

# ePOOKI

OULUN AMMATTIKORKEAKOULUN TUTKIMUS- JA KEHITYSTYÖN JULKAISUT ISSN 1798-2022

ePooki 9/2019

## Luonto- ja hevosavusteisesta valmennuksesta vaikuttavuutta työyhteisöjen kehittämiseen

Oja Sanna

26.2.2019 ::

**Suomalaisessa kulttuurissa on perinteisesti eletty lähellä luontoa. Viime vuosina tieto luonnon ja eläinten hyvinvointivaikutuksista on kasvanut. Metsässä ja luonnossa oleskelun on todettu saavan aikaan virkistymisen kokemuksia, stressin vähenemistä, ajatusten selkiytymistä ja lihasjännitysten vähenemistä. Luonto ja eläimet ovat kuitenkin vielä paljolti hyödyntämättömiä voimavaroja työyhteisöjen kehittämisessä. Uudet näkökulmat ja uudenlainen palaute avaavat mahdollisuuksia yksilön kasvuun ja mahdollisuuksia kehittämiseen koko työyhteisölle.**

Työelämän muutokset ovat jatkuvia ja haastavat organisaatioita jatkuvaan kehittämiseen. Robottien, tekoälyn ja muun teknologisen kehityksen vauhdittuessa yhä suurempi osa työstä on asiantuntijatyötä. Muutos- ja tuloksellisuuspaineiden keskellä johtamisen ja työyhteisöjen kehittämisen osaamisen merkitys kasvaa. Suomessa on arvioitu, että huonosta henkilöstöjohtamisesta ja työyhteisöjen ongelmista johtuvan työpahoinvoinnin pelkät suorat kustannukset ylittävät 25 miljardia vuosittain. <sup>[1]</sup> Työpahoinvointi aiheuttaa muun muassa sairauspoissaoloja, työkyvyttömyyttä ja sitoutumattomuutta työtehtäviin.

Suomalaisessa kulttuurissa ollaan perinteisesti eletty lähellä luontoa. Viime vuosina tieto luonnon ja eläinten hyvinvointivaikutuksista on kasvanut. Metsässä ja luonnossa oleskelun on todettu saavan aikaan virkistymisen kokemuksia, stressin vähenemistä, ajatusten selkiytymistä ja lihasjännitysten vähenemistä. <sup>[2]</sup> <sup>[3]</sup> Metsäympäristöllä on todettu olevan myös fysiologisia vaikutuksia, kuten stressihormonien kortisolin ja adrenaliinin laskua elimistössä. Metsäympäristössä oleskelun on todettu jopa tehostavan autoimmunijärjestelmän toimintaa eri tavoin. <sup>[4]</sup> <sup>[5]</sup> Myös vuorovaikutus eläinten kanssa tuottaa hyvinvointivaikutuksia. Eläinten kanssa ja eläinten avulla on muun muassa kehitetty nuorten vuorovaikutus- ja tunnetaitoja, kuntoutettu fyysisistä, neurologisista ja psykiatrisista sairauksista, vuorovaikutuksellisista haasteista ja kivuista kärsiviä henkilöitä. <sup>[6]</sup> <sup>[7]</sup> Luonto- ja eläinavusteiset palvelut ovatkin viime vuosina kehittyneet paljon ja niiden vaikutuksia aletaan ymmärtää myös tieteellisestä näkökulmasta.

Suomessa luonto- ja eläinavusteisuuteen viittaava Green Care -käsite on jaettu kahteen osa-alueeseen: luontohoiva ja luontovoima. Luontohoivalla tarkoitetaan sosiaali- ja terveydenhuollon lainsäädännön alaisuudessa tuotettuja palveluja, kuten terapiaa ja kuntoutusta. Luontovoimalla tarkoitetaan ennaltaehkäiseviä ja terveyttä tukevia palveluja, kuten virkistäviä ja voimaannuttavia palveluja ja luonto- ja eläinavusteista koulutusta. <sup>[8]</sup>

Luontovoiman piiriin kuuluvat työyhteisöjenkin kehittämiseen soveltuvat luonto- ja eläinavusteiset menetelmät. Kokemukset niiden tehokkuudesta lisääntyvät. Mahdollisuuksia tarjoavat muun muassa Suomessa kehitetty Metsämieli-menetelmä (kuva 1), maailmalla nopeasti yleistynyt Forest Bathing -metsäkympymenetelmä, seikkailupedagogiset menetelmät sekä erilaiset eläin- ja hevosavusteiset menetelmät. Aiempien kokemusten mukaan esimerkiksi hevosavusteinen työskentely voi tuottaa vaikuttavuutta esimies- ja johtamisvalmennukseen. <sup>[9]</sup> <sup>[10]</sup>



KUVA 1. Metsämieli-harjoituksia Hailuodossa (kuva: Sanna Oja)

Tässä artikkelissa lähestytään kartoittavan analyysin keinoin sitä, millaista vaikuttavuutta luonto- ja hevosavusteinen työskentely voi tarjota työyhteisöjen kehittämiseen. Analyysin pohjana käytetty luonto- ja hevosavusteisesta työskentelystä kerätty aineisto perustuu valmennustyöhön, jossa on käytetty erityisesti Metsämieli-menetelmää ja hevosavusteisen oppimisen ja johtamisvalmennuksen menetelmää (Equine Facilitated Learning EFL & Leadership Coaching). Lisäksi työskentelyssä on käytetty NLP-työkaluja (Neuro-lingvistinen ohjelmointi) sekä tiimivalmennuksen ja tiimioppimisen menetelmiä (Tiimiakatemia Global, TM).

Artikkelissa käsiteltävä aineisto käsittää sekä havainnointimuistiinpanoja valmennettavien ilmaisemista kokemuksista että kirjallista palautetta. Kirjallista palautetta on kerätty pätevyitymistä ja tiimivalmentajasertifiointiprosessia varten sekä toiminnan kehittämistä varten. Aineistojen hyödyntämiseen on pyydetty osallistujilta lupa. Havainnointi- ja palauteaineistoa on kerätty kolmen vuoden aikana erilaisissa valmennustilanteissa, joissa on valmennettu muun muassa pieniä tiimejä (2–12 henkeä) ja yksilöitä. Tavoitteina valmennuksissa on ollut muun muassa tiimin yhteistyön kehittäminen, vuorovaikutuksen kehittäminen sekä esimiestyön, johtamisen tai kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kehittäminen eri näkökulmista, osallistujien omista tavoitteista käsin. Metsämielimenetelmää on käytetty myös muun muassa naisryttäjien kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin valmennuksessa ja opiskelijaryhmien ryhmäytymisessä.

Aineistoa on artikkeliä varten analysoitu kartoittavalla lähestymistavalla, analysoimalla aineistosta nousevien teemojen perusteella valmennusmenetelmien koettua vaikuttavuutta. Kartoittava lähestymistapa on valittu, koska aiempaa tutkimustietoa näistä menetelmistä on Suomessa vähän ja koska on haluttu lähestyä aihetta aineistolähtöisesti.

## **Hevosavusteinen oppimisen ja johtamisen valmennusmenetelmä (EFL & Leadership coaching)**

Artikkelissa käsitellyt kokemukset pohjautuvat valmennustilanteisiin, joissa pääasiallisena menetelmänä on käytetty Isossa-Britanniassa kehitettyä hevosavusteisen oppimisen ja johtamisvalmennuksen menetelmää (Equine Facilitated Learning and Leadership Coaching). (Kuva 2.)

Lähestymistapana työskentelyssä on muissakin yhteyksissä usein käytetty ratkaisukeskeinen coaching-prosessi. Ratkaisukeskeisen coachingin ajatus on, että jokainen on oman työnsä ja elämänsä asiantuntija ja määrittelee omat, itselleen merkitykselliset tavoitteet työskentelylle. Valmennuksen tarkoitus on luoda tilaa ja antaa tukea oppimiselle, reflektiolle ja muutokseen pyrkiville toimille. Valmennus ei siis ole neuvontaa eikä mentorointia, vaan yksilön tai tiimien ajattelun ja toiminnan tukemista sekä tavoitteiden määrittelyn ja tavoitteisiin



tähtävien toimien mahdollistamista. Ratkaisukeskeisesti ajatellen, tavoitteisiin voidaan päästä lukuisia eri reittejä – erilaisia voimavaroja, verkostoja ja resursseja hyödyntäen. (ks. esim. [\[11\]](#))

Hevosavusteisuus valmennuksessa tarkoittaa, että myös hevonen otetaan mukaan prosessiin valmentajan roolissa. Erilaisten toiminnallisten harjoitusten aikana hevonen voi tukea valmennettavien prosessia fyysisen läsnäolonsa ja antamansa palautteen kautta. Hevosavusteisessa valmennuksessa ei yleensä ratsasteta hevosia. Harjoitukset tehdään joko hevosen kanssa karsinassa, hevosta taluttaen tai irrallaan kulkevien hevosten kanssa aidatulla ratsastuskentällä tai maneesissa. Valmentajalla on käytössään laaja joukko erilaisia harjoituksia, joista valitaan tarkoitukseen ja tilanteeseen sopivia. (Kuva 2.)



KUVA 2. Hevosavusteisessa valmennuksessa hevonen tukee valmennettavien prosessia läsnäolonsa ja antamansa palautteen kautta (kuva: Sanna Oja)

Hevosavusteiseen työskentelyyn osallistuminen ei vaadi valmennettavilta aiempaa kokemusta hevosista tai hevosmiestaitoja. Hevosavusteinen johtamisen valmennus ei myöskään ole samanlaista kuin varsinaisten hevosmiestaitojen harjoittelu, vaikkakin johtajuuden elementit vuorovaikutuksessa voivat olla samankaltaisia. Hevosmiestaitojen harjoittelussa keskitytään hevosen tapaan kommunikoida, toimia ja viestiä, hevosavusteisessa valmennuksessa päähuomio on valmennettavan henkilökohtaisessa prosessissa, jota hevosen läsnäolo ja palaute tukevat.

Valmentajalta hevosavusteinen työskentely vaatii kuitenkin hevosmiestaitoja. Työskentelyyn sopivien hevosten valitseminen, hevosten kehonkielen lukeminen sekä niiden mielentilan ja terveydentilan ymmärtäminen on kaikille osapuolille myönteisen ja turvallisen valmennustilanteen mahdollistamiseksi tärkeää. Kokonaisuutena hevosavusteinen valmennus vaatii tietoa, osaamista ja kokemusta ihmisen mielestä, psykologiasta ja laumakäyttäytymisestä, työyhteisöistä ja johtamisesta. Se vaatii myös valmennusmenetelmien ja työkalujen osaamista, ja valmennusprosessin ymmärrystä kokonaisuutena. Myös ulkoiset fyysiset olosuhteet valmennustilanteessa on tärkeä huomioida, jotta tilanne on luottamuksellinen ja turvallinen.

## Metsämieli-menetelmä

Metsämieli-menetelmä on Suomessa kehitetty luontoavusteinen menetelmä. Metsämieli-menetelmän avulla mielen valmennusta voidaan tehdä metsäympäristössä. Menetelmässä hyödynnetään metsän erilaisia elementtejä ja metsän tuottamia hyvinvointivaikutuksia. [\[12\]](#)

Metsämieli-retkiä järjestetään Suomessa jo laajalti. Metsämieli-menetelmässä valmennus rakennetaan yleensä kokonaiseksi retkeksi, jonka aikana tehdään erilaisia havainnointi-, hengitys- tai läsnäoloarjoituksia tai toiminnallisiakin harjoituksia.

## Luonto- ja hevosavusteisen valmennuksen vaikuttavuus

Tätä artikkelia varten tarkastellussa aineistossa luonto- ja hevosavusteisen valmennuksen vaikuttavuus työyhteisöjen kehittämiseksi liittyi neljään toisiinsa kietoutuvaan teemaan. Valmennusmenetelmien osalta niiden toiminnallisuus ja tavanomaisesta täysin poikkeavat ympäristöt vaikuttivat myönteisen vireystilan nousuun sekä kehossa että ajattelussa koettuina virkistävinä vaikutuksina. Taustalla koetussa vaikuttavuudessa kuvastui hyväksyvän vuorovaikutuksen tuottama vahva kokemus psykologisesta turvallisuudesta. Turvallisessa, virkistävässä ja eheyttävässä tilanteessa koettiin myös aitouden, autenttisuuden kohtaamista ja tutkimista itsessä ja muissa sekä sen vahvistumista. Kokonaisuutena valmennustilanteiden koettiin ja havaittiin avaavan mahdollisuuksia kasvuun, oppimiseen ja kehittymiseen.

## Toiminnallisuus ja vireystilan nousu

Hevosavusteista valmennusta ja erityisesti aiemmista kokemuksista eroavaa valmennusympäristöä kuvattiin esimerkiksi sanoilla "jotain ihan muuta". Myös metsän vaikuttavuutta valmennusympäristönä kommentoitiin myönteisesti.

Kokonaan erilaisessa ympäristössä työskennellessä avautuu mahdollisuuksia kokea ja tarkastella asioita eri näkökulmasta. Toiminnallisuuden, luonnon ja eläinten koettiin "virkistävän myös ajattelua" ja omia tunteita. Osallistujat kuvailivat kokemiaan vaikutuksia "virkistymisen" ja "energisoitumisen" kokemuksina. Myös harjoituksissa, joissa etsittiin vaihtoehtoisia näkökulmia tai uusia reittejä kohti tavoitteita, koettiin löytyvän "yllättäen" uusi näkökulma tai vaihtoehto. Myös asioiden selkeytymistä tai jäsentymistä koettiin.

Näitä kokemuksia voidaan tulkita siten, että fyysinen aktiivisuus lisää myös ajattelun aktiivisuutta. Uudenlaiset ympäristöt ja virikkeet sekä erityisesti hevosten kautta tuleva uudenlainen palaute voivat ruokkia vireystilan nousua ja ajattelua myönteisellä tavalla. Vireystilan nousua kuvataan muun muassa flow-teoriassa erityisesti hyvänä tai parantuneena keskittymisenä, uusien ideoiden ja näkökulmien syntyminenä ja ajattelun selkeytymisenä. [\[13\]](#) Näiltä osin aineistossa kuvatut kokemukset vastaavat flow-tilaan liitettäviä määreitä.

Havaintoja selittävät erityisesti metsäympäristön ja hevosten fyysiset vaikutukset ihmiseen. Metsäympäristön on todettu tuottavan ihmisille elpymisen kokemuksia usein eri tavoin. [\[12\]](#) Sen on todettu lievittävän kivun ja stressin kokemuksia, tuottavan mielihyvähormoneja sekä laskevan stressihormonien tasoa elimistössä [\[2\]](#) [\[12\]](#) [\[14\]](#). Hevosten fyysisen läsnäolon on todettu vaikuttavan ihmisen sydämen sykkeeseen, kuten myös ihmisen sykkeen on todettu vaikuttavan hevoseen [\[15\]](#) [\[16\]](#). Hevosen sydämen syke siis vaikuttaa ihmisen parasympaattiseen hermostoon siten, että rauhallinen hevonen rahoittaa myös ihmistä. Nämä fyysiset vaikutukset voivat selittää sitä, miksi uusien virikkeiden kokemukset luonto- ja eläinavusteisessa työssä voivat tuottaa flow-tyyppisiä kokemuksia. Mikäli vireystilan nousu liittyy myönteisiin ja kiinnostaviin kokemuksiin, eikä niinkään hermostollisesti hälyttäviin signaaleihin (muun muassa taistele, pakene), se voi aktivoida aivoissa korkeampaan ajatteluun liittyviä toimintoja. [\[17\]](#)

## Psykologinen turvallisuus ja hyväksyvä vuorovaikutus

Luonnossa ja hevosten kanssa toimiessa toiminnallisuuteen rakentuu myös dialoginen taso: olemme vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Vuorovaikutukseen hevosen kanssa liittyvissä kommentoissa korostuu hyväksyvän tai myönteisen läsnäolon kokemus.

» Vaikka en ymmärtänyt hänestä (hevosesta) mitään, silti tämä oli ihan ok.

» Oli ihana vaan saada olla tässä laumassa mukana.

Hyväksyvä läsnäolo ja psykologinen turvallisuus ovat nousseet voimakkaasti keskusteluun tärkeinä työhyvinvoinnin ja tuottavuuden tekijöinä. Esimerkiksi Googlen organisaatiota koskeneissa tutkimuksissa selvitettiin tuottavia huipputiimejä yhdistäviä tekijöitä. Huippusuorituksiin yltäneiden tiimien osalta selittävät tekijät liittyivät vahvasti psykologiseen turvallisuuteen. <sup>[18]</sup> Myös tämän artikkelin taustalla olevan kartoittavan analyysin perusteella voidaan arvella, että yksi merkittävimmistä hevosavusteisen valmennuksen vaikuttavuuteen liittyvistä seikoista liittyy juuri hyväksyvään vuorovaikutukseen ja lauman kokemukseen.

Psykologisen turvallisuuden merkitys tiimityössä selittyy sillä, että olemme ympäristöämme ja muita elollisia olentoja havaitsevia ja peilaavia toimijoita. Peilaaminen perustuu paitsi vuorovaikutustilanteisiin, myös vaistoihimme laumaeläimenä. Peilaamista tapahtuu sekä havaintojen että peilisolujen kautta, solutasolla. Se, millaisessa ympäristössä, millaisten ihmisten ja eläinten kanssa olemme vuorovaikutuksessa, vaikuttaa meihin kokonaisvaltaisesti, psykologisesti ja fyysisesti. (ks. esim. <sup>[19]</sup>.) Mielenkiintoista valmennuskokemuksissa oli juuri psykologisen turvallisuuden näkökulmasta se, että eläimen kokemuksen kautta peilautuvat tunteet ovat arvottamisesta vapaita.

» ...huomasin, että sille (hevoselle) ei oo hyviä ja huonoja asioita, asiat vaan tuntuu siltä kun ne tuntuu.

» Mitä tapahtuu, jos jatkan noissa tunnelmissa kauemmin, jos hevonenkin reagoi niin voimakkaasti.

Tämä arvottamisesta vapaa kokemus vahvistaa psykologisen turvallisuuden kokemusta. Samoin eläimeltä saatavan palautteen konkreettisuus rohkaisee reflektoidaan. Hevosten kautta peilautuvana palautetta omista tunteista ja kehollisesta tilanteesta voitiin rauhallisesti havainnoida ja tarkastella. Hevosan läsnäolon ja valmennustilanteen kautta syntyvä kokemus psykologisesta turvallisuudesta liittyy keskeisesti siihen, miksi hevosavusteinen valmennus koettiin usein voimallisena, erityisenä, tai jopa "maagisena" tapahtumana.

Tiimivalmennuksissa kehittämiskohteiksi valittiin usein työyhteisön arkeen kiinteästi kuuluvia asioita. Muualla kuin työpaikalla ja tavanomaisissa yhteyksissä tapahtuva vuorovaikutus mahdollisti samankaltaista reflektointia kuin yksilövalmennuksissa, mutta erilaisesta näkökulmasta. Hevosavusteisissa tiimivalmennuksissa pystyttiin tekemään näkyväksi muun muassa ryhmädynamiikkaa: sitä kuka tai ketkä osallistuivat toimintaan, ja millaisia osallistujien toimintatyylit ovat.

Tiimivalmennusta kommentoitiin muun muassa sanomalla sen konkretisoivan työyhteisössä sitä, kuinka yksilön mahdollisuudet osallistua omaehtoisesti toimintaan lisäävät motivaatiota. Samoin valmennusten koettiin lisäävän yhteisöllisyyttä ja yhteistoiminnan sujuvuutta.

Psykologinen turvallisuus, hyväksyvä vuorovaikutus ja sisäinen motivaatio ovat työyhteisöjen hyvinvoinnin kehittämisen näkökulmasta keskeisiä asioita (ks. esim. <sup>[20]</sup> <sup>[21]</sup> <sup>[22]</sup>). Kehittämiskohteina niiden luonne on kuitenkin hyvin moniulotteinen ja haastava. Siten kokemukset luonto- ja hevosavusteisen valmennuksen vaikuttavuudesta juuri näiden tekijöiden suhteen ovat rohkaisevia.

## Autenttisuuden voima ja vahvistuminen

Metsäympäristössä tapahtuvaa valmennusta kuvattiin muun muassa sanomalla, että siellä oli helpompi olla aito.

» Ei täällä metässä tarvi pönöttää.

Hevosten kanssa työskentelyssä erityistä on myös se, että hevonen peilaa täysin rehellisesti ihmisen tunnetiloja ja kokemuksia.

» Halusin mennä (kävellä) just sinne tavoitteeseen, mutta en vaan jotenkin sisimmässä usko siihen.” – (hevonen pysähtyi ennen tavoitteeseen pääsyä).

Tilanteessa, jossa psykologinen turvallisuus mahdollistaa itsereflektiota, rehellinen palaute myös haastaa siihen. Hevonen valmentajana haastaa tunnistamaan itsessä tapahtuvia asioita ja sanoittamaan niitä. Esimiestyössä autenttisuuden ja itsereflektion puute altistaa helposti uupumiselle ja vuorovaikutuksen haasteille. Työyhteisöjen kehittämisessä autenttisuuden ja integriteetin, suorasekäisyyden ja rehellisyyden kehittäminen tukee muun muassa esimiesten ja johtajien jaksamista. (Vrt. esim. [\[23\]](#).)

Autenttisuudesta johtamisessa on aiemmin ajateltu, että se on lähellä karisman käsitettä ja siten asia, jota ei välttämättä voi harjoitella. Nykyisin autenttisuus mielletään enemmän läsnäolona ja aitona ihmisyytenä erilaisissa vuorovaikutustilanteissa, ja erityisesti vaikkapa itsetuntemuksen kautta rakentuneena jämäkkyutenä, suorasekäisyytenä ja johdonmukaisuutena. Autenttisuuden merkitys voi korostua työyhteisössä esimerkiksi kokemuksina luotettavuudesta ja rehellisyydestä, konflikti- tai kriisitilanteissa.

## Kasvun mahdollisuus ja tukeminen

Psykologisen turvallisuuden kokemusta vahvistava valmennustilanne tukee sekä yksilöiden että tiimien reflektiossa epämuukavuuksalueella astumista, kehittymistä ja kasvua. Myös aiemmin kuvattujen vaikutusten kaltaiset koetut uudet näkökulmat, uudet ideat ja uudenlainen palaute avaavat mahdollisuuksia yksilön kasvuun ja mahdollisuuksia kehittymiseen koko työyhteisölle.

Erityisesti johtamisessa ja esimiestyössä haasteena voivat olla inhimilliselle toiminnalle tyypilliset ymmärryksen vääristymät (bias). Tämä voi tarkoittaa sitä, että ajattelee oman käsityksensä tai tietonsa olevan parempi kuin jonkun toisen, vaikkapa päätöksentekoon liittyvän vallan perusteella. Tai sitä, että käsitys omasta vuorovaikutuksen tavasta vääristyy, koska valta-asemassa saa harvemmin rehellistä, aitoa palautetta. Siten aito, rehellinen palaute on voimakas reflektion ja muutoksen mahdollistaja myös johtamiselle ja esimiestyölle.

Kasvu ja oppiminen myös työhön ja työn tekemiseen liittyen voivat tuottaa kokemuksia sisäisestä motivaatiosta tai työn imusta, ja lisätä inhimillistä pääomaa, sekä työhyvinvointia (ks. esim. [\[20\]](#) [\[21\]](#) [\[22\]](#)). Siten nämä vaikutukset voivat olla erityisen merkittäviä työyhteisöjen kehittämisessä.

## Luonto- ja eläinavusteisen toiminnan mahdollisuuksista

Tässä artikkelissa kuvatut neljä vaikutusta perustuvat paitsi aivojemme toimintaan, myös kehollisiin mekanismeihin ja vuorovaikutukseen ihmisten, eläinten ja luonnon kesken. Parhaimmillaan luonto- ja eläinavusteisessa kehittämisessä voidaan näitä vaikutuksia hyödyntämällä tuottaa työyhteisöihin lisää työhyvinvointia, uusia työkäytänteitä ja vuorovaikutuksen tapoja, lisätä innovatiivisuutta sekä kehittää esimiestyötä ja johtamista. Työhyvinvoinnin suoraa vaikutusta organisaation tuottavuuteen erityisesti asiantuntijatyössä pidetään nykyisin kiistattomana. Lisäksi luonnon ja eläinten aikaansaamien hyvinvointivaikutusten syvämpi ymmärrys tuottaa tärkeää tietoa inhimillisistä prosesseista. Tätä ymmärrystä on kehitettävä teknologisen kehityksen rinnalla työelämäorganisaatioiden johtamisessa.

Luonto ja eläimet ovat kuitenkin vielä paljolti hyödyntämättömiä voimavaroja työyhteisöjen kehittämisessä. Luonto- ja eläinavusteisten menetelmien kehittämisen haasteina ovat muun muassa erilaisten koulutusten kirjavuus ja laadunhallinta sekä vaikuttavuuden mittaroinnin kehittäminen Suomessa. Työyhteisöjen kehittämistyössä organisaatioiden toimintaan ja johtamiseen liittyvä käytännöllinen ja myös teoreettinen osaaminen ovat välttämättömiä, jotta palveluilla saadaan tuotettua luontovoiman työyhteisöasiakkaille lisäarvoa. Siten laadukas palvelujen tuottaminen vaatii pitkäjänteistä ammatillista erikoistumista. Mittaroinnin



kehittämiseen esimerkkejä voidaan hakea muualta Euroopasta. Vaikuttavuudessaan luonto- ja eläinavusteiset menetelmät tarjoavat rohkaisevia mahdollisuuksia työyhteisöjen kehittämiseen, joten kehitystyötä on hyvä jatkaa.

## Lähteet

1. [^](https://yle.fi/uutiset/3-8846551)Yle Uutiset. 2016. Työterveyslaitoksen professori: Vähintään 25 miljardin vuosittaiset kustannukset työpahoinvoinnista. Hakupäivä 8.11.2018.  
<https://yle.fi/uutiset/3-8846551>
2. [^ abc](http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2017110616607)Haapala, M. 2017. Metsärentoutuksen hyvinvointivaikutukset. Laurea ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Hakupäivä 8.11.2018.  
<http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2017110616607>
3. [^](http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2011091813095)Iivari, J. & Nenonen, S. 2011. Forest and Well-Being Services for Tourists – Case Nuukio. Laurea ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Hakupäivä 8.11.2018.  
<http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2011091813095>
4. [^](https://www.maaseuduntulevaisuus.fi/tiede-tekniikka/artikkeli-1.258914)Tuominen, M. 2018. Likaantuvatko kätesi usein? Tuoreet tutkimuksen mukaan se saattaa suojata sinua immuunisairauksilta. Maaseudun tulevaisuus, Tiede & Tekniikka 20.6. Hakupäivä 8.11.2018.  
<https://www.maaseuduntulevaisuus.fi/tiede-tekniikka/artikkeli-1.258914>
5. [^](http://colinchamp.com/forest-bathing/)Champ, C. 2017. Forest Bathing for Your Health – More Stress Turned Good. Hakupäivä 8.11.2018.  
<http://colinchamp.com/forest-bathing/>
6. [^](http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201102282729)Perttunen, S. 2011. Tunnekasvatusta hevosen avulla. Laurea ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Hakupäivä 8.11.2018.  
<http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201102282729>
7. [^](https://www.kela.fi/documents/10180/751941/el%C3%A4navusteinen_terapia.pdf...)Haapala, E. & Suomela-Markkanen, T. 2018. Kysely eläinavusteisesta terapiasta Palveluntuottajille tehty kysely eläinavusteisesta kuntoutuksesta 15.12.2017–14.1.2018. KELA Julkaisut. Hakupäivä 8.11.2018.  
[https://www.kela.fi/documents/10180/751941/el%C3%A4navusteinen\\_terapia.pdf...](https://www.kela.fi/documents/10180/751941/el%C3%A4navusteinen_terapia.pdf...)
8. [^](http://www.gcfinland.fi/green-care-/luontovoima/)GreenCare Finland. Hakupäivä 8.11.2018.  
<http://www.gcfinland.fi/green-care-/luontovoima/>
9. [^](http://mediaoulu.fi/2016/05/hevonen-johdattaa-pieniin-ihmeisiin/)Mediaoulu.fi. 2016. Hevonen voi johdattaa pieniin ihmeisiin. Hakupäivä 8.11.2018.  
<http://mediaoulu.fi/2016/05/hevonen-johdattaa-pieniin-ihmeisiin/>
10. [^](https://yle.fi/aihe/artikkeli/2017/11/13...)Koskinen, P. 2017. Mitä esimiehet voivat oppia hevosilta? - "Ole aito, läsnä ja myötätuntoinen". Yle, Puoli Seitsemän. Hakupäivä 8.11.2018.  
<https://yle.fi/aihe/artikkeli/2017/11/13...>
11. [^](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/28268877)Hirvihuhta, H. & Litovaara, A. 2009. Ratkaisun taito. Helsinki: Tammi.
12. [^ abc](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/28268877)Arvonen, S. 2014. Metsämieli – Luonnollinen menetelmä mielentaitoihin. Metsäkustannus Oy.
13. [^](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/28268877)Csikszentmihalyi, M. 2008. Flow: The Psychology of Optimal Experience. Harper.
14. [^](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/28268877)Banyard, I. 2018. Natural mindfulness. Your personal guide to the healing power of nature connection. Vision maker press.
15. [^](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/28268877)Lanata, A., Guidi, A., Valenza, G., Baragli, P. & Scilingo, EP. 2016. Quantitative heartbeat coupling measures in human-horse interaction. Conf Proc IEEE Eng Med Biol Soc., 2696–2699. Hakupäivä 20.1.2019.  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/28268877>
16. [^](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/28268877)Drinkhouse, M., Birmingham, S., Fillman, R. & Jedlicka, H. 2012. Correlation of Human and Horse Heart Rates during Equine-Assisted Therapy Sessions with At-Risk Youths: A Pilot Study. Journal of Student Research 1 (3), 22–25.
17. [^](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/28268877)Panksepp, J. 2004. Affective Neuroscience: The Foundations of Human and Animal Emotions. USA: Oxford University Press.
18. [^](https://www.nytimes.com/2016/02/28/magazine...)Duhigg, C. 2016. What Google Learned From Its Quest to Build the Perfect Team. New research reveals surprising truths about why some work groups thrive and others falter. The New York Times Magazine 28.2. Hakupäivä 8.11.2018.  
<https://www.nytimes.com/2016/02/28/magazine...>
19. [^](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/28268877)Panksepp, J. & Panksepp, J.B. 2013. Toward a cross-species understanding of empathy. Trends Neurosci. 36 (8), 489–96.
20. [^ abc](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/28268877)Martela, F. 2015. Valonöorit. Sisäisen motivaation käsikirja. Helsinki: Gummerus.
21. [^ abc](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/28268877)Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. 2017. Tykkää työstä - Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-kustannus.
22. [^ abc](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/28268877)Manka, M-L. 2016. Työhyvinvointi. Talentum.
23. [^](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/28268877)Heiskanen, E. & Salo, J. 2007. Eettinen johtaminen. Tie kestävään menestykseen. Talentum.

## Metatiedot

**Nimeke:** Luonto- ja hevosavusteisesta valmennuksesta vaikuttavuutta työyhteisöjen kehittämiseen

**Tekijä:** Oja Sanna

**Aihe, asiasanat:** esimiestyö, green care, hevonen, johtaminen, luonto, työhyvinvointi, työyhteisöt

**Tiivistelmä:** Teknologisen kehityksen rinnalle työelämäorganisaatioiden johtamisessa tarvitaan tietoa ja ymmärrystä inhimillisistä kokemuksista ja prosesseista, sekä tehokkaita työkaluja paremman työelämän kehittämiseen. Artikkelissa kartoitetaan luonto- ja hevosavusteisen valmennuksen mahdollisuuksia työyhteisöjen kehittämisessä erilaisten koettujen vaikutusten perusteella. Analyysi perustuu kolmen vuoden aikana kerättyyn aineistoon yksilö- ja tiimivalmennuksista.

Valmennuksen vaikuttavuudesta löydettiin neljä toisiinsa kietoutuvaa teemaa. Valmennusmenetelmien osalta niiden toiminnallisuus ja tavanomaisesta täysin poikkeavat ympäristöt vaikuttivat myönteisen vireystilan nousuun sekä kehossa että ajattelussa koettuina virkistävinä vaikutuksina. Taustalla koetussa vaikuttavuudessa kuvastui hyväksyvän vuorovaikutuksen tuottama vahva kokemus psykologisesta turvallisuudesta. Turvallisessa, virkistävässä ja eheyttävässä tilanteessa koettiin myös aitouden, autenttisuuden kohtaamista ja tutkimista itsessä ja muissa sekä sen vahvistumista.

Kokonaisuutena valmennustilanteiden koettiin ja havaittiin avaavan mahdollisuuksia kasvuun, oppimiseen ja kehittymiseen. Vaikuttavuudessaan luonto- ja eläinavusteiset menetelmät tarjoavat rohkaisevia mahdollisuuksia työyhteisöjen kehittämiseen, joten kehitystyötä on hyvä jatkaa.

**Julkaisija:** Oulun ammattikorkeakoulu, Oamk

**Aikamääre:** Julkaistu 2019-02-26

**Pysyvä osoite:** <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe201902195411>

**Kieli:** suomi

**Suhde:** <http://urn.fi/URN:ISSN:1798-2022>, ePooki - Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut

**Oikeudet:** CC BY-NC-ND 4.0

## Näin viittaat tähän julkaisuun

Oja, S. 2019. Luonto- ja hevosavusteisesta valmennuksesta vaikuttavuutta työyhteisöjen kehittämiseen. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 9. Hakupäivä xx.xx.xxxx. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe201902195411>.