



Osaamista  
ja oivallusta  
tulevaisuuden  
tekemiseen

Kirsi Salminen

# Luonnon merkitys henkiselle työhyvinvoinnille

Työntekijöiden näkemyksiä luonnossa toteutettavasta varhaiskasvatuksesta

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi (AMK)

Sosiaalialan tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

27.10.2020

Tekijä(t) Otsikko	Kirsi Salminen Luonnon merkitys henkiselle työhyvinvoinnille
Sivumäärä Aika	44 sivua + 2 liitettä 27.10.2020
Tutkinto	Sosionomi (AMK)
Tutkinto-ohjelma	Sosiaalialan tutkinto-ohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Varhaiskasvatuksen opettaja
Ohjaaja(t)	Yliopettaja Saira Nevanen Lehtori Seija Mäenpää
<p>Luontopainotteista varhaiskasvatusta on tarjottu enenevässä määrin Suomessa viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana, mutta luontopainotteisessa varhaiskasvatuksessa työskentelevien työntekijöiden näkemyksiä luonnon merkityksestä heidän henkiseen työhyvinvointiinsa ei ole kuitenkaan vielä tutkittu. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on luoda parempi käsitys siitä, minkälainen näkemys työntekijöillä on luonnon merkityksestä heidän henkiseen työhyvinvointiinsa. Tavoitteena on syventää ymmärrystä siitä, millaista merkitystä työhön liittyvällä luonnossa ulkoilulla on työntekijöiden henkiselle työhyvinvoinnille. Yhteistyökumppanina opinnäytetyössä on Suomen Latu ry.</p> <p>Opinnäytetyö on toteutettu laadullisilla tutkimusmenetelmillä. Aineisto kerättiin puhelimitse ja Zoom-sovelluksella toteutetulla lomakehaastattelulla. Haastatteluissa oli mukana neljä henkilöä, jotka tulivat kahdesta eri Helsingin yksityisestä luontopainotteisesta päiväkodista ja kahdesta Vantaan kaupungin luontopainotteisesta päiväkotiryhmästä. Haastattelut litteroitiin ja aineisto analysoitiin teoriaohjaavan sisällönanalyysin menetelmin.</p> <p>Opinnäytetyön tulokset osoittavat, että luonto varhaiskasvatustyöympäristönä ja siellä vietetty aika on haastateltujen työntekijöiden henkiselle työhyvinvoinnille erittäin merkityksellistä. Haastatteluista selvisi, että työntekijät kokivat luonnossa vietetyn työajan muun muassa virkistävän olotilaa, lisäävän jaksamista, rentouttavan, tuovan iloisen mielen, vähentävän stressiä, auttavan ajatusten selkeyttämisessä, toimivan irrottavana elementtinä päiväkodin sisällä toteutettavasta toiminnasta ja olevan heille ominaisin tapa tehdä töitä.</p> <p>Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää Suomen Latu ry:n toimintamallien ja koulutusten kehittämiseen. Tämän lisäksi opinnäytetyö voi lisätä myös muiden varhaiskasvatuksen toimijoiden innostusta ja rohkeutta luontotoiminnan järjestämiseen. Opinnäytetyön pohjalta ilmeni, että mahdollisessa jatkotutkimuksessa olisi hyvä tutkia tarkennetumpaa kohderyhmää, kuten esimerkiksi saman luontopainotteiseen varhaiskasvatukseen liittyvän lisäkoulutuksen käyneitä henkilöitä. Tämän avulla aihealueet, jotka ovat kyseisen ryhmän antamien näkemysten ja merkitysten kannalta oleellisia ja mahdollisesti toistuvia nousisivat paremmin esiin.</p>	
Avainsanat	luonto, henkinen työhyvinvointi, varhaiskasvatus

Author(s) Title	Kirsi Salminen The Importance of Nature for Mental Well-Being at Work
Number of Pages Date	44 pages + 2 appendices Autumn 2020
Degree	Bachelor of Social Services
Degree Programme	Social Services
Instructor(s)	Seija Mäenpää, Senior Lecturer Saila Nevanen, Principal Lecturer
<p>The amount of nature-based Early Childhood Education and Care (ECEC) has increased in Finland over the last two decades. For this reason, it is important to highlight employees' views on the importance of nature. The purpose of this Bachelor's Thesis is to create a better understanding of the meanings that employees' in nature-based ECEC give to the importance of nature to their mental well-being at work. The aim was to deepen the understanding of the importance of work-related outdoor activities for the mental well-being of the interviewed employees. The partner in the thesis was The Outdoor Association of Finland.</p> <p>This Bachelor's Thesis has been carried out using qualitative research methods. Data for this Bachelor's Thesis was collected through a form interview by telephone and Zoom-application. A total of four people who were at the moment working in nature-based ECEC participated in the interviews. Two interviewees were from a private nature-based kindergarten in Helsinki and two from a city kindergarten's nature-based group in Vantaa. The interviews were transcribed and the material was analyzed using the methods of theory-based content analysis.</p> <p>The results of the thesis showed that nature used as an ECEC work environment and the time spent in nature are very important for the mental well-being of the interviewed employees. The results also showed that the employees felt that the time spent in nature is refreshing, relaxing and cheering, increases coping, reduces stress, helps to keep thoughts clear, and acts as a detachable element of the indoor activities in the kindergarten. On top of this, interviewed employees felt that nature-based ECEC is a characteristic way to work.</p> <p>The results of the thesis can be utilized for the development of Suomen Latu ry's operating models and training for which understanding the employees' views can provide tools. In addition, the thesis could provide enthusiasm and courage to organize nature-based activities in ECEC. On the basis of the thesis, it became clear that in a possible further study it would be preferable to study a more specific target group so that the topic areas that are relevant to the views and meanings given by that group would stand out better.</p>	
Keywords	nature, mental well-being at work, early childhood education and care, ECEC

## Sisällys

1	Johdanto	1
2	Luonnon yhteys henkiseen työhyvinvointiin	2
2.1	Luontoympäristön vaikutus henkiseen palautumiseen ja elpymiseen	2
2.2	Luonnossa ulkoilun merkitys henkiselle työhyvinvoinnille	4
3	Henkinen työhyvinvointi	7
3.1	Stressi ja työuupumus	7
3.2	Työssä viihtyminen ja työn imu	9
4	Työntekijöiden henkisen työhyvinvoinnin heijastuminen lapsiin	10
4.1	Henkisen työhyvinvoinnin vaikutus asiakaskokemukseen	10
4.2	Varhaiskasvatuksen arvot ja tavoitteet	12
5	Opinnäytetyön tutkimuskysymykset	14
6	Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat	15
6.1	Puolistrukturoitu lomakehaastattelu	15
6.2	Kohdejoukko ja tutkielman toteutus	17
6.3	Analyysin periaatteet ja menetelmät	20
7	Tulokset	21
7.1	Työn tuottama ilo	22
7.2	Työssä viihtyvyys	25
7.3	Työssä jaksaminen	27
7.4	Stressi ja henkisen rasittavuuden aiheuttamat poissaolot	29
8	Johtopäätökset	30
9	Pohdinta	36
9.1	Tulokset ja niiden soveltaminen	36
9.2	Opinnäytetyön luotettavuus ja pätevyys	37
9.3	Jatkotutkimustarpeet	39
	Lähteet	41
	Liitteet	
	Liite 1. Lomakehaastattelu	

## Liite 2. Suostumus tutkimukseen osallistumisesta

## 1 Johdanto

Tutkimukset ovat osoittaneet luonnon olevan mitä parhain ympäristö henkisellem palautumiselle. Luonnon ja luonnossa liikkumisen sekä henkisen hyvinvoinnin välisiä yhteyksiä on tutkittu laajalti ja aiheesta löytyy paljon tutkimustietoa (Kaplan 1995; ks. myös Ulrich 2014; ks. myös Ulrich & Simons 2014; ks. myös Salonen ym. 2018). Tutkimustietoa ja kirjallisuutta henkisestä työhyvinvoinnista ja sen osa-alueista on myös tarjolla laajalti. Luontopainotteinen varhaiskasvatus on sen sijaan Suomessa verrattain tuore innovaatio, eikä aiheesta toistaiseksi löydy työntekijöiden näkökulmasta juurikaan tutkimustietoa. Tieto luonnon vaikutuksista henkiseen työhyvinvointiin työhön liittyvässä luontoympäristössä ulkoilussa on siis vielä osittain avointa.

Suomen Latu ry toimii opinnäytetyöni työelämän yhteistyökumppanina. Suomen Latu ry on liikuntaan ja ulkoiluun keskittyvä ulkoilujärjestö, jonka tavoitteena on edistää kaikenikäisiä ihmisiä löytämään oma ulkoilumuotonsa osaksi elämää, jotta he pääsevät nauttimaan luonnosta ja sen terveyttä, onnellisuutta ja hyvinvointia edistävästä vaikutuksista kaikkina vuodenaikoina. (Suomen Latu n.d.) Keskustelut Suomen Latu ry:n koulutuspäällikön Nina Räikeen kanssa auttoivat tarkentamaan tämän opinnäytetyön tutkimustehtävää. Tarkastelen opinnäytetyössäni sitä, millaisia näkemyksiä luontopainotteisessa varhaiskasvatuksessa työskentelevät henkilöt antavat luonnon merkityksestä heidän henkisellem työhyvinvoinnilleen. Opinnäytetyössä tarkasteltavat henkisen työhyvinvoinnin osa-alueet on rajattu työn tuottamaan iloon, työssä viihtyvyyteen, työssä jaksamiseen, stressittömyyteen sekä työn henkisen rasittavuuden aiheuttamien sairaspöissaolojen määrään. Tarkastelen sitä, millaista merkitystä luonnolla on työntekijöiden kokemusten mukaan näihin henkisen työhyvinvoinnin osa-alueisiin.

Opinnäytetyön aineisto on kerätty kahdesta Helsingin yksityisestä luontopainotteisesta päiväkodista ja kahdesta Vantaan kaupungin luontopainotteisesta päiväkotiryhmästä. Opinnäytetyössä haastatellaan neljää päiväkodin työntekijää. Opinnäytetyössä pyritään selvittämään, päteekö teoria- ja tutkimuskirjallisuuden esiin tuoma teoriapohja luontoympäristön palauttavasta ominaisuudesta myös tilanteissa, joissa luontoympäristö toimii haastateltavien henkilöiden työympäristönä.

Aiempi tutkimus ei tarjoa vastausta siihen, miten työntekijät kokevat luonnon varhaiskasvatusympäristönä vaikuttavan heidän henkiseen työhyvinvointiinsa. Tiedonpuutteesta ja

tarpeellisuudesta kumpuava kartoitus kehittää varhaiskasvatusalaa syventämällä ymmärrystä luontopainotteisen varhaiskasvatusympäristön merkityksestä henkiseen työhyvinvoinnille. Aineistosta saatua uutta tietoa voidaan käyttää monin tavoin, esimerkiksi tiedonlähteenä luontoon sijoittuvan toiminnan suunnittelussa niin varhaiskasvatus- kuin sosiaalialalla. Erityisen hyödyllisiä opinnäytetyön johtopäätökset ovat Suomen Latu ry:lle. Opinnäytetyö auttavat hahmottamaan luontopainotteisessa varhaiskasvatuksessa työskentelevien henkilöiden näkemyksiä luonnossa toteutettavasta varhaiskasvatustoiminnasta sekä kartoittaa mahdollisia työntekijöitä kuormittavia osatekijöitä. Opinnäytetyön tulosten avulla pystytään kehittämään Suomen Latu ry:n toimintamalleja ja kouluksia entistä paremmiksi ja käytännöllisemmiksi. Tämän avulla innostus ja uskallus luontotoiminnan järjestämiseen myös muualla varhaiskasvatuksessa voi kasvaa.

Seuraavissa luvuissa käsittelen teoriaa luonnon palauttavista ja elvyttävistä ominaisuuksista sekä henkisestä työhyvinvoinnista, työssä viihtymisestä, työn tuottamasta ilosta, työssä jaksamisesta ja stressistä. Näiden lisäksi käsittelen varhaiskasvatuksen perusteita ja tarkastelen henkisen työhyvinvoinnin aiheita asiakkaiden näkökulmasta, eli miten työntekijöiden henkinen työhyvinvointi heijastuu lapsiin. Teoriaosuuden jälkeen käyn läpi opinnäytetyölle asetetut tutkimuskysymykset ja opinnäytetyössä tehdyt menetelmälliset valinnat. Näiden jälkeen esittelen opinnäytetyöni tulokset. Tulosten jälkeen siirrytään johtopäätöksiä käsittelevään lukuun, jossa tuon esille opinnäytetyön tuloksia sekä niitä tukevaa teoriaa. Viimeisenä pohdin tuloksia ja niiden soveltamista, käyn läpi tutkielman luotettavuutta sekä pätevyyttä ja esitän jatkotutkimusehdotuksia.

## **2 Luonnon yhteys henkiseen työhyvinvointiin**

### **2.1 Luontoympäristön vaikutus henkiseen palautumiseen ja elpymiseen**

Luonnon palauttavalle voimalle on kaksi selittävää teoriapohjaa (Ulrich & Simons 2014; ks. myös Ulrich 2014; ks. myös Kaplan 1995), tarkkaavaisuuden palautumisteoria (Attention Restoration Theory, ART) ja stressin palautumisteoria (Stress Reduction Theory, SRT), joihin lähes kaikki opinnäytetyössä käytetyt, luonnon palauttavaa voimaa käsittelevät tutkimukset viittaavat pohjatietona.

Stressin palautumisteoria keskittyy luontoympäristöissä havaittuihin neurofysiologisiin ja emotionaalisiin muutoksiin. Erilaiset luontoympäristöt vähentävät stressiä, kiihtynyttä

olotilaa sekä ahdistusta ja herättävät positiivisia vaikutuksia tunteisiin, kuten rentoutumista ja valppauden tunnetta, toisin kuin kaupunkiympäristö, josta puuttuu luonnon elementtejä, kuten metsää. (Ulrich & Simons 2014: 548–552; Ulrich 2014: 114–115.)

Tarkkaavaisuuden palautumisteoria keskittyy puolestaan tietojenkäsittelyyn liittyviin vaikutuksiin. Tarkkaavaisuuden palautumisteoria on jo 1800-luvulla alkunsa saanut teoria, minkä mukaan ihminen voi kohdentaa tarkkaavaisuutensa tiettyyn kohteeseen niin halutessaan, mutta tarkkaavaisuus voi myös kohdistua automaattisesti esimerkiksi kovaan ääneen. Teorian mukaan tarkkaavaisuuden tarkoituksellinen kohdentaminen on vaivanäköä vaativa prosessi, joka aiheuttaa kohdennetun tarkkaavaisuuden väsymyksen ja voi lopulta johtaa uupumukseen. Väsynyt tai uupunut kohdennettu tarkkaavaisuus nähdään teorian mukaan olevan yhteydessä valintojen tekoihin ja ongelmien ratkaisuihin, tehokkuuteen, ajatustyöhön haastavissa tilanteissa ja suunnittelussa sekä sen toteuttamisessa, mukautuvaan käytökseen kärsivällisyyttä vaativissa sosiaalisissa tilanteissa sekä impulsiivisuuteen, riskien ottoon ja ärtyneisyyteen. Kohdennetun tarkkaavaisuuden nähdään siis olevan avainasemassa inhimillisen tehokkuuden kannalta. (Kaplan 1995: 169–172.) Tarkkaavaisuuden palautumisteorian mukaan kohdennetun tarkkaavaisuuden palautuminen onnistuu parhaiten luonnossa (Kaplan 1995: 173–174, 180).

Kaplanin (1995) mukaan luonnon ja palautumisen välistä yhteyttä voidaan empiirisen tutkimuskirjallisuuden lisäksi tulkita tarkastelemalla neljää palauttavan ympäristön vaatimusta, mitkä luonnolliset olosuhteet mitä todennäköisimmin täyttävät. Ensimmäinen luontoympäristön vaatimuksista korostaa luonnollista ympäristöä tärkeänä resurssina kaupunkiympäristöstä ”poispääsyy” ja kohdennetun tarkkaavaisuuden rentouttamiseen. Toinen vaatimuksista painottaa luontoympäristön monia kiehtovia ja mielenkiintoisia elämyksiä. Luonnollisten puitteiden tarjoamia kiehtovuuksia kutsutaan ”pehmeiksi” kiehtovuuksiksi, esimerkiksi pilvet, auringonlasku ja lehtien liikkeet tuulessa, jotka vievät helposti tarkkaavaisuutemme sitä kuitenkaan rasittamatta. Kolmantena luontoympäristön vaatimuksena nostetaan esiin ihmisen tunneperäinen yhteys luontoon ja tunne luonnon laajuudesta, mikä tarjoaa puolestaan tunteen täysin eri maailmassa olosta. Neljännä luontoympäristön vaatimuksena on kokemus luonnollisen ympäristön yhteensopiavuudesta ihmisten mieltymysten ja luonnollisen ympäristön välillä. (Kaplan 1995: 173–174.)

Tehokkuudesta palautuminen tapahtuu ärsykkeisiin väsyneen kohdennetun tarkkaavaisuuden toipumisella, jonka palautumisessa luonnolla ja sen neljällä palauttavalla tekijällä



on suuri merkitys (Kaplan 1995: 172–173). Luontoympäristöt voivat siis parantaa keskittymistä ja edistää myönteisiä vaikutuksia, jotka todennäköisesti vaikuttavat opinnäytetyössä haastateltavien työntekijöiden voimavaroihin. Kokemus luontoympäristössä lieventää stressiä sekä myös estää stressiä auttamalla kohdistettua tarkkaavaisuutta stressistä palautumisessa (Kaplan 1995: 180). Tämän tutkimustiedon pohjalta onkin kiintoisaa tarkastella työntekijöiden kokemuksia stressittömyydestä luonnossa toteutetussa toiminnassa.

Kaplanin (1995) ja Ulrichin (2014; ks. myös Ulrich & Simons 2014) teorioita tukevia tutkimustuloksia luonnon palauttavasta ja elvyttävästä voimasta on saatavilla paljon (Bergman & Jonides & Kaplan 2008: 1208–1209; ks. myös Pasanen 2019: 51–56; ks. myös Tyrväinen & Silvennoinen & Korpela & Ylén 2007: 63; ks. myös Tyrväinen & Korpela & Ojala 2014: 49).

Luontoympäristöstä saadun ”poispääsyn” tunne voi olla vaikeasti saavutettavissa silloin, kun luonnossa ulkoilu liittyy työhön. Työhön liittyvä luontokokemus voi olla laadultaan erilainen eikä niin palauttavaa kuin vapaa-ajan kokemukset. (Hyvönen ym. 2018.) Tälle vastapainoksi on osoitettu, että luontoalueiden käyttö työympäristönä tuottaa terveydellisiä hyötyjä. Säännöllisesti toistuva lähiluontoalueiden käytöllä voidaan ylläpitää henkistä hyvinvointia. (Tyrväinen & Korpela ym. 2014: 49, 55.) Luontoalueiden säännöllisen käytön, myös työajalla, on havaittu vaikuttavan positiivisesti mielialaan, lisäämällä myönteisiä ja vähentämällä kielteisiä tunteita (Tyrväinen ym. 2007: 63–64).

## 2.2 Luonnossa ulkoilun merkitys henkiselle työhyvinvoinnille

Luonnon palauttavaa ja elvyttävää ominaisuutta on tarkasteltu näkökulmasta, onko vapaa-ajalla luonnossa ulkoilun yleisyydellä yhteyksiä työntekijöiden työhyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen. Tutkimuksessa luonnossa ulkoilua havainnoitiin sen useuden ja keston perusteella, työhyvinvointia työuupumuksen, työn imun ja psykologisen irrottautumisen näkökulmasta ja työssä suoriutumista tuottavuuden kannalta. (Salonen ym. 2018: 13.) Salosen ym. (2018) tutkimuksessa tarkasteltu luonnossa ulkoilu on opinnäytetyöstäni poikkeavasti vapaa-ajalla tapahtuvaa. Opinnäytetyössä haastateltavat henkilöt eivät ulkoile luonnossa rentoutuakseen vaan toteuttavat samalla varhaiskasvatustyötä, jossa he ovat vastuussa alaikäisistä lapsista, kehittävät heille toimintaa ja huolehtivat heidän turvallisuudestaan. Salosen ym. (2018) tutkimuksessa tarkastellaan kuitenkin

kin työhyvinvointia työuupumuksen, työn imun ja psykologisen irrottautumisen näkökulmasta sekä luonnossa ulkoilun useutta työhyvinvoinnin kannalta, mitkä vastaavat omassa opinnäytetyössäni tutkittavia työhyvinvoinnin osa-alueita. Onkin mielenkiintoista selvittää työntekijöiden näkemyksiä siitä, tuoko työajalla luonnossa ulkoilu samanlaisia tunteita kuin Salosen ym. (2018) tutkimuksessa raportoidut tunteet.

Salosen ym. (2018: 31) tutkimustuloksista käy ilmi, että luonnossa ulkoilu, sen useus tai kesto, ei ollut yhteydessä työuupumukseen, mikä käy ilmi myös muissa tutkimuksissa (Sievänen & Neuvonen 2010: 88). Salosen ym. (2018) tutkimuksessa tutkittavien kokemuksia luonnon vaikutuksista työhyvinvointiin selvitettiin avointen kysymysten avulla, jotka luokiteltiin kahdeksaan eri luokkaan mainintojen suuruusjärjestyksessä seuraavasti: luonto voimavarana, palautuminen, kognitiiviset hyödyt, fyysiset hyödyt, suuri merkitys, luonto paikkana, tasapainoa elämään, neutraali tai ei vaikutusta. Ensimmäistä luokkaa, luonto voimavarana, kuvaillaan virkistymisenä, voimavarojen lisääntymisenä, jaksamisen paranemisena ja iloisuutena. Palautumista kuvaillaan rentoutumisena, stressin vähentymisenä, elpymisenä sekä jännityksen purkamisena ja kognitiivisia hyötyjä ajatusten nollaamisena, työstä irrottautumisena ja ongelmanratkaisukyvyyn paranemisena. (Salonen ym. 2018: 35.) Edellä mainitut kolme luokkaa (luonto voimavarana, palautuminen, kognitiiviset hyödyt) ovat saaneet vastauksissa eniten mainintoja ja liittyvät kaikki henkiseen työhyvinvointiin. Salosen ym. (2018: 31, 82) tutkimuksen tuloksista käy ilmi myös välitöntä myönteisten tunteiden kasvamista jokaisella ulkoilukerralla kontrolliryhmään verrattuna. Näiden lisäksi tutkimuksessa huomataan, että työntekijät, jotka kertoivat ulkoilevansa luonnossa useasti ja viettivät siellä myös pidemmän aikaa, kokivat enemmän työn imua (Salonen ym. 2018: 72, 82). Näiden tutkimustulosten pohjalta on selvästi nähtävissä luonnossa ulkoilun ja henkisen työhyvinvoinnin välinen yhteys, joka syvensi näkemystäni siitä, mitä opinnäytetyössä tutkittaviin henkisen työhyvinvoinnin osa-alueisiin on hyvä sisällyttää.

Hyvösen ym. (2018) tutkimuksessa tarkastellaan työntekijöiden työ- ja vapaa-ajalla tapahtuvaa ulkoilua luonnossa, sen muotoja ja useutta ja niiden yhteyttä työn imuun ja itsensä loppuun polttamiseen. Tutkimuksessa tunnistetaan viisi erilaista luonnossa ulkoilun profiilia: korkea luonnossa ulkoilun profiili, monipuolinen profiili, yksipuolinen profiili, keskitasoinen profiili, alhainen profiili. Kolmeen ensimmäiseen profiiliin kuuluvat tutkittavat ulkoilivat luonnossa muita profiileja useammin ja raportoivat huomattavasti korkeammasta työn imusta sitoutumisen ja omistautumisen näkökulmasta kuin muihin profiileihin

kuuluvat. Tämän lisäksi korkean luonnossa ulkoilun profiiliin kuuluvat raportoivat vähemmän itsensä loppuun polttamista kyynisyyden ja ammatillisen riittämättömyyden näkökulmasta. Tutkimuksen tuloksissa korostuu, kuinka työntekijöiden luonnossa ulkoilun profiilit ja ulkona tapahtuvat aktiviteetit voivat edistää työn imua ja uupumista. Näiden lisäksi tutkimuksessa huomioitiin, että työhön liittyvä luontokokemus voi olla laadultaan erilainen eikä niin palauttavaa kuin vapaa-ajan kokemukset. Tutkijat huomauttavat luonnossa ulkoilun työaikana ja sen ulkopuolella olevan liian vähän tutkittu, mutta erittäin tärkeä näkökanta työhyvinvoinnin edistämiseksi (Hyvönen ym. 2018). Opinnäytetyöni vastaa Hyvösen ym. (2018) jatkotutkimustarpeeseen, erityisesti tutkimuksessa esiin tuotujen työn imun, uupumisen ja työhön liittyvän luonnossa ulkoilun kannalta. Hyvösen ym. (2018) tutkimuksessa tuodaan esiin työhön liittyvän luontokokemuksen laadun poikkeavuus verrattuna vapaa-ajan luontokokemuksiin. Tämän vuoksi halusin opinnäytetyössäni tuoda esille varhaiskasvatustyötä luontopainotteisessa päiväkodissa tekevien työntekijöiden näkemyksiä siitä, millaisia tunteita varhaiskasvatusympäristönä käytetty luontoympäristö heissä herättää.

Tutkimustuloksia luontoympäristössä ulkoilun yhteydestä sen useuteen ja henkiseen hyvinvointiin on saatu myös Pasasen (2019: 51–55), Tyrväisen ym. (2007: 63–65) ja Sieväsen ym. (2010: 88) tutkimuksissa, joissa elpymiskokemukset ovat välittömiä niin heti ulkoilun jälkeen kuin pitkäaikaisellakin tasolla linkittyen ulkoilun määrään. Tyrväisen ym. (2007) kyselytutkimuksessa saadut tulokset kattavat sekä lähiviheralueilla että kaupungin ulkopuolisilla luontokohteilla vierailun muutaman kerran kuukaudessa, työskentelyn ja opiskelun, joihin sisältyy viikoittain luonnossa oleskelua ja verrokkiryhmän. Luonnossa ulkoilevilla oli verrokkiryhmää enemmän myönteisiä ja vähemmän negatiivisia tunteita. (Tyrväinen ym. 2007: 63–64.) Tutkimustieto antaa vahvaa näyttöä luonnon positiivisesta vaikutuksesta henkiselle hyvinvoinnille. Opinnäytetyössä päästään syventymään luontopainotteisen varhaiskasvatuksen työntekijöiden näkemyksiin luonnon palauttavasta ja elvyttävästä voimasta.

Myös lyhytkestoisesta luontoympäristössä ulkoilusta on saatu samankaltaisia tuloksia. Lounastauon yhteydessä vietetty, noin 15 minuutin pituinen kävely puistossa sai tutkimuksen mukaan työn aiheuttamat jännitteet laskemaan merkittävästi jokaisella toimintakerralla. (De Bloom ym. 2017: 17–18.) Lyhytkestoisista, kaupunkiympäristöön sijoitetuissa luontoympäristöissä ulkoiluista ja sen elvyttävistä vaikutuksista on saatu muitakin positiivisia tuloksia Tyrväisen & Ojalan ym. (2014) tutkimuksessa. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että koettu elvyttävä vaikutus oli suurin erityisesti metsäalueilla, jota tutkittavat

arvioivat kiehtovammaksi, luovuutta herättäväksi ja tarpeisiinsa yhteensopivammaksi paikaksi. Tutkimustulokset näyttävät myös, että tutkittavat kokivat enemmän positiivisia kuin negatiivisia tunteita metsäalueilla ulkoilun jälkeen. Lyhytkestoilla vierailuilla luonnossa on näiden lisäksi positiivisia vaikutuksia koetun stressin helpottamiseen. (Tyrväinen & Ojala ym. 2014: 5–7.) Tutkimustulokset osoittavat luontoympäristöjen, erityisesti metsäalueiden, herättävän palauttavia ja elvyttäviä kokemuksia. Metsät ovat saaneet laajalti huomiota erityisesti virkistymisen ja palautumisen kannalta. Metsät mahdollistavat luontoelämyksen laajassa luontoympäristössä, hiljaisuuden ja rauhan kokemisen ja palautumisen työkuormituksesta. Metsät nousevat usein esiin mielipaikkoina ja eniten käytettyinä ulkoilualueina. (Tyrväinen & Korpela ym. 2014: 55.)

### 3 Henkinen työhyvinvointi

#### 3.1 Stressi ja työuupumus

Työstressiä syntyy, kun yksilön suorituskyvyn ja työn vaatimusten välillä on ristiriita (Virolainen 2012: 30; ks. myös Rauramo 2008: 58–59). Tyypillisiä stressin ensioireita ovat muun muassa hetkelliset muistikatkokset, keskittymiskyvyn heikkeneminen, aloitekyvyn heikkeneminen, mielialan vaihtelut, hermostuminen, äkkipikaisuus ja suvaitsevaisuuden väheneminen sekä seksihalujen vähentyminen (Virolainen 2012: 30). Pitkään jatkuneen stressin oireita ovat puolestaan väsymys, päänsärky, vatsavaivat, unettomuus, töihin tarttumisen vaikeus, keskittymis- ja oppimiskyvyn heikentyminen, muistihäiriöt, ärtyneisyys ja jännittyneisyys sekä välinpitämättömyys ja kyynisyys (Rauramo 2008, 58–59).

Kuormituksesta huolimatta stressillä on myös hyödyllisiä vaikutuksia. Niin sanottu hyödyllinen stressi lisää elimistön hetkellistä suorituskykyä ja saa yksilön ponnistelemaan tavoitteiden saavuttamiseksi. Tällainen stressin energisoiva tilanne voi olla esimerkiksi aikarajan lähestyminen. Haitalliseksi stressi muuttuu kuitenkin silloin, kun yksilön kokemat työn vaatimukset ylittävät niistä selviytymisen tai niiden hallitsemisen. Haitallinen stressi on vahingollista yksilön fyysiselle ja psyykkiselle terveydelle ja työn tehokkuudelle. Stressi on yksilöllistä, omiin kokemuksiin perustuvaa, jolloin yleistä mittaria hyödylliselle ja haitalliselle stressille on mahdotonta määrittää. On kuitenkin selvää, että jokainen ihminen tarvitsee palautumista, lepoa ja kevyempiä työjaksoja toipuakseen stressistä. (Virolainen 2012: 30–31.) Stressin ytimessä on kohtuus (Rauramo 2008: 58), ja hyvinvoinnin kannalta ratkaisevaa on kuormitus- ja stressitilanteista elpyminen (Tyrväinen & Korpela ym. 2014: 51). Opinnäytetyössä stressiä tarkastellaan eteenpäin vievän

hyödyllisen ja uuvuttavan haitallisen stressin kokemisen useuden kannalta. Tämän lisäksi tarkastellaan työhön liittyvän luonnossa ulkoilun merkitystä stressin kokemiseen.

Stressillä on suuri merkitys työhyvinvointiin. Työperäinen stressi on yksi suurimmista sairauspoissaolojen syistä. (Virolainen 2012: 31; ks. myös Tyrväinen & Silvennoinen ym. 2014: 48.) Varhaiskasvatustyön kuormittavia tekijöitä eli stressiä aiheuttavia tekijöitä varhaiskasvatuksessa työskenteleville henkilöille ovat melu (JHL 2016: 42), puutteelliset resurssit, erityistä tukea tarvitsevien lasten tuen tarpeet, omien kykyjen aliarviointi tai tunne kykyjen puutteellisuudesta sekä hankalat yhteistyökumppanit (Oulasmaa & Riihonen 2013: 89). Myös huonosti toimiva työyhteisö voi olla varhaiskasvatustyötä kuormittava tekijä, sillä haastavat henkilösuhteet koetaan usein rasitteiksi (Turja & Fonsén 2010: 156). Näiden lisäksi varhaiskasvatuksen työntekijöitä kuormittavat Koivusen (2009: 313) mukaan kaikkein eniten psyykkiset tekijät. Työntekijä voi kokea myötätuntouupumusta ja stressiä, jos hän ei pysty työskentelemään parhaaksi katsomallaan tavalla ja täten pysty muuttamaan lapsen tai perheen tilannetta parempaan suuntaan. (Koivunen 2009: 313.)

Tyypillisiä stressitekijöitä työpaikalla ovat kuormittava työ tai työympäristö, epäselvä rooli organisaatiossa, työn varmuuden puute, henkilösuhteet työpaikalla sekä organisaatiorakenne ja ilmapiiri. Pitkään jatkunut työstressi voi aiheuttaa työuupumusta, joka on pitkitynyt stressioireyhtymä. (Virolainen 2012: 32–35; ks. myös Rauramo 2008: 57; ks. myös Ahola & Toppinen-Tanner & Seppänen 2016: 6.) Työuupumuksella on kolme piirrettä, joista ensimmäinen on uupumusasteinen väsymys eli tila, jossa ihmisen sekä henkiset että fyysiset voimavarat ovat loppuun kulutetut. Toinen työuupumuksen piirre on kyynisyys eli kyyninen asennoituminen työhön, työtehtäviin ja työyhteisöön sekä työn mielekkyyden menettäminen. Kolmantena piirteenä on ammatillisen riittämättömyyden tunne eli negatiivinen suhtautuminen omaan ammatilliseen itsetuntoon. (Maslach & Jackson 1981: 1–2, Rauramo 2008: 57, Ahola ym. 2016: 7.)

Työuupumuksen riskitekijöitä ovat muun muassa työn suuri vaativuus suhteessa vähäisiin resursseihin, heikko työn hallinta, vähäisinä koetut palkkiot ja palaute, työyhteisön konfliktit, epäoikeudenmukaisuus ja arvoriidit. Työuupumus on vähäisintä niillä työntekijöillä, joilla työn vaatimukset ovat alhaiset ja vaikutusmahdollisuudet suuret. Koulutus antaa puolestaan valmiuksia ylläpitää työ- ja toimintakykyä sekä tukee ammatillista osaamista. Koulutus toimii tällä tavoin työmotivaation ja työn hallinnan tukijana sekä työ-

uupumusta ehkäisevänä tekijänä. (Virolainen 2012: 36, 38.) Opinnäytetyössäni aion selvittää sekä haastateltavien henkilöiden työn aiheuttaman stressin että työuupumuksen linkittymistä sairaspöissaolojen määrään.

### 3.2 Työssä viihtyminen ja työn imu

Työssä viihtymiseen vaikuttavat itse työpaikka, työtehtävät, vaikutusmahdollisuudet omiin työaikoihin ja työtapoihin, vakituisen työsuhteen sekä säännöllisen ja riittävän palkan luoma turvallisuuden tunne, suhteet työkavereihin ja esimieheen, työn itsenäisyys, mielenkiintoisuus ja haasteellisuus sekä uusien asioiden oppiminen. Työssä viihtymistä heikentävät kiire, tiukat aikataulut, arvostuksen ja palautteen puute, heikot työjärjestelyt ja vähäiset vaikutusmahdollisuudet. (Virolainen 2012: 49–50.) Opinnäytetyössä työssä viihtymistä kartoitetaan muun muassa kysymyksillä liittyen yleiseen työssä viihtymiseen, tyytyväisyyteen työskentelytiloina käytettyihin luontoympäristöihin, luonnossa toteutuvan työskentelyn mielenkiintoisuuteen, haasteellisuuteen sekä uuden oppimiseen.

Käsite työn imu, jota opinnäytetyössä tarkastellaan työssä jaksamisen ja työn tuottaman ilon näkökulmasta, painottaa henkisen työhyvinvoinnin positiivista puolta ja koostuu työinnosta, työstä nauttimisesta ja omasta työstä koetusta ylpeydestä. Työn imu on myönteinen ja suhteellisen pysyvä tunne- ja motivaatiotila, jota kuvaa kolme piirrettä. Ensimmäinen piirre on tarmokkuus eli kokemus energisyydestä, sinnikkydestä, halusta panna työhön ja ponnistella vastoin käymistenkin kohdalla. Toinen työn imua kuvastava piirre on omistautuminen, jolla tarkoitetaan innostusta, inspiraatiota, kokemusta työn merkityksellisyydestä, ylpeyttä omasta työstä sekä työn kuormituksen sopivuutta. Kolmantena piirteenä on uppoutuminen, jota kuvaa työhön paneutuneisuus, syvä keskittyneisyyden tila, jossa aika kuluu nopeasti ja työstä on vaikea irrottautua sekä näistä saatava nautinto. (Virolainen 2012: 90–93; ks. myös Hakanen & Rodriguez-Sánchez & Perhoniemi 2012: 73; ks. myös Schaufeli & Salanova & González-Romá & Bakker 2002: 74.)

Positiivisessa yhteydessä työn imuun ovat muun muassa työn hallinta, vaikutusmahdollisuudet, innovatiivisuus, hyvä tiedonkulku, läheinen organisaatiokulttuuri, esimiehen tuki ja hyvä sosiaalinen ilmapiiri, kun taas negatiivisessa yhteydessä työn imuun ovat työn kuormitustekijät (Virolainen 2012: 90–93). Työn imu on liitetty positiivisesti elpymiskokemuksiin, kuten päivittäisiin elpymisen kokemuksiin ja lyhyessä ajassa työstä irrottautu-

miseen. Työn imua kokevien ihmisten on tutkimuksessa havaittu kokevan yleistä hyvinvointia ja elämäntyytyväisyyttä. (Hakanen ym. 2012: 73–74.) Työn imu ei ole täysin jatkuva tunnetila tai kokemus. Mitä enemmän yksilö kokee työn imua, sitä vähemmän kokee stressiä ja työpaikan vaihto aikeet pienenevät. Työn imu voidaan nähdä työuupumuksen vastakohtana ja sitoutumisen ennustajana. (Virolainen 2012: 90–93.) Työn imu, stressi ja työpaikan vaihto linkittyvät vahvasti toinen toisiinsa. Opinnäytetyössä tullaan tarkastelemaan työn imun kokemuksia ja sen useutta sekä stressin kokemuksia ja sen useutta avoimilla kysymyksillä.

## 4 Työntekijöiden henkisen työhyvinvoinnin heijastuminen lapsiin

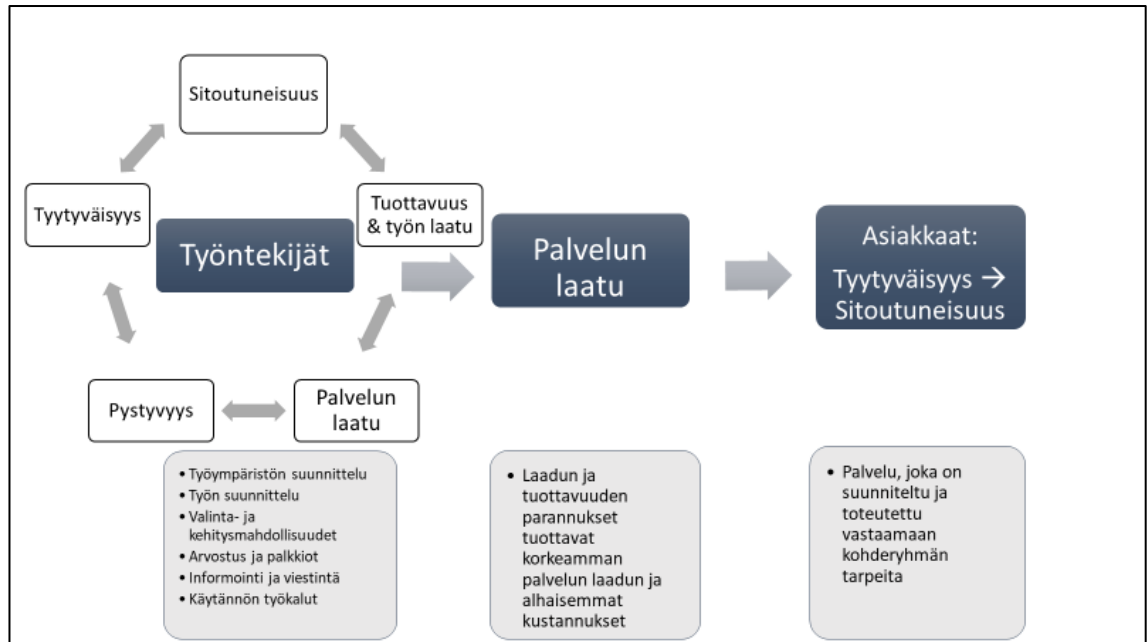
### 4.1 Henkisen työhyvinvoinnin vaikutus asiakaskokemukseen

Työ on positiivisen henkisen hyvinvoinnin kannalta merkityksellinen tekijä ja positiivinen henkinen hyvinvointi puolestaan työn kannalta tärkeä tekijä. Henkisen työhyvinvoinnin, subjektiivisen onnellisuuden kokemuksen ja tekemisen merkityksellisyyden tunteen välillä on osoitettu olevan vahva linkki. Positiivisen henkisen työhyvinvoinnin kokemus saa työntekijän panostamaan työhönsä ja tekemään ponnistuksia työnsä eteen. Se on myös yhteydessä asiakastytyväisyyteen ja palvelun laadun paranemiseen. Positiivisen henkisen työhyvinvoinnin kokemus parantaa siis työsuoritusta. Sillä on vaikutusta niin asiakastytyväisyyteen, tuottavuuteen, kannattavuuteen, henkilöstön vaihtuvuuteen kuin sairaspöissaoljen määrään. (Robertson & Cooper 2011: 6–7,11, 16–17.)

Henkilöstön vaihtuvuuden kannalta työhön sitoutuminen on erittäin tärkeässä roolissa, sillä heikko sitoutuminen johtaa heikkoon yksilösuoritukseen (Robertson & Cooper 2011: 27). Työhön sitoutumista voidaan tarkastella näkökulmasta, joka keskittyy positiivisiin ja tyydyttäviin työhön liittyviin tunnetiloihin, joita ihmiset kokevat työskennellessään, kuten tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. (Schaufeli ym. 2002: 74; ks. myös Robertson & Cooper 2011: 31, 34; ks. myös Virolainen 2012: 90–93; ks. myös Hakanen ym. 2012: 73.) Opinnäytetyön luvussa 3.2. Työssä viihtyminen ja työn imu on käsitelty tätä kolminaisuutta käsitteen työn imu avulla, jota opinnäytetyössä tarkastellaan työssä jaksamisen ja työn tuottaman ilon näkökulmasta.

Robertsonin ja Cooperin (2011) positiivisen henkisen työhyvinvoinnin aikaansaamaa paremman työsuorituksen vaikutusta asiakastytyväisyyteen ja palvelun laatuun tukee Ser-

vice Profit Chain (SPC) -malli, joka tarkastelee yrityksen menestystä henkilöstö- ja asiakaskokemuksen kautta. SPC-mallissa kannattavuus, asiakasuskollisuus sekä työntekijöiden tyytyväisyys, sitoutuneisuus, uskollisuus ja tuottavuus linkitetään yhteen.



Kuvio 1. Mukailten The Service Profit Chain (Heskett ym. 1997: 19).

Yllä olevassa kuviossa havainnollistetaan SPC-mallia ja sen vaikuttavia osatekijöitä. Työntekijöiden tyytyväisyyttä parantaa hyvä sisäisen palvelun laatu, kuten työympäristön suunnittelu, työn suunnittelu, valinta- ja kehittymismahdollisuudet, työntekijöiden saama arvostus ja palkkiot, informaatio ja viestintä sekä käytännöt työkalut asiakkaiden palvelemiseen. Työntekijöiden tyytyväisyys vahvistaa työhön sitoutuneisuutta ja tuottavuutta. Sitoutuneet ja tehokkaat työntekijät luovat positiivista palvelun laatua. Palveluiden laatu linkittyy asiakastyytyväisyyteen ja tämä puolestaan asiakasuskollisuuteen. Asiakasuskollisuus puolestaan edistää ensisijaisesti tulosta ja kasvua. (Heskett & Sasser & Schlesinger 1997: 17–29.)

Opinnäytetyössä tarkasteltavien henkisen työhyvinvoinnin osa-alueiden (työssä viihtymisen, työn imun, työssä jaksamisen ja työn tuottaman ilon sekä stressin ja työuupumuksen) voidaan tietoteorian pohjalta nähdä linkittyvän toinen toisiinsa (Robertson & Cooper 2011: 6–7, 11, 16–17, 31, 34; ks. myös Schaufeli ym. 2002: 74; ks. myös Hakonen ym. 2012: 73; ks. myös Virolainen 2012: 32–35, 90–93; ks. myös Rauramo 2008: 57; ks. myös Ahola ym. 2016: 6). Henkisen työhyvinvoinnin lopputuloksena muodostuu



työn, työntekijän ja asiakkaiden kannalta merkittävät tekijät: työhön panostaminen, asiakastyytyväisyys ja hyvä palvelun laatu (Robertson & Cooper 2011: 16; ks. myös Heskett 1997: 17–29), kuten seuraavassa kappaleessa huomaamme.

#### 4.2 Varhaiskasvatuksen arvot ja tavoitteet

Tässä luvussa avaan varhaiskasvatussuunnitelman perusteita niiltä osin, jotka ovat merkittävässä yhteydessä luonnossa toteutettavaan varhaiskasvatukseen ja opinnäytetyössä tutkittaviin henkisen työhyvinvoinnin osa-alueisiin: työn tuottamaan iloon, työssä viihtyvyyteen, työssä jaksamiseen, stressittömyyteen sekä työn henkisen rasittavuuden aiheuttamien sairaspotilaiden määrään. Tämän avulla pyrin tuomaan ilmi, miksi työntekijöiden henkisellä työhyvinvoinnilla on keskeinen rooli varhaiskasvatusympäristössä.

Varhaiskasvatuksen järjestäminen perustuu yhteiskunnallisiin linjauksiin, lakeihin ja asetuksiin (Opetus- ja kulttuuriministeriö n.d). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet velvoittaa varhaiskasvatuksen henkilöstöä sitoutumaan sekä varhaiskasvatuslain että perusteiden arvopohjan ja tavoitteiden ja sisältöjen mukaiseen toimintaan varhaiskasvatuksessa. Suomessa toteutettava varhaiskasvatus on lapsen suunnitelmallisen ja tavoitteellisen kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostama, pedagogiikkaa painottava kokonaisuus, jossa lapsen edun huomioiminen varhaiskasvatustoiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa on keskiössä. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018: 7–8, 29.)

Varhaislapsuus on tehokas kehityksen ja oppimisen ajanjakso, jolloin merkittävät kehitykselliset muutokset tapahtuvat. Tämän vuoksi sillä, mitä lapsen elämässä tapahtuu tuona ajanjaksona, on merkitystä sekä lapsen nykyisessä että tulevassa elämässä. Varhaiskasvatus luo tärkeän pohjan lapsen kasvun ja oppimisen polulle muodostamalla ja mahdollistamalla elinikäisen oppimisen alun. (Varhaiskasvatussuunnitelma 2018: 19–20.)

Lapset ovat aktiivisia ja uteliaita toimijoita, jotka haluavat oppia uutta ja toistaa oppimaansa yhä uudestaan. Lasten mielenkiinnon kohteet ja kehitysvaiheet huomioiva tavoitteellinen toiminta innostaa lapsia toimimaan ja oppimaan uutta. Sekä henkilöstön käsityksen lapsesta aktiivisena toimijana että pedagogisen toiminnan ja tarjotun oppimisympäristön tulee tukea kunkin lapsen synnynnäistä uteliaisuutta, halua tutkia, kokeilla, harjoitella ja oppia asioita itsenäisesti ja ohjatusti. Leikki on keskeinen pedagoginen toi-

minta- ja työtapo varhaiskasvatuksessa, jonka avulla edistetään lapsen kehitystä, oppimista ja hyvinvointia. Leikki on lapsia motivoiva ja iloa tuottava aktiviteetti, jossa he pääsevät oppimaan uusia taitoja ja luomaan merkityksiä itsestään, muista ihmisistä sekä ympäröivästä maailmasta. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018: 21–23, 32–33, 38–39.)

Varhaiskasvatuksessa luodaan pohja lasten laaja-alaiselle oppimiselle, mikä koostuu ajattelusta ja oppimisesta, itsensä huolehtimisesta ja arjen taidoista, kulttuurisesta osaamisesta, vuorovaikutuksesta ja ilmaisusta, monilukutaidosta, tieto- ja viestintäteknologisestä osaamisesta sekä osallistumisesta ja vaikuttamisesta. Näitä taitoja kehittämällä vahvistetaan muun muassa lasten terveyteen, hyvinvointiin ja turvallisuuteen liittyviä taitoja sekä kestäväen elämäntavan mukaisia valintoja ja kuuntelun, eri näkemysten ymmärtämisen sekä omien arvojen reflektoinnin taitoja. Jokainen näistä taidoista on tärkeä taito monimuotoisessa ja muuttuvassa maailmassa, ja pedagogisella toiminnalla niitä vahvistetaan entisestään. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018: 23–27.)

Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri on jatkuvan muutoksen alla, minkä vuoksi sitä on arvioitava ja kehitettävä säännöllisesti. Toimintakulttuuri koostuu muun muassa arvoista ja periaatteista, työtä ohjaavien normien ja tavoitteiden tulkinnasta, oppimisympäristöstä ja työtavoista, yhteisöstä ja sen eri muodoista, vuorovaikutuksesta ja ilmapiiristä, henkilöstön osaamisesta, ammatillisuudesta ja kehittämisotteesta, johtamisrakenteista ja -käytännöistä sekä toiminnan organisoinnista, suunnittelusta, toteuttamisesta ja arvioinnista. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018: 27–29.)

Varhaiskasvatus on lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostama, pedagogiikkaa painottava kokonaisuus. Monet asiat vaativat työntekijöiltä panosta varhaiskasvatustyössä, kuten lapsen tehokkaan kehityksen ja oppimisen ajanjakson huomioiminen, kehitysvaiheet huomioon ottavan oppimisen ja leikin toteuttaminen, laaja-alaisen osaamisen mahdollistaminen, toimintakulttuurin arviointi ja kehittäminen sekä lapsen edun huomioiminen kaikilla edellä mainituilla alueilla. Positiivisen henkisen työhyvinvoinnin kokeminen saa työntekijän panostamaan työhönsä, mikä lisää asiakastyytyväisyyttä ja tarjotun palvelun laatua (Robertson & Cooper 2011: 11).

Opinnäytetyössä tarkastelen työntekijöiden näkemyksiä luonnossa toteutetun varhaiskasvatuksen merkityksestä heidän henkiselle työhyvinvoinnilleen. Luontopainotteisessa päiväkotimallissa osa päiväkotipäivistä vietetään ulkona metsäisessä luonnossa ympäri

vuoden ja toimintaympäristö koostuu pääosin luonnonmukaisesta ympäristöstä ja luonnon materiaaleista, kuten puista, kivistä, kävyistä ja oksista (Suomen Latu 2017). Luonto nähdään monipuolisena oppimis- ja leikkiympäristönä, jolla on positiivisia vaikutuksia lasten kognitiivisiin, emotionaalisiin, sosiaalisiin, kielellisiin ja motorisiin taitoihin sekä psyykkiseen ja fyysiseen terveyteen (Bilton 2010: 1, 11).

Haastatteluissa saadun kokemuspohjaisen tiedon avulla tarkastellaan, yhdistyvätkö teoria ja tutkimuskirjallisuuden antamat tiedot luonnon henkisen työhyvinvoinnin palauttavasta ja elvyttävästä voimasta myös näissä tapauksissa, jossa työnteko ja luonto ovat samassa ympäristössä. Laadullisen tutkimuksen mukaisesti pyrin yksittäisiä haastatteluja tarkastelemalla tavoittelemaan syvempää ymmärrystä asioista, jotka ovat haastattelujen antamien näkemysten ja merkitysten kannalta oleellisia ja mahdollisesti toistuvia.

## 5 Opinnäytetyön tutkimuskysymykset

Luonnossa toteutettu varhaiskasvatustoiminta on lisääntynyt Suomessa aina 2000 luvun alusta asti (Suomen Latu n.d; ks. myös Helsingin Uutiset 2014). Tarkkaa tutkimustietoa työympäristönä käytetyn luonnon vaikutuksista henkiseen työhyvinvointiin ei kuitenkaan vielä ole selvitetty. Luonnon palauttavaa ja elvyttävää voimaa on tutkittu jo pitkään, erityisesti luonnossa vapaa-ajallaan vierailevien ihmisten näkökulmasta, mutta varhaiskasvatustyöympäristönä käytettyä luontoa ja sen vaikutuksia on tutkittu varsin vähän.

Tässä opinnäytetyössä henkistä työhyvinvointia tarkastellaan luonnossa toteutettavassa varhaiskasvatuksessa luonnon elvyttävän ja palauttavan voiman kautta. Lähestyn aihetta luontopainotteisissa päiväkodeissa työskentelevien työntekijöiden näkökulmasta, millaisia merkityksiä he antavat luonnossa toteutetun varhaiskasvatuksen merkityksestä henkiselle työhyvinvoinnille.

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää työntekijöiltä kerätyn kokemuspohjaisen tiedon avulla minkälaisia merkityksiä haastateltavat henkilöt antavat luonnossa toteutetun varhaiskasvatuksen merkityksestä heidän henkiselle työhyvinvoinnilleen työssä viihtyvyyden, työn tuottaman ilon, työssä jaksamisen, stressittömyyden sekä työn henkisen rasittavuuden aiheuttamien sairaspöissaolojen määrän näkökulmasta. Tulosten avulla tarkastellaan, päteekö luonnon palauttava ja elvyttävä voima myös näissä tapauksissa, joissa osa haastateltavien henkilöiden työnteosta tapahtuu luonnossa. Opinnäytetyöni

työelämän yhteistyökumppani on Suomen Latu ry. Opinnäytetyön tavoitteena on haastateltavien henkilöiden antaman aineiston pohjalta syventää ymmärrystä siitä, onko luonnolla varhaiskasvatustyöympäristönä merkitystä haastateltujen työntekijöiden henkiselle työhyvinvoinnille.

Tutkimuskysymykseni on:

1. Minkälaisia merkityksiä työntekijät antavat luonnossa toteutetun varhaiskasvatuksen merkityksestä heidän henkiselle työhyvinvoinnilleen?
2. Alakysymys: Päteekö luonnon palauttava ja elvyttävä voima myös näissä tapauksissa, joissa osa haastateltavien henkilöiden työnteosta tapahtuu luonnossa?

Valmis opinnäytetyö lähetetään haastatteluun osallistuneille henkilöille sekä kyseisen päiväkodin johtajille, Suomen Latu ry:lle, Vantaan kaupungin kirjaamolle ja Metropolissa tehdyt opinnäytetyöt julkaistaan ammattikorkeakoulujen yhteisessä Theseus-palvelussa osoitteessa [www.theseus.fi](http://www.theseus.fi). Myös opinnäytetyöstä kirjoitettava artikkeli lähetetään edellä mainittuihin paikkoihin.

## 6 Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat

### 6.1 Puolistrukturoitu lomakehaastattelu

Empiirisissä eli kokemusperäisissä tutkimuksissa haastattelu on moniin tarkoituksiin soveltuva, hyvin käytetty ja joustava menetelmä. Haastattelun asetelma, jossa ollaan suoraan kielellisessä vuorovaikutuksessa haastateltavan kanssa, antaa mahdollisuuden kohdistaa tiedonhankintaa varsinaisessa tilanteessa. Normaalisti haastattelutilanteessa voidaan tulkita haastateltavien kehonkielen antamia ei-kielellisiä vihjeitä, jotka voivat auttaa annettujen vastausten ymmärtämisessä. (Hirsjärvi & Hurme 2011: 34.) Vuoden 2020 aikana käynnissä olleen COVID-19 pandemian aiheuttaman poikkeustilanteen takia opinnäytetyön haastattelut suoritettiin etähaastatteluina, jolloin haastateltavien antamia vastauksia oli mahdollista tulkita vain kielellisten vihjeiden perusteella.

Menetelmänä haastattelusta voidaan löytää useita etuja ja haittapuolia. Haastattelun etuina voidaan nähdä sen käyttökelpoisuus, kun halutaan antaa haastateltavalle mah-

dollisuus tuoda omia näkemyksiään esille mahdollisimman vapaasti. Avoimista kysymyksistä koostuva puolistrukturoitu haastattelu antaa laajemmat vaihtoehdot vastauksille, joita tutkija ei tiedä tai joita hänen on vaikea ennakoida etukäteen. Myös annettujen vastausten selventäminen ja syventäminen onnistuu helposti tarkentavia kysymyksiä esittämällä. Näiden lisäksi haastattelu antaa myös mahdollisuuden sijoittaa annetut vastaukset laajempaan kontekstiin. Haastattelun haittapuoliksi voidaan katsoa sen aikaa vievyys, sillä se koostuu useista eri vaiheista: haastateltavien etsiminen, haastattelujen sopiminen, haastattelujen toteutus ja aineiston purku. Haastatteluun sisältyy myös monia virhelähteitä, joiden nähdään aiheutuvan niin haastattelijasta kuin haastateltavasta, esimerkiksi tilanteessa, jossa kysymykseen vastatessaan haastateltava ei kerro asioita todennukaisesti. Tämän lisäksi haastatteluaineiston analysointi, tulkinta ja raportointi luovat oman haasteensa, sillä valmiita mallia näille tutkimuksen vaiheille ei ole saatavilla. Tutkija voi esimerkiksi näissä tilanteissa tehdä virhepäätelmiä. Virhelähteet puolestaan vaikuttavat haastattelun luotettavuuden heikentymiseen. (Hirsjärvi & Hurme 2011: 35.)

Päätin toteuttaa opinnäytetyöni aineiston keruun haastattelumenetelmällä, sillä opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää luontopainotteisen varhaiskasvatuksen parissa työskentelevien henkilöiden omakohtaisia näkemyksiä luonnossa toteutetun varhaiskasvatuksen merkityksestä heidän henkiselle työhyvinvoinnilleen. Tämän opinnäytetyön aineisto kerättiin yksilohaastatteluina toteutetulla puolistrukturoidulla lomakehaastattelulla, jossa kysymykset ovat kaikille haastateltaville samat, ilman valmiita vastausvaihtoehtoja. Lomakehaastattelussa esitettyjen kysymysten järjestys ja muoto toistuvat samoina jokaisessa haastattelussa. Tässä haastattelulajissa oletetaan myös, että esitetyillä kysymyksillä on sama merkitys kaikille haastateltaville, mikä pätee parhaiten yhtenäisissä ryhmissä. (Hirsjärvi & Hurme 2011: 44.)

Valitsin puolistrukturoidun lomakehaastattelun aineiston keruumenetelmäksi, sillä tavoitteena on selvittää yhtenäiseltä kohdejoukolta, luontopainotteisessa varhaiskasvatuksessa työskenteleviltä henkilöiltä, heidän omakohtaisiin näkemyksiinsä perustuvaa kokemuspohjaista tietoa luonnossa toteutettavan varhaiskasvatuksen merkityksestä heidän henkiselle hyvinvoinnilleen siten, että aiheesta saadaan kohdennettua tietoa, tuoden samalla haastateltavien omaa ääntä esiin. Haastateltavia oli yhteensä neljä työntekijää, ja jokainen haastattelu eteni samanlaisen rungon mukaan, jossa haastateltaville esitettiin samat avoimet kysymykset samassa järjestyksessä (ks. Liite 1).

Lomakehaastattelun kysymykset perustuvat opinnäytetyön teoriapohjaan eli aikaisempiin tutkimuksiin luonnon palauttavasta ja elvyttävästä voimasta sekä teoriakirjallisuuteen liittyen työssä viihtyvyyteen, työn imuun, stressiin sekä työn henkiseen rasittavuuteen. Aineiston avulla tulkitaan luontoympäristössä toteutetun varhaiskasvatuksen omaakohtaisesti tuntevien henkilöiden näkemyksiä luonnon merkityksestä heidän henkiselle työhyvinvoinnilleen. Opinnäytetyössä kokemusperäinen tieto luonnossa toteutetun varhaiskasvatuksen merkityksestä henkiselle hyvinvoinnille sijoitetaan laajempaan kontekstiin, jossa teoria- ja tutkimuskirjallisuuden esiin tuomaan teorian pohjan avulla pyritään selvittämään, päteekö luonnon palauttava ja elvyttävä voima myös näissä tapauksissa, jossa osa haastateltavien henkilöiden työnteosta tapahtuu luonnossa.

## 6.2 Kohdejoukko ja tutkielman toteutus

Tutkielmaan valittu kohdejoukko määrittää haastatteluun valikoitavien henkilöiden valikoitumista. Haastateltavien valinta voi tapahtua monin eri tavoin. (Hirsjärvi & Hurme 2011: 58–59.) Opinnäytetyössäni haastateltavat henkilöt valittiin kohdejoukosta harkinnanvaraiseen näytteeseen perustuen, painottuen luontopainotteisessa varhaiskasvatuksessa työskentelevien henkilöiden ammattiryhmään. Harkinnan varaisen näytteen avulla tutkittavaa aihetta pyritään yleistysten sijaan ymmärtämään syvemmin, ja kvalitatiivisessa tutkielmassa jo muutaman henkilön haastatteluista voidaan saada keskeistä tietoa (Hirsjärvi & Hurme 2011: 58–60; ks. myös Eskola & Suoranta 2008: 18). Laadullisen tutkimuksen mukaisesti en pyrkinyt tavoittelemaan yleistettävää tietoa, vaan yksittäisiä haastatteluja tarkastelemalla syvempää ymmärrystä asioista, jotka ovat haastateltavien antamien näkemysten ja merkitysten kannalta oleellisia ja mahdollisesti toistuvia.

Opinnäytetyön toimintaympäristönä toimi luontopainotteiset päiväkodit ja päiväkotiryhmät. Opinnäytetyö on toteutettu kahdessa Helsingin yksityisessä luontopainotteisessa päiväkodissa ja kahdessa Vantaan kaupungin luontopainotteisessa päiväkotiryhmässä. Luontopainotteisessa päiväkotimallisissa osa päiväkotipäivistä vietetään ulkona luonnossa, ympäri vuoden ja toimintaympäristö koostuu pääosin luonnonmukaisesta ympäristöstä ja luonnon materiaaleista (Suomen Latu 2017). Kartoitin haastateltavia henkilöitä ottamalla puhelimitse yhteyttä aluksi kahteen Helsingin kaupungin päiväkotiin ja kolmeen Helsingin yksityiseen päiväkotiin. Opinnäytetyön alueellinen rajaus oli alun perin suunniteltu koskevan vain Helsingin kaupunkia, mutta Helsingin kaupunki ilmoitti 24.3.2020 että tutkimuslupia ei valitettavasti myönnetä kevääksi vuoden 2020 aikana käynnissä olleen

COVID-19 pandemian aiheuttaman poikkeustilanteen takia. Tämän vuoksi päädyin laajentamaan alueellisen rajauksen koskemaan myös Vantaan kaupunkia, ja olin yhteydessä kahteen Vantaan kaupungin päiväkotiiin. Alueellisen rajauksen laajentamisella ei oman arvioni mukaan ole vaikutuksia luontopainotteisessa varhaiskasvatuksessa työskentelevien henkilöiden antamia merkityksiä selvittävään opinnäytetyön luotettavuuteen.

Opinnäytetyö toteutettiin haastattelemalla yhteensä neljää työntekijää eli yhtä kustakin päiväkodista. Opinnäytetyössä käytetään sanaa työntekijä, jolla viitataan neljään haastateltavaan henkilöön sekä opinnäytetyön kohderyhmään, luontopainotteisen varhaiskasvatuksen parissa työskenteleviin henkilöihin, joita ei ole rajattu koulutuksella. Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan henkilöillä, joilta kerätään tietoa tutkimukseen, tulisi olla kokemusta tutkittavasta asiasta tai heidän tulisi tietää mahdollisimman paljon tutkittavasta ilmiöstä. Koulutusta ei nähdä merkityksellisenä luontoympäristössä toteutetun varhaiskasvatuksen omakohtaisesti tuntevien henkilöiden näkemyksiä kartoittavassa laadullisessa tutkielmassa, jolla pyritään syventämään ymmärrystä heidän antamastaan näkökulmasta. Toteutin opinnäytetyöni haastattelut etähaastatteluina vuoden 2020 aikana käynnissä olleen COVID-19 pandemian aiheuttaman poikkeustilanteen rajoitusten mukaisesti. Opinnäytetyön laajuus, 15 opintopistettä, asetti rajoitteita haastattelun pituudelle ja haastateltavien henkilöiden lukumäärälle. Opinnäytetyön laajuuteen sekä opinnäytetyölle asetettuihin tavoitteisiin nähden katson haastateltavien työntekijöiden määrän olevan sopiva.

Sain päiväkotien johtajille esittämiini haastattelupyyntöihin myöntävän vastauksen kahdelta Helsingin yksityiseltä päiväkodilta ja kahdelta Vantaan kaupungin päiväkodilta. Annoin kullekin päiväkodeille valtuudet päättää, kuka heidän työntekijöistään osallistuisi haastatteluun, jonka ainoana kriteerinä on, että haastateltava työntekijä työskentelee sillä hetkellä luontopainotteisessa ryhmässä eli vieraillee lapsiryhmän kanssa luonnossa säännöllisesti. Saatua osallistujien yhteystiedot, lähetin heille sähköpostitse Suostumuksen tutkimukseen osallistumisesta (Liite 2), mikä sisälsi tietoa opinnäytetyöni tarkoituksesta ja tavoitteista, haastattelun kulusta, haastateltavien anonymiteetin suojaamisesta sekä oikeudesta keskeyttää tutkimus missä tahansa vaiheessa ilman perusteluja.

Toteutin etähaastattelut sekä Zoom-sovelluksella että puhelinhaastatteluina. Haastateltavien kanssa sovittiin heille sopivat ajat, jolloin he pystyivät osallistumaan etähaastatteluun rauhallisessa tilassa. Haastattelu koostui 15 avoimesta kysymyksestä ja oli ajallisesti hieman yli puolen tunnin mittainen. Haastattelun pohjana toimi lomake (Liite 1),

jonka kysymykset esitettiin jokaisessa haastattelussa samassa järjestyksessä ja saman muotoisina. Haastattelut nauhoitettiin aineiston analysointia varten käyttäen puhelimen ääninauhuria. Purin äänitallenteet välittömästi haastattelujen jälkeen litteroimalla haastattelut tekstitiedostojen muotoon.

Opinnäytetyön tutkimuksellisessa osiossa noudatettiin Tutkimuseettisen neuvottelutoimikunnan laatimia hyvän tieteellisen käytännön ohjeita (TENK 2012: 6-7). Tämä näkyi aineiston keruun ja käsittelyn jokaisessa vaiheessa, joissa huomioin tutkittavien anonymiteetin säilymisen. Opinnäytetyön kaikissa vaiheissa kunnioitettiin haastateltavien itsemääräämisoikeutta tuomalla esiin heidän oikeutensa keskeyttää tutkimus ilman enempää perusteluja missä vaiheessa tahansa. Haastateltavista käytetään opinnäytetyön jokaisessa vaiheessa peitenimiä kunnioittaen haastateltavien tietosuojaa ja anonymiteettiä. Ulkopuoliset eivät ole päässeet lukemaan tai kuuntelemaan aineistoa, sitaatteja lukuun ottamatta, jolla varmistetaan haastattelujen luottamuksellisuus. Sitaaiteista on poistettu tunnistesanoja, kuten paikan tai henkilöiden nimiä tai muita ilmaisuja, joiden perusteella haastateltava tai heidän työpaikkansa voidaan tunnistaa. Puhelimen ääninauhurille tallennetut ääninauhat kirjattiin tekstitiedostoiksi heti haastattelujen loputtua, minkä jälkeen ääninauhat tuhottiin. Myös tekstitiedostoista on poistettu haastattelun yhteydessä ilmi tulleet tunnistetiedot, kuten henkilöiden ja paikkojen nimet, jotta haastateltuja henkilöitä ei voida tunnistaa. Tällä tavoin kunnioitan haastateltavien vahingoittumattomuutta ja yksilöntietosuojaa.

Olen sitoutunut käyttämään aineistoa ainoastaan opinnäytetyössä ja haastateltavien kanssa on sovittu tekstitiedostojen tuhoamisesta viimeistään ennen opinnäytetyön palauttamista vuonna 2020 joulukuussa. Kerroin haastateltaville, missä opinnäytetyö ja sen tuloksia käsittelevä artikkeli julkaistaan. Tutkimuksen toteuttamista varten tutkimusluvut on hankittu ennen tutkimuksen toteuttamista. Haastateltaville kaupungin päiväkodeille on ilmoitettu myönnetyistä tutkimusluvasta ja myöntöpäivästä. Yksityisiltä päiväkodeilta haettiin asianmukaisesti heidän laatimaa tutkimuslupaa ennen tutkimuksen toteuttamista. Ennen haastattelua haastateltaville annettiin sähköpostitse tietoa opinnäytetyön tarkoituksesta ja tavoitteesta sekä Suostumus tutkimukseen osallistumisesta -asiakirja, jonka he allekirjoittivat sähköisesti.



### 6.3 Analyysin periaatteet ja menetelmät

Aloitin kerätyn aineiston käsittelyn litteroimalla eli äänitteille tallennettujen haastattelujen sanataarkalla kirjoittamisella tekstimuotoon (Hirsjärvi & Hurme 2011: 138). Käsittelin aineistoa haastattelutilanteissa sekä litteroinnissa, jonka jälkeen luin aineiston useaan otteeseen, mikä on Hirsjärven ja Hurmeen (2011) mukaan välttämätöntä, jotta aineisto tulisi riittävän tutuksi ja sitä olisi mahdollista alkaa analysoida (Hirsjärvi & Hurme 2011: 143). Haastattelut tallennettiin erillisiksi tekstitiedostoiksi, jotka nimettiin peitenimin. Litteroinnin avulla varmistin, että kaikki aineiston tieto on analyysiä varten helposti saatavilla.

Litteroidut haastattelut teemoiteltiin ja tyypiteltiin käytetyn haastattelurungon (Liite 1) mukaisesti. Teemoittelu tarkoittaa eri haastatteluista esiin nousevia, samaan aiheeseen liittyviä yhtenäisiä piirteitä, jotka tekstin lajittelussa kerätään yhteen niiden tunnistetiedot säilyttäen (Hirsjärvi & Hurme 2011: 141, 173; ks. myös Alasuutari 2011: 40). Toteutin teemoittelun koodaten tekstinkäsittelyohjelmalla, jolla sijoitin eri haastattelujen samaan kysymykseen kohdistuvat vastaukset peräkkäiseen järjestykseen, mikä helpotti vastauksien kokonaiskuvan hahmottamista jokaisen yksittäisen haastattelukysymyksen kohdalla. Jatkoin aineiston käsittelyä tyypittelyllä, jonka avulla on mahdollista ryhmitellä vastauksia niiden yhteisten piirteiden mukaisesti ja luoda näin tiettyä teemaa koskevia yleistyksiä (Hirsjärvi & Hurme 2011: 149, 174; ks. myös Alasuutari 2011: 40). Toteutin tyypittelyn Hirsjärven ja Hurmeen (2011) esiin tuoman aineiston purun mukaisesti, jossa poimin litteroidusta tekstistä tiettyä teemaa käsittelevät vastaukset tekstinkäsittelyohjelman avulla ja merkitsin ne tietyillä värikoodeilla. Tämän jälkeen merkitsin kaikki tiettyjen väritunnisteiden alle sopivat vastaustyytit niille sopivalla koodivärillä ja siirsin ne alaluokkiin. (Hirsjärvi & Hurme 2011: 141, 174.) Lisäksi kirjasin alaluokkiin eritellylle aineistolle niitä kuvaavat potenssi numerot, mitkä selvensivät, mitä tietty eritetty vastaus käsittelee (Eskola & Suoranta 2008: 154–156). Aineiston erittelyn ja luokittelun jälkeen sijoitin muodostetut erityyppiset vastaukset kunkin kysymyksen kohdalle haastattelurungon mukaisesti peräkkäiseen järjestykseen. Tämän prosessin avulla sain aineiston pilkottua teoreettisen viitekehyksen ja tutkimusongelman kannalta helpommin tulkittaviin osiin (Alasuutari 2011: 40).

Hirsjärven ja Hurmeen (2011: 174) mukaan analysoinnin merkittävin osa on haastatteluaineistosta esiin nousevien asioiden tarkasteleminen suhteessa toisiinsa. Teemoittelun ja tyypittelyn avulla toteutettu aineiston erottelu ja luokittelu auttoi aineiston uudelleen

järjestämisessä, sen eri osien vertailussa ja tulkinnassa. Aineiston yhdistelyssä pyrin löytämään muodostettujen luokkien väleiltä samankaltaisuuksia (Hirsjärvi & Hurme 2011: 149).

Analysoin haastattelujen vastaukset teoriaohjaavalla eli abduktiivisella sisällön analyysillä siten, että jokaisesta haastattelusta nostettiin esiin niitä asioita, joita haastateltavat itse käsittelivät. Aiempi henkiseen työhyvinvointiin sekä luonnon palauttavaan ja elvyttävään voimaan liittyvä tutkimustieto ohjasi haastatteluista esiin nostettujen asioiden analyysiä siten, että opinnäytetyössä käytettävät käsitteet oli määritelty aiemman tutkimustiedon perusteella ja aineiston analyysiä ohjasi aikaisemman tiedon perusteella luotu teoria. (Tuomi & Sarajärvi 2018: 149–151.) Aineiston analyysia ohjaavan teorian käytön perusteella aineiston analysointi on teoriaohjaava abduktiivista päättelyä, jolla aiempaa tutkimustietoa pyritään todentamaan aineiston avulla (Tuomi & Sarajärvi 2018: 154; ks. myös Hirsjärvi & Hurme 2011: 136). Aineiston analyysin avulla pyrin muodostamaan haastatteluissa esiin nousseista asioista tiiviin kuvauksen, joka kytkee haastatteluissa saadun tiedon muuhun henkistä työhyvinvointia sekä luonnon palauttavaa ja elvyttävää voimaa koskevaan tutkimustietoon. (Tuomi & Sarajärvi 2018: 170.)

## 7 Tulokset

Opinnäytetyössä saadut tulokset syventävät ymmärrystä työhön liittyvän luonnossa ulkoilun merkityksestä henkiselle työhyvinvoinnille ja tuloksia voidaan käyttää luontoon sijoittuvan toiminnan suunnittelussa niin varhaiskasvatus- kuin sosiaalialalla. Työelämän yhteistyökumppanin, Suomen Latu ry:n koulutuspäällikön Nina Räikeen antamassa tutkimustehtävässä suoritettiin empiirisen aineiston avulla tarpeellinen kartoitus siitä, millälaisia merkityksiä luontopainotteisessa varhaiskasvatuksessa työskentelevät henkilöt antavat luonnon merkityksestä heidän henkiselle työhyvinvoinnilleen.

Aikaisemman tutkimustiedon puutteesta ja tarpeellisuudesta kumpuava kartoitus kehittää varhaiskasvatusalaa syventämällä ymmärrystä luontopainotteisen varhaiskasvatusympäristön merkityksestä henkiselle työhyvinvoinnille. Opinnäytetyöstä saadut johtopäätökset auttavat työelämän yhteistyökumppania, Suomen Latu ry:tä hahmottamaan luontopainotteisessa varhaiskasvatuksessa työskentelevien henkilöiden näkemyksiä luonnossa toteutettavasta varhaiskasvatoiminnasta ja kartoittamaan mahdollisia työntekijöitä kuormittavia osatekijöitä. Opinnäytetyön tulosten avulla pystytään kehittä-

mään Suomen Latu ry:n toimintamalleja ja koulutuksia entistä paremmiksi ja käytännöllisemmiksi, minkä avulla innostus ja uskallus luontotoiminnan järjestämiseen varhaiskasvatuksessa voi kasvaa.

## 7.1 Työn tuottama ilo

Haastateltaville esitettiin kyselylomakkeessa erilaisia kysymyksiä liittyen työn tuottamaan iloon, joista ensimmäisessä kartoitettiin haastateltavien kokemuksia työhön liittyvästä luonnossa ulkoilusta. Kaikki haastateltavat kokivat työhön liittyvän luonnossa ulkoilun heille hyvin tärkeäksi ja antoisaksi. Työaikana luonnossa ulkoilu koettiin myös etuoikeudeksi. Haastatteluissa nousi vahvasti esille, että säännöllisellä työaikana luonnossa ulkoilulla on haastateltavien näkemyksen mukaan selkeä positiivinen vaikutus heidän henkiseen työhyvinvointiinsa. Työaikana luonnossa ulkoilun koettiin siis antavan paljon ja siitä koettiin saavan todella paljon hyvää henkiselle työhyvinvoinnille, huolimatta siitä, että kyseessä on työhön liittyvää luonnossa ulkoilua, jolloin luonnossa ei olla viettämässä aikaa omista lähtökohdista käsin vaan varhaiskasvatustyön asettamista lähtökohdista, arvoista ja tavoitteista käsin.

Luontoa käytetään luontopainotteisessa varhaiskasvatuksessa yhtenä työympäristönä ja haastattelussa kysyttiin haastateltavien näkemyksiä kyseisen työympäristön hyvistä ja huonoista puolista henkisen työhyvinvoinnin kannalta. Haastateltavat toivat henkisen työhyvinvoinnin kannalta hyvänä asiana esiin työympäristönä käytetyn luonnon rauhoittavan ominaisuuden. Luonnon nähtiin myös virkistävän olotilaa sekä pitävän mielen positiivisena. Tämän lisäksi mainittiin, ettei äänirasite ole metsässä yhtä voimakas kuin päiväkodin sisätiloissa, mikä koettiin suurena etuna. Luonnossa itsessään ei nähty olevan henkisen työhyvinvoinnin kannalta huonoja ominaisuuksia. Haastatteluissa mainittiin kuitenkin sääolosuhteet, jotka vaativat haastateltavien mukaan tietynlaista valmistelua ennen luontoon menoa ja sieltä takaisin tullessa, kuormittavana tekijänä. Heidän näkemyksensä mukaan tämä kausiluontoisesti ilmenevä valmistelu vaatii työntekijältä tietynlaista asennetta nähdä luonnon tarjoamat mahdollisuudet säästä riippumatta, jolla kuormittavuudesta johtuva stressitilan hetkellinen nousu voidaan ikään kuin siirtää sivuun. Haastateltavat näkivät, että luonnossa vietetty työaika eli luonnossa toteutettava varhaiskasvatus antaa työntekijöille enemmän henkisen työhyvinvoinnin kannalta positiivisia asioita, kuin päiväkodin sisätiloissa toteutettu varhaiskasvatus.

Kyllä siinä huonot ominaisuudet on aika vähissä. Tosin se vaatii tietysti tietynlaisen luonteen. Eli täytyy sietää sitä luonnon epävakaisia sääolosuhteita ja sen tyyppistä, mikä on tietysti lähinnä vaan pukeutumiskysymys. Mutta sitten taas ne hyvät puolet, niin ne ihan 110 lasissa kyllä kumoaa kaikki huonot puolet, koska esimerkiksi minä huomaan itse että sisätiloissa metelin määrä on aivan järkyttävä, mutta metsään ääntä mahtuu. Eli vielä nimenomaan se, että kun ollaan metsässä eikä siinä vaikka päiväkodin pihalla, jossa äänet kimpoilee kaikista seinistä ja ulkorakennuksista ja näin niin metsähän imee sen äänen. Eli siellä minä huomaan, että mun on itseni paljon paljon helpompi toimia siinä kasvattajan roolissa. (Haastateltava nro 3)

Huonoja ominaisuuksia on ehkä semmoiset tiettyinä vuodenaikoina siirtymiin liittyvät, ei ehkä se luonto itsessään, mutta se, että ennen kun sinne päästään ja sieltä takasin tuleminen ja nämä tietyt rutiinit, joita tehdään niin semmoinen tietty kuormittavuus on ollut esimerkiksi tänä vuonna, kun lunta ei ole ollut kertaakaan ja on satanut ihan älyttömästi vettä. Niin sitten se, mitä se sinne luontoon pääseminen vaatii, niin se on ehkä semmoinen huono ominaisuus. Että, luonto itsessään ei, mutta se, että mitä ennakovalmisteluja se vaatii, niin kun päivittäisen kuravaatteiden pukemisen ja riisumisen kaksi kertaa päivässä meillä. Vaikka se alkaisi tosiaan jossain vaiheessa vähän harmittaa, niin sitten se täytyy vaan painaa pois se harmi ja se väsymys. Me kuitenkin saadaan vastavuoroisesti kuitenkin enemmän siitä luonnossa olemisesta kun siitä, että me kökötettäisi sisällä meidän päiväkotirakennuksessa. (Haastateltava nro 1)

Lomakehaastattelussa kartoitettiin myös haastateltavien työntekijöiden työhön liittyvään luonnossa ulkoiluun linkittämiä tunteita ja kokemuksia. Työhön liittyvä luonnossa ulkoilu liitettiin vahvasti positiivisiin tunteisiin, iloon, innostumiseen ja hyvään mieleen sekä rauhalliseen oloon. Näiden lisäksi eri haastateltavat kertoivat luonnossa vietetyn työajan herättävän heissä kiitollisuuden ja luonnon kauneuden herättämää tyytyväisyyden tunnetta sekä antavan avaimet luovaan toimintaan. Haastateltavat ilmaisivat positiivisten tunteiden heräävän pian heidän päästyään luontoympäristöön. Haastatteluissa mainittiin myös tarkkaavaisuuden heräävän ja aistien herkistyvän luonnossa toteutettavassa varhaiskasvatuksessa. Tämän lisäksi luonnon kerrottiin herättävän erilaisia tunteita, kun tutun, turvallisen ja ennakoitavuuden ansiosta rentouttavan metsäpaikan sijaan vierailaan uudella, hyvänlaista jännitystä ja kihelmöintiä sekä ryhmässä innokkuutta herättävällä monipuolisella metsäpaikalla, jossa on monenlaista uutta tutkittavaa ja tekemistä. Eräs haastateltava nosti esiin oman asenteen merkityksen luonnossa toteutettavassa varhaiskasvatuksessa, jossa asioita on hyvä tarkastella positiivisella mielellä, jotta luonnon tarjoamat mahdollisuudet tulevat vahvemmin esiin.

Haastateltavilta kartoitettiin lomakehaastattelussa myös heidän kokemuksiaan luonnossa vietetyn työajan merkityksellisyydestä. Kaiken kaikkiaan haastateltavat työntekijät kuvailivat työaikana tapahtuvaa luonnossa ulkoilua heille äärimmäisen tai erittäin merkitykselliseksi. Työhön liittyvä luonnossa ulkoilu nähtiin isona rikkautena, joka eri haastateltavien näkemyksen mukaan edistää työhyvinvointia, kasvattaa ajattelijana ja toimijana

sekä vaikuttaa merkittävästi työssä jaksamiseen ja työssä viihtymiseen. Haastattelujen vastauksissa tuotiin esiin, että varhaiskasvatustyö luontopainotteisessa päiväkodissa on heille ominaisin tapa tehdä töitä. Heidän näkemyksensä mukaan luonnossa toteutettu varhaiskasvatus mahdollistaa itse varhaiskasvatustyöhön keskittymisen sekä työstä nauttimisen, eivätkä he kokisi vähempää työaikana luonnossa vietettyä aikaa itselleen riittäväksi.

Se merkitsee... miten tämän nyt sanoisi jotenkin järkevästi, mutta se nyt oikeastaan merkitsee nyt kaikkea, että tätä varhaiskasvatustyötä en haluaisi enkä pystyisi tekemään sellaiselta niin sanotulta tavalliselta pohjalta. Että jos meilläkin käytäisi vaan kerran viikossa siellä metsäretkellä, että se olisi joku tietty viikonpäivä, jolloin mennään sinne metsään ja silloin ulkoillaan luonnossa, niin minä en kokisi sitä riittäväksi. Kyllä tämä on ihan äärimmäisen merkityksellistä itselleen tehdä tätä työtä just tällä tavalla kun tehdään. Kyllä sillä on äärimmäisen iso merkitys siihen työssä jaksamiseen, työssä viihtymiseen ja siihen, että saa itse tehdä sitä työtä niillä omilla vahvuuksilla. (Haastateltava nro 1)

Siellä jotenkin pystyy irrottautumaan paljon paremmin kaikesta semmoisesta häiritsevästä toiminnasta, mitä sitten taas esimerkiksi päiväkodin sisällä saattaa olla, koska onhan siellä kaikennäköistä ohikulkuliikennettä, läpikulkuliikennettä, erilaisia keskeytyksiä, erilaisia asioita, joita jotenkin kokee, että pitää hoitaa siinä pääasiallisen kasvatustyön ohessa. Kun siellä on ne edellytykset sellaisille jutuille. Mutta siinä vaiheessa, kun lähdetään metsään, niin sinähän päästät irti siitä kaikesta. Eli sitten sinä vaan olet ja nautit oikeasti siitä sinun perustyöstä ja olemisesta lasten kanssa siellä ulkona. (Haastateltava nro 3)

Lomakehaastattelussa haastateltavia pyydettiin kertomaan, miten työn tuottama ilo näkyy heidän omassa työskentelyssään. Haastateltavat kertoivat työn tuottaman ilon näkyvän heissä energisyytenä ja innostumisena luonnossa tapahtuvaan toimintaan liittyvissä asioissa. He kertoivat innokkuudestaan päästä kokeilemaan ja toteuttamaan uusia ideoita lapsiryhmän kanssa sekä innokkuudestaan heittäytyä mukaan toimintaan. Työn tuottaman ilon kerrottiin näkyvän hyvänä työotteena, josta välittyvän hyvän mielen kerrottiin näkyvän sosiaalisissa suhteissa henkilökunnan, vanhempien ja lasten kanssa sekä lasten kanssa toteutettavassa varhaiskasvatustoiminnassa. Haastateltavat mainitsivat kokevansa luonnossa tapahtuvaa varhaiskasvatustyötä kohtaan korkeaa motivaatiota, jonka avulla he pureutuvat myös työn tuomiin haasteisiin ratkaisukeskeisesti oitis ja innolla.

Se näkyy ihan siis sellaisena onnellisuutena, hymyilynä, nauramisena, ulospäin-suuntautumisena ja sellaisena toimeliaisuutena erityisesti. Ja se, että saa asioita aikaiseksi ja on valmis viemään niitä myös eteenpäin ja se tavallaan se työskentelyote on myös semmoinen eteenpäin vievä ja tuumasta toimeen, että ei jäädä ihmettelemään viikoksi tai viikoiksi että mitäs sitten seuraavaksi, vaan mulla on semmoinen hyvä draivi päällä ja se näkyy myös niissä sosiaalisissa suhteissa, että millä lailla ollaan kanssakäymisissä henkilökunnan, lasten ja vanhempien kesken, niin se ilo tulee myös sitä kautta jotenkin todeksi. (Haastateltava nro 1)

## 7.2 Työssä viihtyvyys

Haastateltavien kokemaa työssä viihtyvyyttä luontopainotteisessa varhaiskasvatuksessa kartoitettiin viidellä kysymyksellä, joista ensimmäisessä työntekijöitä pyydettiin kuvailemaan, kuinka he viihtyvät työssään silloin, kun työnteko sijoittuu luontoon. Haastateltavat kertoivat työssä viihtyvyyden olevan korkeimmillaan silloin, kun työskentely sijoittuu luontoon. Työaikana luonnossa viihtymisen kokemukset olivat yhdenmukaisia ja niissä korostuivat sanat parhaiten ja täydellisesti. Vastauksissa korostettiin sekä työaikana luonnossa vierailun herättämiä positiivisia tunnetiloja, kuten hyvää oloa, hyvää mieltä ja innostusta, että työntekijöiden kokemaa luonnossa vietetyn työajan tärkeyttä. Luonnossa tapahtuvan työskentelyn ja luonnossa työaikana vietetyn ajan nähtiin lisäävän hyvää oloa, ja hyvän mielen kerrottiin kantautuvan aina kotiin asti luonnossa vietetyn työpäivän päätyttyä. Eräs haastateltavista kertoi luonnossa tapahtuvan työskentelyn olevan itselleen ominaisin tapa tehdä töitä ja vertasi nykyistä työpaikkaansa luontopainotteisessa päiväkodissa aiempaan kokemukseensa vähemmän luontopainotteisessa päiväkodissa, josta kertoi kaipuun heräävän nopeasti takaisin luontopainotteisen varhaiskasvatustyön pariin.

Minä viihdyn niin täydellisesti, kun työssään vaan voi viihtyä. Eli senpä takia kaikkina näinä vuosina en ole hakeutunut muihin töihin varhaiskasvatusalalla. Tämä hyöty, minkä minä saan siitä, että olen metsässä, niin kyllä minä koen, että minä voin niin paljon paremmin ja tulen aina kotiin niin paljon paremmalla tuulella, kuin silloin kun olen sisätiloissa. Kyllä minä huomaan sen eron. On se ihan selkeä ainakin mun omalla kohdalla. (Haastateltava nro 3)

Lomakehaastattelussa selvitettiin myös haastateltavien omaa mielipidettä luonnosta työympäristönä ja työskentelytilana. Luonto nähtiin heidän mukaansa mitä parhaimpana varhaiskasvatuksen työympäristönä ja työskentelytilana. Luonnon kerrottiin tarjoavan paljon mahdollisuuksia monenlaiselle tekemiselle sekä tilaa liikkeelle ja äänelle. Kaikki haastateltavat nostivat vastauksissaan esiin, että luonnossa voi heidän näkemyksensä mukaan toteuttaa koko varhaiskasvatuksen, aamusta alkaen, lounasta ja lepoa hetkiä myöten. He huomauttivat, että täysin ulkona toteutettu varhaiskasvatuspäivä pitää tuki suunnitella eri tavalla kuin sisätiloissa toteutettava ja siinä on huomioitava eri asioita, kuten sää. Eräs haastateltavista korosti luontoa työympäristönä ja työskentelytilana vapaaaksi, mahdollisuuksien tilaksi, jossa rajana toimii ainoastaan mielikuvitus.

Mielestä se on semmoinen mahdollisuuksien paikka, että siellä pystyy vaikka koko varhaiskasvatuspäivän toteuttaa. Että siellä pystyy kyllä kaikki toimintatuokiot toteuttaa ihan siinä missä sisätiloissa ja joskus jopa paremmin. Se on ihan mielikuvitus vaan rajana siinä. Ja täytyy sanoa, että kyllä siellä se stressitön olemus ja

vapaus ja ne mahdollisuudet korostuu, silloin kun siihen asennoidutaan, että meillä on aikaa täällä. (Haastateltava nro 2)

Haastateltavilta selvitettiin myös heidän omia näkemyksiään luonnossa tapahtuvan työskentelyn mielenkiintoisuudesta. Luonnossa tapahtuva työskentely koettiin erittäin mielenkiintoiseksi. Haastateltavat toivat esiin, ettei mikään päivä luonnossa toteutettavassa varhaiskasvatuksessa ole samanlainen. Luonnon kerrottiin tarjoavan jatkuvasti yllättäviä tilanteita, kuten eläimiä ryhmän ulkoilualueella, luonnonilmiöitä eri vuodenaikoina ja lapsilta saadut ideat, joihin haastateltavien mukaan on osattava tarttua mahdollisuuksina ja nähdä mitä tilanteita niistä voi muodostua. Vaikka suunnitelmia ja ajatuksia luonnossa toteutettavalle varhaiskasvatukselle voikin olla, haastateltavien mukaan asiat eivät mene aina suunnitelmien mukaan. Juuri tämän luonnon tarjoaman yllätyksellisyyden nähtiin pitävän luonnossa tapahtuvan työskentelyn mielenkiinnon yllä. Haastateltavat korostivat luonnosta saatavien kokemusten olevan mahdollisia sattumia vain luonnossa, joita ei pysty suunnittelemalla tai sisätiloissa saavuttamaan.

Minä koen sen äärimmäisen mielenkiintoisena. Voin kertoa, että mikään päivä ei ole metsässä tai luonnossa samanlainen. Asiat ei vaan mene aina suunnitelman mukaan ja toisaalta se olisi minun mielestä aika harmillista jos ne menisi suunnitelman mukaan. Koska se kun me sinne metsäpaikalle lähdetään, me ei ikinä tiedetä mitä on vastassa. Me voidaan törmätä siellä eläimiin, me voidaan nähdä luonnonilmiöitä, joita ei voi kokea tai nähdä sisältä. Ja minun mielestä se on aina semmoinen itselleenkin jännittävä hetki. Ja minun mielestä se on ehkä se meidän kasvattajien tavallaan, niin kun oppia siihen että, taito tarttua niihin hetkiin. (Haastateltava nro 2)

Haastateltavia pyydettiin lomakehaastattelussa kuvailemaan myös heidän kokemaansa luonnossa toteutettavan työn haasteellisuutta. Kukin haastateltavista työntekijöistä koki luonnossa tapahtuvan työskentelyn itselleen tarpeeksi haasteelliseksi. Haastateltavat kertoivat, että ajatustyö siitä, miten luonnossa tapahtuva varhaiskasvatustoiminta toteutetaan tietyille lapsiryhmälle, tekee luonnossa työskentelystä heille tarpeeksi haasteellista. Luonnon kerrottiin myös asettavan varhaiskasvatustoiminnan toteuttamiselle tietynlaisia haasteita, kuten miten jokin asia toteutetaan luonnossa, mikä kohta luonnosta sopii toiminnan toteuttamiselle tai millä kaikella tapaa luontoa voidaankaan käyttää varhaiskasvatuksen oppimisympäristönä. Haastatteluissa kerrottiin, että itsensä haastaminen ja ratkaisujen etsiminen luonnon asettamiin haasteisiin on erittäin mielenkiintoista, ja nämä ratkaistavat haasteet kohdataan mielenkiinnolla ja sinnikkyydellä. Jokaisessa haastattelussa nousi esiin työntekijöiden kokema jatkuva uuden oppiminen sekä kokemusten jatkuva karttuminen luonnossa tapahtuvassa varhaiskasvatuksessa.

Kyllä. Koska kyllähän siinä joutuu just koko ajan käyttämään omia hoksottimiaan ja miettimään, miten joku asia toteutetaan siellä. Mutta nyt minä sanon taas, että hyvällä tavalla haasteellisena. Koska sitten taas, totta kai työssä täytyy olla myös haasteita, eihän siitä tule mitään, että sinne vaan mennään leikkimään hippaa ja piilosta ja napsuttelemaan sormia ja lauleskelemaan aina yksiä ja samoja lauluja että, kyllähän se kaikki täytyy jollain tavoin nivoutua siihen meidän päätehtävään, eli varhaiskasvatukseen. Ja totta kai se aina välillä tuo omia haasteitaan ja sitten taas minä toisaalta tykkään etsiä niitä haasteita. Ja nimenomaan siltä kantilta, millaisia haasteita luonto minulle tarjoaa. Että ”otatko vastaan?” ja kyllähän minä otan vastaan ja ryhdyn ratkomaan niitä mahdollisia ongelmakohtia tai muita sellaisia... Että joo, kyllä, mutta hyvällä tavalla. (Haastateltava nro 3)

Kyllä. Joka vuosi huomaa, että sitä omaa kokemusta on kertynyt enemmän, et hei, että nyt kun nämä kaikki sujuu, niin me pystytään viemään tätä taas seuraavalle levelille. Ja sitten se mikä tässä on kuitenkin se, miksi se on tarpeeksi haasteellista on se, että jokainen lapsiryhmä on erilainen, että se on yksi semmoinen, joka kuitenkin asettaa siihen sellaiset tietyt rajat. Että tavallaan saada just se kyseinen lapsiryhmä toimimaan sopivasti, sopivassa määrin siellä luonnossa, niin se on se mikä tekee siitä tarpeeksi haasteellista. (Haastateltava nro1)

Myös uuden oppimista luonnossa tapahtuvassa varhaiskasvatuksessa selvitettiin ja kuten edellisessä, työskentelyn haastavuuteen liittyvän kysymyksen vastauksista jo näkyikin, haastateltavat kertoivat oppivansa jatkuvasti uutta luonnossa tapahtuvassa varhaiskasvatuksessa. Kaikissa haastattelussa korostettiin uuden oppimisen tapahtuvan käytännön työssä uusien näkökulmien löytymisen kautta, ei niinkään pyörää uudestaan keksien. Haastateltavat kertoivat, että jo opittuja asioita nähdään työskentelyn lomassa uudesta näkökulmasta ja tämänlaista oppimista tapahtuu heidän mukaansa toistuvasti, vuosi toisensa jälkeen, sillä mahdollisuuksia yhden toiminnan toteuttamiselle löytyy usein monia. Haastateltavien näkemyksen mukaan luonto tarjoilee aina uusia asioita, joiden kautta pystyy oppimaan uutta. Yhdenmukaisena mielipiteenä haastateltavien vastauksissa näkyi, ettei varhaiskasvatuksen työntekijänä voi koskaan olla valmis. Haastateltavat mainitsivat myös yllättävien tilanteiden olevan opettavaisia, ja kun ne kohdataan rohkeasti ja avoimin mielin, voi niistä oppia uutta myös erehdyksen kautta. Esiin nostettiin myös oppimisen sosiaalinen puoli eli ideoiden ja ajatusten jakamisen työkavereiden, työparin ja lasten kanssa, mitä kautta ajatukset ja ideat kehittyvät edelleen ja avaavat työntekijöille uusia näkökulmia.

### 7.3 Työssä jaksaminen

Työssä jaksamista kartoitettiin lomakehaastattelussa pyytämällä arviota työssä käytetyn luontoympäristön tärkeydestä haastateltavien työntekijöiden henkiselle työhyvinvoinnille. Luontoympäristö ja siellä työaikana vietetty aika nähtiin kunkin haastateltavan mielestä todella tärkeäksi heidän henkiselle työhyvinvoinnilleen. Haastatteluissa nostettiin



esiin työympäristönä käytetyn luonnon ja siellä vietetyn ajan merkityksellisyys työssä jaksamisen kannalta. Haastateltavat kertoivat jaksavansa sitä paremmin mitä enemmän luonnossa ulkoilua työhön liittyy. Haastatteluissa nousi vahvasti esille, etteivät rakennetut ulkoilu ympäristöt, kuten puistot, aja työhyvinvoinnin kannalta samaa asiaa kuin suomalainen metsä, joka haastateltavien mukaan antaa työhyvinvoinnille kaikista eniten. Haastateltavat toivat esiin rauhallisuuden, kiireettömyyden ja äänitason alhaisuuden, jotka toteutuvat heidän näkemyksensä mukaan metsässä helpommin kuin rakennetussa ympäristössä. Haastateltavat vertailivat myös nykyistä työpaikkaansa luontopainotteisessa päiväkodissa omiin aiempiin kokemuksiinsa vähemmän luontopainotteisissa päiväkodeissa, joissa he kertovat olleensa väsyneempiä ja stressitasojen olleen korkeammalla. Tämän lisäksi he mainitsivat, että oma vireystila laskisi merkittävästi, mikäli he joutuisivat viettämään kaikki työpäivät päiväkodin sisätiloissa.

No ihan tällein vanhoilla kouluarvosanoilla täyden kympin annan, koska minulla on kuitenkin kokemusta molemmista puolista. Kyllä minä sen huomaan hyvin, että vaikka totta kai päiväkodissa joka päivä ulkoillaan, mutta ei se ole sama. Et kyllä se että minä pääsen oikeasti viettämään sen minun työpäiväni metsässä, niin se on todella antoisaa ja se on se mistä itse imee sitä voimaa siihen arkiseen ahertamiseen. (Haastateltava nro 3)

Haastateltavien kokemaa työssä jaksamista selvitettiin myös pyytämällä heitä kuvaamaan omaa työssä jaksamistaan heidän työskennellessään luontopainotteisessa päiväkodissa. Haastateltavat toivat esiin heidän oman työssä jaksamisensa olevan todella tai erittäin hyvä heidän työskennellessään luontopainotteisessa päiväkodissa. Työaikana luonnossa vietetyn ajan kerrottiin pitävän mielen virkeänä sekä tuovan energiaa, virtaa ja jaksamista työpäivään. Haastateltavat mainitsivat mielen olevan päivän päätteeksi iloinen ja hyvä vaikka olo onkin toiminnan täyteen päivän jälkeen fyysisesti väsynyt. He nostivat työssä jaksamisen kannalta hyvänä asiana esiin myös sen, että luonnossa toteutettava varhaiskasvatus antaa työntekijöille paljon tilaa valita siellä toteutettava tekeminen ja toiminta, minkä avulla itsensä toteuttaminen ja omien vahvuuksien käyttäminen on heidän mukaansa vahvasti osana luonnossa toteutettavaa varhaiskasvatustyötä. Erään haastateltavan mukaan juuri tämän avulla hänen osaamisensa ja sitoutuminen työhön saavat loistaa.

Luontopainotteisuuden kautta kun mietitään, niin kyllä se tuo paljon sitä työssä jaksamista verrattuna siihen, jos ei sitä ulkoilua olisi. Kyllä näen, että se tuo siihen sitä jaksamista ja energiaa ja sellaista. Kyllä siitä nautin ja tykkään, että kyllä on hyvä työssä jaksamisen kannalta. (Haastateltava nro 4)

Sekä työssä jaksamiseen että stressin kokemiseen liittyvänä kysymyksenä, haastateltavia pyydettiin kertomaan oma kuvaus heidän kokemuksistaan työympäristönä käytetyn luonnon ja siellä vietetyn ajan vaikutuksista omiin stressin kokemuksiin. Haastateltavat kertoivat työhön liittyvän luonnossa ulkoilun ja työaikana luonnossa vietetyn ajan vaikuttavan heidän kokemaansa stressiin lieventävästi. Kukin haastateltavista korosti lieventävän vaikutuksen olevan heidän näkemyksensä mukaan hyvin merkittävä. Haastateltavat mainitsivat tämän lisäksi työhön liittyvän luonnossa ulkoilun ja luonnossa vietetyn ajan rauhoittavan omaa olotilaa. Eräs haastateltavista mainitsi työympäristönä käytetyn luonnon toimivan ikään kuin etäännyttävänä ja rauhoittavana elementtinä stressin aiheuttajasta, mikä puolestaan auttaa stressiä aiheuttaneen asian käsittelyssä, sillä hänen ja muiden haastateltavien näkemyksen mukaan luonto ja siellä toteutettava varhaiskasvatus ei itsessään aiheuta stressiä.

Nimenomaan just näitä, että se vie hyvin tehokkaasti pois siitä stressin tunteesta, koska metsässä, luonnossa yleensäkin, niin kyllä siellä se syke laskee, mieli rauhoittuu ja se työn tekeminen on niin paljon rennompaa. En väitä, että päiväkohteissa ollaan aina ryppyotsaisia, mutta kuitenkin, kyllä sen eron näkee aivan selkeästi, että ei siellä ole tilaa sellaiselle stressaamiselle metsässä. (Haastateltava nro 3)

#### 7.4 Stressi ja henkisen rasittavuuden aiheuttamat poissaolot

Työn tuottaman ilon, työssä viihtyvyyden ja työssä jaksamisen lisäksi lomakehaastattelussa selvitettiin haastateltavien kokemaa stressiä ja sen useutta. Työhön liittyvä stressi jaoteltiin kysymyslomakkeessa eteenpäin vievään ja uuvuttavaan stressiin. Haastateltavista kaksi kertoi kokevansa eteenpäin vievää stressiä päivittäin, yksi viikoittain ja yksi harvemmin ilman tarkempaa määrittelyä. Kaksi haastateltavista ei kokenut uuvuttavaa stressiä koskaan, yksi noin kerran vuoteen ja yksi kausittain ilman tarkempaa määrittelyä. Kaikki haastateltavat mainitsivat, ettei heidän kokemansa stressi johdu itse luonnossa toteutettavasta varhaiskasvatustyöstä vaan ulkoisista tekijöistä. Kiireen mainittiin kulkevan käsi kädessä stressin kanssa. Haastateltavat mainitsivat stressitason laskevan, kun luonnossa ulkoilu on osa työpäivää.

Itse suhteutan sen siihen, että pariin vuoteen en ole kokenut työhön liittyvää stressin tunnetta, koska koen että saan toteuttaa työtäni tavoilla, jotka ovat minun arvojeni mukaisia ja luonto on hirveen iso ja tärkeä osa niitä arvoja. Mutta jos mietin työuraani, niin on myös se on vaikuttanut, kun on sellaisia aikoja, että ollaan syystä tai toisesta paljon sisällä, niin silloin siinä vaatii hirveästi varhaiskasvatushenkilökunnalta, että ne pystyvät aktivoimaan lapsia sisällä ja millä tavalla saadaan raitista ilmaa, niin kyllä silloin stressi tasot ovat paljon korkeammalla, jos ei sinne ulos mennä tai päästä. Minä koen, että silloin kun se ulkoilu on osana päivää niin myös stressitaso on paljon matalampi. (Haastateltava nro 2)

Haastateltavia pyydettiin myös arvioimaan, kuinka monta kertaa he ovat jääneet sairaalomalta työstressin tai työn henkisen rasittavuuden takia heidän työskennellessään luontopainotteisessa päiväkodissa. Vastaukset tähän kysymykseen olivat nopeita ja selkeitä. Yksikään haastateltavista ei ollut jäänyt sairaalomalta kertaakaan työstressin tai työn henkisen rasittavuuden takia heidän työskennellessään luontopainotteisessa päiväkodissa.

## 8 Johtopäätökset

Haastateltavat kokivat työhön liittyvän luonnossa ulkoilun hyvin tärkeäksi ja antoisaksi. Työhön liittyvän luonnossa ulkoilun kerrottiin herättävän heissä vahvasti positiivisia tunteita aina ilosta, innostumisesta ja hyvästä mielestä rauhallisen oloon sekä kiitollisuuden tunteeseen. Varhaiskasvatustyöympäristönä käytetyn metsän kauneuden kerrottiin myös herättävän ihastelua ja tämän luovan tyytyväisyyden tunnetta. Haastatteluissa luonnolla kerrottiin olevan selkeä positiivinen vaikutus haastateltavien henkiselle työhyvinvoinnille, vaikka kyseessä olikin työympäristönä käytetty luonto ja siellä vietetty aika. Kaplanin (1995: 173-174) tarkkaavaisuuden palautumisteorian mukaan kaupunkiympäristöstä ”poispääsyn” tunne sekä luonnon ”pehmeät” kiehtovat elämykset ovat luontoympäristön tarjoamia, palautumiseen vaadittavia tekijöitä.

Haastateltavat kertoivat työaikana tapahtuvan luonnossa ulkoilun olevan heille erittäin merkityksellistä. Työaikana luonnossa ulkoilu nähtiin isona rikkautena, jolla kerrottiin olevan merkitystä heidän kokemaansa työstä nauttimiseen. Robertsonin ja Cooperin (2011) mukaan tekemisen merkityksellisyyden tunteella on vahva linkki henkilökohtaisen onnellisuuden kokemuksiin ja henkiseen työhyvinvointiin. Työn nähdäänkin olevan positiivisen henkisen hyvinvoinnin kannalta merkityksellinen tekijä ja positiivinen henkinen hyvinvointi puolestaan työn kannalta tärkeä tekijä. (Robertson & Cooper 2011: 6.) Opinnäytetyön tulokset puoltavat Robertsonin ja Cooperin (2011) esittämää teoriaa.

Varhaiskasvatuksen työympäristönä käytettävästä luonnosta nostettiin henkisen työhyvinvoinnin kannalta positiivisina asioina esiin luonnon rauhoittava ominaisuus. Tämän lisäksi luonnon kerrottiin myös virkistävän työntekijöiden oloilaa sekä pitävän mielen positiivisena. Työaikaan kuuluvan luontoalueiden säännöllisen käytön on myös muissa tutkimuksissa havaittu vaikuttavan mielialaan positiivisesti, lisäämällä myönteisiä ja vähentämällä kielteisiä tunteita sekä ylläpitävän henkistä työhyvinvointia (Tyrväinen ym. 2007:

63–64; ks. myös Tyrväinen & Korpela ym. 2014: 55). Myös äänirasitteen vähäisyys luontoympäristössä toteutettavassa varhaiskasvatuksessa nostettiin tämän opinnäytetyön haastatteluissa esille positiivisena asiana henkisen työhyvinvoinnin kannalta. Varhaiskasvatuksen arkeen liittyvän melun on todettu olevan yksi stressiä aiheuttava tekijä varhaiskasvatuksessa työskenteleville henkilöille (JHL 2016: 42).

Näiden lisäksi työntekijöiden tarkkaavaisuuden herääminen ja aistien viriäminen mainittiin tapahtuvan luonnossa toteutettavassa varhaiskasvatuksessa. Haastateltavat nostivat esiin, että luonnossa ulkoilua sisältäneen työpäivän päätteeksi mieli on iloinen ja hyvä vaikka olo onkin toiminnan täyteläisen päivän päätteeksi fyysisesti väsynyt. Kaplanin (1995: 172–173) tarkkaavaisuuden palautumisteorian mukaan kohdennetun tarkkaavaisuuden tehokkuudesta palautuminen tapahtuu parhaiten luonnossa. Haastateltavat korostivat luonnossa vietetyn työajan positiivisia puolia henkisen työhyvinvoinnin kannalta, joiden perusteella voidaan tulkita, että haastateltavat näkevät luonnon henkistä työhyvinvointia palauttavana enemmänkin kuin kuluttavana tekijänä. Haastateltavien positiiviset kokemukset puhuvat myös työn imun puolesta, mikä on liitetty positiivisesti päivittäisiin elpymisen kokemuksiin ja lyhyessä ajassa työstä irrottautumiseen (Hakanen ym. 2012: 73–74).

Haastateltavat eivät nimenneet luonnosta henkisen työhyvinvoinnin kannalta negatiivisia ominaisuuksia, mutta mainitsivat vaihtelevat sääolosuhteet kuormittavaksi tekijäksi. Tämä saattaa haastateltavien mukaan aiheuttaa hetkellistä stressitason nousua pukeutumistilanteissa ennen luontoon menemistä sekä sieltä poistuttaessa. Haastateltavien mukaan sääolosuhteista johtuva kuormittavuus vaatii työntekijältä tietynlaista asennetta, jonka avulla luonto, sen tarjoamat mahdollisuudet ja henkiselle työhyvinvoinnille antamat positiiviset asiat voidaan nähdä säästä riippumatta. Haastateltavien työntekijöiden kokemus asenne voidaan kytkeä työn imun ensimmäiseen piirteeseen, tarmokkuuteen, millä viitataan kokemukseen energisyydestä, sinnikkyydestä sekä halusta panostaa työhön ja ponnistella vastoinikäymistenkin kohdalla (Virolainen 2012: 90–93; ks. myös Hakanen ym. 2012: 73; ks. myös Schaufeli ym. 2002: 74). Myös muissa haastattelun kohdissa, mitkä liittyivät työhön liittyvän luonnossa ulkoilun herättämiin tunteisiin, työntekijät kertoivat asenteella olevan merkitystä luonnossa toteutettavassa varhaiskasvatuksessa. Haastateltavien näkemyksen mukaan asioita on aina hyvä pyrkiä tarkastelemaan positiivisella mielellä, jotta luonnon tarjoamat mahdollisuudet tulevat vahvemmin esiin. Tämä työntekijöiden kokemus voidaan puolestaan linkittää työn imun toiseen piirteeseen, omistautumiseen. Omistautumisella tarkoitetaan innostusta, inspiraatiota, kokemusta

työn merkityksellisyydestä, ylpeyttä omasta työstä sekä työn kuormituksen sopivuutta (Virolainen 2012: 90–93; ks. myös Hakanen ym. 2012: 73; ks. myös Schaufeli ym. 2002: 74).

Työn tuottaman ilon kerrottiin näkyvän työntekijöissä energisyytenä ja innostumisena luontoon liittyvässä varhaiskasvatuksessa. Haastateltavat kertoivat työn ilon näkyvän myös hyvänä työotteena, josta välittyvän hyvän mielen kerrottiin näkyvän sosiaalisissa suhteissa työpaikalla ja lasten kanssa toteutettavassa varhaiskasvatustoiminnassa. Luontopainotteista varhaiskasvatustyötä kohtaan kerrottiin koettavan korkeaa motivaatiota, jonka avulla myös työssä esiintyviin haasteisiin pureudutaan ratkaisukeskeisesti, viipymättä ja innolla. Kaikki nämä haastateltavien kertomat työn tuottaman ilon muodot vastaavat työn imun piirteitä. Mitä enemmän yksilö kokee työn imua, sitä vähemmän koetaan stressiä ja työpaikan vaihto aikeet pienenevät. Työn imu voidaankin nähdä työuupumuksen vastakohtana ja sitoutumisen ennustajana. (Virolainen 2012: 90–93.)

Haastateltavat kertoivat työssä viihtyvyyden olevan korkeimmillaan silloin, kun työskentely sijoittuu luontoon. Työaikana luonnossa vietetyn ajan kerrottiin herättävän positiivisia tunteita, hyvää oloa ja olevan työntekijöille erittäin tärkeää. Salosen ym. (2018) tutkimuksen tuloksissa havaittiin välitöntä myönteisten tunteiden kasvamista jokaisella ulkoilukeralla luonnossa (Salonen ym. 2018: 31, 82), minkä myös opinnäytetyössä haastateltavat työntekijät toivat esiin kertoessaan varhaiskasvatustyöympäristönä käytetyn luonnon herättämistä tunteista. Työssä viihtymiseen vaikuttavat muun muassa työympäristö ja työskentelytila (Virolainen 2012: 49–50). Haastateltavien mukaan luonto nähtiin mitä parhaimpana varhaiskasvatuksen työympäristönä ja työskentelytilana, mikä tarjoaa lukuisia mahdollisuuksia ja tilaa tekemiselle, liikkeelle ja äänelle.

Työssä viihtymiseen vaikuttaa myös työntekijän kokema uusien asioiden oppimisen mahdollisuus (Virolainen 2012: 49–50). Haastateltavat kokivat oppivansa jatkuvasti uutta luonnossa tapahtuvassa toiminnassa ja omien kokemusten kerrottiin karttuvan jatkuvasti, vuosi toisensa jälkeen. Uuden oppimisen kerrottiin tapahtuvan käytännön työn kautta, jossa jo opittuja asioita nähdään uudesta näkökulmasta. Omia ajatuksia ja ideoita jaetaan myös työkavereiden ja lasten kanssa, jossa syntyneessä keskustelussa ideat ja ajatukset kehittyvät edelleen ja niistä avautuu taas uusia näkökulmia. Myös yllättävien tilanteiden ja erehdysten kautta koettiin opittavan uutta.

Näiden lisäksi työssä viihtymiseen vaikuttaa myös työn mielenkiintoisuus (Virolainen 2012: 49–50), ja luonnossa tapahtuva työskentely koettiin haastateltavien mielestä erittäin mielenkiintoiseksi. Luonnon kerrottiin tarjoavan jatkuvasti yllättäviä tilanteita, minkä nähtiin pitävän luonnossa tapahtuvan työskentelyn mielenkiinnon yllä. Myös näihin yllättäviin tilanteisiin on haastateltavien mukaan hyvä osata tarttua mahdollisuuksina ja nähdä mitä tilanteita niistä voi muodostua. Työntekijöiden mainitsema taito tarttua yllätyksellisiin tilanteisiin voidaan katsoa linkittyvän työn imun tarmokkuuden piirteeseen, jota kuvastavat energisyys, sinnikkyys ja halu panostaa työhön myös vastoinkäymisten kohdalla (Virolainen 2012: 90–93; ks. myös Hakanen ym. 2012: 73; ks. myös Schaufeli ym. 2002: 74).

Haastateltavat kokivat luonnossa tapahtuvan työskentelyn itselleen tarpeeksi haasteelliseksi. Työntekijän kokemalla työn haasteellisuudella on selkeä positiivinen yhteys työssä viihtymiseen (Virolainen 2012: 49–50). Työskentelystä tarpeeksi haasteellista tekee heidän mukaansa jatkuva ajatustyö siitä, miten luonnossa toteutettava varhaiskasvatus toteutetaan tietyille lapsiryhmälle. Luonnon kerrottiin myös asettavan omanlaisiaan haasteita varhaiskasvatustoiminnan toteuttamiselle, kuten miten, missä ja millä tavalla toiminta toteutetaan. Itsensä haastamien ja ratkaisujen löytäminen luonnon asettamiin haasteisiin koettiin mielenkiintoiseksi ja haastateltavat kertoivat ryhtyvänsä niiden ratkaisuun innokkaalla asenteella. Työn tuomiin haasteisiin tarttuminen sekä työn kokeminen itselleen tarpeeksi haasteelliseksi kuvastavat työn imun omistautumisen piirrettä, millä tarkoitetaan innostusta, inspiiraatiota, kokemusta työn merkityksellisyydestä, ylpeyttä omasta työstä sekä työn kuormituksen sopivuutta (Virolainen 2012: 90–93; ks. myös Hakanen ym. 2012: 73; ks. myös Schaufeli ym. 2002: 74).

Varhaiskasvatustyöympäristönä käytetty luonto ja siellä vietetty työaika nähtiin haastateltavien mielestä todella tärkeäksi heidän henkiselle työhyvinvoinnilleen. Haastateltavien työssä jaksaminen on heidän näkemyksensä mukaan erittäin hyvä heidän työskennellessään luontopainotteisessa päiväkodissa. Haastateltavat kertoivat jaksavansa sitä paremmin mitä enemmän luonnossa ulkoilua työhön liittyy. Sama tulos on saatu myös Salosen ym. (2018) sekä Hyvösen ym. (2018) tutkimuksissa, jossa työn imun kokemus korreloi luonnossa vietetyn ajan ja määrän kanssa (Salonen ym. 2018: 72, 82), vahvistaen työhön sitoutumista ja omistautumista (Hyvönen 2018).

Rakennettujen ulkoiluympäristöjen, kuten puistojen, ei koettu ajavan työhyvinvoinnin kannalta samaa asiaa kuin aito luonto ja metsä, joka haastateltavien mukaan antaa työhyvinvoinnille kaikista eniten. Työaikana luonnossa vietetyn ajan kerrottiin pitävän mielen virkeänä sekä tuovan energiaa, virtaa ja jaksamista työpäivään. Tutkimusten mukaan luontoympäristössä oleskelu herättää positiivisia tunnetiloja, parantaa keskittymistä sekä vähentää stressiä. Palautumista varten on tärkeää päästä pois kaupunkiympäristöstä luonnon maailmaan, jossa kuormittunut tarkkaavaisuus saa mielekästä lepoa katsellessa ja kokiessa luonnon kiehtovuutta. (Kaplan 1995; ks. myös Ulrich & Simons 2014; ks. myös Ulrich 2014.) Rauhallisuuden, kiireettömyyden ja äänitason alhaisuuden kerrottiin toteutuvan haastateltavien mukaan metsässä helpommin kuin rakennetussa ympäristössä. Haastateltavat mainitsivat oman viireystilansa laskevan merkittävästi, mikäli he joutuisivat viettämään kaikki työpäivät päiväkodin sisätiloissa. Haastateltavat kertoivat pääsevänsä toteuttamaan itseään ja käyttämään omia vahvuuksiaan parhaiten luonnossa tapahtuvassa varhaiskasvatuksessa. Kaikki nämä haastateltavien kokemat työssä jaksamista koskevat aiheet vastaavat työn imun piirteitä. Mitä enemmän yksilö kokee työn imua, sitä vähemmän koetaan stressiä ja työpaikan vaihto aiheet pienenevät. Työn imu voidaankin nähdä työuupumuksen vastakohtana ja sitoutumisen ennustajana. (Virolainen 2012: 90–93.)

Eteenpäin vievään stressiin viitataan teoriaosuudessa hyödyllisenä stressinä, mikä saa yksilön ponnistelemaan tavoitteiden saavuttamiseksi (Virolainen 2012: 30–31). Puolet haastateltavista koki eteenpäin vievää stressiä päivittäin, yksi viikoittain ja yksi harvemmin. Uuvuttavasta stressistä käytetään teoriaosuudessa termiä haitallinen stressi, mikä on vahingollista yksilön fyysiselle ja psyykkiselle terveydelle ja työn tehokkuudelle (Virolainen 2012: 30–31). Puolet haastateltavista eivät kokeneet uuvuttavaa stressiä lainkaan, yksi noin kerran vuoteen ja yksi kausittain. Stressi on yksilöllistä, omiin kokemuksiin perustuvaa, jolloin yleistä mittaria hyödylliselle ja haitalliselle stressille on mahdollista määrittää (Virolainen 2012: 30–31). Kaikki haastateltavat mainitsivat, ettei heidän kokemansa stressi johdu itse luonnossa toteutettavasta varhaiskasvatustyöstä vaan ulkoisista tekijöistä, kuten kiireestä.

Työhön liittyvän luonnossa ulkoilun ja työaikana luonnossa vietetyn ajan koettiin vaikuttavan haastateltavien työntekijöiden kokemaan stressiin merkittävällä tavalla lieventävästi ja rauhoittavan olotilaa. Erilaisten luontoympäristöjen on tutkimuksissa osoitettu vähentävän stressiä, kiihtynyttä olotilaa sekä ahdistusta ja herättävät positiivisia vaikutuksia tunteisiin, kuten rentoutumista ja valppauden tunnetta, toisin kuin kaupunkiympäristö,

josta puuttuu luonnon elementtejä, kuten puita. (Ulrich & Simons 2014: 548–552; Ulrich 2014: 114–115.) Hyvinvoinnin kannalta ratkaisevaa on stressitilanteista elpyminen (Tyrväinen & Korpela ym. 2014: 51), mikä tarkkaavaisuuden palautumisteorian mukaan onnistuu parhaiten luonnossa (Kaplan 1995: 173–174).

Haastateltavat mainitsivat stressitason laskevan, kun luonnossa ulkoilu on osa työpäivää. Luontoympäristössä ulkoilun on osoitettu lieventävän stressiä sekä myös estävän stressiä auttamalla kohdistettua tarkkaavaisuutta stressistä palautumisessa (Kaplan 1995: 180).

Kukaan haastateltavista ei ollut jäänyt sairauslomalle kertaakaan työstressin tai työn henkisen rasittavuuden takia heidän työskennellessään luontopainotteisessa päiväkodissa. Stressillä on suuri merkitys työhyvinvointiin ja työperäinen stressi on yksi suurimmista sairauspoissaolojen syistä (Virolainen 2012: 31; ks. myös Tyrväinen & Silvennoinen ym. 2014: 48). Pitkään jatkunut työstressi voi aiheuttaa työuupumusta, joka on pitkittynyt stressioireyhtymä (Virolainen 2012: 32–35; ks. myös Rauramo 2008: 57; ks. myös Ahola ym. 2016: 6). Haastateltavat eivät nostaneet esiin ainuttakaan työuupumuksen oireita eivätkä he maininneet kokevansa työuupumusta aiheuttavia riskitekijöitä, kun haastattelussa käsiteltiin työn henkisen rasittavuuden aiheuttamia sairaspöissaoloja. Hyvösen ym. (2018) tutkimuksen tulosten mukaan usein luonnossa ulkoilevat henkilöt raportoivat alhaisemmasta itsensä loppuun polttamisesta. Usean tutkimuksen tuloksissa käy ilmi, ettei luonnossa ulkoilulla, sen useudella tai kestolla ole yhteyttä työuupumukseen (Hyvönen ym. 2018; ks. myös Salonen ym. 2018: 31; ks. myös Sievänen & Neuvonen 2010: 88), mikä voidaan todeta myös opinnäytetyöhön kerätyn aineiston tuloksista.

Työuupumus on Virolaisen (2012) mukaan vähäisintä niillä työntekijöillä, joilla työn vaatimukset ovat alhaiset ja vaikutusmahdollisuudet suuret (Virolainen 2012: 36, 38). Haastateltavat toivat haastatteluissaan esiin, että luonnossa toteutettava varhaiskasvatus antaa työntekijöille paljon tilaa valita siellä toteutettava tekeminen ja toiminta, minkä avulla itsensä toteuttaminen ja omien vahvuuksien käyttö on heidän mukaansa vahvasti osana luonnossa toteutettavaa varhaiskasvatustyötä. Yhtenä työssä viihtymiseen vaikuttavana tekijänä ovat juuri vaikutusmahdollisuudet (Virolainen 2012: 49–50), joiden avulla työntekijöiden osaaminen ja sitoutuminen työhön saavat haastateltavien mukaansa loistaa.



## 9 Pohdinta

### 9.1 Tulokset ja niiden soveltaminen

Suomen Latu ry toimi opinnäytetyöni työelämän yhteistyökumppanina. Opinnäytetyöni tarkoituksena on luoda parempi käsitys siitä, minkälaisia näkemyksiä luontopainotteisessa varhaiskasvatuksessa työskentelevät henkilöt antavat luonnon merkityksestä heidän henkiseen työhyvinvoinnilleen. Opinnäytetyössä tarkasteltavat henkisen työhyvinvoinnin osa-alueet on rajattu työn tuottamaan iloon, työssä viihtyvyyteen, työssä jaksamiseen, stressittömyyteen sekä työn henkisen rasittavuuden aiheuttamien sairaspotilaiden määrään. Tarkastelen sitä, millaista merkitystä luonnolla on työntekijöiden kokemusten mukaan näihin henkiseen työhyvinvoinnin osa-alueisiin.

Kaikki luontopainotteisessa varhaiskasvatuksessa työskentelevät haastattelemani työntekijät kertoivat varhaiskasvatustyöympäristönä käytetyn luonnon ja siellä vietetyn työajan olevan heidän henkiseen työhyvinvoinnilleen erittäin merkityksellistä. Luonnossa vietetyn työajan kerrottiin muun muassa virkistävän olotilaa, lisäävän jaksamista, rentouttavan, tuovan iloisen mielen, vähentävän stressiä, auttavan ajatusten selkeinä pidossa, toimivan irrottavana elementtinä päiväkodin sisällä toteutettavasta toiminnasta ja olevan ominaisin tapa tehdä töitä. Opinnäytetyöni tulokset mukailevat pitkälti Salosen ym. (2018: 31) tutkimustuloksia luonnossa vapaa-ajallaan ulkoilevien ihmisten raportoimista luonnon vaikutuksista heidän hyvinvointiinsa, ja antavat vastapainona vahvistusta sille, että myös työajalla luonnossa ulkoilulla on rentouttavia ja henkistä työhyvinvointia ylläpitäviä vaikutuksia.

Luontoympäristössä oleskelun on tutkimuksissa osoitettu herättävän positiivisia tunnetiloja, parantavan keskittymistä sekä vähentävän stressiä. Kaupunkiympäristöstä poispääsy luonnon kiehtovaan maailmaan tarjoaa kuormittuneelle tarkkaavaisuudelle mielekästä lepoa ja parhaat mahdollisuudet palautumiselle (Kaplan 1995; ks. myös Ulrich & Simons 2014; ks. myös Ulrich 2014). Haastateltavat nostivat vastauksissaan esiin, etteivät rakennetut ulkoiluympäristöt, kuten puistot, aja työhyvinvoinnin kannalta samaa asiaa kuin aito luonto ja metsä. Työhön liittyvästä luontoympäristössä ulkoilusta on aiemmissa tutkimuksissa saatu eroavia tuloksia. On todettu, että kaupunkiympäristöstä poispääsyn tunne voi olla vaikeasti saavutettavissa ja että luontokokemus ei olisi yhtä palauttava, kun kyseessä on työhön liittyvä luonnossa ulkoilu (Hyvönen ym. 2018). Toi-

saalta on myös osoitettu, että luontoympäristön käyttö työympäristönä vaikuttaa positiivisesti mielialaan ja edistää henkistä hyvinvointia (Tyrväinen & Ojala ym. 2014; ks. myös Tyrväinen & Silvennoinen ym. 2007). Haastateltavat kertoivat luonnolla olevan selkeää positiivinen vaikutus heidän henkiselle työhyvinvoinnilleen, vaikka kyseessä olikin työympäristönä käytetty luonto ja siellä vietetty aika. Rauhallisuuden, kiireettömyyden tunteen sekä äänitason alhaisuuden kerrottiin toteutuvan metsässä helpommin ja työaikana luonnossa vietetyn ajan kerrottiin pitävän mielen virkeänä sekä tuovan energiaa, virtaa ja jaksamista työpäivään.

Haastateltavat kertoivat työssä viihtyvyyden olevan korkeimmillaan silloin, kun työskentely sijoittuu luontoon. Työssä viihtymiseen vaikuttavat muun muassa työympäristö ja työskentelytila, kokemus uuden oppimisesta, työn mielenkiintoisuus sekä kokemus työn haasteellisuudesta (Virolainen 2012: 49–50), joista kaikki tekijät toteutuivat haastateltavien mukaan täysin.

Opinnäytetyöhön kerätyn aineiston tuloksista voidaan todeta, ettei luonnossa vietetyllä ajalla tai sen useudella ole yhteyttä työuupumukseen. Sama tulos käy ilmi myös Hyvösen ym. (2018), Salosen ym. (2018) sekä Sieväsen ja Neuvosen (2010) tutkimustuloksissa. Näiden lisäksi opinnäytetyöhön kerätyn aineiston perusteella voidaan todeta, että mitä useammin ja mitä pidempään luonnossa vietetään aikaa, sitä korkeampaa työn imua koetaan. Opinnäytetyön tulokset ovat samansuuntaisia myös Hyvösen ym. (2018) sekä Salosen ym. (2018: 72, 82) tutkimustulosten kanssa.

## 9.2 Opinnäytetyön luotettavuus ja pätevyys

Opinnäytetyöni tavoitteena oli syventää ymmärrystä varhaiskasvatustyöympäristönä käytetyn luonnon merkityksestä työntekijöiden henkiselle työhyvinvoinnille. Aineisto kerättiin haastatteleamalla neljää luontopainotteisessa varhaiskasvatuksessa työskentelevää henkilöä, kahta Helsingin yksityisistä luontopainotteisista päiväkodeista ja kahta Vantaan kaupungin luontopainotteisista päiväkotiryhmistä. Avoimista kysymyksistä koostuvan puolistrukturoidun lomakehaastattelun avulla tutkittavaa aihetta pyrittiin yleistysten sijaan ymmärtämään syvemmin, antamalla haastateltaville mahdollisuus tuoda vastauksissaan esiin heidän omat, aiheeseen liittyvät keskeiset näkemyksensä ja ilmaista ajatuksensa omin sanoin (Hirsjärvi & Hurme 2011: 35). Haastattelukysymyksistä saattaa kuitenkin heijastua tutkijan omat oletukset ja vaikutus, vaikka ne on pyritty minimoimaan. On huomioitavaa, että opinnäytetyön aineiston avulla pyrittiin selvittämään,

päteekö teoria- ja tutkimuskirjallisuuden esiin tuoma teoriapohja luontoympäristön palauttavasta ominaisuudesta myös tilanteissa, joissa osa haastateltavien henkilöiden työnteosta tapahtuu luonnossa. Teoria- ja tutkimuskirjallisuus ovat siis ohjanneet opinnäytetyötä alusta alkaen ja antaneet näin ollen omia vaikutteitaan niin haastattelukysymyksien tekoon kuin tutkimuksesta tehtyyn raportointiin. On myös eettisesti pohdittavaa, ohjailleeko tutkittaville aiemmassa vaiheessa suullisesti ja kirjallisesti annettu tieto tutkimuksen tarkoituksesta vastausten suuntaa.

Toteutin opinnäytetyöni haastattelut etähaastatteluina vuoden 2020 aikana käynnissä olleen COVID-19 pandemian aiheuttaman poikkeustilanteen rajoitusten mukaisesti. Opinnäytetyöni tulokset mukailivat pitkälti aikaisempia tutkimustuloksia. Eskolan & Suorannan (1998: 212–213) mukaan tutkimuksen luotettavuutta tukee tulkintojen vahvistavuus, jolloin muut vastaavaa ilmiötä tarkastelleet tutkimukset tukevat tutkijan tulkintoja. Eroavaisuuksina aiemmin toteutettujen tutkimusten ja opinnäytetyön tulosten välillä oli se, että kaupunkiympäristöstä poispääsyn tunne oli saavutettavissa ja saadut luontokokemukset koettiin palauttaviksi, vaikka opinnäytetyössä tarkasteltiin työhön liittyvä luonnossa ulkoilua vapaa-aikana toteutetun luonnossa ulkoilun sijaan. Opinnäytetyöni tulokset antavat vahvistusta sille, että myös työajalla luonnossa ulkoilulla on rentouttavia ja henkistä työhyvinvointia ylläpitäviä vaikutuksia.

Opinnäytetyössä tutkittavaa aihetta pyritään yleistysten sijaan ymmärtämään syvemmin, ja kvalitatiivisessa tutkielmassa jo muutaman henkilön haastattelusta voidaan saada keskeistä tietoa (Hirsjärvi & Hurme 2011: 58–60; ks. myös Eskola & Suoranta 2008: 18). Määrällisesti neljän haastattelun otosta ei voida pitää edustavana, mutta laadullisesti harkinnanvarainen näyte voi tuoda tutkittavasta ilmiöstä esiin merkittäviä asioita ja auttaa sen ymmärtämisessä (Hirsjärvi & Hurme 2011: 58–60). Suurempi määrä haastateltavia toisi mukanaan lisää näkökulmia, kokemuksia ja hyödyllistä tietoa, mutta tämän opinnäytetyön puitteissa ja vuoden 2020 aikana käynnissä olleen COVID-19 pandemian aiheuttaman poikkeustilanteen aikana laajempaa otosta ei ollut mahdollista toteuttaa.

Otoksen suppeus sekä sen alueellinen rajaus rajoittavat tutkittavan tiedon yleistämistä, mikä luo tarpeen laajemmille jatkotutkimuksille. Laadullisen tutkimuksen mukaisesti, en pyrkinyt tavoittelemaan yleistettävää tietoa, vaan yksittäisiä haastatteluja tarkastelemalla syvempää ymmärrystä asioista, jotka ovat haastateltavien antamien näkemysten ja merkitysten kannalta oleellisia ja mahdollisesti toistuvia. Kvalitatiivisen aineiston analyysissä tutkijan on pyrittävä puolueettomaan aineiston analyysiin (Hirsjärvi & Hurme

2011: 151–152). Aineistoa käsitellessäni pyrin tulkitsemaan vastauksia sellaisinaan ja neutraaleina, tekemättä tulkintoja tai oletuksia rivien välistä.

Opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää, minkälaisia merkityksiä työntekijät antavat luonnossa toteutetun varhaiskasvatuksen merkityksestä heidän henkiseen työhyvinvoinnilleen sekä arvioida, päteekö luonnon palauttava ja elvyttävä voima myös näissä tapauksissa, joissa osa haastateltavien henkilöiden työnteosta tapahtuu luonnossa. Opinnäytetyön tavoitteena on syventää ymmärrystä työhön liittyvän luonnossa ulkoilun merkityksestä työntekijöiden henkiseen työhyvinvoinnille. Tuloksia voidaan käyttää luontoon sijoittuvan toiminnan suunnittelussa niin varhaiskasvatus- kuin sosiaalialalla. Erityisen hyödyllisiä opinnäytetyön johtopäätökset ovat Suomen Latu ry:lle, jota ne auttavat hahmottamaan luontopainotteisessa varhaiskasvatuksessa työskentelevien henkilöiden näkemyksiä luonnossa toteutettavasta varhaiskasvatustoiminnasta sekä kartoittamaan mahdollisia työntekijöitä kuormittavia osatekijöitä. Opinnäytetyön tulosten avulla pystytään myös kehittämään Suomen Latu ry:n toimintamalleja ja koulutuksia entistä paremmiksi ja käytännöllisemmiksi. Tämän avulla innostus ja uskallus luontotoiminnan järjestämiseen myös muualla varhaiskasvatuksessa voi kasvaa.

### 9.3 Jatkotutkimustarpeet

Suomessa on monia erilaisia sekä kaupungin että yksityisen tarjoamia luontopainotteisia päiväkotia ja päiväkotiryhmiä. Jatkossa olisi mielenkiintoista tutkia laajemmin, minkälaisia merkityksiä työntekijät näistä eri päiväkodeista antavat luonnossa toteutetun varhaiskasvatuksen merkityksestä heidän henkiseen työhyvinvoinnilleen. Näitä annettuja merkityksiä voisi verrata esimerkiksi käytyjen luonnossa tapahtuvaan varhaiskasvatukseen liittyvien koulutusten suhteen, jolla saataisiin kerättyä aiheesta laajemmin tarkempaa tietoa. Koulutuksen lisäksi olisi mielenkiintoista tutkia myös maantieteellisiä eroja esimerkiksi Lapin ja opinnäytetyöhön valitun pääkaupunkiseudun kesken ja löytää tästä aiheesta nousevia eroavaisuuksia ja yhtäläisyyksiä.

Olisi myös mielenkiintoista tutkia luontopainotteisessa varhaiskasvatuksessa jo joitain vuosia työskennelleiden työntekijöiden omia kokemuksia ja vinkkejä luonnossa toteutettavan varhaiskasvatuksen sujuvuuteen. Useamman vuoden töitä tehneillä alan ammattilaisilla voisi olla eri tavalla ideoita, kuinka luonnossa tapahtuvaa varhaiskasvatusta voitaisiin kehittää.

Opinnäytetyössäni en ottanut huomioon eroja työsuhteen keston pituuden välillä. Jatkossa voisi tutkia, millaisia kokemuksia uusilla työntekijöillä on luonnossa toteutettavasta varhaiskasvatuksesta. Tämän avulla voitaisiin selvittää mahdollisia kompastuskiviä ja tarjota koulutuksilla monipuolisemmin apua havaittuihin kohtiin.

Näiden lisäksi olisi mielenkiintoista tarkastella myös, millaisia käytännössä toimivia oppeja luonnossa tapahtuvaan varhaiskasvatukseen liittyviin koulutuksiin osallistuvat henkilöt kokevat saavansa käymistään koulutuksista. Olisi mielenkiintoista saada koulutusten annista tarkempaa kokemuspohjaista tietoa kentältä käsin, kuten esimerkiksi millaisia vinkkejä on otettu käyttöön itse luonnossa toteutettavassa varhaiskasvatuksessa.

## Lähteet

Ahola, Kirsi & Toppinen-Tanner, Salla & Seppänen, Johanna 2016. Vaikuttava työuupumusinterventio – Systemaattinen katsaus ja toimintaohjeita. Työterveyslaitos. Tampere: Juvenes Print. Saatavana osoitteessa: <[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131651/Vaikuttava\\_ty%C3%B6uupumusinterventio.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131651/Vaikuttava_ty%C3%B6uupumusinterventio.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Luettu 3.3.2020.

Alasuutari, Pertti 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.

Bergman, Marc G. & Jonides, John & Kaplan, Stephen 2008. The Cognitive Benefits of Interacting With Nature. *Psychological Science* 19: 1207. Saatavana osoitteessa: <[file:///C:/Users/mauri/Downloads/The-Cognitive-Benefits-of-Interacting-With-Nature\\_The-Health-Sciences-Academy.pdf](file:///C:/Users/mauri/Downloads/The-Cognitive-Benefits-of-Interacting-With-Nature_The-Health-Sciences-Academy.pdf)>. Luettu 3.2.2020.

Bilton, Helen 2010. *Outdoor Learning in the Early Years – Management and Innovation*. Routledge, London and New York.

De Bloom, J. & Sianoja, M. & Korpela, K. & Tuomisto, M. & Lilja, A. & Geurts, S. & Kinunen, 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. Saatavana osoitteessa: <[https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/101311/effects\\_of\\_park\\_walks\\_and\\_relaxation.pdf?sequence=1](https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/101311/effects_of_park_walks_and_relaxation.pdf?sequence=1)>. Luettu 12.2.2020.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1998. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2008. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.

Hakanen, Jari & Rodriguez-Sánchez, Alma M. & Perhoniemi, Riku 2012. Too Good to Be True? Similarities and Differences Between Engagement and Workaholism among Finnish Judges. *Ciencia & Trabajo YEAR 14 – Special Issue – March 2012*: 72-80. Saatavana osoitteessa: <<http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/63410/55687.pdf?sequence=1>>. Luettu 9.3.2020.

Helsingin Uutiset: Metsäkerhoista tuli hitti – kaupunki lisäsi tarjontaa 2014. Saatavana osoitteessa: <<https://www.helsinginuutiset.fi/artikkeli/161825-metsakerhoista-tuli-hitti-kaupunki-lisasi-tarjontaa>>. Luettu 17.4.2020.

Heskett, James L. & Sasser, Jr. W. Earl & Schlesinger, Leonard A. 1997. *The Service Profit Chain – How Leading Companies Link Profit and Growth to Loyalty, Satisfaction, and Value*. New York: THE FREE PRESS.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2011. *Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Hyvönen, Katriina & Törnroos, Kaisa & Salonen, Kirsi & Korpela, Kalevi & Feldt, Taru & Kinnunen, Ulla 2018. Profiles of Nature Exposure and Outdoor Activities Associated With Occupational Well-Being Among Employees. *Frontiers in Psychology* 17 May 2018. Saatavana osoitteessa: <<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.00754/full>>. Luettu 14.2.2020.

JHL – Varhaiskasvatusalan ammattilaisen opas 2016. JHL monistamo. Saatavana osoitteessa: <[https://jhl250-fi-bin.directo.fi/@Bin/aab939b98316cb0d6a43dcf75b80cae8/1589802764/application/pdf/1061656/varhaiskasvatusalan\\_ammattilaisen\\_opas\\_jhl.pdf](https://jhl250-fi-bin.directo.fi/@Bin/aab939b98316cb0d6a43dcf75b80cae8/1589802764/application/pdf/1061656/varhaiskasvatusalan_ammattilaisen_opas_jhl.pdf)>. Luettu 18.5.2020.

Kaplan, Stephen 1995. The Restorative Benefits of Nature: Toward an Integrative Framework. *Journal of Environmental Psychology* 15, 1995: 169-182. Saatavana osoitteessa: <[https://willsull.net/la270/LA\\_270\\_Readings/LA\\_270\\_Readings\\_files/Kaplan%201995.pdf](https://willsull.net/la270/LA_270_Readings/LA_270_Readings_files/Kaplan%201995.pdf)>. Luettu 3.2.2020.

Koivunen, Pirjo-Leena 2009. Hyvä päivähoito: työkaluja sujuvaan arkeen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Maslach, Christina & Jackson, Susan E 1981. The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior* April 1981. Saatavana osoitteessa: <<file:///C:/Users/mauri/Downloads/measureexperiencedBO.pdf>>. Luettu 6.3.2020.

Opetus- ja kulttuuriministeriö n.d. Varhaiskasvatusta koskeva lainsäädäntö. Saatavana osoitteessa: <<https://minedu.fi/varhaiskasvatuslait>>. Luettu 5.3.2020.

Oulasmaa, Minna & Riihonen, Riikka 2013. Toivomuksena työhyvinvointi. Ammattikavattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Väestöliitto.

Pasanen, Tytti 2019. Everyday Physical Activity in Natural Settings and Subjective Well-Being – Direct Connections and Psychological Mediators. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Saatavana osoitteessa: <<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/118176/978-952-03-1378-4.pdf?sequence=2&isAllowed=y>>. Luettu 14.2.2020.

Rauramo, Päivi 2008. Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Robertson, Ivan & Cooper, Cary 2011. WELL-BEING – Productivity and Happiness at Work. Great Britain: PALGRAVE MACMILLAN.

Salonen, Kirsi & Hyvönen, Katriina & Määttä, Katariina & Feldt, Taru & Mauno, Saija & Muotka, Joonas 2018. Luontoympäristön yhteydet työhyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen: kysely- interventio- ja haastattelututkimuksen tuloksia. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja 355. Saatavana osoitteessa: <[https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/59340/978-951-39-7539-5\\_edit.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/59340/978-951-39-7539-5_edit.pdf?sequence=2&isAllowed=y)>. Luettu 13.2.2020.

Schaufeli, Wilmar B. & Salanova, Marisa & González-Romá, Vicente & Bakker, Arnold B. 2002. The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies* 3: 71-92, 2002. Kluwer Academic Publishers. Netherlands. Saatavana osoitteessa: <<http://www.jwalk-online.org/docs/Grad%20Classes/Fall%2007/Org%20Develop/presentation/ARTICLES/measure%20engage%20and%20burnout.pdf>>. Luettu 5.3.2020.

Sievänen, Tuija & Neuvonen, Marjo 2010. Luonnon virkistyskäyttö. Metlan työraportteja 212. Saatavana osoitteessa: <<http://www.metla.fi/julkaisut/workingpapers/2011/mwp212.pdf>>. Luettu 17.2.2020.

Suomen Latu 2017. Luontopäiväkodit kasvattavat suosiotaan. Saatavana osoitteessa: <<https://www.suomenlatu.fi/ulkoile/lastentoiminta/luontopaivakodit-kasvattavat-suosiotaan.html>>. Luettu 12.5.2020.

Suomen Latu no data. Luonnossa kotonaan. Saatavana osoitteessa: <<https://www.suomenlatu.fi/ulkoile/lastentoiminta/luonnossa-kotonaan.html>>. Luettu 20.4.2020.

Suomen Latu no data. Ota yhteyttä – Tietoa meistä. Saatavana osoitteessa: <<https://www.suomenlatu.fi/ota-yhteytta/tietoa-meista.html>>. Luettu 20.4.2020.

TENK – Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukausepäilyjen käsittely Suomessa. Helsinki 2013. Saatavana osoitteessa: <[https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)>. Luettu 17.4.2020.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2012. Suvisaari, Jaana & Ahola, Kirsi & Kiviruusu, Olli & Korkeila, Jyrki & Lindfors, Olavi & Mattila, Aino & Markkula, Niina & Marttunen, Mauri & Partonen, Timo & Peña, Sebastian & Pirkola, Sami & Saarni, Samuli & Saarni, Suoma & Viertiö, Satu. Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011. Raportti 68/2012. Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy. Tampere. Saatavana osoitteessa: <[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/90832/Rap068\\_2012\\_netti.pdf](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/90832/Rap068_2012_netti.pdf)>. Luettu 5.3.2020.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Turja, Leena & Fonsén, Elina 2010. Suuntana laadukas varhaiskasvatus. Professori Eeva Hujalan matkassa. Tampere: Suomen varhaiskasvatus.

Tyrväinen, Liisa & Korpela, Kalevi & Ojala, Ann 2014. Hyvinvointia metsästä. Tallinna: MeediaZone OÜ.

Tyrväinen, Liisa & Ojala, Anna & Korpela, Kalevi & Lanki, Timo & Tsunetsugu, Yuko & Kagawa, Takahide 2014. The influence of urban green environments on stress relief measures: A field experiment. *Journal of Environmental Psychology* 38, 2014: 1-9. Saatavana osoitteessa: <<https://pdfs.semanticscholar.org/26b8/34e99c010fafebb8a7859f3882e93986b3dc.pdf>>. Luettu 18.2.2020.



Tyrväinen, Liisa & Silvennoinen, Harri & Korpela, Kalevi & Ylén, Matti 2007. Luonnon merkitys kaupunkilaisille ja vaikutus psyykkiseen hyvinvointiin. Metlan työraportteja 52: 57-77. Saatavana osoitteessa: <<http://www.metla.fi/julkaisut/workingpapers/2007/mwp052-07.pdf>>. Luettu 18.2.2020

Ulrich, Roger S. & Simons, Robert F. 2014. Stress Recovery During Exposure to Natural and Urban Environments. *Journal of Environmental Psychology*. 11: 201-230. <<https://www.ambiviro.com/beta/wp-content/themes/blankslate/download/pdf/stress-recovery-during-exposure-to-natural-and-urban-environments.pdf>>. Luettu 2.2.2020.

Ulrich, Roger S. 2014. Aesthetic and Affective Response to Natural Environment. *Human Behavior and Environment, Vol. 6: Behavior and Natural Environment.*, New York: Plenum, 85-125. Saatavana osoitteessa: <[http://jardinessanadores.cl/wp-content/uploads/2019/09/Ulrich\\_Aestheticandaffectiveresponsetonaturalenvironment.pdf](http://jardinessanadores.cl/wp-content/uploads/2019/09/Ulrich_Aestheticandaffectiveresponsetonaturalenvironment.pdf)>. Luettu 2.2.2020.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, Määräykset ja ohjeet 2018:3a. Opetushallitus 2019. PunaMusta Oy, Helsinki. Saatavana osoitteessa: <[https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman\\_perusteet.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf)>. Luettu 9.3.2020.

Virolainen, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

## Lomakehaastattelu

1. Millaiseksi sinä koet työhön liittyvän luonnossa ulkoilun?
2. Luontoa käytetään yhtenä työympäristönä. Millaisia henkisen työhyvinvoinnin kannalta hyviä ja huonoja ominaisuuksia sinä liität siihen?
3. Olette lapsiryhmän ja ohjaajien kanssa viettämässä aikaa lähiluonnossa. Millaisia tunteita tai kokemuksia työhön liittyvä luonnossa ulkoilu herättää sinussa?
4. Millaiseksi sinä koet työhön liittyvän luonnossa ulkoilun merkityksellisyyden?
5. Anna oma arviosi luontoympäristön ja siellä työaikana vietetyn ajan tärkeydestä henkiselle työhyvinvoinnille.
6. Kerro, kuinka usein koet työhön liittyvää eteenpäin vievää ja uuvuttavaa stressiä.
7. Kuvaile, millaisia vaikutuksia koet työhön liittyvällä luonnossa ulkoilulla ja luonnossa vietetyllä ajalla olevan stressin kokemiseen.
8. Arvioi, kuinka monta kertaa olet jäänyt sairauslomalle työstressin tai työn henkisen rasittavuuden takia.
9. Kuvaile, kuinka viihdyt työssäsi silloin, kun se sijoittuu luonnossa tapahtuvaan ulkoiluun ja luonnossa vietettyyn aikaan.
10. Mitä mieltä sinä olet luonnosta työympäristönä ja työskentelytilana?
11. Miten mielenkiintoiseksi koet luonnossa tapahtuvan työskentelyn?
12. Kuvaile, koetko luonnossa tapahtuvan työskentelyn itsellesi tarpeeksi haasteelliseksi.
13. Miten koet voitavasi oppia uutta luonnossa tapahtuvassa toiminnassa?
14. Kerro omin sanoin, millainen on työssä jaksamisesi luontopainotteisessa päiväkodissa?
15. Kerro omin sanoin, millä tavoin työn tuottama ilo näkyy omassa työskentelyssäsi.

## Suostumus tutkimukseen osallistumisesta

### Tutkimuksen nimi

Luonnon merkitys henkiselle työhyvinvoinnille

### Tutkimuksen tekijä

Kirsi Myllärinen

Metropolia Ammattikorkeakoulu

### Kuvaus tutkimuksesta

Opinnäytetyö

Opinnäytetyö toteutetaan etähaastatteluna ja sen tarkoituksena on selvittää työntekijöiden kokemuksia luonnossa tapahtuvan varhaiskasvatuksen merkityksestä henkiselle työhyvinvoinnille. Aineiston avulla tulkitaan luontoympäristössä toteutetun varhaiskasvatuksen omakohtaisesti tuntevien henkilöiden näkemyksiä ja kokemuksia luonnon merkityksestä työhyvinvoinnille, sekä pyritään selvittämään päteekö teoria- ja tutkimuskirjallisuuden esiintuoma teoriapohja luonnon palauttavasta ja elvyttävästä voimasta myös näissä tapauksissa, joissa osa haastateltavien henkilöiden työnteosta tapahtuu luonnossa

Haastattelu koostuu 15 avoimesta kokemusta kartoittavasta kysymyksestä ja kestää noin 30 minuuttia. Haastattelussa ei kerätä henkilöllisyys tai muita yksityistietoja yksityisyyden turvaamiseksi ja haastateltava pysyy nimettömänä koko tutkielman ajan. Mikäli edellä mainittuja tietoja tulee ilmi, tullaan ne anonymisoimaan ja suojaamaan aineiston käsittelyssä ja tulosten raportoinnissa. Tutkijalla on vaitiolo- ja salassapitovelvollisuus. Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista ja haastateltavalla on oikeus kieltäytyä tutkimuksesta ilman perusteluja missä tahansa tutkimuksen vaiheessa.

Haastattelun ääninauhaa käsittelee ainoastaan opinnäytetyöntekijä ja ääninauhat tuhoaan, kun haastattelu on litteroitu eli kirjoitettu tekstitiedostoksi. Tekstitiedosto ladataan opinnäytetyöntekijän tietokoneelle. Niitä ei ladata internetiin tai luovuteta tutkimuksen ulkopuolisille henkilöille missään vaiheessa tutkimusta. Haastattelussa kerättyä aineistoa käytetään vain kyseiseen tutkimukseen ja aineisto hävitetään tutkimuksen valmistuttua.

Metropoliassa tehdyt opinnäytetyöt julkaistaan ammattikorkeakoulujen yhteisessä Theseus-palvelussa osoitteessa [www.theseus.fi](http://www.theseus.fi).

Vastaamalla vapaamuotoisesti tähän sähköpostiin, suostun haastatteluun, jossa selvitetään kokemuksia luonnossa tapahtuvan varhaiskasvatuksen merkityksestä henkiselletyöhyvinvoinnille. Olen tietoinen opinnäytetyöstä, sen tarkoituksesta ja tavoitteista. Olen myös tietoinen tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta sekä siitä, etteitutkimukseen osallistuminen aiheuta minulle mitään kustannuksia.

Otattehan minuun yhteyttä, mikäli Teillä herää opinnäytetyötä tai sen toteuttamista koskevia kysymyksiä.

Ystävällisin terveisin,

Kirsi Myllärinen

+358 XX XXX XXXX

Metropolia Ammattikorkeakoulu