 2023, 2–5.) Ojala ym. (2019) kuvasivat myös, että luontoympäristöt, kuten puistot, vaikuttivat positiivisemmin mielialaan, työstressistä palautumiseen ja työhyvinvointiin, kuin rakennetut ympäristöt tai keskikaupungin alueet. (Ojala ym. 2019, 4, 9.) Opinnäytetyön tulosten mukaan työpäivän taukojen aikainen luonnossa oleskelu lisäsi työhyvinvointia (De Bloom ym. 2017) mutta myös pelkkä ikkunanäkymä luontoon lisäsi työtyytyväisyyttä (Gonçalves ym. 2023). Useissa työpaikoissa, työtaukojen aikana, ei ole mahdollisuutta kuitenkaan kokea luontokontaktia, päästä luontoon tai katsella luontoa ikkunamaisemien kautta eikä vapaa-ajan luontoaltistus onnistu kaikille. Virtuaaliluonnolla ja biofiilisella työpaikkasuunnittelulla voitaisiinkin edistää työhyvinvointia. Ojala ym. (2019, 29) esittivät työtaukojen aikaisten virtuaalisten luontokokemusten työhyvinvointia lisääviä vaikutuksia, joita voidaan saada esimerkiksi työpaikan virtuaaliluontotilassa. Opinnäytetyön tuloksissa Gonçalves ym. (2023) esittivät puolestaan työpaikan biofiilisen suunnittelun avulla aikaan saatuja työhyvinvointia edistäviä vaikutuksia.

Luonnon työhyvinvointivaikutukset liittyivät opinnäytetyön tulosten mukaan työntekijän toiminta- ja työkykyyn sekä työssä tarvittavien voimavarojen saamiseen. Lipposen ym. (2022), De Bloomin ym. (2017) ja Gonçalvesin ym. (2023) mukaan luontointerventiot virkistivät, vähensivät väsyneisyyttä, rentouttivat ja rauhoittivat sekä vaikuttivat positiivisesti tyytyväisyyden ja hyvinvoinnin kokemiseen. Lipposen ym. (2022) tutkimuksessa huomioitiin sekä tutkimustulokset että ammattilaisten ja osallistujien positiivinen palaute luontointerventioista. Tutkimuksessa todettiin, tutkimuksen pienestä osallistujamäärästä huolimatta, että vapaa-ajan luontointerventiot edistivät työntekijöiden hyvinvointia. De Bloom ym. (2017) totesivat luontointerventioiden edistävän lyhytaikaisesti työstressistä toipumista ja palautumista, lisäävän lyhytaikaisesti työtyytyväisyyttä ja -hyvinvointia sekä lisäävän siten työskentelyssä tarvittavia resursseja. Hyvönen ym. (2018) kuvasivat luontoaltistuksen kyynisyyttä ja riittämättömyyden tunteita vähentäviä vaikutuksia ja Lipponen ym. (2022) esittivät luontointerventioiden voimavaroja ja työskentelyresursseja lisäävän vaikutuksen sekä sen kautta myös työuupumusta vähentävän vaikutuksen. Sadickin & Kamardeenin (2020) tutkimustuloksissa esitettiin myös luonnon työhyvinvointivaikutuksia: Luontoaltistus, sekä ulko- että sisätiloissa, edisti työstressin jälkeistä palautumista, elpymistä ja voimavarojen palauttamista työskentelyyn. Bjornstadin ym. (2015) tutkimuksen mukaan luonto vähensi myös terveysongelmia, sairauslomia ja vaikutti positiivisesti työntekijän työssä jaksamiseen ja työuran kestävyuteen. Työntekijöiden terveystilanne parani luonnossa oleskeltaessa ja myös sisätiloissa luontoelementeille altistuttaessa. (Korpela ym. 2016; Sadick ym. 2020.)

Kestävän työuran piirteet, kuten uusiutuvuus, joustavuus ja muutoksenkykyisyys, vaikuttavat yksityis- ja työelämän muutoksista selviytymiseen ja lisäävät työntekijän luottamusta muutoksista ja

vastoinkäymisestä selviämiseen. Muuttuvat työelämä- ja työurakäytännöt vaativat työntekijöiltä jatkuvaa uusiutumista, mikä mahdollistaa työuran jatkuvuuden sekä työntekijän, että organisaation kannalta tuottavana ja tehokkaana. Uusiutuvuus tarkoittaa myös virkistymistä, työstä palautumista ja työstä elpymistä. (Newman 2011, 138–142.) Kestävän työuran indikaattoreista terveyden merkitys korostuu pitkän työuran saavuttamisen edellytyksenä. Työuran muutosten ja muuttuvien vaatimusten tulisi olla tasapainossa työntekijän työkyvyn ja terveyden kanssa. (De Vos ym. 2020.) Luonnon hyvinvointi- ja työhyvinvointivaikutukset tukevat uusiutuvuutta, työssä jaksamista, työssä suoriutumisesta ja työuran jatkuvuutta vaikuttamalla hyvinvointiin, terveyteen ja työkykyyn.

7.1.2 Onnellisuus

Opinnäytetyön tuloksista näkyi luonnon hyvinvointivaikutusten, työhyvinvoinnin ja kestävän työuran onnellisuus-indikaattorin yhteys. Onnellisuus on työ- ja yksityiselämän tasapainoa, mahdollisuutta toteuttaa henkilökohtaisia, hyvinvointia ja henkistä kasvua edistäviä asioita elämässä ja henkilökohtaisten tarpeiden täyttymistä, mikä vahvistaa työtyytyväisyyden ja onnellisuuden kokemusta (De Vos ym. 2020). Luonnon hyvinvointivaikutukset liittyivät opinnäytetyön tulosten mukaan tyytyväisyyden ja hyvinvoinnin kokemiseen, tarpeiden täyttymiseen, työ- ja yksityiselämän tasapainoon ja myönteisyyden kokemiseen. Organisaation ja työntekijöiden on tärkeää ymmärtää työ- ja yksityiselämän yhteensovittamisen merkitys työhyvinvoinnin ja kestävän työuran edistämiseksi (Valcourin 2015, 22). Työhyvinvoinnin edistäminen, työssä jaksamisen tukeminen ja työ- ja vapaa-ajan tasapainoinen yhteensovittaminen tulisi huomioida koko työuran ajan. Opinnäytetyön tulosten mukaan luonnossa oleilu ja työpaikkojen luontoelementit aikaansaivat myönteisyyttä, itsensä hyväksymisen tunnetta, mielialan kohoamista sekä tasapainon tunteen, onnellisuuden, toivon ja elinvoiman tunteiden kokemista (Salonen & Törnroos 2019, 9–13, 15). Kielteisyyden helpottaminen tuki mielen terveyttä ja luonnossa liikkuminen ja oleskelu vähensi myös työuupumusriskiä (Hyvönen ym. 2018; Lipponen ym. 2022).

Tulosten mukaan vapaa-ajan fyysinen luontoaktiivisuus lisäsi elinvoiman ja onnellisuuden kokemista ja mahdollisuus kokea ja käyttää luontoympäristöä omien tarpeiden mukaisesti liittyi henkiseen kasvuun, itsensä toteuttamiseen ja hyvinvoinnin kokemiseen (Korpela ym. 2017). Heidän tutkimuksensa mukaan luontoaltistukset työpaikalla, kuten ikkunanäkymät luontoon tai kasvit, eivät kuitenkaan ennustaneet työhyvinvoinnin kasvua. Sen sijaan koti- ja vapaa-ajan ympäristössä tapahtuva fyysinen ja intensiivinen luontoaltistuminen liittyi työntekijöiden elinvoimaan ja onnellisuuden kokemiseen. Heidän mukaansa fyysinen aktiivisuus luonnossa voi olla yksi työhyvinvointia parantavista strategioista. Tutkimuksen mukaan yhteys työntekijän elinvoimaisuuden ja luontoaltistuksen välillä oli tilastollisesti merkitsevä ja yhteys onnellisuuden kanssa myös marginaalisesti nähtävä. Luontoaltistuskokemuksilla voitiin edistää työntekijöiden elinvoimaisuuden ja onnellisuuden kokemusta työntekijöiden iästä, sukupuolesta tai ominaisuuksista riippumatta. (Korpela ym. 2017.)

Kestävän työuran toteutumista voidaan tarkastella inhimillisen ulottuvuuden kautta, mikä tarkoittaa työskentelyä omien tarpeiden ja elämänarvojen mukaisesti mielekkäässä ja itseä tyydyttävässä työssä ja työympäristössä. Työtä tehdään tehokkaasti ja tuottavasti mutta säilyttäen samalla terveys ja työkyky eläkeikään saakka. Työuran aikana huomio kiinnitetään työelämän laatuun, pitkää työuraa tukeviin toimintoihin sekä työntekijöiden työssä jaksamiseen pitkällä aikavälillä. Tähän voidaan pyrkiä tukemalla omien arvojen mukaista elämää työ- ja vapaa-aikana, työn merkityksellisyyttä

lisäämällä sekä työ- ja vapaa-ajan välisellä tasapainolla. Inhimillistä kestävyyttä vahvistetaan tunnistamalla työhyvinvointia uhkaavat riskit, varmistamalla riittävät voimavarat ja tukemalla työntekijän toiminta- ja työkyvyn palauttamista. Työhyvinvoinnin ja kestävä työuran edistämiseksi huomion kiinnittäminen työ- ja vapaapäivien aikaiseen työstä palautumiseen, elpymiseen sekä työ- ja vapaa-ajan tasapainoon lisää työntekijän voimavaroja ja edistää työhyvinvointia. (Kasvio & Räikkönen, 2010, 10–15.)

Kestävä työuran sosiaalinen ulottuvuus sisältää ajatuksen yhteiskunnassa tarjolla olevien töiden kohtuullisesta ja tasa-arvoista jakautumista työntekijöille. Työelämän muutokseen tulisi suhtautua toiveikkaasti, mutta ne aiheuttavat kuitenkin epävarmuutta työn jatkuvuudesta, työssä selviytymisestä ja omasta työroolista. (Kasvio & Räikkönen, 2010, 18.) Kestävä työuran taloudellinen ulottuvuus esittää ajatuksen kilpailukykyyn säilyttämisestä ilman liiallista työntekijöiden voimavarojen kuormitusta ja kehitysmahdollisuuksien tarjoamista työntekijöille, ilman huolta toimeentulosta. Kestävä työuran ekologinen ulottuvuus puolestaan liittyy työn suorittamiseen ilman luonnonvarojen kohtuutonta kuluttamista. (Kasvio & Räikkönen, 2010, 9–11, 21–22.) Kestävä työuran kannalta on tärkeää ymmärtää työ- ja yksityiselämän tasapainon lisäksi elämän kokonaiskuvaa ja merkitystä työuran eri vaiheissa ja varautua työelämän muuttuviin vaatimuksiin (Newman 2011, 139–142; Talluri ym. 2022). Nämä asiat vaikuttavat osaltaan toiveikkuuteen ja myönteisyyteen työuran aikana. Myönteisyyden kokeminen sisälsi itsensä hyväksymisen, toivon kokemisen, kielteisten tunteiden helpottamisen ja mielen-terveyden tukemisen kokemukset (De Vos ym. 2020). Kestävä työuran kannalta myönteisyys ja toiveikkuus tukevat ajatusta työuran jatkuvuudesta.

Opinnäytetyön tulosten mukaan luonto vaikutti työntekijän tervehtymiseen auttamalla asioiden läpikäymistä ja tasapainon löytämistä omien arvojen ja työelämän välillä. Luontointerventiot, monipuolinen luontoaltistus, työpaikkojen luontoelementit sekä lyhytaikaisetkin luontokokemukset edistivät työntekijän tervehtymisen ja kuntoutumisen kokemista ja sitä kautta vaikuttivat positiivisesti hyvinvointiin. (Salonen & Törnroos 2019, 11–13, 15.) Manka & Manka (2016) kuvasivat samankaltaisia vaikutuksia ja heidän mukaansa jo lyhytaikainenkin luonnossa oleskelu tai luontoympäristön katselu aikaansaa positiivisia, hyvinvointia ja terveyttä palauttavia vaikutuksia nopeasti, kuten mielialan, itsetuottamuksen ja energisyyden lisääntymisen. He kuvasivat luonnossa oleskelun tai luontoympäristön katselun aikaansaavan fysiologisia rentoutusmuutoksia jo alle 10 minuutissa. Heidän mukaansa myönteisyys auttoi palautumaan työn rasituksesta ja keräämään voimavaroja työtä varten. (Manka & Manka 2016.)

Työntekijän luontoyhteys ja työpäivän aikaiset tauot luontoympäristössä lisäsivät tulosten mukaan työntekijöiden keskittymiskykyä, auttoivat heitä rentoutumaan, rauhoittumaan, palautumaan työstä sekä elpymään ja terveyhtymään työn rasituksista. Työpäivän aikaiset tauot auttoivat palautumaan työstressistä jo työpäivän aikana. (Salonen & Törnroos 2019; De Bloom ym. 2017.) Lottrup ym. (2013) selvittivät myös tutkimuksessaan työpäivän aikaisen luontoaltistusmahdollisuuden vaikutusta työhyvinvointiin. Heidän mukaansa työpäivän aikainen luontoon pääseminen aikaansai työntekijöissä myönteisempää suhtautumista työpaikkaa kohtaan. Positiivisen työpaikka-asenteen, myönteisyyden ja visuaalisten ja fyysisten luontoelementtien yhteys näkyi tuloksissa sekä miehillä, että naisilla. Lottrupin ym. (2013) tutkimuksessa ilmeni myös, että luontoympäristöön pääseminen vaikutti työhyvinvointiin enemmän kuin pelkkä luontonäkymä. De Bloom ym. (2017) ja Gonçalves ym. (2023) kuvasivat työpäivän aikaisten luontokontaktien ja luontoärsykkeiden vähentävän ärsyyntyneisyyttä,

väsymystä ja lisäävän hyvinvointia. Luonnon hyvinvointivaikutuksien hyödyntämisen mahdollisuuksia voitaisiin edistää myös työpaikkojen biofiilisen suunnittelun kautta.

Bjornstadin ym. (2015) mukaan työpaikkojen luontoelementit lisäsivät työpaikkaviihtyvyyttä ja työhyvinvointia. Luontokontaktit lisäsivät työpaikoilla tarjottavien, hyvinvointia tuottavien, interventioiden määrää. Työpaikoilla ja työyhteisöissä toteutuessaan ne vaikuttivat myös positiivisesti sosiaaliseen ilmapiiriin. Liikuntaa ja luontoympäristöä yhdistävät interventiot sopivatkin osaksi työterveyshuollon työhyvinvointia edistävää lähestymismallia. Korpelan ym. (2017) mukaan työntekijöiden luonnossa tapahtuvaan vapaa-ajan fyysiseen aktiivisuuteen kannustaminen olisi hyvä hyvinvointistrategia työntekijöiden elinvoimaisuuden ja onnellisuuden parantamiseksi työuran aikana. Samansuuntaisia ajatuksia esitettiin myös De Bloomin ym. (2017, 32) tuloksissa, joiden mukaan työterveyshuollossa voitaisiin edistää työhyvinvointia lähestymismallilla, jossa käytetään menetelmänä luonnon ja liikunnan yhdistäviä interventioita.

7.1.3 Tuottavuus

Opinnäytetyön tuloksissa näkyi luonnon hyvinvointivaikutusten, työhyvinvoinnin ja työuran kestävyysvälinen yhteys, joka esitetään tuloksissa kestävän työuran tuottavuusindikaattorin kautta. Luonnon hyvinvointivaikutukset liittyivät opinnäytetyön tuloksien mukaan työuraan sitoutumiseen, työssä suoriutumiseen, työlle omistautumiseen sekä työhyvinvoinnin tukemiseen. Tuottavuuteen liittyvä hyvä suorituskyky työssä vaikuttaa työuran pituuteen, koska se lisää työhön sitoutumista ja vaikuttaa siten myös organisaation suorituskykyyn. Työntekijöiden suorituskyvyn vastatessa organisaation tarvetta, myös työyhteisön tuottavuus, uudistumiskyky ja hyvinvointi lisääntyy. De Vosin ym. (2020) mukaan työelämän vaatimukseen varaudutaan ja sopeudutaan työntekijän yksityiselämän, organisaation ja yhteiskunnallisten kontekstien takia eri tavoin. Aika, ajanjaksot ja eri tapahtumat vaikuttavat työuran kehittymiseen ja kestävä työura onkin jatkuvasti muuttuva, kehittyvä, dynaaminen ja moniulotteinen prosessi.

Valcourin (2015, 22) mukaan kestävää työuraa edistää, kun työ on yhteensopiva työntekijän vahvuuksien, taitojen ja kiinnostuksen kohteiden kanssa ja työntekijä voi hyödyntää tätä työelämässä. Työn mielekkyys lisää työtyytyväisyyttä, suorituskykyä ja työhön sitoutumista sekä siten työuran kestävyttä. Newmanin (2011) mukaan kestävän työuran uusiutuvuuden ominaispiirre tukee työssä jaksamista, suoriutumista ja työuran jatkuvuutta. Työkykyä kehitetään työelämän vaatimusten mukaisesti niin, työura voi jatkua tuottavana ja tehokkaana sekä työntekijän että organisaation kannalta. Tämä edellyttää työntekijältä uudistumiskykyä, kouluttautumista, uusien työtehtävien omaksumista ja työkokemuksen ja uusien työelämän vaatimusten yhdistämistä. Uusiutuvuus merkitsee siten koko työuran aikaista työn ja työnkuvan uudelleen prosessointia. (Newman 2011, 138–142.)

Työntekijän luontoyhteys ja korkeat luontoaltistusprofiilit liittyivät parempaan elinvoimaan, työhyvinvointiin, alhaiseen burnout kokemukseen, työhön omistautumiseen ja työhön sitoutumiseen (Gonçalves ym. 2023; Hyvönen ym. 2018). Samanlaisia tuloksia esitettiin myös Salosen ym. (2018, 7–8, 28–35) tutkimuksessa, jonka mukaan luontoaltistukset vapaa-ajalla ja työaikana, liittyivät työn imuun, tarmokkuuteen ja työlle omistautumiseen. Työn imu ja tuottavuus sekä työstä irrottautumisen kyky liittyivät pienempään työuupumusriskiin (Salonen ym. 2018, 52–55, 71–73). Luonto vaikutti työssä jaksamiseen ja työuran jatkuvuuteen myös Bjornstadin ym. (2015) mukaan, sillä työpaikan

luontoelementit lisäsivät työhyvinvointia ja vähensivät työstressiä, terveysongelmia ja sairauslomapäiviä. Voidaankin siis ajatella, että luonnossa tapahtuva työstä irroutuminen tai luontoelementit työpaikoilla auttavat työntekijää palauttamaan ja hankkimaan työssä tarvittavia voimavaroja, lisäävät työntuottoa, ehkäisevät työssä uupumista ja vaikuttavat siten työssä suoriutumiseen, tuottavuuteen ja työuran toteutumiseen. Bjornstadin ym. (2015) tutkimuksessa kuvattiin, että luontoyhteyden mahdollistaminen antaa työntekijälle vaikutelman siitä, että organisaatio haluaa tukea työntekijän työhyvinvointia. Siten organisaatiotuelle on yhteys työntekijän hyvinvoinnin ja terveyden kokemiseen.

De Vosin ym. (2020) mukaan tuottavuus merkitsee hyvää suorituskäyttöä työtehtävissä ja se vaikuttaa siten myös työuran pituuteen ja eheyteen. Suorituskäytön vastatessa organisaation tarvetta, myös työyhteisön hyvinvointi, tuottavuus ja uudistuskäyttö lisääntyy. Sadickin ym. (2020) mukaan luontoaltistus vaikutti positiivisesti työntekijän ajattelu- ja ongelmanratkaisukäyttöön sekä osaamiseen. Siten se lisäsi työntekijän työ- ja suorituskäyttöä, urapotentiaalia ja työllistävyyttä. Heidän mukaansa luonto vaikutti työntekijän suorituskäytön lisääntymisen kautta samalla organisaation suorituskäyttöön ja tuottavuuteen. (Sadick ym. 2020.) Luontoa voitaisiinkin käyttää kannustimena ja motivointikeinona työhyvinvoinnin ylläpitoon ja työssä suoriutumiseen (Bjornstad ym. 2015; Sadick & Kamardeen 2020).

Organisaatio voi vaikuttaa työntekijän työtyytyväisyyteen ja -hyvinvointiin helposti esimerkiksi tarjoamalla työntekijöiden saataville erilaisia luontoelementtejä. Opinnäytetyön tulosten mukaan työpaikan luontoelementit ja työntekijän luontoaltistus liittyivät työtyytyväisyyteen, työhön ja työorganisaatioon sitoutumiseen ja tuottavuuteen. Esimerkiksi työpaikan ikkunanäkymät luontoon päin vaikuttivat positiivisesti stressiin ja työtyytyväisyyteen ja luonnonvalo ja kasvit lisäsivät työssä viihtymistä. Luonnon havainnointi ikkunoista työpäivän aikana lisäsi myös valppautta. (Gonçalves ym. 2023.) Luonnon voidaan siis ajatella vaikuttavan työssä suoriutumiseen ja tuottavuuteen. Bjornstadin ym. (2015) mukaan luontoelementtien tarjoaminen välitti työntekijälle tunteen siitä, että organisaatio halusi edistää heidän työhyvinvointiaan. Luontoaltistus organisaation työhyvinvointi strategiana voi siis lisätä työhyvinvointia (Sadick & Kamardeen 2020).

Opinnäytetyön tulosten mukaan työntekijöistä 68 prosenttia kuului luontoa käyttävään ja hyödyntävään luontoaltistusprofiiliin. Luontoaltistuminen liittyi luonnon työhyvinvointivaikutuksien saamiseen, korkeampaa elinvoimaisuuteen ja työlle omistautumiseen (Hyvönen ym. 2018). Sadickin & Kamardeenin (2020) mukaan luontoaltistus motivoi työhön, lisäsi ympäristötyytyväisyyttä ja kokemusta organisaatiotuesta. Luontoaltistusta suositeltiin hyvinvointistrategiaksi, jolla kannustetaan työntekijöitä hyvinvoinnin saavuttamiseen. Luontoaltistus ulkona lisäsi luovaa ajattelua ja ongelmanratkaisukäyttöä ja siten työntekijöiden suorituskäyttöä ja tuottavuutta. Organisaatiot hyötyivät työ- ja vapaa-ajan luontointerventioiden tai luontoelementtien käytöstä työhyvinvoinnin edistämiseksi, koska sairauspoissaolojen ja aikaisen eläköitymisen väheneminen vaikuttaa organisaation suorituskäyttöön, kustannuksiin ja organisaation taloudelliseen tulokseen (Manka & Manka 2023, 73; Sadick & Kamardeen 2020).

Tulosten mukaan luonto liittyi työmotivaation ja työstä kiinnostumisen lisääntymiseen (Hyvönen ym. 2018; Salonen & Törnroos 2019). Luontoyhteys lisäsi organisaation suorituskäyttöä ja tuottavuutta vaikuttamalla työntekijöiden hyvinvointiin, työhön sitoutumiseen ja työlle omistautumiseen. Työhyvinvointiin voitiin puolestaan vaikuttaa kannustuksen ja motivoinnin keinoin, organisaatiotukea osoittamalla. Tyrväinen ym. (2024, 58) esittivät työympäristöistä saadun luontoaltistuksen työhyvinvointia

edistäviä vaikutuksia ja työnantaja ohjattiin kannustamaan työntekijöitä päivittäiseen, työajalla tapahtuvaan luontoaltistumiseen, esimerkiksi työtaukojen aikaisiin luontokävelyihin. Suosituksen tarkoituksena on väestötasolla tapahtuva luontoympäristöjen terveys- ja talousvaikutusten edistäminen. Kauhasen (2016, 63) mukaan organisaation työhyvinvointia lisäävät toimet vaikuttivat työviihtyvyyden lisäksi työhön sitoutumiseen ja tuottavuuden parantamiseen ja henkilökustannuksissa säästämiseen. Laineen (2017, 17) mukaan työhyvinvointi lisäsi organisaation tuottavuutta, kilpailukykyä ja taloudellista tulosta sekä vaikutti samalla organisaation maineeseen. Luontoaltistukseen kannustamisen ja siten työhyvinvoinnin tukemisen voidaan olettaa edistävän myös työntekijäresurssien saatavuutta.

De Vosin ym. (2020) kestävän työuran mallin mukaisesti työhön sitoutuminen vaikuttaa tuottavuuteen ja siten organisaation suorituskykyyn. Mankan & Mankan (2023, 73) mukaan työhön sitoutuminen lisää työtehoa, työlaatua ja työpaikan kustannustehokkuutta. Työhön ja työorganisaatioon sitoutumista voidaan lisätä työviihtyvyyttä ja työhyvinvointia lisäämällä. Organisaatioissa työhyvinvointi voidaan ajatella arvostettavaksi ja työntekijöitä houkuttelevaksi voimavaraksi. Organisaatio myös hyötyy työhyvinvoinnin aikaansaamasta työn tuloksellisuudesta. (Manka & Manka 2023, 13.)

De Vosin ym. (2020) mukaan työelämän vaatimukseen varaudutaan ja sopeudutaan eri tavoin riippuen työntekijän yksityiselämän, organisaation ja yhteiskunnallisista konteksteista. Aika, ajanjaksot ja eri tapahtumat vaikuttavat työuran kehittymiseen ja kestävä työura onkin jatkuvasti muuttuva, kehittyvä, dynaaminen ja moniulotteinen prosessi. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että työhyvinvointia edistävillä keinoilla, kuten luontoperusteisilla interventioilla, edistetään sekä työntekijän että organisaation etua ja myös kestävän työuran toteutumista.

7.1.4 Työhyvinvointia edistäviä keinoja

Opinnäytetyön tuloksista sekä muista opinnäytetyössä hyödynnetyistä tutkimuksista ja teoriasta löytyi luontolähtöisiä, työhyvinvointia ja siten työuran kestävyyttä edistäviä keinoja (Taulukko 8.), joilla voidaan edistää työntekijän työhyvinvointia työ- ja vapaa-ajalla. Työhyvinvoinnin edistämisen kautta voidaan vaikuttaa kestävän työuran toteutumiseen. Työhyvinvointia edistäviä kehittämissideoita ovat luontoyhteyteen kannustaminen, työpaikan biofiilinen suunnittelu, lähiluontoympäristön hyödyntäminen, luontointerventiot, virtuaaliluontohuoneet ja luontoaltistus työhyvinvointistrategian osana.

Taulukko 8: Työhyvinvointia ja työuran kestävyyttä edistävät luontolähtöiset kehittämissideat

Kannustaminen luontoyhteyteen.	Luontoyhteyteen kannustaminen eli organisaatituki työhyvinvointia edistävänä keinona. Luontoympäristössä tapahtuvaan, vapaa-ajan fyysiseen aktiivisuuteen ja siellä oleskeluun kannustaminen voi olla työhyvinvointistrategian keino työhyvinvoinnin edistämiseksi.	Korpela ym. (2017)
Biofiilinen suunnittelu.	Työpaikan biofiilinen suunnittelu työhyvinvointia edistävänä keinona. Luonnon hyvinvointivaikutuksia hyödynnetään työpaikkojen biofiilisen suunnittelun kautta, eli tilojen suunnittelussa käytetään luontoelementtejä. Biofiilinen suunnittelu mahdollistaa taukoaikojen viettämisen niin, että silloin voidaan	De Bloom ym. (2017); Gonçalves ym. (2023)

	olla samanaikaisesti ulkona tai luontoelementtien ympäröimänä, esimerkiksi katetuilla terasseilla tai viherhuoneissa.	
Lähiluontoympäristön hyödyntäminen.	Lähiluontoympäristön hyödyntäminen työhyvinvointia edistävänä keinona. Luonnon hyvinvointivaikutuksia voidaan hyödyntää mahdollistamalla työntekijöiden ulkoilumahdollisuus työtaukojen aikana. Työhyvinvointia voidaan edistää työorganisaation ulkopuolellakin niin, että työpaikoilta on mahdollisuus käydä luontoympäristössä joko ennen työpäivää, työpäivän aikana tauoilla tai työpäivän jälkeen työmatkoja hyödyntäen.	Hyvönen ym. (2018)
Luontointerventiot.	Luontointerventiot työhyvinvointia edistävänä keinona työ- ja vapaa-aikana. Työpaikoille järjestetään luontoyhteyden kokemisen mahdollisuuksia luontointerventioiden kautta, joita voidaan hyödyntää työpäivän aikana, ennen työpäivää tai sen jälkeen. Työpäivän aikaiset interventiot palauttavat työsuorituksissa tarvittavia resursseja takaisin jo työpäivän aikana. Ne parantavat myös työpaikkojen sosiaalista ilmapiiriä. Interventiot lisäävät työssä tarvittavia resursseja ja edistävät kestävä työuran toteutumista. Interventio, jossa liikunta ja luontoympäristö yhdistyvät, on työterveyshuoltoon sopiva, työhyvinvoinnin edistämisen lähestymismalli.	Bjornstad ym. (2015); De Bloom ym. (2017); Lipponen ym. (2022)
Virtuaaliluontuhuone.	Virtuaaliluontuhuone työhyvinvointia edistävänä keinona. Virtuaaliluonnolla on todettuja hyvinvointivaikutuksia, sen toteuttaminen on helppoa ja edullista. Se voidaan toteuttaa kahvi-, tauko-, neuvottelu- tai ruokailutiloissa hyödyntämällä esimerkiksi luontoääniä taustaan ja luontoelementtejä, kuvia ja videoita sisustuksellisina taustoina. Virtuaaliluontoa hyödynnetään odotustiloissa, julkisissa tiloissa, sairaaloissa ja hoitopaikoissa, joissa ihmiset kuluttavat aikaa tai tarvitsevat mahdollisuuden rauhoittumiseen. Työpaikoilla, esimerkiksi terveydenhuolto- ja sosiaalialalla työskenneltäessä, hyödytään rauhoittavasta ja palauttavasta taukoympäristöstä.	Ojala ym. (2019)
Luontoaltistus työhyvinvointistrategian osana.	Luontoaltistus työhyvinvointistrategian osana ja työhyvinvointia edistävänä keinona. Organisaatioiden työhyvinvointistrategian yksi keino voi olla sisä- ja ulkotiloissa toteutettavan luontoaltistuksen edistäminen ja työntekijöiden kannustaminen luonnon käyttämiseen. Hyvinvointistrategian keinoina voi olla myös fyysisen aktiivisuuden mahdollistaminen ja edistäminen luontoympäristössä työntekijöiden elinvoimaisuuden parantamiseksi.	Sadick & Kamardeen (2020); Korpela ym. (2017)

7.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimus tulee tehdä tieteellisten tutkimusten kriteereiden mukaisesti, tieteellisiä tutkimuskäytäntöjä noudattaen, mikä tarkoittaa rehellisyyden, tarkkuuden ja huolellisuuden noudattamista tutkimustyön eri vaiheissa. Tiedonhankinnassa, tutkimuksessa- ja arvioinnissa on käytettävä eettisesti kestäviä menetelmiä. Tutkimusprosessi kuvataan tarkasti, lähdeviitteet merkitään huolellisesti ja tutkimuksista löytyvä tieto kuvataan asianmukaisesti. (Vilkkä 2021, a; Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2016, 24.) Kirjallisuuskatsauksessa tutkimus- ja tiedonhankintamenetelmät perustuvat tieteelliseen kirjallisuuteen, luotettaviin tietolähteisiin ja huolelliseen analyysiin (Vilkkä 2023). Opinnäytetyössä tutkimusprosessin vaiheet, tutkimuksen lähtökohdat, aineiston hankinta, analyysi, tulosten raportointi ja johtopäätökset, tehtiin ja kuvattiin tarkasti ja rehellisesti. Kirjallisuuskatsauksen ollessa kysymyksessä, eettistä arviointia tehtiin tutkimusmenetelmästä ja sen raportoinnista.

Kirjallisuuskatsauksen laatua arvioidaan katsaukseen valitun tutkimusaineiston kautta ja katsauksen toteutuksen kautta. Tutkimusaineiston laatua voidaan arvioida validiteetin eli pätevyyden kautta, luotettavuuden eli reliabiliteetin kautta sekä aineiston sovellettavuuden, siirrettävyyden ja yleistettävyyden kautta. (Vilkkä 2023.) Opinnäytetyössä kirjallisuuskatsaukseen valikoitunut tutkimusaineisto koostui vertaisarvioituista tutkimuksista, tutkimusten prosessit ja tulokset oli kuvattu tarkasti ja luotettavasti, niiden sisältö soveltui opinnäytetyön aiheeseen ja niiden avulla pystyttiin vastaamaan opinnäytetyössä asetettuun tutkimuskysymykseen. Näin ollen tutkimusaineisto oli kirjallisuuskatsaukseen nähden tarkoituksenmukaista. Tämä lisäsi opinnäytetyön laatua.

Tutkimuksen validiteettia arvioitaessa selvitetään, onko tutkimusprosessi edennyt oikeaoppisesti, ovatko tulokset ja johtopäätökset syntyneet johdonmukaisesti ja onnistutaanko tutkimuksessa vastaamaan tutkimuskysymyksiin. (Vilkkä 2021, a.) Validiteetti kuvaa tutkimuksen pätevyyttä, eli onko tutkimus tehty oikeita tutkimusmenetelmiä käyttäen ja voidaanko niillä saada vastaus siihen tutkittavaan ilmiöön, mitä on tarkoituskin tutkia. Se kuvaa tutkimustulosten ja johtopäätösten oikeellisuutta eli onko tutkimus tehty niin, että tutkimustulos on oikea. Tutkimuksen suunnitteluvaiheessa ja tutkimusasetelmaa pohdittaessa tarkistetaan, että tutkimustuloksia pyritään hankkimaan oikeilla tutkimusmenetelmillä. Aineistonkeruu- ja analyysimenetelmien sopivuus lisää luotettavuutta ja näin voidaan varmistaa tutkimusaineiston sopivuus ja riittävyys sekä aineistosta tehtyjen tulkintojen ja johtopäätösten oikeus. (Kananen 2019, 30–33.)

Reliabiliteetti eli tulosten pysyvyys ilmaisee tutkimuksen luotettavuutta ja toistettavuutta tutkimusilmiötä mitattaessa, eli sitä, että uusittaessa tutkimusta, tutkimustulokset ovat samankaltaisia ja vahvistavat aiemmin tehdyn tutkimuksen tuloksia (Kananen 2019, 30–33). Tutkimustulokset toistuvat samanlaisena tutkijasta, tutkimusmäärien uusimisesta tai menetelmistä huolimatta. Tämä tarkoittaa, että sama tulos voidaan saavuttaa tutkittaessa aihetta uudestaan eri tutkimuskerroilla tai kaksi tutkijaa saa samanlaisia tutkimustuloksia tutkimusmenetelmiä toistaessa tai tutkimustuloksiin päädytään huolimatta erilaisista tutkimusmenetelmistä. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2009, 231.) Opinnäytetyön ja tutkimusaineiston hakuprosessi ja valinta tapahtui ohjeiden ja kriteereiden mukaisesti tutkimuskysymykseen nojaten. Tutkimusprosessin vaiheet ja tutkimusaineisto kuvattiin tarkasti, mikä mahdollistaa tutkimuksen toistettavuuden. Tämä lisää tulosten luotettavuutta, sillä tutkimuksen luotettavuus liittyy tutkimuksen vahvistettavuuteen.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan aineiston sisäisen validiteetin avulla (Kananen 2019). Tutkimusaineistosta luodaan tulkintoja tutkijan käsitysten mukaisesti. Tulkintojen tulisi olla

loogisia ja ristiriidattomia ja esimerkiksi kahden tutkijan tekemien johtopäätösten tulisi olla yhteneväisiä, mikä lisää tutkimustulosten luotettavuutta. (Kananen 2019, 33–35.) Tutkimuksessa analyysin perustana olevan aineiston avulla kuvataan sitä, miten tutkimuksen tuloksiin ja johtopäätöksiin päädytään. Laadullisessa tutkimuksessa kaksi samaa aineistoa tutkivaa tutkijaa voi päätyä kuitenkin myös erilaisiin tulkintoihin tutkimustulosten suhteen. (Kangasniemi ym. 2013, 297; Kylmä, Vehviläinen-Julkunen & Lähdevirta 2003, 613; Hirsijärvi ym. 2009, 232.) Laadullisessa tutkimuksessa pyritään mahdollisimman totuudenmukaiseen ilmiön kuvailuun mutta lopputulokseen vaikuttaa kuitenkin aina tutkijan omat ennakkokäsitykset ja asenteet.

Opinnäytetyössä luotettavuutta vähensi yhden tutkijan yksipuolinen aineiston analysointi, sillä tulkinat ja johtopäätökset aineistosta ja teoriasta tehtiin vain yhden ihmisen ajatusten pohjalta. Aaltion & Puusan (2020, luku 11) mukaan tutkimuksen luotettavuutta vähentää se, että tutkimusprosessissa on vain yksi tutkija ja esimerkiksi aineiston valinta ja analyysi on tehty yksin ja siten yksipuolisesti toteuttaen. Opinnäytetyössä kirjallisuuskatsaukseen aineistonvalinnan ja aineiston analyysin suoritti yksi henkilö, ilman erilaisia mielipiteitä, mikä saattoi heikentää opinnäytetyön luotettavuutta. Opinnäytetyön tekijän näkemys tutkimustuloksista, eli luonnon hyvinvointi- ja työhyvinvointivaikutusten yhteydestä toisiinsa ja kestäväen työuran edistämiseen, oli tutkijakohtaista. Tutkijan käsitykset aineiston ja teorian sisällöstä, sekä niiden asiayhteyksistä, vaikuttivat tutkimustuloksiin ja opinnäytetyön lopputulokseen. Tulokset ja johtopäätökset eivät siksi voi ollakaan koskaan täysin samankaltaiset ja täysin toistettavissa, vaikka aineisto ja teorian tieto olisivat samat, mikä heikentää toistettavuutta siltä osin.

Opinnäytetyöprosessi, kirjallisuuskatsaus menetelmänä ja teoriaohjaava analyysi olivat haastavia, koska ne eivät olleet tutkijalle tuttuja asioita kaikilta osin. Opinnäytetyö toteutettiin kuvailevan kirjallisuuskatsauksen menetelmällä, minkä toteuttaminen vaati laajaa perehtymistä asiaan. Tämä vaikutti osaltaan opinnäytetyön toteutukseen, lopputulokseen ja saattoi heikentää kirjallisuuskatsauksen laajuutta, laatua ja luotettavuutta. Tutkimusprosessin tarkka kuvaus ja visualisointi kuitenkin lisäsivät työn opinnäytetyön luotettavuutta. Kangasniemen ym. (2013, 297–298) mukaan kirjallisuuskatsauksen luotettavuutta lisää aineistonvalintaprosessin raportointi eli aineiston valinnan eri vaiheiden ja valintakriteereiden tarkka ja yksityiskohtainen kuvaus ja perustelut. Kirjallisuuskatsauksen ja teoriaohjaavan analyysin valinta opinnäytetyöhön oli kuitenkin tarkoituksenmukaista, koska opinnäytetyön aihe oli vähän tunnettu ja katsauksen avulla saatiin paljon tietoa aiheesta. Aineistohaku tuotti tutkimustietoa luonnon hyvinvointi- ja työhyvinvointivaikutuksista ja tämä tieto oli yhdistettävissä työuran kestävyyttä käsittelevään teoriaan.

Teorian tieto lisää kirjallisuuskatsauksen uskottavuutta ja luotettavuutta, koska aineistosta saatua tietoa ja sen tulkintaa voidaan vertailla jo olemassa olevaan ja tunnustettuun, aihetta koskevaan tietoon (Vilkkä 2023). Teorian tiedon ja tutkimusaineiston yhdistäminen, analyysin teko sekä johtopäätösten tekeminen oli haastavaa, koska teoriaohjaavan analyysin käyttö oli tutkijalle uusi asia. Teoriaohjaavan analyysin kautta pystyttiin kuitenkin vastaamaan tutkimuskysymykseen ja löydettiin luonnon hyvinvointivaikutusten yhteys työhyvinvointiin ja työuran kestävyteen ja samalla varmistettiin tutkimuksen tavoitteeseen pääseminen. Opinnäytetyön teoriaosassa käsiteltiin työelämän muutoksia, työhyvinvointia, luonnon hyvinvointi- ja työhyvinvointivaikutuksia sekä kestäväää työuraa, joten teoria-tieto muodosti kehyksen tutkimusaiheelle ja selkeytti kokonaisuuden ymmärtämistä. Teoriaosuus tuki tutkimustuloksia, niiden ymmärtämistä ja niiden välillä oli selkeä yhteys. Tutkimusaineistolla ja

teoriatiedolla luotiin laaja ja luotettava yleiskuva tutkittavasta ilmiöstä, mikä lisäsi opinnäytetyön luotettavuutta.

Tutkimusaineistona käytettiin tieteellisiä tutkimusartikkeleita. Tutkimusaiheen takia hakusanojen ja lausekkeiden muotoileminen vei aikaa ja aineistohaun rajaaminen ja toteuttaminen oli vaativaa, tutkimuskysymykseen vastaavien tutkimusten löytämiseksi. Tiedonhaku tehtiin useista eri tietokannoista ja tietokantojen käyttö poikkesi toisistaan, mikä vaikeutti tiedonhakua. Eri tietokantojen käyttäminen lisäsi silti todennäköisyyttä saada riittävästi tutkimuskysymykseen vastaavia tutkimuksia aineistoksi, mikä lisäsi tulosten uskottavuutta ja luotettavuutta. Tutkimusaineiston hakuprosessia ohjattiin sisäänotto- ja poissulku kriteereiden avulla, mikä lisäsi tarkoituksenmukaisen tutkimusaineiston saamista. Kriteereiden avulla haetut ja valitut tutkimukset vastasivat todennäköisemmin tutkimuskysymykseen ja vastaukset perustuivat todennäköisesti luotettavaan tietoon, samalla varmistettiin myös tutkimusaiheessa pysymistä. Nämä lisäsivät opinnäytetyön tulosten luotettavuutta ja työn pätevyyttä. Tutkimukseen valittiin tutkimuskysymyksen kannalta merkittävät tutkimukset (Kangasniemi ym. 2013, 295–296). Tutkimuskysymykseen vastaaminen rajasi pois suurimman osan tutkimuksista. Hakusanojen ja -lauseiden muotoilu vaikutti tutkimusten löytymiseen ja siksi toisenlaisilla valinnoilla olisi saattanut löytyä enemmän aiheeseen liittyviä tutkimuksia. Tämä olisi saattanut muuttaa hakutuloksia ja siten tutkimustuloksia, vaikkakin luonnon työhyvinvointivaikutukset esiintyivät hyvin samantlaisina tuloksina useimmissa tutkimuksissa. Opinnäytetyön aineiston hakukriteerit varmistivat tutkimusaineiston sopivuuden tutkimukseen ja voidaankin olettaa, että kriteerit ja tutkimuskysymys johdaisivat samankaltaisen tutkimusaineiston löytymiseen toistettaessa.

Opinnäytetyössä kuvattiin luonnon hyvinvointivaikutusten, työhyvinvoinnin ja työuran kestävyysyden yhteyttä. Luonnon hyvinvointivaikutuksista ja yhteydestä työhyvinvointiin löytyi tutkimustietoa, ja siksi kirjallisuuskatsaus sopi opinnäytetyön aineistonkeruumenetelmäksi. Luonnon työhyvinvointivaikutuksista saatu tieto toistui samankaltaisena useissa eri tutkimuksissa. Näin ollen voidaan ajatella, että laadullisen tutkimustyön, kuten tämä opinnäytetyö, ollessa kysymyksessä, vähäisestä opinnäytetyön tutkimusaineiston määrästä huolimatta tutkimustulokset olivat luotettavia. Opinnäytetyön erityyppisen, mutta samankaltaisia vastauksia antavan, tutkimusaineiston vuoksi, tutkimusanalyysin tulokset oletettiin luotettaviksi. Erityyppisen tutkimusaineistot varmistivat vastausten saamista tutkimuskysymykseen ja lisäsivät myös siten tutkimuksen luotettavuutta. Kanasen (2019, 32–34) mukaan tutkimustulosten luotettavuutta voidaan arvioida ulkopuolisilla lähteillä, jolloin aiemmista tutkimuksista ilmenevä samankaltainen tutkimustieto ja saatavilla oleva teoriatieto tutkimusaiheesta vahvistaa tuloksia.

Luonnon hyvinvointivaikutuksien, työhyvinvoinnin ja työuran kestävyysyden yhteyttä pystyttiin kuvaamaan tutkimusaineiston ja teorian kautta. Analysoidut tutkimukset olivat tutkimusmenetelmiltään ja näkökulmiltaan erilaisia. Tutkimusaineiston kuusi tutkimusta antoivat keskenään samankaltaista tietoa tutkimusaiheesta ja vertailtaessa tietoa muuhun luonnon työhyvinvointivaikutuksia koskevaan tietoon, aineistosta saatu tieto oli yhteneväistä aiempaan tietoon verrattuna. Siksi kirjallisuuskatsaus-ten tutkimuksen antoivat oletettavasti luotettavaa kuvaa aiheesta. Tutkitun aineiston vähäisyys ja erilaisuus heikensivät osaltaan kirjallisuuskatsauksen tulosten yleistettävyyttä, ja tämä on otettava huomioon tuloksia tulkittaessa (Vilkkä 2023). Opinnäytetyön pätevyys tarkoittaa tutkimusmenetelmän kykyä mitata tutkimustarkoituksen mukaisia asioita (Vilkkä 2021, b).

Tutkimusaineistosta saadun tiedon yhteneväisyys aiemman tiedon kanssa lisäsi kuitenkin oletusta siitä, että kirjallisuuskatsaus opinnäytetyön menetelmänä tuotti tarkoituksenmukaista tietoa aiheesta ja siten lisäsi työn pätevyyttä. Tutkimusraporttia kirjoitettaessa tulee ottaa huomioon luotettavuus ja eettisyys. Sekä lähdeostosten tietoa, että opinnäytetyön tuloksia tulee käsitellä hyvän tieteellisen tavan mukaisesti, vertaillen, selittäen, asianmukaisesti ja rehellisesti kuvaten ja päätöksiä perustellen. Tutkimusraportissa esitellään tarkasti lähtökohdat tutkimukselle, tutkimusaineiston kerääminen, tutkimusaineiston laatu sekä tutkimusaineiston analysointi ja siihen liittyvät yksityiskohdat. Raportissa esitetään myös tutkimustulokset ja johtopäätökset tuloksista. (Vilka 2021, b.) Näiltä osin opinnäytetyössä onnistuttiin pääsemään sen tavoitteisiin.

7.3 Yhteenveto ja johtopäätökset

Luonnon, työhyvinvoinnin ja työuran kestävyysyden yhteyttä ei ymmärretä riittävästi. Luonto voi vaikuttaa työhyvinvointiin ja työuran kestoan. Työhyvinvointia onkin tarkasteltava kokonaisvaltaisesti ja mahdollistettava myös luonnon hyvinvointivaikutusten hyödyntäminen työpaikoilla ja työntekijän vapaa-ajalla. Opinnäytetyö kuvasi tarkoituksen mukaisesti luonnon hyvinvointivaikutusten, työhyvinvoinnin ja työuran välistä yhteyttä. Työ lisäsi tavoitteen mukaisesti ymmärrystä luonnon työhyvinvointia ja työuran kestävyttä edistävästä vaikutuksista. Tuloksena löytyi myös luontolähtöisiä, työhyvinvointia edistäviä keinoja työpaikoille.

Opinnäytetyö kytkeytyy TasapainoaTyöhön -hankkeeseen, jolla pyritään lisäämään naisvaltaisten alojen työntekijöiden työhyvinvointia. Opinnäytetyön aihe on hankkeeseen sopiva ja kirjallisuuskatsauksesta saatu tieto luonnon hyvinvointivaikutusten hyödyistä työhyvinvoinnin edistämiseksi on myös hankkeen tavoitteisiin nähden hyödyllistä ja ainakin yhteneväistä. Opinnäytetyön tutkimustulokset liittyvät TasapainoaTyöhön -hankkeen aiheeseen ja tutkimustulokset vahvistavat käsitystä luonnon työhyvinvointivaikutusten merkityksestä työhyvinvoinnin tukemisessa. Näin ollen tutkimustulokset palvelevat hankkeen tarkoitusta. Opinnäytetyön tutkimusaihe rajattiin koskemaan luonnon työhyvinvointivaikutuksia ja niiden yhteyttä kestäväan työuran edistämiseen. Hankkeen kohderyhmän takia oli tarpeellista kohdistaa luonnon hyvinvointivaikutusten tutkiminen työntekijöihin ja työhyvinvointiin. Aihetta ei voitu rajata hankkeen mukaisesti koskemaan pelkästään Pohjois-Savon naisvaltaisten matalapalkka-alojen alojen työntekijöitä ja heidän luontoympäristöstä saamiaan työhyvinvointivaikutuksia, sillä siitä lähestymiskannasta ei löytynyt tutkimustuloksia.

Tutkimuksessa tarkasteltiin sekä luonnollisten luonnonalueiden että rakennettujen luontoelementtien hyvinvointivaikutuksia ja niiden yhteyttä työhyvinvointiin ja työuraan. Luontoelementtejä ei eritelty tutkimushaussa tai tulosten valikoinnissa siksi, että tarkoituksena oli pohtia ylipäätään luonnon yhteyttä työhyvinvointiin. Luonnon saavutettavuus työpaikoilla eroaa sijainnin, suunnittelun, työn luonteen tai työpaikkakulttuurin tapojen suhteen. Kaikissa työpaikoissa ei ole mahdollisuutta toteuttaa rakennettua luontoelementtiä rajallisten tilojen vuoksi. Luonnollisten ja rakennettujen luontoelementtien tarkastelu mahdollisti aiheen tutkimista ilman työpaikkojen tuomia erilaisia työympäristöä tai työympäristön lähialueita koskevia rajoitteita. Tutkimuksissa käsitellään luonnon hyvinvointi- ja työhyvinvointivaikutuksia, joita saadaan sekä työ- että vapaa-ajalla. Siksi tulokset tuovat ymmärrystä siihen, miten luonnon hyvinvointivaikutuksia voidaan hyödyntää monipuolisesti työntekijän työhyvinvoinnin edistämiseksi ja miten tämä vaikuttaa tulevaisuudessa työuran kestävyteen. Tutkimustiedon tarkastelu tällä tavalla helpotti myös tutkimustiedon löytymistä.

Tutkimuksia luonnon hyvinvointivaikutuksista, luontointerventioista ja Green Caresta löytyi paljon. Luonnon työhyvinvointivaikutuksista löytyy vähemmän tietoa. Luonnon hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä on tutkimustietoa nimenomaan asiakkaan, potilaan tai kuntoutujan kanssa tehtävän kuntoutustyön merkeissä. Luontopohjaisia hyvinvointipalveluita on tutkittu paljon ja niitä on käytössä laajalti eri ihmisryhmille, myös työntekijöille. Luonnon hyvinvointivaikutusten yhteyttä työssäkäyvien työntekijöiden työhyvinvointiin on tutkittu vähemmän. Vähemmän tutkimustietoa on selkeistä keinoista, joilla luonnon hyvinvointivaikutuksia voitaisiin hyödyntää työhyvinvoinnin edistämiseen yksittäisen työntekijän työuraan tukeksi. Luonnon hyvinvointivaikutusten, työhyvinvoinnin ja työuran kestävyysyhteydestä on vaikeaa löytää tutkimustietoa eikä tutkimuksia, joissa käsitellään luonnon työhyvinvointivaikutusten suoraa yhteyttä kestävään työuraan, löytynyt.

Opinnäytetyöhön valituilla tutkimuksilla ja teoriaohjaavalla analyysillä pystyttiin kuitenkin osoittamaan yhteys luonnon hyvinvointivaikutusten, työhyvinvoinnin ja työuran kestävyysyhteyden välillä. Opinnäytetyöhön valittujen tutkimusten tulokset olivat keskenään samansuuntaisia ja lisäksi tulokset olivat samansuuntaisia verrattuna aiempaan tutkimustietoon. Aineistosta löytyi yhteys luonnon työhyvinvointivaikutusten ja työhyvinvoinnin välillä ja nämä asiat olivat tunnistettavissa ja yhdistettävissä myös kestävä työuran teoriaan. Näin ollen opinnäytetyössä pystyttiin tekemään johtopäätöksiä luonnon työhyvinvointivaikutusten, työhyvinvoinnin ja kestävä työuran yhteydestä. Vaikka tutkimuksia on vähän, tutkimusten määrän riittävyyttä tukee tutkimusten sisällön osuvuus opinnäytetyön aiheeseen sekä tutkimustulosten samankaltaisuus aiempiin tutkimustuloksiin verrattuna.

Opinnäytetyön johtopäätöksenä voidaan todeta, että luonnolla ja luontointerventioilla on hyvinvointia edistäviä, tervehdyttäviä ja kuntouttavia vaikutuksia, jotka vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiin. Niillä voidaan lisätä työpäivän aikaista työhyvinvointia, työssä tarvittavia resursseja ja tukea työssä suoriutumista. Työ- ja vapaa-ajan luontoaltistus vaikuttaa kokonaisvaltaisesti työntekijän hyvinvointiin, työhyvinvointiin ja sitä kautta työuran kestävyteen. Työpäivän aikainen luontoaltistusmahdollisuus edistää positiivisten työhyvinvointimuutosten kautta myös työssä suoriutumista, tuottavuutta, työhön sitoutumista ja organisaatioon sitoutumista. Siten siitä hyödytään myös organisaatiossa ja yhteiskunnallisesti. Työntekijöille tulisikin järjestää monipuolisesti luontoaltistusmahdollisuuksia sekä työ- että vapaa-ajalla. Työympäristön suunnittelussa tulisi hyödyntää luontoympäristöä, jotta luonnon hyvinvointivaikutuksia saadaan hyödynnettyä työssäoloaikana. Johtopäätöksenä opinnäytetyön tuloksista voidaan todeta, että ne osoittavat luonnon hyvinvointivaikutusten, työhyvinvoinnin ja kestävä työuran yhteyden. Luonto vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin, ja luonnon työhyvinvointivaikutukset vaikuttavat työuran kestävyteen. Tulokset lisäävät ymmärrystä työntekijän työhyvinvointiin liittyvien tekijöiden merkityksestä ja siitä, miten luontoa ja luonnon hyvinvointivaikutuksia voidaan pitää merkittävänä hyvinvointilähteenä ihmisen terveydelle sekä osana työhyvinvointia.

Opinnäytetyöprosessi tukee tekijän ammatillista kasvua, koska työssä pohditaan laaja-alaisesti työhyvinvoinnin edistämistä ja kehittämistä sekä työntekijän kannalta että organisaation ja yhteiskunnan kannalta. Pohdinnat työhyvinvoinnin tasosta ja hyvinvointityön strategioiden tavoitteellisuudesta, käytäntöpanosta ja jatkuvasta arvioinnista, laajentavat osaltaan käsitystä terveydenhuoltoalan tehtäväkentästä, asioiden pohdinta on kehittämistyön edellytys. Työhyvinvointi on yksi, laaja, osa-alue hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen saralla ja opinnäytetyö antaa valmiuksia huomioida, kehittää ja koordinoita työyksiköiden ja organisaatioiden työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Työ lisää

ymmärrystä kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnin kehittämisestä erilaisissa työyhteisöissä ja eri ihmisryhmillä. Opinnäytetyön tekeminen laajentaa tekijän näkemystä ja lisää tietoa luonnon työhyvinvointivaikutuksista sekä työhyvinvoinnin ja kestävän työuran edistämisestä. Tätä osaamista voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin kehittämistyötä tehdessä. Opinnäytetyöprosessi opettaa paljon tutkimustyön eri vaiheista ja niiden toteuttamisesta, prosessi on lisännyt tietoa ja taitoa tutkimustyön tekemiseen, tiedonhankintaan ja työelämän kehittämiseen.

7.4 Tulosten hyödynnettävyys ja jatkotutkimushaasteet

Opinnäytetyön toimeksiantajana on TasapainoaTyöhön -hanke, joka edistää Pohjois-Savon alueen naisvaltaisten alojen ammattilaisten työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Opinnäytetyön tulosten mukaan myös luonto voi edistää työntekijän työhyvinvointia, työkykyä ja työssä jaksamista. Tulokset kuvaavat hankkeeseen sopivasti luonnon hyvinvointivaikutusten merkitystä työhyvinvoinnin ja kestävän työuran edistämisessä. Tulokset vahvistavat jo olemassa olevaa tietoa luonnon ja työhyvinvoinnin yhteydestä ja lisäävät tietoa työntekijän luontoyhteyden ja kestävän työuran yhteydestä. Tuloksia voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin kehittämistyössä ja kestävän työuran tukemisessa esimerkiksi yhtenä osana työntekijän ja työterveyshuollon työhyvinvointia käsittelevää keskustelua. Tulokset luonnon hyödyistä työhyvinvoinnin edistämiseksi ovat yhdenmukaisia TasapainoaTyöhön -hankkeen työhyvinvointia edistävien, luontopohjaisten keinojen kanssa.

Opinnäytetyön tulokset eivät liity pelkästään naisvaltaisten työpaikkojen työntekijöiden työhyvinvointiin, mutta tuloksia voidaan tarkastella yleisesti työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämiseen liittyvinä tekijöinä. Tutkimustyötä tulisi tehdä kuitenkin lisää juuri naisten työhyvinvoinnista ja luonnon yhteydestä siihen. Tutkimustulosten voidaan katsoa liittyvän TasapainoaTyöhön -hankkeen aiheeseen niin, että se lisää tietoa luonnon työhyvinvointivaikutuksista työhyvinvoinnin edistämisessä myös hankkeen kohderyhmän kohdalla sekä sitä kautta luonnon merkityksestä työuran jatkuvuuden edistäjänä. Opinnäytetyön mukaan pelkästään naissukupuoleen tai Pohjois-Savon työntekijöihin liittyvää tietoa ei ole saatavilla ainakaan tämän tutkimuksen hauilla. Naisvaltaisten alojen tämänhetkinen työvoimapula, eläköityminen ja työmäärän kasvu lisäävät työkiirettä, -stressiä, -uupumista, sairauslomia sekä ennen aikaista työkyvyttömyyttä ja eläköitymistä. Työntekijäresurssien väheneminen ja työelämän vaatimukset tarkoittavat sitä, että naisvaltaisten alojen työntekijöiden työhyvinvointiin ja työuran kestävyys tulee kiinnittää erityinen huomio.

Tulokset voivat vaikuttaa työelämään aikaansaamalla pohdintaa organisaation työympäristön työhyvinvointia lisäävistä muutostarpeista sekä siitä, miten tulevaisuuden työ- ja vapaa-ajan ympäristön luonnonmukaistaminen saattaisi lisätä työn mielekkyyttä, työtehoa, tuloksellisuutta ja siten yhteiskunnallista hyötyä. Työ voi aikaansaada pohdintaa hyvinvoinnin, työhyvinvoinnin ja työuran kestävyys yhteydestä. Tutkimustulokset voivat aikaansaada pohdintaa työntekijän henkilökohtaisen hyvinvoinnin tilasta, siihen vaikuttavista tekijöistä sekä työhyvinvointia edistävästä mahdollisuudesta työ- ja vapaa-aikana. Lisäksi se voi aiheuttaa pohdintaa keinoista, joilla omaa hyvinvointia voi edistää esimerkiksi luontoyhteyden kautta. Työpaikoilla voidaan hyödyntää tietoa luonnon työhyvinvointivaikutuksista ja työhyvinvointia edistävästä asioista ja keinoista. Tuloksia voidaan hyödyntää työntekijän työhyvinvointia käsittelevän keskustelun osana. Työpaikoilla tutkimuksen tulokset voivat lisätä ymmärrystä työntekijän henkilökohtaisen hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin yhteydestä. Organisaatioissa olisi tärkeää tukea työhyvinvointia myös luontolähtöisillä keinoilla. Tulokset voivat aikaansaada pohdintaa myös työympäristön työhyvinvointia edistävien tekijöiden merkityksestä.

Työntekijä voi ylläpitää ja edistää hyvinvointiaan ennakoiden luonnosta saamien hyvinvointivaikutusten kautta, mitkä vaikuttavat työhyvinvointiin ja työuran jatkuvuuteen. Kuitenkaan pelkkä työntekijän panos työuran säilyttämiseksi ei aina riitä vaan myös organisaation on otettava vastuu työhyvinvoinnin kehittämisestä ja työuran jatkuvuuden tukemisesta, mikä tarkoittaa esimerkiksi luonnon hyvinvointivaikutusten hyödyntämisen mahdollistamista työajalla sekä aktiivista kannustamista luonnon hyvinvointivaikutusten hankintaan. Tutkimus voi herättää keskustelua, jossa luonnon työhyvinvointivaikutukset käsitetään yhdeksi kestävästä työuraa edistäväksi osaksi. Luontoyhteyden hyödyntäminen työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämiseksi voi olla yksi tulevaisuuden kehittämiskohde, jolla vaikutetaan työkykyisen työväestön ylläpitoon. Tulevaisuuden työelämässä tulisi löytää uusia työskentelytapojen ohella myös uusia keinoja edistää ja ylläpitää työhyvinvointia, työssä jaksamista ja työhön sitoutumista. Työntekijän työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen tulisi nähdä kokonaisuutena, jolla edistetään kokonaisvaltaisesti ihmisen hyvinvointia monipuolisilla, uusilla keinoilla. Luonnon hyvinvointivaikutukset tulisi ottaa rohkeasti mukaan työhyvinvoinnin kehittämiseksi sekä työpaikalla, työajalla että vapaalla.

Opinnäytetyössä tarkastellaan työhyvinvoinnin kehittämistä ja kestävästä työuran edistämistä luontoyhteyden hyvinvointivaikutusten kokemuksesta käsin, minkä takia katsantokanta työhyvinvointiin on erilainen ja voi tuottaa uusia ajatuksia työhyvinvoinnin edistämiseksi ja työurien tukemiseksi. Aihe koskettaa kaikkia työssäkäyviä ihmisiä, lisäksi luonto ja sen hyvinvointivaikutukset koskettavat todennäköisesti kaikkia jossakin muodossa eri elämänvaiheiden aikana. Aiheen kautta voidaan vaikuttaa ihmisten hyvinvointiin keskustelua ja ajattelua herätellen.

Tulevaisuuden työelämässä on tärkeä löytää uusia työskentelytapoja sekä keinoja edistää ja ylläpitää työhyvinvointia, työhön sitoutumista, työssä jaksamista, ja kestävästä työuran toteutumista. Työhyvinvointia tukeva organisaatiokulttuuri, työhyvinvointia edistävät toimintamallit ja työhyvinvointijohtaminen vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin. Organisaatiokulttuurin muutoksilla voidaan vastata työhyvinvoinnin haasteeseen ja työhyvinvointiin ja kestävästä työuran edistämiseen voidaan vaikuttaa entistä tehokkaammin. Luonnosta saatavat työhyvinvointivaikutukset ovat yksi osa työhyvinvointia ja luonnon hyvinvointivaikutuksia ja luontointerventioita tulisivat hyödyntää enemmän työhyvinvoinnin edistämiseksi. Organisaatioissa tulisi ymmärtää luonnon hyvinvointivaikutusten merkitys ja luontointerventioiden tarjoamat mahdollisuudet yhtenä työhyvinvoinnin edistämisen keinona.

Luonnon työhyvinvointivaikutusten ja kestävästä työuran yhteydestä ei ole riittävästi tutkimustietoa ja siksi sen tutkiminen jatkossa on tärkeää. Työntekijöiden työhyvinvoinnin tukemisessa olisi hyvä tarkastella yksilöllisen työuran ja työntekomallin kehittämistä, jolloin yksilölliset työuraa tukevat keinot, kuten luontoyhteys ja luontointerventioiden hyödyntäminen työ- ja vapaa-aikana, voidaan ottaa paremmin huomioon. Työ- ja vapaa-ajan luonteva yhteensovittaminen ja työntekijän voimavarojen tukeminen sekä työ- että vapaa-ajalla on tärkeää. Luonnon hyvinvointia edistävien vaikutusten hyödyntämisen tulisi olla vaivatonta, jolloin aikaansaadaan luonnollista hyvinvoinnin lisääntymistä. Jatkotutkimushaasteena olisi kiinnostavaa tarkastella luonnosta saatavien työhyvinvointivaikutusten hyödyntämisen mahdollisuuksia ja kehittää keinoja, joilla mahdollistetaan luontointerventioiden käyttäminen työpäivän aikana tai vapaa-ajalla. Työhyvinvointi on osa ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia, ja siksi työhyvinvointia tukevat toimet vaikuttavat hyvinvointia ja terveyttä edistävästi sekä työ- että vapaa-ajalla.

Jatkotutkimushaasteena olisi kiinnostavaa tutkia myös vastuullista työhyvinvointi johtamista sekä työntekijän ja työnantajan yhteistä vastuuta työhyvinvointiin ja kestävään työuraan liittyvien asioiden toteutumisesta ja kehittämisestä. Kokonaisvaltainen työhyvinvointivastuullisuus tarkoittaa työntekijän, esihenkilöstön, työnjohdon, organisaation ja eri asiantuntijoiden yhteistä näkökulmaa, vastuunottoa ja toimintamallien kehittämistä ja käyttöönottoa työhyvinvoinnin edistämiseksi. Työelämämuutokset ja yhteiskunnalliset muutokset tarkoittavat myös luonnon työhyvinvointia lisäävien mahdollisuuksien huomioimista. Työntekijöiden työhyvinvoinnin ja kestäväen työuran edistämässä olisi hyvä tarkastella yksilöllisen työuran ja työntekomallin kehittämistä, jolloin yksilölliset työuraa tukevat mahdollisuudet, kuten luontoyhteys, voidaan ottaa paremmin huomioon. Olennaista olisi työ- ja vapaa-ajan luonteva yhteensovittaminen ja työntekijän voimavarojen tukeminen sekä työ- että vapaa-ajalla. Luonnon hyvinvointia edistävien vaikutusten hyödyntämisen tulisi olla luonnollista ja vaivatonta, jolloin sen mahdollistamalla aikaansaadaan luonnollista hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin lisääntymistä.

LÄHTEET

- Aaltio, I. & Puusa, A. 2020. Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Triangulaation periaatteet. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus.
- Becker, E. 2015. Säästöistä kustannuksia. Lyhytnäköiset säästöt estävät tuloksellisuuden. Tehyn julkaisusarja B, 2015:1. Vantaa: Tehy.
http://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2015/2015_b1_saastoista_kustannuksia_id_1313.pdf. Viitattu 23.1.2024.
- Bergbom, B., Lantto, E. Leino-Arjas, P., Ruokolainen, M., Tarvainen, K. & Varje, P. 2020. Ikääntyvä ja monimuotoistuva työväestö. Teoksessa Kokkinen, L. (toim.) Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Helsinki: Työterveyslaitos.
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-943-3>. Viitattu 10.12.2023.
- Bjornstad S., Patil G. G. & Raanaas R. K. 2015. Nature contact and organizational support during office working hours: Benefits relating to stress reduction, subjective health complaints, and sick leave. *Sage Journals* 53 (1). <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.3233/WOR-152211>. Viitattu 15.11.2024.
- De Bloom, J., Sianoja, M., Korpela, K., Tuomisto, M., Geurts, S. & Kinnunen, U. 2017. Effects of park walks and relaxation exercises during lunch breaks on recovery from job stress: Two randomized controlled trials. *Journal of Environmental Psychology*. 51, 14–30.
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201706021785>. Viitattu 15.12.2024.
- De Hauw, S. & Greenhaus, J. 2015. Building a sustainable career: The role of work-home balance in career decision making. ResearchGate.
https://www.researchgate.net/publication/302447273_Building_a_sustainable_career_The_role_of_work-home_balance_in_career_decision_making. Viitattu 10.1.2025.
- De Vos, A., Van der Heijden, B. & Akkermans, J. 2020. Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011>. Viitattu 15.12.2024.
- Elinympäristön tietopalvelu Liiteri 2023. Tilastot. <https://liiteri.ymparisto.fi/>. Viitattu 27.1.2024.
- Gonçalves, G., Sousa, C., Fernandes, M. J., Almeida, N. & Sousa, A. 2023. Restorative Effects of Biophilic Workplace and Nature Exposure during Working Time: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 20 (21), 6986. <https://www.mdpi.com/1660-4601/20/21/6986>. Viitattu 15.12.2024.
- Hakanen, J & Kaltiainen, J. Suomalaisten työhyvinvointi jämähti koronan heikentämälle tasolle. Tiedote 13.9.2023. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/suomalaisten-tyohyvinvointi-jamahti-koronan-heikentamalle-tasolle>. Viitattu 9.12.2023.
- Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL_tyonimu.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 1.7.2024.
- Hanhijoki, I. 2020. Koulutus ja työvoiman kysyntä 2035. Osaamisen ennakointifoorumin ennakointituloksia tulevaisuuden koulutustarpeista. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2020:6. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/koulutus_ja_tyovoiman_kysynta_2035.pdf. Viitattu 1.11.2024.
- Haukka, E., Horppu, R., Pehkonen, I., Anttilainen, J., Juvonen -Posti, P., Bergbom, B. & Savinainen, M. 2022. Strateginen työkykyjohtaminen sotemuutoksessa. Kehittämishankkeen arviointia. Helsinki: Työterveyslaitos. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/145326/TTL-978-952-391-033-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 1.1.2024.

- Haveri, H. & Simkin, J. 2023. Ovatko metsäkylvyt osa tulevaisuuden sairaanhoitoa? Luontoympäristöjen mahdollisuudet terveyden edistämiseksi. *Planetaarinen terveystieteellinen tutkimus* 139, 851–9. <https://www.duodecimlehti.fi/xmedia/duo/duo17697.pdf>. Viitattu 27.1.2024.
- Helne, T. 2022. Voicing relationality: the nature connectedness of young Finnish adults in the promotion of sustainability. *Sustainability: Science, Practice and Policy* 18 (1), 531–543. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/15487733.2022.2097507#abstract>. Viitattu 1.11.2024.
- Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. *Tutki ja kirjoita*. 15. painos. Helsinki: Tammi.
- Hyvönen, K., Törnroos, K., Salonen, K., Korpela, K., Feldt, T. & Kinnunen, U. 2018. Profiles of Nature Exposure and Outdoor Activities Associated with Occupational Well-Being Among Employees. *Frontiers in Psychology*, 9 (754). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00754>. Viitattu 15.12.2024.
- Juhila, K. 2021. Koodaaminen. Teoksessa Vuori, J. (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/>. Viitattu 3.6.2024.
- Kallio, O. 2023. Yhteyksiä luontoon kestävyysmurroksen edistämiseksi. Sisällönanalyysi luontoyhteyden ulottuvuuksista lempilajiaiheisissa verkkokommenteissa. Kandidaatintutkielma. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Tampere: Tampereen yliopisto. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/148642/KallioOona.pdf?sequence=2>. Viitattu 1.12.2024.
- Kananen, J. 2019. *Opinnäytetyön ja pro gradun pikaopas*. Avain opinnäytetyön ja pro gradun kirjoittamiseen. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisu 262. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kangasniemi, M., Utraiainen, K., Ahonen, S., Pietilä, A., Jääskeläinen, P. & Liikanen, E. 2013. Kuvaukseen kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsenettyyn tietoon. *Hoitotiede* 25 (4), 291–301. <https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128286/77409>. Viitattu 20.12.2023.
- Kasvio, A. & Räikkönen, T. 2010. *Kohti kestävästä työelämästä*. Helsinki: Työterveyslaitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/114845/Kohti_kestavaa_tyuelamaa.pdf?sequence=1&allowed=y. Viitattu 15.12.2024.
- Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Kehittämishankkeen laatiminen. Viro. Printon. [https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.savonia.fi/ammattikirjasto/teos/tyohyvinvointi-organisaation-menestystekijana#kohta:Ty\(\(f6\)hyvinvointi\(\(20\)organisaation\(\(20\)menestystekij\(\(e4\)n\(\(e4\). Viitattu 24.1.2024.](https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.savonia.fi/ammattikirjasto/teos/tyohyvinvointi-organisaation-menestystekijana#kohta:Ty((f6)hyvinvointi((20)organisaation((20)menestystekij((e4)n((e4)
- Keva 2023. Hyvinvointialueiden työntekijöistä joka kolmas eläköitymässä. *Uutinen* 30.11.2023. <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/hyvinvointialueiden-tyontekijoista-joka-kolmas-elakoitymassa/>. Viitattu 1.1.2024.
- Kinnunen, U. 2017. Työstä palautuminen. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kokkinen, L., Ala-Laurinaho, A., Alasoini, T., Varje, P., Väänänen, A. & Toppinen-Tanner, S. 2020. Työelämässä vaikuttaa neljä keskeistä muutosvoimaa. Teoksessa Kokkinen, L. (toim.) *Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä*. Helsinki: Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-943-3>. Viitattu 10.12.2023.
- Korpela, K., De Bloom, J., Sianoja, M., Pasanen, T. & Kinnunen, U. 2017. Nature at home and at work: Naturally good? Links between window views, indoor plants, outdoor activities and employee well-being over one year. *Landscape and Urban Planning* 160, 38–47. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0169204616302717?via%3Dihub>. Viitattu 15.12.2024.

- Kylmä, J., Vehviläinen-Julkunen, K. & Lähdevirta, J. 2003. Laadullinen terveystutkimus – mitä, miten ja miksi? *Duodecim* 119 (7), 609–15. <https://www.duodecimlehti.fi/duo93495>. Viitattu 1.12.2024.
- Laine, P. 2017. Osaaminen, hyvinvointi ja sosiaalinen vastuu työorganisaatiossa. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja C:21. Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos. Turku: Painosalama. https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/150784/Laine_Osaaminen_hyvinvointi_sosiaalinen_va_stuu_tyorganisaatiossa.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 15.12.2023.
- Laine, P. 2018. Mistä puhumme kun puhumme työhyvinvoinnista ja sen kehittämisestä. Teoksessa Naumanen, P. (toim.) & Liesivuori, J. (toim.) *Valmiina työelämään. Visioita ja näkökulmia työhyvinvoinnista ja työelämävalmiuksista sekä menetelmiä niiden kehittämiseen*. 2. painos. Valte.
- Laine, P. 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdot tutkimassa. Turun yliopiston julkaisusarja, sarja C: 372. Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos. Turku: Painosalama. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-5570-1>. Viitattu 23.1.2024.
- Latvala, E. & Vanhanen-Nuutinen, L. 2001. Laadullisen hoitotieteellisen tutkimuksen perusprosessi: sisällönanalyysi. Teoksessa Janhonen, S. & Nikkonen M. (toim.) *Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä*. Juva: Wsoy.
- Lipponen, M., Hallikainen, V. & Kilpeläinen, P. 2022. Effects of Nature-Based Intervention in Occupational Health Care on Stress – A Finnish Pilot Study Comparing Stress Evaluation Methods. *Journal of Multidisciplinary Healthcare* 15, 577–593. <https://www.dovepress.com/article/download/74015>. Viitattu 15.12.2024.
- Lottrup, L., Grahn, P. & Stigsdotter, U. 2013. Workplace greenery and perceived level of stress: Benefits of access to a green outdoor environment at the workplace. *Landscape and Urban Planning* 110, 5-10. <https://www.sciencedirect.com.ezproxy.savonia.fi/science/article/pii/S0169204612002642>. Viitattu 15.11. 2024.
- Luke ja GCF ry. 2021. *Suomalainen Green Care: Green Care -toimintatavan käsikirja & LuontoVoiman ja LuontoHoivan laatutyökirja*. Luonnonvarakeskus ja Green Care Finland ry. <https://jukuri.luke.fi/handle/10024/547708>. Viitattu 1.12.2024.
- Manka, M. & Manka, M. 2023. *Työhyvinvointi*. 3. painos. Helsinki: Alma Talent. <https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.savonia.fi/teos/GAFBJXETEB#kohta:JOHDANTO/piste:t27J>. Viitattu 23.1.2024.
- Manka, M. ja Manka, M. 2016. *Työhyvinvointi*. Helsinki: Alma Talent. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.savonia.fi/teos/GAHBJXCTEB#kohta:TY\(\(d6\)HYVINVOINTI\(\(20\)/piste:b4](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.savonia.fi/teos/GAHBJXCTEB#kohta:TY((d6)HYVINVOINTI((20)/piste:b4). Viitattu 15.2.2024.
- Marjamaa, M. & Sinisalo, R. 2022. Kirjallisuuskatsauksen ohjaus -perustana tutkimuskysymys ja ohjaushaastattelu. *Kreodi*. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022060343112>. Viitattu 28.12.2024.
- Mattila, P. (toim.) *Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille. Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2024:26*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165818/STM_2024_26.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 10.1.2025.
- Mäkikangas, A. & Hakanen, J. 2017. Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feld T. (toim.) *Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Newman, K. 2011. Sustainable careers: Lifecycle engagement in work. *Organizational Dynamics*, 40 (2), 136–143. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2011.01.008>. Viitattu 15.11.2024.

- Ojala, A., Neuvonen, M., Leinikka, M., Huotilainen, M., Yli-Viikari, A. & Tyrväinen, L. 2019. Virtuaaliluontoympäristöt työhyvinvoinnin voimavarana: Virtunature-tutkimushankkeen loppuraportti. Luonnonvara- ja biotalouden tutkimus 51/2019. Helsinki: Luonnonvarakeskus. https://jukuri.luke.fi/bitstream/handle/10024/544530/luke-luobio_51_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 2.1.2024.
- Pekkarinen, L. & Pulkkinen, J. 2023. Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2022. Kevan tutkimuksia 1/2023. Keva. https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/julkisen_alan_tyohyvinvointi_2022.pdf. Viitattu 1.1.2024.
- Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Helsinki: Työterveyslaitos. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%c3%b6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 23.1.2024.
- Puusa, A. 2020. Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Aineistoanalyysin lähestymistavat. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus.
- Rantala, A., Ruotsalainen, H. & Kajula, O. 2025. Kirjallisuuskatsaus ammattikorkeakoulujen opinnäytetyössä. Teoksessa Opinnäytetyön menestystarina. Opinnäytetyöopas sosiaali- ja terveysalan opiskelijoille ja ohjaajille. Savonia-ammattikorkeakoulun julkaisusarja 1/2025. Kuopio: Savonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2025021311820>. Viitattu 1.4.2025.
- Richardson, M., Dobson, J., Abson, D., Lumber, R., Hunt, A., Young R. & Moorhouse, B. 2020. Applying the pathways to nature connectedness at a societal scale: a leverage points perspective. *Ecosystems and People* 16 (1), 387–401. <https://doi.org/10.1080/26395916.2020.1844296>. Viitattu 1.8.2024.
- Sadick, A. & Kamardeen, I. 2020. Enhancing employees' performance and well-being with nature exposure embedded office workplace design. *Journal of Building Engineering* 32, 101789. <https://doi.org/10.1016/j.jobe.2020.101789>. Viitattu 15.10.2024.
- Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopiston julkaisuja. Julkisohtaminen. Vaasa. https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf. Viitattu 23.1.2024.
- Salonen, K. & Törnroos, K. 2019. Luontointerventiot hyvinvoinnin tukena Green Care -toiminnassa. *Kuntoutus*, 42(1), 5–17. <https://journal.fi/kuntoutus/article/view/97231>. Viitattu 15.12.2024.
- Salonen, K., Hyvönen, K., Määttä, K., Feldt, T., Mauno, S. & Muotka, J. 2018. Luontoympäristön yhteydet työhyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen: Kysely-, interventio- ja haastattelututkimuksen tuloksia. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja 355. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-7539-5>. Viitattu 1.8.2024.
- Salonen, K. & Hyvönen, K. 2017. Uudet lupaavat työhyvinvointi-interventiot. Esimerkki 3: Luonnosta virtaa -interventio. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feld T. (toim.) Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Salonen, K. & Kirves, K. 2016. Luonto rauhoittaa, hoitaa ja pelottaa. Teoksessa Kaljunen, A. (toim.) Vuosilusto 11. Metsä tekee hyvää! Tampere: Lusto – Suomen Metsämuseo ja Metsähistorian Seura, Punkaharju. <https://issuu.com/vuosilusto/docs/vuosilusto11>. Viitattu 1.4.2024.
- Salonen, K., Törnroos, K. & Korpela, K. 2017. Kohti kokonaisvaltaisen luontokokemuksen mittaamista. Korjattu versio julkaisuun Salonen, K., Kirves, K. & Korpela, K. 2016. Kohti kokonaisvaltaisen luontokokemuksen mittaamista. *Psykologia*, 51, 324–342. https://www.researchgate.net/publication/310136351_Kohti_kokonaisvaltaisen_luontokokemuksen_mittaamista. Viitattu 15.12.2024.

- Sosiaali- ja terveysministeriö 2024. Työturvallisuus ja työhyvinvointi. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Viitattu 1.10.2024.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2023. TYÖ2030-Työn ja työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma. <https://stm.fi/tyo2030>. Viitattu 23.1.2024.
- Suutala S., Kaltiainen, J. & Hakanen, J. 2023. Miten suomi voi?-tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuoden 2019 ja kesän 2023 välillä. Tutkimuskooste 13.9.2023. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/suomalaisen-tyohyvinvointi-jamahti-koronan-heikentamalle-tasolle>. Viitattu 9.12.2023.
- Talluri, S., Schreurs, B. & Uppal, N. 2022. How do individual factors affect career sustainability? An investigation of cascading effects through the career construction model of adaptation. *Career Development International* 27 (6/7). <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2022-0120>. Viitattu 1.10.2024.
- TasapainoaTyöhön 2023-2026. Voimavaroja arkeen. <https://tasapainoatyohon.fi/hanke/>. Viitattu 1.7.2024.
- Tevameri, T. 2022. Toimialaraportit. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. TEM Toimialaraportit 2022:2. Toimialapalvelu. Varsinais-Suomen TE-toimisto. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-626-0>. Viitattu 20.01.2024.
- Tuomi, J. & Sarajarvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Tuomi, J. & Sarajarvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Tutkimuseettisiä näkökohtia väitöskirjan ohjauksen ja tarkastusprosessiin 2016. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ja Suomen yliopistot UNIFI ry:n suosituksia yliopistoille. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta. https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/TENK_UNIFI_ohjeistus_vaitoskirjaprosessi.pdf. Viitattu 1.10.2024.
- Tyrväinen, L., Halonen, J., Pasanen, T., Ojala, A., Täubel, M., Kivelä, S., Leskelä, A.-R., Pennanen, P., Manninen, J., Sinkkonen, A., Haahtela, T., Haveri, H., Grotenfelt-Enegren, M., Lankia, T. & Neuvonen, M. 2024. Luontoympäristön terveysvaikutukset ja niiden taloudellinen merkitys. Luonnonvara- ja biotalouden tutkimus 76/2024. Helsinki: Luonnonvarakeskus. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-380-963-5>. Viitattu 1.10.2024.
- Tyrväinen, L. 2023. Luonnosta mielenterveyttä, kuntoa ja elämänlaatua. Lääkärikirja Duodecim. Duodecim terveystietokirjasto. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01347>. Viitattu 1.7.2024.
- Tyrväinen, L., Lanki, T., Sipilä, R. & Komulainen, J. 2018. Mitä tiedetään metsän terveyshyödyistä? *Duodecim* 134 (13), 1397–403. <https://www.duodecimlehti.fi/lehti/2018/13/duo14421>. Viitattu 27.1.2024.
- Lyly-Yrjänäinen, M. 2024. Työolobarometri 2023. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2024:16. Työelämä. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Verkkojulkaisu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-917-9>. Viitattu 10.1.2025.
- Työterveyslaitos n.d., a. Työhyvinvoinnin tiedolla johtaminen sote-alalla. Osa 1. Strateginen työhyvinvoinnin johtaminen ja käsitteet. Johtamishuomio työympäristössä. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-2-strategisen-tyohyvinvoinnin-johtamishuomion-kohteet/23-johtamishuomio-tyoymparistossa>. Viitattu 2.1.2024.
- Työterveyslaitos n.d., b. Työhyvinvoinnin tiedolla johtaminen sote-alalla. Osa 1. Strateginen työhyvinvoinnin johtaminen ja käsitteet. Työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strategisen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi>. Viitattu 2.1.2024.
- Työterveyslaitos n.d., c. Työhyvinvointi ja työkyky. Työkyky. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>. Viitattu 2.1.2025.

Työturvallisuuslaki 738/2002. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Viitattu 1.3.2024.

Ulrich, R. 2023. Stress reduction theory. https://www.researchgate.net/profile/Roger-Ulrich-2/publication/377281012_Ulrich_RS_2023_Stress_reduction_theory/links/659e9458c77ed940476da6b17/Ulrich-RS-2023-Stress-reduction-theory.pdf. Viitattu 27.1.2025.

Valcour, M. 2015. Facilitating the crafting of sustainable careers in organizations. https://www.researchgate.net/profile/Monique-Valcour/publication/281208266_Facilitating_the_Crafting_of_Sustainable_Careers_in_Organizations/links/55db569a08ae9d6594935f30/Facilitating-the-Crafting-of-Sustainable-Careers-in-Organizations.pdf. Viitattu 27.1.2025.

Vilka, H. 2021, a. Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vilka, H. 2021, b. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789523701731>.

Vilka, H. 2023. Kirjallisuuskatsaus metodina, opinnäytetyön osana ja tekstilajina. Art House.

LIITE 1: SISÄLLÖNANALYYSI

Alkuperäisilmaisu	Yksinkertaistaminen	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
“Salivary cortisol levels got lower on intervention days compared to days without intervention” “Salivary α -amylase increased during the intervention, but the increase was lower every time in consecutive appointments.” Lipponen ym. 2022	Syljen kortisolitasot laskivat Syljen α -amylaasin liittäytyminen tasoittui	Stressin vähentyminen Fysiologiset elpymismuutokset	Fyysinen hyvinvointi	Terveys
“Employees with a view of the forest from their windows reported greater job satisfaction and consequently less job stress.” Gonçalves ym. 2023	Luontoelementin (metsä) näkeminen ikkunasta lisäsi työtyytyväisyyttä ja vähensi työstressiä	Stressin vähentyminen		
“Pain exhaustion decreased during the study period, as well as HRV, although any of these changes was not statistically significant.” Lipponen ym. 2022	Kivun kokeminen vähentyi Syketason muutokset tasautuivat	Fysiologiset elpymismuutokset		
“Park walks were also related to lower fatigue in the afternoon	Puistokävely vähensi väsyneisyyttä työpäivän aikana	Virkistyminen	Henkinen hyvinvointi	

<p>during the intervention period compared to the control group.” De Bloom ym. 2017</p>				
<p>“The results showed that participants’ irritation and fatigue were significantly improved after exposure to the sounds of running water and bird-song.” Gonçalves ym. 2023</p>	<p>Luonnonäänille altistuminen (juokseva vesi ja linnunlaulu) vähensivät ärsyyntyneisyyttä ja väsymystä</p>	<p>Rauhoittuminen Virkistyminen</p>		
<p>“Studies show that biophilic design in offices can have positive effects and promote workers’ well-being.” Gonçalves ym. 2023</p>	<p>Biofilinen suunnittelu voi edistää työntekijöiden hyvinvointia.</p>			
<p>“Relaxation exercises were related to higher levels of well-being directly after the lunch break and at the end of the afternoon during the intervention period compared to baseline.” De Bloom ym. 2017</p>	<p>Rentoutumisharjoitukset luonnossa lisäsivät hyvinvointia</p>			
<p>”Interventions, including nature-inspired sounds and visuals incorporating indoor</p>	<p>Luonnon äänet, visuaalisuus, sisäkasvit ja kasvillisuuden heijastukset vaikuttivat positiivisesti hyvinvointiin</p>			

plants and vegetation projections, had a positive impact.” Gonçalves ym. 2023				
“Park walking in particular was linked to improvements in recovery experiences and recovery outcomes across all measurement occasions during the working day compared to baseline.” De Bloom ym. 2017	Puistokävely auttoi työpäivän aikaisessa työstä palautumisessa	Palautuminen	Työstä toipuminen	
”Luontointerventiot, joissa on mahdollisuus kokea eläviä luontoelementtejä – kasveja ja eläimiä – ehkä ulkona luonnossa, antavat elpymisen lisäksi myös tervehdyttäviä kokemuksia” Salonen & Törnroos 2019	Elävät luonto elementit auttavat elpymisessä ja tervehtymisessä	Elpyminen Tervehtyminen		
”Kokivat keskittymisen paranevista, rauhoittumista ja rentoutumista.” Salonen & Törnroos 2019	Luonto auttoi rauhoittumisessa, rentoutumisessa ja keskittymiskyvyn lisäämisessä	Rauhoittuminen Rentoutuminen Keskittymiskyvyn paraneminen		
”There was decrease in work exhaustion.” Lippinen ym. 2022	Työuupumuksen kokeminen vähentyi	Työuupumisen riski vähenee	Työssä jaksaminen	

<p>"The participants belonging to the high exposure profile reported lower cynicism and inadequacy." Hyvönen ym. 2018</p>	<p>Korkea luontoaltistus profiili vähentää kyynisyyden kokemista ja riittämättömyyden tunteen kokemista</p>	<p>Kyynisyys vähenee Riittämättömyyden tunne vähenee</p>		
<p>"Only a small portion of the variance in employee well-being might be explained with perceived nature exposure after controlling for the stability of well-being and job characteristics. The inclusion of physical activity in the interaction with nature might be more effective than more passive forms of interaction. "Limited support for the link between perceived nature exposure and employee well-being over time" Korpela ym 2017</p>	<p>Luontoaltistus tukee osittain työhyvinvointia. Fyysinen aktiivisuus luonnossa vaikuttaa työhyvinvointiin tehokkaammin kuin passiivisuus</p>	<p>Työhyvinvointi lisääntyy</p>		
<p>"The present results suggest that to promote employee vitality and happiness independently of job characteristics, age or gender, it</p>	<p>Luontoperusteisiin vapaa-ajan aktiviteetteihin kannustaminen edisti työntekijöiden elinvoimaisuutta ja onnellisuutta</p>	<p>Elinvoima Onnellisuuden tunteen kokemus</p>	<p>Tyytyväisyyden ja hyvinvoinnin kokemus</p>	<p>Onnellisuus</p>

<p>may be beneficial to specifically stimulate and plan for nature-based free-time activities” Korpela ym. 2017</p>				
<p>”It is noteworthy that the association of exposure to the natural world with vitality was statistically significant (and marginally also for happiness), independent of work-related support, autonomy, workload, and the number of breaks.” Korpela ym. 2017</p>	<p>Luontoaltistus liittyy elinvoimaisuuden ja onnellisuuden kokemi- seen</p>			
<p>”Only the most intensive forms of exposure to the natural world – self-reported physical activity (to vitality) and the use of the garden (to happiness) – showed relations to some aspects of well-being.” Korpela ym. 2017</p>	<p>Fyysinen aktiivisuus luonnossa (elinvoima) ja puutarhan käyttö (onni) – liittyivät hyvinvoinnin kokemuksiin</p>	<p>Henkisen kasvun mahdollisuus</p>	<p>Tarpeiden täytyminen</p>	
<p>”Elpyminen oli rauhoittumista, olotilan vapautumista, tasapainon</p>	<p>Rauhoittuminen, tasapaino, mielihyvä</p>	<p>Tasapainon tunne</p>	<p>Työ- ja yksityiselämän tasapaino</p>	

tunnetta ja mielialan kohoamista.” Salonen & Törnroos 2019				
”Ilmauksia psyykkisen käsittelyn vaiheista, esimerkiksi ajatusten muutoksista, joihin liittyi toivon tunteita ja itsensä hyväksymistä” Salonen & Törnroos 2019	Luonto lisäsi toivoa ja itsensä hyväksymistä	Itsensä hyväksyminen Toivo	Myönteisyyden kokemus	
”Tervehtymisen kokemukset olivat kielteisen olon helpottumista, mielenterveyttä ja myönteisiä muutoksia kuntoutumisen prosessissa” Salonen & Törnroos 2019	Luonto helpotti kielteisiä tuntemuksia ja tuki kuntoutumista	Kielteisten tunteiden helpottaminen		
”Osa osallistujista koki myös saavansa helpotusta kielteisten tuntemusten leimaamaan olotilaan ja tukea mielenterveydelle” Salonen & Törnroos 2019	Luonto helpotti kielteisiä tuntemuksia ja tuki mielenterveyttä	Mielenterveyden tukeminen Kielteisten tunteiden helpottaminen		
“Higher levels of exposure to natural elements were associated with greater job satisfaction and	Korkea luontoaltistus liittyi parempaan työtyytyväisyyteen ja organisaatio sitoutumiseen	Työhön sitoutuminen Työtyytyväisyys	Työuraan sitoutuminen	Tuottavuus

<p>organizational commitment.” Gonçalves ym. 2023</p>				
<p>"The profiles of high, versatile, and unilateral nature exposure profiles, which can be considered as favorable profiles regarding nature exposure and outdoor activity in nature. These profiles can also be considered as favorable profiles in terms of occupational well-being, since these participants reported higher work engagement in the dimensions of vigor and dedication” Hyvönen ym. 2018</p>	<p>Korkeat, monipuoliset ja yksipuoliset luontoaltistus - profiilit liittyvät parempaan elinvoimaan, työhyvinvointiin ja työhön sitoutumiseen</p>	<p>Työhön sitoutuminen Työhyvinvointi</p>		
<p>"The participants in the high exposure profile reported on average the lowest burnout in all dimensions of burnout and in conjunction with the highest work engagement” Hyvönen ym. 2018</p>	<p>Korkea luonto altistus profiili yhdistetään alhaiseen burnout kokeamiseen ja korkeampaan työhön sitoutumiseen</p>	<p>Työhön sitoutuminen Työssä jaksaminen</p>		

<p>"Participants in the low exposure profile reported the lowest work engagement and highest burnout" Hyvönen ym. 2018</p>	<p>Alhainen luonto altistuksen profiili yhdistetään vähäisempään työhön sitoutumiseen ja korkeampaan burnout kokemukseen</p>	<p>Työhön sitoutuminen vähenee Työuupumus</p>		
<p>"More frequent visits to natural areas can be linked with positive motivational work-related states" Hyvönen ym. 2018</p>	<p>Luontovierailut liittyvät työmotivaatioon</p>	<p>Motivaatio</p>	<p>Työssä suoriutuminen</p>	
<p>"Osallistuvat kuvasivat myös tiedollisen kiinnostuksen ja motivoitumisen lisääntymisen" "Kiinnostujilla ammatillinen ja tiedollinen kiinnostus lisääntyi" Salonen & Törnroos 2019</p>	<p>Luontointerventiot lisäsivät ammatillista ja tiedollista kiinnostumista</p>	<p>Kiinnostuminen työtä kohtaan lisääntyy</p>		
<p>"Multisensory approach reduces stress, increases satisfaction, and enhances perceptions of productivity." Gonçalves ym. 2023</p>	<p>Moniaistinen luontokokemus vähentää stressiä, lisää tyytyväisyyttä ja parantaa tuottavuutta</p>	<p>Tuottavuus lisääntyy</p>		
<p>"Participants in the average exposure profile reported an average level of</p>	<p>Keskimääräinen luonto altistus profiili yhdistetään keskimääräiseen työhyvinvointitasoon ja työhön omistautumiseen</p>	<p>Omistautuminen</p>	<p>Työlle omistautuminen</p>	

<p>occupational well-being as well as higher dedication than did the participants in the low exposure profile” Hyvönen ym. 2018</p>				
<p>“Results are only indicative, but they are supported by the feedback from participants and health care professionals who experienced NBI as a good tool to promote well-being at work and free time.” Lippinen ym. 2022</p>	<p>Terveystieteiden alan ammattilaisten kokemus NBI:stä hyvänä menetelmänä työhyvinvoinnin edistämiseksi</p>	<p>Hyvinvoinnin edistäminen Luontoon perustuva interventio</p>	<p>Työhyvinvoinnin tukeminen</p>	