

Luonto hoivaa hoitajaa?

Piippurannan ryhmäkotien green care –kehittämishanke ja toiminnan vaikutus hoitajien työhyvinvointiin

Anne Laurén

Opinnäytetyö

Toukokuu 2021

Terveys- ja hyvinvointialat

Sosionomi (ylempi AMK), sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

Tekijä(t) Laurén, Anne	Julkaisun laji Opinnäytetyö, ylempi AMK	Päivämäärä Toukokuu 2021
	Sivumäärä 63	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Luonto hoivaa hoitajaa? Piippurannan ryhmäkotien green care -kehittämishanke ja toiminnan vaikutus hoitajien työhyvinvointiin		
Tutkinto-ohjelma Sosionomi (ylempi AMK), Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen		
Työn ohjaaja(t) Asta Suomi, Riitta Räsänen		
Toimeksiantaja(t) Jyväskylän kaupunki, Sosiaali- ja terveyspalvelut, Ikääntyneiden palvelut		
Tiivistelmä Sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien työstä johtuva kuormitus on kasvanut viimeisten vuosien aikana. Työhyvinvointia ja sen edistämisen keinoja tutkitaan paljon. Green care –toimintatapa on sosiaalinen innovaatio, jossa tutkittua tietoa luonnon hyvinvointivaikutuksista hyödynnetään erilaisten asiakasryhmien kanssa työskennellessä. Sen mahdollisuuksia myös työhyvinvoinnin edistämisessä on alettu käyttää entistä enemmän. Opinnäytetyön lähtökohtana oli tuottaa tietoa green care –toiminnan vaikutuksista ikääntyneiden palvelutalon hoitohenkilöstön työhyvinvointiin. Opinnäytetyöhön liittyvän kehittämishankkeen tehtävänä oli jalkauttaa green care –toimintatapa osaksi toimintaa sekä lisätä asukasulkilua ja pihan käyttöä palvelutalossa. Opinnäytetyössä kuvataan palvelutalossa toteutettu kehittämishanke sekä siihen liittyvä hoitohenkilöstölle toteutettu kyselytutkimus. Kyselytutkimus sisälsi alkukartoituksen sekä seurantakyselyn. Tulokset analysoitiin Webpropol -ohjelmaa hyödyntäen. Kehittämishankkeen tuloksena green care –toimintatavan tunnettuus kasvoi palvelutalossa ja se saatiin vakiinnutettua osaksi palvelutalon toimintaa. Kyselytutkimus osoitti hoitajien hyödyntävän luontoa monipuolisesti vapaa-ajalla, mutta työn tuunaamista oman hyvinvoinnin tueksi luontoavusteisten toimien avulla pidettiin vieraampana. Palvelutalon pihaa aluetta hyödynnettiin entistä aktiivisemmin ja monipuolisemmin asukkaiden kanssa. Oleellista uuden toimintatavan käyttöönoton onnistumisessa on, että sitä toteuttava henkilökunta on sisäistänyt ja hyväksynyt sen. Green Care-toiminnassa työhyvinvoinnin aspekti voisi olla yksi keino lisätä työntekijöiden motivaatiota. Hoitotyön työtavat ja kulttuuri ovat vahvasti kiinni perinteissä, joten kehittämistyötä on tehtävä pitkäjänteisesti.		
Avainsanat (asiasanat) well-being at work, employee well-being, elderly care, nursing homes, leadership, self-determination, self-direction, green care, horticultural therapy, therapeutic horticulture, työhyvinvointi		
Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)		

Author(s) Laurén, Anne	Type of publication Master's thesis	Date May 2021
		Language of publication: finnish
	Number of pages 63	Permission for web publication: x
Title of publication Nature takes care of the carers? Case Piippuranta: green care development project and the impact of operations in caretakers' well-being		
Degree programme Master's Degree Programme in Health Care and Social Services		
Supervisor(s) Suomi Asta, Räsänen Riitta		
Assigned by Jyväskylän kaupunki, Social- and Healthcare services, Elderly care services		
<p>The workload of those working in the social and health sectors has increased in recent years. There is a lot of research into well-being at work and the ways to promote it. The green care approach is a social innovation in which researched information on the effects of nature on well-being is utilized when working with different customer groups. Its potential to promote well-being at work has also been increasingly exploited.</p> <p>The starting point of the thesis was to produce information about the effects of green care activities on the well-being of the care staff of the service center for the elderly. The task of the development project related to the thesis was to implement the green care approach as part of the activities and to increase the use of residents and the use of the yard in the service building.</p> <p>As a result of the development project, the awareness of the green care operating method increased in the service building and it was established as part of the service building's operations. The survey showed that caregivers make extensive use of nature in their free time, but tuning work to support their own well-being through nature-assisted activities was considered more alien. The yard area of the service building was utilized more actively and in a more versatile way with the residents.</p> <p>Essential to the success of the implementation of the new policy is that it has been internalized and approved by the staff implementing it. In Green Care, the aspect of well-being at work could be one way to increase employee motivation. The working methods and culture of nursing are strongly attached to traditions, so development work must be done on a long-term basis.</p>		
Keywords/tags (subjects) well-being at work, employee well-being, elderly care, nursing homes, leadership, self-determination, self-direction, green care, horticultural therapy, therapeutic horticulture		
Miscellaneous (Confidential information)		

Sisältö

1. Johdanto	3
2. Työhyvinvointi.....	4
2.1. Työhyvinvoinnin johtaminen sosiaali- ja terveysalalla.....	8
2.2. Motivaation ja itseohjautuvuuden yhteys työhyvinvointiin	12
2.3. Luonnon hyvinvointivaikutusten yhteys työhyvinvointiin	17
2.4. Työhyvinvointia ja parempaa laatua green care -toimintatavan avulla?..	20
3. Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet.....	21
4. Opinnäytetyön toteutus	22
4.1. Kehittämishankkeen kuvaus.....	22
4.1.1. Piippurannan green care -kehittämishankkeen työpajatyöskentely	25
4.2. Kyselytutkimuksen kuvaus	31
4.3. Kyselytutkimuksen tulokset	33
5. Pohdinta.....	42
5.1. Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	47
5.2. Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet.....	49
Lähteet	51
Liitteet	56
Kuviot	
Kuvio 1 - Kuvio työkykytalosta (Työterveyslaitos).....	6

Taulukot

Taulukko 1 - Työpajatyöskentelyn tulokset Piippurannan ryhmäkodeissa.....**28**

Taulukko 2 - Vastaajien suhde nykyiseen työhön ja työympäristöön.....34

Taulukko 3 - Vastaajien arvio asukkaille järjestetystä ulkoilusta.....39

1. Johdanto

Sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien työhyvinvointi on ollut yhä enemmän esillä yhteiskunnallisessa keskustelussa. Kasvavat asiakasmäärät ja asiakkaiden entistä suurempi palvelutarve on lisännyt heidän parissaan työskentelevien kuormitusta. Alalla on ajaututtu tilanteeseen, jossa kustannuspaineet ovat suuret ja työ yritetään tehdä mahdollisimman tehokkaasti. Henkilöstömitoituksen on oltava tehostetussa palveluasumisessa vähintään 0,5 (Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2017–2019 2017, 22) ja tämä mitoitus riittää asukkaiden perushoivan toteuttamiseen. Yksittäisen hoitajan toimenkuva työvuoron aikana voi vaihdella vaativista hoitotoimenpiteistä niin sanottuihin tukipalvelutehtäviin, kuten pyykinhuoltoon. Ikääntyneiden asiakkaiden ympärivuorokautista palvelua tarjoavissa asumisyksiköissä asukkaat ovat usein täysin toisen antaman avun varassa, sillä palveluasumiseen päädytään vasta sitten, kun kaikki mahdollinen apu kotiin on jo annettu. Resursointi välttämättömään on johtanut tilanteeseen, jossa entistä useamman hoitajan työhyvinvointi on heikentynyt ja työn eettinen kuormitus kasvanut. (Hahtela 2019, 35; Työterveyslaitos 2019.)

Suomessa ikääntyneiden hoidon ja hoivan osalta parhaana ratkaisuna pidetään kotihoitoa (ks. L980/2012, 5§; 12§;13§). Kotihoidon etuja ovat muun muassa ikääntyneen mahdollisuus elää omaehtoisesti tutussa toimintaympäristössä sekä sen kustannustehokkuus suhteessa laitoshoitoon. Tästä huolimatta tuetun asumisen paikkoja tarvitaan; tulevaisuudessa ikääntyneiden osuus koko väestöstä kasvaa ja vanhusväestön keski-ikä nousee entisestään (Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2017–2019 2017, 10–13).

Kilpailu asiakkaista koskettaa julkisen sektorin vanhuspalveluita muiden toimijoiden ohella. Kilpailussa menestytään tarjoamalla mielekkäitä ja yksilöllisiä vaihtoehtoja

asumiseen sekä ennen kaikkea hyvällä hoidon ja hoivan laadulla. Laadukkaan vanhustyön tärkeimpiä tekijöitä ovat ammattitaitoiset, innostuneet ja työn imua kokevat työntekijät, joita johdetaan sisäistä motivaatiota ja itseohjautuvuutta ruokkien. Tehävä on vaativa ennen kaikkea siksi, että taustalla vaikuttavat yhteiskunnan rakenteelliset muutokset sekä ulkopuolelta tulevat, jatkuvasti lisääntyvät vaatimukset. Elämme kiihtyvällä tahdilla muuttuvassa maailmassa, jossa myös sosiaali- ja terveysalan perinteisiä työntekemisen tapoja joudutaan arvioimaan uudelleen väistämättä.

Viimeisen vuosikymmenen aikana luonnon vaikutusta ihmisten hyvinvointiin on tutkittu erityisen paljon. Kiinnostus aiheeseen on kasvanut yhteiskunnissa, joissa teknologia helpottaa, raamittaa ja sanelee työtä sekä arkielämää ylipäättään. Teknologiasta on hyötyä, mutta käänteisesti sen on havaittu myös aiheuttavan kielteisiä vaikutuksia ihmisten hyvinvointiin. Työ ja elämä tapahtuvat kaupungeissa eikä luonto välttämättä kuulu jokapäiväiseen arkeen. Onkin tapahtunut niin sanottua luonnosta vieraantumista.

Tässä opinnäytetyössä kuvataan kunnallisessa ikääntyneiden palvelutalossa toteutettava green care -kehittämishanke sekä tutkitaan sen vaikutusta hoitohenkilöstön työhön ja työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia, voiko green care -toimintatapaa vahvistamalla lisätä yksikön hoitohenkilöstön työhyvinvointia ja itseohjautuvuutta.

2. Työhyvinvointi

Työhyvinvointia on määritelty runsaasti. Se on käsitteenä laaja ja sitä kuvataan eri tavoin eri lähteissä. Esimerkiksi Työterveyslaitos (2019) määrittelee työhyvinvoinnin tarkoittavan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Määritelmän mukaan

työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi. Parhaimmillaan työ tukee elämänhallintaa. Mäkikangas ja Hakanen (2017) kuvaavat työhyvinvoinnin monitahoisuutta toisaalta perinteisen tutkimusnäkökulman eli työpahoinvointiin liittyvien ja toisaalta myönteisten tuntemusten kautta. Myönteisiä työhyvinvoinnin kuvaajia ovat työn imu ja työtyytyväisyys, negatiivisia puolestaan työuupumus, työtylsistyminen ja työholismi. Työn vaatimusten kasvaessa ja muutosten kiihtyessä on entistä tärkeämpää kiinnittää huomiota työhyvinvointiin (mt., 120). Työhyvinvoinnin katsotaan vaikuttavan sekä yksilön omaan elämänlaatuun ja -hallintaan sekä työnantajan menestykseen ja maineeseen. (Työterveyslaitos 2019; Mäkikangas & Hakanen 2017, 103–114; 120.)

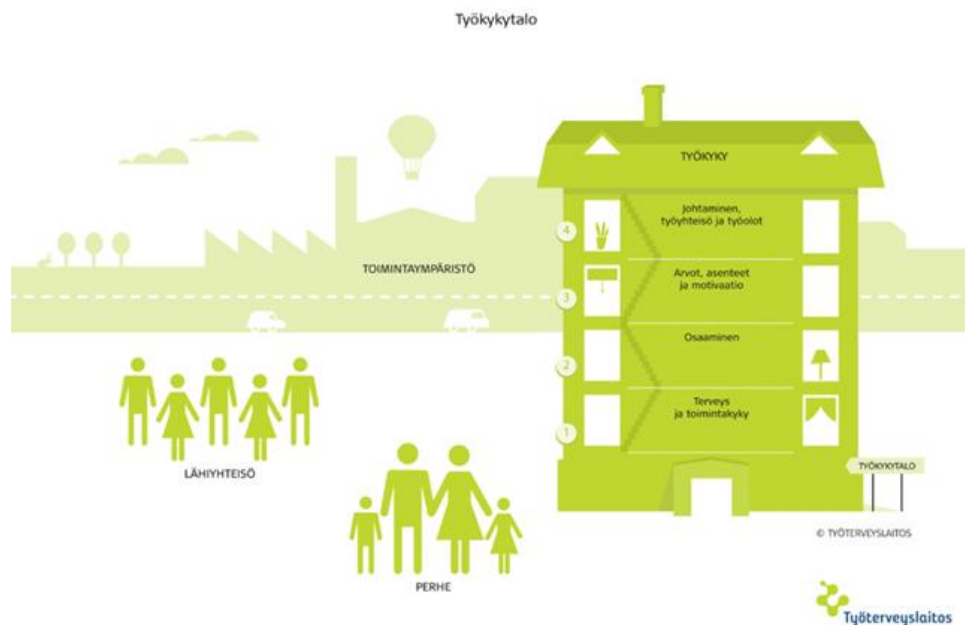
Työhyvinvointi rakentuu yksilön ja työpaikan välisestä aktiivisesta ja myönteisestä vuorovaikutussuhteesta. Yksilötasolla lähestymistapa näkyy työnilona ja -imuna, organisaatiossa puolestaan hyvänä tuloksena sekä hyvänä ja luovana ilmapiirinä, joka puolestaan houkuttelee uusia osaajia joukkoon. Työn imua kuvaavat parhaiten kolme työhyvinvoinnin ulottuvuutta: tarmokkuus, uppoutuminen ja omistautuminen. Tarmokkuus on energiaa, jossa työhön haluaa panostaa haasteidenkin edessä. Omistautuminen kuvaa merkityksellisyyden ja ylpeyden kokemuksia. Uppoutuminen puolestaan tarkoittaa sellaista työhön syventymistä, että jopa ajantaju sitä tehdessä häviää ja paneutuminen työtehtävään tuottaa mielihyvää. (Hakanen 2005, 229; Manka 2011, 34–35; 65; 73.)

Manka (2011, 34–35) näkee työhyvinvoinnin monien tekijöiden summana. Siihen kuuluvat johtamisen oikeudenmukaisuus ja johdonmukaisuus, osaamisen ja työyhteisön kehittäminen, työssä onnistumista tukeva organisaatio, vuorovaikutteinen toimintatapa sekä yksilön psyykkinen, fyysinen ja sosiaalinen terveys. Organisaation aineeton pääoma, johon työhyvinvointi liittyy monin tavoin, vaikuttaa tuloksellisuuteen parhaimmillaan 90 prosentin osuudella. Pelkkä koettu terveys ei Mankan (mt.,

34) mukaan riitä tuloksellisuuteen, vaan siihen tarvitaan aloitteellisuutta, innostusta ja sitoutumista.

Manka (2011, 65; 73) pohjaa ajatuksensa tuloksellisuuden syntyyn amerikkalaisen Martin Seligmanin positiivisen psykologian teoriaan, jossa työtä tarkastellaan ratkaisukeskeisesti ja voimavaralähtöisesti. Ryhmätasolla positiivinen psykologia on eteenpäin vievää voimaa, joka tekee yksilöistä yhdessä vastuullisempia, myötätuntoisempia ja työssään eettisesti toimivia. Negatiivisen ja sairauskeskeisen lähestymistavan sijaan positiivinen psykologia keskittyy niihin tekijöihin, jotka lisäävät ja rikastuttavat mieltä. Olennaista on erottaa hedonistinen mielihyvä mielihyvästä, joka syntyy myönteisestä vuorovaikutussuhteesta toiseen ihmiseen. Teorian mukaan yksilö tarvitsee myönteisiä esimerkkejä voimaantuakseen niin työssä kuin vapaa-ajalla. (Seligman & Csikszentmihalyi 2000, 5; 11–12.)

Työhyvinvointia havainnollistetaan usein työkykytalon muodossa



Kuva 1 - Kuvio työkykytalosta (Työterveyslaitos)

Kuviossa hyvän työkyvyn perustana nähdään ihminen itse; millainen terveys, toimintakyky ja koettu hyvinvointi ovat. Seuraavassa kerroksessa vaikuttavat osaaminen; kuinka hyvin oman ammatin vaatimukset on sisäistetty ja miten osaamista on pystynyt ylläpitämään ja kehittämään. Arvot, asenteet ja motivaatio vaikuttavat siihen, miten ihminen kokee oman työn sekä sen vastaako ja motivoiko työ ja työn tekemisen tapa omia periaatteita. Sosiaali- ja terveysalalla puhutaan paljon eettisestä kuormituksesta – siitä, että työtä ei pysty tekemään omien eettisten arvojen mukaisesti. Tärkeä työkykyyn liittyvä asia on se ympäristö, missä työtä tehdään; johtaminen, työyhteisö ja työolot. Työkykytalo ei sijaitse tyhjiössä, joten se liittyy laajempaan kulttuuriseen kontekstiin. Siinä ihminen on aina osa perhettään, lähiyhteisöä, yhteiskuntaa ja kulttuuria. Vaikka työssä tulee toimia ammatillisesti, ihminen on kokonainen. Esimerkiksi vaikeudet ja huolet lähipiirin kanssa vaikuttavat työssä ja haasteet työssä heijastuvat kotiin.

Työhyvinvointia on tutkittu myös Siegristin (1996) kehittämään ponnistelu-palkkio -työstressimallin avulla. Mallissa työssä ponnistelun (vaatimukset ja velvoitteet) ja työn palkitsevuuden (palkka, arvostus ja työuran kehittyminen) ovat epätasapainossa ja aiheuttavat näin kasvaneen riskin työstressiin ja uupumukseen. Ranskassa tutkittiin laajan kyselytutkimuksen avulla ikääntyneiden hoitokodeissa työskentelevien kodinhoitajien, hoitoapulaisten (vastannee suomalaista lähihoitajaa) ja sairaanhoitajien työhyvinvointia. Tutkimustuloksista selvisi, että jopa 40 % vastaajista koki ylikuormitusta ja/tai Siegristin -työstressimallin mukaista heikentynyttä henkistä hyvinvointia. (Pélissier, Fontana, Fort, Vohito, Sellier ym. 2015, 2–5; Honkonen, Lindström & Kivimäki, M 2003, 1327.)

Työhyvinvointia sosiaali- ja terveysalalla voidaan tarkastella myös työn merkityksellisyyden kautta. Vidman ja Strömberg (2018) selvittivät ikääntyneiden palvelutaloissa sitä, mitkä asiat tekevät työstä merkityksellisen ja niiden yhteyttä työntekijöiden sairastavuuteen. Haastattelututkimuksesta nousi esiin kuusi tekijää. Työhyvinvoinnin ja

työn merkityksellisyyden kokemukseen liittyi oleellisesti mahdollisuus tehdä hyvää asukkaille, kokemus oman työn tärkeydestä, välitön myönteinen asukaspalaute, arjen haastavista tilanteista selviytyminen, sopiva vaihtelu työssä sekä osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet oman työn kehittämiseen. (Vidman ja Strömberg 2018, 113–116.)

2.1. Työhyvinvoinnin johtaminen sosiaali- ja terveysalalla

Ikäihmisten osuus väestöstä kasvaa tulevina vuosina ja vuosikymmeninä niin maailmanlaajuisesti kuin Suomessa. Tilastokeskuksen (2018) väestöennusteen mukaan Suomessa työikäisten (15–64-vuotiaat) osuus laskee lähes 100 000 henkilöllä vuodesta 2020 vuoteen 2040 mennessä. Samaan aikaan yli 65-vuotiaiden osuus koko väestöstä kasvaa noin 270 000 henkilöllä (Tilastokeskus, 2018). Terveys- ja sosiaalipalvelut ovat kasvaneet toimialana Suomen suurimmaksi viimeisen 20 vuoden aikana työllistäen jo yli 400 000 henkilöä (Tilastokeskus, 2019).

Sosiaali- ja terveyspalveluissa johtamisen on määrä varmistaa parhaat mahdolliset edellytykset ja olosuhteet hoivan ja hoidon työlle ja kehittämiselle. Asiakkuus ja sen asema ja oikeudet perustuvat lainsäädäntöön, hallinnollisiin käytäntöihin ja kuluttajuuteen. Laatua ohjaavat erilaiset suositukset. Asiakas/potilas on kaiken keskiössä ja toimet asiakkaan ympärillä tavoittelevat korkeaa laatua. Sosiaali- ja terveydenhuollon johtamiseen liittyy piirteitä, joita ei ole samassa määrin muilla toimialoilla. Johtamistavalla on yhteys siihen, miten asiakaslähtöinen toimintakulttuuri kehittyy. Työhön sisältyy paljon inhimillistä kanssakäymistä, joten stressin ja ahdistuksen tunteet ovat yleisiä työntekijöillä. Työntekijöiden työhyvinvoinnilla on yhteys korkeaan työn laatuun. (Koponen, von Bonsdorff & Innanen 2016, 6; Räsänen & Valvanne 2017, 20–22.)

Työkyvyn johtaminen on tärkeä osa työnantajavastuuta. Osa-alueeseen kuuluvat työturvallisuuden, työterveyden ja työhyvinvoinnin johtaminen, riskien ennakointi, ehkäisy ja minimoiminen. Johtamisella on merkittävä vaikutus yksilöiden ja työyhteisöjen tuottavuuteen ja työhyvinvointiin. Johtamisen katsotaan olevan psykologinen vuorovaikutussuhde, jossa työntekijän odotukset liittyvät pääpiirteissään kahteen osa-alueeseen: hyväksyntään ja itsenäisyyteen. Näin ollen johtajan toivotaan olevan yhtä aikaa läsnä ja tukena sekä toisaalta pysyvän riittävän etäällä, jotta autonomian tunne toteutuu. Hyväksynnän kokemus syntyy siitä, että johtaja osoittaa arvostusta, luottamusta, oikeudenmukaisuutta ja kohtelee tasa-arvoisesti. Itsenäisyyden kokemusta vahvistavat osaamiseen pohjautuvat tehtävät ja vastuualueet, jotka ovat selkeät. Työntekijöiden vaikutus- ja osallistumismahdollisuudet omaa työtä ja työyhteisöä koskevista asioista edesauttavat työn tuottavuutta ja työhyvinvointia. (Syvänen, Strömberg & Kokkonen 2017, 130–132; 136; Heikkilä-Tammi, Nuutinen, Bordi & Manka 2015, 151–156.)

Sosiaali- ja terveysalalla työskentelevät kuvaavat työtä usein ”kutsumusammattina”. Sitä ei tehdä pelkästään rahan tai menestyksen takia, vaan työ itsessään nähdään palkitsevana ja tärkeänä. Työ on mielekästä osin sen vuoksi, että sen merkitys ja sille asetetut henkilökohtaiset odotukset täyttyvät (Hakanen 2011, 26–27). Työterveyslaitoksen Kunta10 -tutkimuksen mukaan eniten sairauspoissaoloja kertyy juuri kutsumusammattissaan työskenteleville sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöille (Työelämä-tieto, Työterveyslaitos 2019). Eettinen kuormitus tarkoittaa ristiriitaa työntekijän omien arvojen ja työpaikan arvojen välillä. Käytännössä työntekijä kokee, ettei pysty työn ja työpaikan paineissa toimimaan omien eettisten arvojensa mukaisesti. Kunta10 -tutkimuksessa (Työterveyslaitos, 2019) on havaittu, että erityisesti ikääntyneiden parissa työtä tekevät kokevat tavallista enemmän eettisiä kuormitustekijöitä työssään. Kunta10 -tutkimuksen (Työterveyslaitos, 2019) mukaan juuri eettiset kuormitustekijät saavat aikaan sen, että työpaikan ja alan vaihtoa harkitaan.

Koponen ja muut (2016) havaitsivat suoran yhteyden johtamistavan, iän, työkyvyn, palkkion/palautteen ja eläköitymisaikeiden välillä tutkiessaan sairaanhoitajia suomalaisissa yliopistosairaaloissa. Niin ikään he havaitsivat yhteyden työkyvyn, oikeudenmukaisuuden, tehtävä- ja työntekijäsuuntautuneen johtamistavan ja työtyytyväisyyden välillä. Elovainio, Vahtera ja Kivimäen tutkimuksesta (2002) nousee esille epäoikeudenmukaiseksi koetun päätöksenteon suora yhteys huonontuneeseen terveyteen sekä heikentyneeseen tulevaan terveydentilaan. Oikeudenmukaisen työpaikan on tunnistettu parantavan työntekijöiden selviytymistä muutoksissa ja epävarmoissa tilanteissa, kun taas epäoikeudenmukaisuus kasvattaa psykososiaalista kuormitusta lisäten muun muassa unihäiriöitä ja stressiä. Elovainio ja muut tutkimuksesta (2002) selvisi, että organisaatioissa, joissa johtaminen koettiin hyväksi, yli kolmen päivän sairauspoissaolojen määrä oli 24 % pienempi, kuin niissä missä johtaminen koettiin huonoksi. Johtamistavalla ja johtajalta saadun tuen kokemuksella on havaittu yhteys myös lyhytaikaisiin sairauspoissaoloihin: tanskalaistutkimuksen mukaan heikkolaatuinen johtaminen ja heikko tuki lisäsivät alle viikon pituisten sairauslomien määrää kunnallisessa vanhustenhuollossa. Työelämän oikeudenmukaisuuden kokemukset syntyvät seuraavista tekijöistä:

- kuulluksi tuleminen toteutuu
- säännöt ovat selkeät ja johdonmukaiset, pätevät kaikkiin eivätkä vaihdu tuulen mukana
- päätöksenteko perustuu tiedossa olevaan faktaan, mutta on myös korjattavissa
- päätöksenteko on puolueetonta

Edellä mainittuihin tekijöihin lisäksi vaikuttavina tekijöinä pidetään sitä, kuinka ihmisiä päätöksenteossa kohdellaan ja millä tavoin asioista viestitään. (Elovainio, Vahtera & Kivimäki 2002, 106–108; Koponen, von Bonsdorff & Innanen 2016, 10–11; Stapelfeldt, Nielsen, Andersen, Krane, Fleten, Borg & Jensen 2013, 8.)

Myös Seligmanin positiivisen psykologian teoria saa vahvistusta tutkimuksesta ja johtamisen tapa kytkeytyy tähän selkeästi. Esimerkiksi Nel, Strander ja Latif (2015, 1–13) tutkivat myönteisen johtamistavan, psykologisen voimaantumisen, työhön sitoutumisen ja tyytyväisyyden välistä yhteyttä. Tutkimuksen mukaan johtajan kyky yhdistää työntekijän taidot ja vahvuudet työtehtäviin sekä työntekijöiden saavutusten huomiointi lisäsivät työntekijöiden tunnetta työn merkityksellisyydestä, tietoisuutta omista kyvyistä, näkemystä omasta työpaikasta sekä kykyä itsenäiseen päätöksentekoon. Nel ja muut (2015, 9–10) havaitsivat myös, että myönteisellä johtamistavalla on välillinen yhteys työntekijän tyytyväisyyteen suhteessa elämään ylipäätään, sillä voimaantumisen ja onnistumisen kokemukset työssä edesauttavat tyytyväisyyttä. Myönteinen johtamistapa ja sitä kautta työntekijän voimaantuminen vaikuttavat myös siihen, miten työntekijä pystyy käsittelemään muutoksia ja vastoinkäymisiä työssä. Tutkijat ehdottavat, että johtajien tulisi keskittyä työntekijöiden potentiaalin ja vahvuuksien tunnistamiseen ja hyödyntämiseen (Nel ym. 2015, 10).

Räsänen (2017, 43) mukaan vanhustyössä johtamistapa vaikuttaa koko palveluyhteisön ilmapiiriin; ystävällisyys, arvostus, hyvä käyttäytyminen ja kohtelu henkilöstöä kohtaan luovat myönteisen pohjan laadukkaaseen työn tekemiseen. Tämä ajatus heijastuu myös tutkimustuloksista. Keisu, Öhman ja Enberg (2018) tutkivat työntekijöiden ja lähiesimiesten vuorovaikutussuhteita ruotsalaisissa vanhustenhuollon yksiköissä. Tutkimuksesta nousi esiin neljä johtamistapaan liittyvää tekijää, joilla oli suora yhteys psykososiaaliseen työhyvinvointiin: esimerkkinä toimiminen, inspiroiva motivointi, älyllinen stimulointi sekä yksilöllinen huomiointi. Tuloksista voitiin päätellä, että lähi-johtajilla on merkittävä rooli voimaannuttavien työolosuhteiden luomisessa, joka puolestaan parantaa mahdollisuuksia saavuttaa asetettuja tavoitteita työssä. (Keisu, Öhman ja Enberg 2018, 407–416.)

Samansuuntaisia tuloksia nousee myös muista tutkimuksista: ruotsalaistutkimuksessa (Hagerman, Högberg, Skytt ym. 2017, 648–654) tutkittiin työntekijöitä ja lähesmiehiä vanhainkodeissa ja kotihoidossa. Siinä tuloksista nousi esiin, että mitä parempi psykososiaalinen työympäristö on, sitä enemmän työntekijät harjoittavat työn tuunaamista. Espanjalais-ruotsalainen tutkimus (Yepes I Baldó, Romeo Delgado, Westerberg ym. 2016, 10–11) tuo esiin edelleen sen, että työn tuunaaminen parantaa hoidon laatua vanhainkotiympäristössä. Tutkijat päättelivät tämän perustuvan siihen, että työntekijälle syntyy kokemus työn omistajuudesta.

Vehko, Josefsson, Lehtoaro ja Sinervo (2018, 56–59) eivät löytäneet rakenteellisista tekijöistä suoraa yhteyttä stressin kokemiseen työssä. Sen sijaan selvä yhteys stressin kokemiseen löytyi tarkasteltaessa työn organisointiin, tiimityön toimivuuteen ja johtamiseen liittyviä kokemuksia. Tutkimuksen (mt., 65–69) mukaan kaikissa vanhustyön palvelumuodoissa työn itsenäisyys oli kohtuullisella tasolla, johtamisen oikeudenmukaisuus suhteellisen hyvällä tasolla ja kykyjen käyttömahdollisuus hyvällä tasolla. Sen sijaan uusien asioiden ja toimintatapojen ideointi oli vähäistä ja ideoiden käytäntöön vienti vielä vähäisempää. Vehko ja muut (2018) pitävätkin tiimityön kehittämistä yhtenä mahdollisuutena työhyvinvoinnin kehittämisessä ja mainitsevat tässä yhteydessä itseohjautuvan tiimityön. (Vehko ym. 2018, 56–59; 65–69.)

2.2. Motivaation ja itseohjautuvuuden yhteys työhyvinvointiin

Työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia asioita on siis käsitelty yhä enemmän yksilön psyykkisen hyvinvoinnin kautta. Psyykkisen hyvinvoinnin osalta työhyvinvointia voidaan tarkastella psykologisten perustarpeiden täyttymisen, sisäisen motivaation mekanismin ja itsemääräämisteorian tulokulmasta.

Työkykytalo osoittaa yksilön itsensä viimekädessä vastuulliseksi kaikista muista paitsi talon neljännessä kerroksesta. Omasta terveydestä ja hyvinvoinnista huolehtiminen

vaikuttaa oleellisesti kaikkiin osa-alueisiin. Työelämä muuttuu väistämättä koko ajan ja omasta osaamisen kehittämisestä on tullut tärkeä osa työkykyä. Osaaminen voidaan ajatella myös pystyvyytenä, joka on yksi ihmisen psykologisista perustarpeista. Tunne pystyvyydestä vaikuttaa suoraan ihmisen motivaatioon. Omat asenteet työhön vaikuttavat työkykyyn selvästi; jos työ koetaan mielekkäänä ja sopivan haasteellisenä, sitä myös tehdään mielellään. (Työterveyslaitos 2019; Martela, Mäkikallio & Virkkunen 2017, 102–106.)

Motivaatiopsykologian keskeinen teoria on Edward L. Decin ja Richard M. Ryanin kehittämä itsemääräämisteoria (1985). Teorian mukaan ihminen on luonnostaan aktiivinen ja itseohjautuva. Siksi yksilö osaa luontaisesti asettaa tavoitteita, suoriutua haasteista sekä liittää uudet kokemukset osaksi minäkuvaansa. Motivaatio on jaettavissa ulkoiseen ja sisäiseen motivaatioon; yksilöt motivoituvat eri perustein ja samakin yksilö motivoituu eri asioihin eri perustein. Sisäinen motivaatio ajaa ihmistä toimimaan sen vuoksi, että toiminta itsessään on kiinnostavaa ja merkityksellistä vastaten omia arvoja. Ulkoisesti motivoitunut puolestaan haluaa saavuttaa toiminnallaan jonkin välineellisen hyödyn, kuten pysyvyyden työsuhteeseen tai läheisen hyväksynnän. Motivaatio on keskeinen kiinnostuksen kohde psykologian tutkimuksessa ennen kaikkea sen seurausten takia: motivaatiolla on suora yhteys yksilön tuottavuuteen. Motivaatiopsykologian tutkimus on osoittanut, että sisäinen motivaatio vaatii kokemuksen sekä pystyvyydestä että autonomiasta. Lisäksi on osoitettu, että ulkoiset palkkiot, määräykset, säännöt ja uhat laskevat sisäistä motivaatiota. (Ryan & Deci 2000, 69–70; 76; Vasalampi 2017, 54–59.)

Itsemääräämisteorian mukaan yksilöllä on luonnostaan taipumus yrittää sisäistää ympäristönsä sosiaaliset tavat, arvostukset ja säännöt osaksi minäkuvaansa. Näin alun perin ulkoinen motivaatio voi muuttua sisäiseksi. Kaikkein vahvimmin henkilön sisäiseen motivaation ja sitä myöten itseohjautuvuuteen vaikuttaa sosiaalinen lä-

hiympäristö (perhe, ystävät, työyhteisö) ja se, miten yksilön omat psykologiset perustarpeet siinä tyydyttyvät. Psykologisia perustarpeita ovat tarve autonomiaan, pystyvyyteen ja yhteenkuuluvuuteen. Työelämässä yksilön tarve autonomiaan tarkoittaa kokemusta vapaaehtoisuudesta, omien vahvuuksien hyödyntämismahdollisuuksista sekä toiminnasta oman harkinnan mukaan. Pystyvyys toteutuu, kun voi kokea onnistumista työssään ja näkee oman toiminnan myönteiset tulokset. Yhteenkuuluvuus työssä toteutuu silloin, kun tuntee olevansa osa sellaista yhteisöä, joka jakaa yhteiset tavoitteet ja jossa keskinäinen tuki ja arvostus toimivat. Psykologisten perustarpeiden toteutuessa riittävästi työssä yksilö kokee työn imua. (Hakanen 2011, 30–32; 34; Vasalampi 2017, 54–59.)

Martelan ja Jarenkon (2017, 12) mukaan itseohjautuvuus on yksilön kykyä toimia omaehtoisesti ilman ulkopuolisen avun tarvetta. Itseohjautuvuuden onnistuminen edellyttää yksilöltä motivaatiota, tavoitteena olevan päämäärän tiedostamista sekä taitoa eli osaamista, jolla päämäärän pystyy tavoittamaan. Itseohjautumisen vaatimaan osaamiseen sisältyy puolestaan kyky resurssien ja ajan hallintaan, priorisointiin sekä tehtävien asettamiseen.

Itseohjautuvuus- ja organisoituminen ovat olleet viime vuosina suuren mielenkiinnon kohteena sosiaali- ja terveysalalla. Erityisesti hollantilaisen Buurtzorg -kotihoitopalveluja tuottavan organisaation esimerkki (buurtzorg.com) on innostanut myös suomalaisia sosiaali- ja terveydenhuollon toimijoita niin yksityisellä kuin julkisellakin sektorilla. Kasvava kiinnostus itseohjautuvuutta kohtaan johtuu ensinnäkin toimintaympäristön muutoksesta; elämme globaalissa, tiedonkulultaan nopeassa ja automatisoituneessa ympäristössä, joka muuttuu entistä nopeammin. Organisaatioiden on oltava ketteriä ja muuntautumiskykyisiä. Moderni teknologia mahdollistaa hajautetut rakenteet, joissa asiantuntijoiden on toimittava itseohjautuen ja itsenäisesti päätöksiä tehden. Siinä, missä perinteinen hierarkkinen organisaatio määrittänyt ylimmän johdon

organisoiman ja koordinoiman työn tekemisen perustalle, itseorganisoituvassa mallissa ylimmän johdon määrittämät rakenteet on minimoitu eikä jäsenten rooleja ole ennalta sovittu. Tämän vuoksi organisaatio kykenee vastaamaan joustavasti muuttuviin tarpeisiin. (Martela & Jarenko 2017, 11–16.)

Manka (2011) vertaa itseohjautuvuutta liikenteenohjauksen murrokseen: entistä useammin kiertoliittymät ovat korvaamassa liikennevaloja, sillä ne ovat toimivampia ja joustavampia. Siinä missä liikennevalot ohjaavat liikenteen tiukasti, kiertoliittymien käyttö perustuu itseohjautuvuuteen. Toimiakseen hyvin kiertoliittymä vaatii käyttäjältään sääntöjen tuntemusta. Sama koskee itseohjautuvuutta. Itseohjautuvuudessa onnistuminen edellyttää modernia johtajuutta, yhteisiä pelisääntöjä sekä kaikkien jäsenten aktiivisuutta ja puhumistaitoja. (Manka 2011, 83–84.)

Otala (2018) selvittää itseohjautuvuuden ja sisäisen motivaation keskinäistä yhteyttä. Sisäinen motivaatio perustuu itse työhön, jonka työntekijä kokee merkityksellisenä ja innostavana. Edellytyksenä sisäisen motivaation syntyyn ovat vaikutusmahdollisuudet tavoitteiden asetantaan sekä siihen, miten asetetut tavoitteet saavutetaan. Käänteisesti; jos yksilö ei pysty tai voi toimia itsenäisesti, sisäistä motivaatiota on vaikeaa toteuttaa. Ulkopuolisen on vaikea johtaa kenenkään sisäistä motivaatiota, mutta erityisesti lähijohtajalta saatu kannustava ja positiivinen palaute vahvistaa sitä. Otala (2018, 96) mainitsee itseohjautuvuuden tarkoittavan yksinkertaisesti sitä, että työntekijä voi ratkaista ja päättää itse työtään koskevia asioita. Työn tekemistä ohjaavat tavoitteet ja palautteena toimivat suoritukset. Itseohjautuvuuteen kuuluu olennaisesti aktiivinen tiedonhaku, sen omaksuminen sekä soveltaminen omaan työhön. (Otala 2018, 92–96.)

Työn tuunaaminen voi toimia itseohjautuvuutta vahvistavana tekijänä (Otala 2018, 96). Työn tuunaaminen (engl. job crafting) tarkoittaa kaikkia keinoja ja käytäntöjä, joilla työn mielekkyyttä ja merkitystä sen tekijälle voidaan lisätä. Berg, Dutton ja

Wrzesniewski (2007, 1) määrittelevät työn tuunaamisen tarkoittavan sitä, että työntekijä itse ottaa aktiivisen roolin oman työn ja työtehtävien suunnitteluun ja yhteistyöhön käyttäen hyväksi työn tarjoamia mahdollisuuksia siihen. Taustalla on ajatus siitä, että jokaisella on motivaatio tehdä työtehtävistä itselleen sopivia siten, että omat vahvuudet ja henkilökohtaiset kiinnostuksen aiheet pääsevät esille. Työn tuunaaminen voi tapahtua pääpiirteissään kolmella eri tavalla: ensinnäkin työtehtäviä voi konkreettisesti lisätä tai vähentää ja tapaa tehdä työtehtävä voi muuttaa. Työn tuunaaminen voi myös tarkoittaa sitä, että työhön liittyviä vuorovaikutuksen tapoja muutetaan. Kolmanneksi omaa ajattelua työn merkityksestä voi tuunata. Työn tuunaamisen edellytyksenä on, että sille annetaan tilaa organisaatioissa. Mitä enemmän työhön sisältyy autonomiaa, sitä paremmin työn tuunaaminen onnistuu.

Itseohjautuvuus on muodostunut usean suomalaisen yrityksen kehittämisen kulmakiveksi viime vuosina. Itseohjautuvuus on myös tullut osaksi sosiaali- ja terveysalan kehittämistä ja se nähdään yhtenä tekijänä alan houkuttelevuuden parantamisessa. Itseohjautuvuuteen ja työn tuunaamiseen liittyy myös rajoitteita ja negatiivisia asioita. Kaikilla ei Otalan (2018) mukaan ole osaamista tai halua johtaa itseään ja näin ollen itseohjautuvuus ei voi toteutua. Itseohjautuvuus voi olla työkeskeiselle henkilölle peittolinen; kun kukaan ei välttämättä määrää työajan tai -paikan käyttöä eikä työn tekemisen tapaa, palautumiselle ei jää tilaa. Näin työn imu voi kääntyä itseään vastaan. Itseohjautuvuus voi myös johtaa siihen, että keskitytään vain mieluisiin työtehtäviin. Ojala (2018) mainitsee tästä esimerkkinä internetin julkaisualustoja tarjoavan Mediumin, joka luopui itseohjautuvista tiimeistä 2016. Vaikka itseohjautuvuus oli kyseisessä yrityksessä käynnistynyt lupaavasti, niin pidemmällä aikavälillä tuloksellisuus laski. (Ojala 2018, 98–99.)

2.3. Luonnon hyvinvointivaikutusten yhteys työhyvinvointiin

Motivaatiopsykologian lisäksi luonnon hyvinvointivaikutusten suhdetta työhyvinvointiin on tutkittu yhä enemmän viimeisten vuosien aikana niin kansainvälisessä kuin suomalaisessa tutkimuksessa. Luonnon hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on tutkittu enenevässä määrin 1980 –luvulta alkaen. Ympäristöpsykologiassa tutkitaan ihmisen ja ympäristön fyysissosiaalista vuorovaikutusta. Suuntauksen syntyyn 1940-luvulla ovat vaikuttaneet havainto- ja sosiaalipsykologian taustateoriat. Ympäristöä havainnoidaan tarjoumina, joka tarkoittaa yksilön kokemusta kohteiden ja tilanteiden käytettävyydestä itselle sopivana sovellutuksena tietyn hetkisessä toiminnassa. Sosiaalipsykologiassa ihmisen käyttäytymisen ymmärtäminen lähtee yksilön omakohtaisesta ympäristökokemuksesta, joka on aina elämänvaiheeseen ja –tilanteeseen sidonnainen. Ympäristöpsykologian tavoitteena on lisätä tietoa ihmisläheisistä ympäristöistä ja siten vaikuttaa niiden suunnitteluun ja kehittämiseen. (Aura, Horelli & Korpela 1997, 12; 15; 26–31.)

Aura ja muut (1997, 47–48) mukaan ympäristö on psyykkisen itsesäätelyn keino; havainnot ja kokemukset suuntautuvat oman minuuden kannalta mielekkäästi. Ympäristökokemukseen vaikuttaa elämänvaihe. Lapsuuden ohella vanhuus käsitetään vaiheena, jossa lähiympäristön merkitys on vahva. Elinympäristön kokemus muuttuu vanhetessa toiminnallisuuden, orientaation ja tunteiden tasolla. Vanhuudessa elämän kenttä usein kaventuu ja suhde ympäristöön rakentuu muistojen välityksellä. Tuttuus ja turvallisuus merkitsevät entistä enemmän niin orientaation kuin tunteiden tasolla. (Aura ym. 1997, 86–90.)

Salosen (2010) mukaan ekopsykologia on arvopohjainen psykologian suuntaus, jonka tavoitteena on luontosuhteen uudelleen rakentaminen vuorovaikutteisesti ihmisten, eläinten ja yhteisöjen välille kumppanuutta korostaen. Luontoympäristön kanssa

muodostuu kokonaisuus, jonka vaaliminen lisää niin ihmisten kuin ympäristön hyvinvointia. Ekopsykologian menetelmien avulla vahvistetaan ihmisen tasapainoa ja myönteistä luontoyhteyttä, joka puolestaan lisää myötätuntoa niin itseä kuin ympäristöä kohtaan. (Salonen 2010, 82–83; 116.)

Lottrup, Grahm ja Stigsdottir (2013) ovat tutkineet, miten viherympäristö ja mahdollisuus sen käyttöön työpäivien aikana vaikuttaa työntekijöihin. Hypoteesina oli, että viherympäristöt vaikuttavat terveyttä edistävästi ja stressitasoa alentavasti sekä lisäävät myönteistä asennetta työpaikkaa kohtaan. Kyselytutkimus toteutettiin yhdeksässä ruotsalaisessa kaupungissa ja tutkimusjoukko koostui 439:ä työssäkäyvistä henkilöstä. Tulosten mukaan naisten stressitaso oli miehiä korkeampi. Vastaajat, joilla oli mahdollisuus päästä viherympäristöön kesken työpäivän, olivat myönteisempiä suhteessaan työpaikkaan ja heidän stressitasonsa oli alhaisin. Lisäksi selvisi, että pääsy viherympäristöön vaikuttaa myönteisemmin kuin pelkkä näköyhteys. (Lottrup, Grahm & Stigsdottir 2013, 6–10.)

Korpela, De Bloom, Sianoja, Pasanen ja Kinnunen (2017) tutkivat muun muassa ikkunäkymien, kasvien ja ulkoilun yhteyksiä työntekijöiden hyvinvointiin. Kolmivaiheisessa pitkittäistutkimuksessa hyvinvointi tekijöitä tutkittiin hyvinvointia lisäävien elementtien kautta 11:a suomalaisessa organisaatiossa. Valitut elementit olivat elinvoimaisuus, onnellisuus, keskittymiskyky, palautuminen ja erityisesti työhön yhdistyvät elementit tarmokkuus ja luovuus. Myös tässä tutkimuksessa osoittautui, että fyysinen viherympäristön kokemus on tehokkaampaa terveyden kannalta kuin pelkkä passiivinen tapa, kuten ikkunasta ulos katselu. Tutkimuksen mukaan usein tapahtuva fyysinen aktiivisuus luonnollisessa ympäristössä yhdistyi vahvempaan tarmokkuuteen sekä luovuuden tunteiden kokemiseen. Tutkimus osoittaa luonnon hyvinvointivaikutusten ulottuvan työhyvinvointiin, vaikkakin tutkimuksessa luontoaltistus tapahtui vapaa-aikana. (Korpela ym. 2017, 39–40; 42–45.)

Salonen, Hyvönen, Määttä, Feldt, Mauno ja Muotka (2018) ovat myös kartoittaneet luontoympäristön yhteyksiä työhyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen niin ikään kolmivaiheisessa tutkimuksessa, joka sisälsi kysely-, interventio- ja haastattelututkimuksen. Interventiona käytettiin tutkijoiden kehittämää Luonnosta Virtaa (LuoVi) -interventiota, jonka taustalla vaikuttavat tarkkaavuuden ja stressistä elpymisen teoriat sekä kokonaisvaltaisen luontokokemuksen näkemykset. Kyselytutkimuksessa havaittiin, että korkeampi työn imu, psykologinen irrottautuminen ja tuottavuus olivat yhteydessä matalampaan työuupumukseen. Korkeampaan työn imuun ja tarmokkuuteen liittyi yhteys useista ja pidemmistä luontokäynneistä. (Salonen ym. 2018, 7–8; 28–35.)

LuoVi -interventiota tutkittaessa havaittiin, että erilaisten harjoitteiden ja ohjeiden avulla mahdollistui salliva tapa kokea luontoa ja luontoa koettiin myös täysin uusilla tavoilla. Sosiaalisuuden merkitys korostui; luonto- ja paikkakokemusten jakamista toisten ryhmäläisten kanssa pidettiin tärkeänä ja ryhmään kuulumisen lisäsi sallivuutta, vapautta ja sitoutumista (Salonen, Hyvönen, Määttä, Feldt, Mauno ja Muotka 2018, 52–55). Tutkimukseen osallistuneista ne, jotka ulkoilivat päivittäin ja lisäksi heidän työhönsä sisältyi luonnossa oleskelua, kokivat työssään enemmän tarmokkuutta ja omistautumista kuin muut ja raportoivat keskimäärin alhaisinta työuupumusta. Luonnossa ulkoilun määrällä ja säännöllisyydellä myös työaikana todettiin olevan merkitystä (Salonen ym. 2018, 71–73).

Green care -toimintatapa

Green care –toimintatavan perusta on tutkittu tieto luonnon hyvinvointi vaikutuksista sekä ympäristö- ja ekopsykologian viitekehys. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos THL (2019) määrittelee green care -toiminnan sosiaalisesti innovaatioksi ja aktiiviseksi interventioksi, jolla on mahdollista tuoda lisäarvoa sosiaali- ja terveydenhuol-

lon palvelutuotantoon. Luonnonvarakeskus LUKE (2019) linjaa, että sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa voidaan käyttää luontohoivan termiä silloin, kun toimintatapaa toteutetaan erilaisten sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasryhmien kanssa. Green care toimii ”kattokäsitteenä” erilaisille luontolähtöisille menetelmille, joita voidaan toteuttaa erilaisissa ympäristöissä – myös kaupungissa ja sisätiloissa. Menetelmiä ovat muun muassa eläinavusteinen toiminta, maatala-avusteinen toiminta ja puutarhaterapia.

Green care -toiminnan lähtökohtana on edistää tavoitteellisesti ihmisten hyvinvointia luontolähtöisten menetelmien avulla. Green care -toimintaa toteutetaan aina ammatillisesti, vastuullisesti ja tavoitteellisesti. Toimintatavasta löytyvät peruselementit eli luonto, toiminta ja yhteisöllisyys. Green care- toimintatavan vaikutukset perustuvat luonnon elvyttävyyteen, toiminnallisuuteen ja yhteisöllisyyteen. (THL. Mitä Green Care on, 2019; Luke. Mitä Green Care on? 2019.)

2.4. Työhyvinvointia ja parempaa laatua green care -toimintatavan avulla?

Luonnon ja green care -menetelmien vaikutuksia on tutkittu enenevästi, mutta tutkimustieto koskee yleensä hyvinvointivaikutuksia ihmisiin yleisesti ja green care -menetelmien osalta eri asiakasryhmiin. Sitä, miten green care –menetelmien käyttö yhtenä työn tuunaamisen muotona vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin, motivoitumiseen ja itseohjautuvuuteen, ei juurikaan ole tutkittu. Teoria ja tutkimus kuitenkin osoittavat, että työhyvinvointiin vaikuttaa oleellisesti psykologisten perustarpeiden tyydyttyminen, jolloin sisäinen motivaatio ja itseohjautuvuus kasvavat. Myönteinen psykososiaalinen työympäristö, johon kannustava johtamistapa liittyy olennaisesti, ruokkii niin ikään työhyvinvointia. Myönteisiä tuloksia on saavutettu myös niissä työhyvinvointitutkimuksissa, joissa luontolähtöisiä menetelmiä on käytetty interventiona.

Green care –toimintatavalla saattaa olla yhteys parempaan työhyvinvointiin; toimintaa voi toteuttaa monipuolisesti huomioiden niin asiakkaan kuin työntekijänkin vahvuudet ja kiinnostuksen aiheet, se tuo vaihtelua tavalliseen työpäivän kulkuun ja eri menetelmiä itsenäisesti hyödyntämällä voi saavuttaa paremman omistajuuden suhteessa työhön. Hyvinvointi vaikutukset saattavat seurata myös työn ulkopuolelle; luontomenetelmien käyttö työssä saattaa lisätä myönteistä luontoyhteyttä, jolloin mahdollisesti vapaa-aikanakin hakeudutaan enemmän luontoon ja siihen liittyviin harrasteisiin.

3. Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Tässä opinnäytetyössä selvitettiin kehittämishankkeena toteutetun green care -toimintamallin vaikutuksia hoitohenkilökunnan työhyvinvointiin ja itseohjautuvuuteen. Interventiona toimi yhteiskehittäminen työpaja -menetelmällä. Interventiota arvioitiin henkilökunnalle suunnatun kaksiosaisen kyselytutkimuksen avulla. Kyselytutkimus koostui ennen interventiota tehdystä tilannekatsauksesta sekä intervention jälkeen tehdystä seurantakyselystä. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää sosiaali- ja terveydenhuollon asumisyksiköissä palveluita suunniteltaessa ja toimintatapoja kehitettäessä.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset

1. Miten green care -toimintatavan kehittäminen vaikuttaa palvelutalon hoitajien työhyvinvointiin?
2. Miten green care -toimintatapa vahvistaa palvelutalon henkilöstön toimintaa omassa yksikössä?

4. Opinnäytetyön toteutus

Tässä opinnäytetyössä käytettiin aineistoina kehittämishankkeeseen liittyvän työpaikatyöskentelyn sekä hoitohenkilökunnalle tehdyn alku- ja seurantakyselyn tuloksia.

4.1. Kehittämishankkeen kuvaus

Tämä opinnäytetyö toteutettiin Jyväskylän kaupungin tehostetun palveluasumisen yksikössä Piippurannassa, joka sijaitsee Jyväskylän keskustassa Kankaan asuinalueella. Piippurannan yksikön toiminta on alkanut vuonna 2018, jolloin tilat ja piha-alue valmistuivat. Tiloihin siirtyivät Kyllikinkadun palveluyksikön asukkaat ja henkilöstö. Piippurantaan kuuluvat ryhmäkodit Sateenkaari ja Iltarusko. Piippurannan ryhmäkodeissa on yhteensä 57 asukaspaikkaa ja hoitohenkilöstöä 38.

Piippurannan ryhmäkotien kehittämishankkeen lähtökohtana oli asukkaiden ja omaisten toive ulkoilun lisäämisestä. Piippurannan sisäpihan käyttöastetta haluttiin nostaa ja siitä toivottiin asukkaiden viihtyisää ulkoilu – ja toiminta-aluetta. Piha-alue haluttiin toteuttaa asukkaiden ja henkilöstön yhteistyönä heidän näköisekseen. Sisäpiha on Kankaan asuinalueen ainoa suljettu piha, mikä on perusteltua Piippurannan asukkaiden kannalta; valtaosalla asukkaista on erityisiä haasteita kognition kanssa, joten heidän turvallisuutensa vuoksi alue on aidattu ja ulkopuolisilta liikkujilta estetty. Piippurannan ryhmäkodeilla on ollut orastavaa green care -toimintaa, jota ryhmäkotien lähijohtaja halusi vahvistaa. Henkilökunnassa on lähijohtajan mukaan useita puutarhaharrastajia ja yhteistyötä oli tehty aiemmin päättyneen LuoKse -hankkeen kanssa.

Kehittämishankkeen tavoitteena oli green care -toiminnan vahvistaminen ja sen avulla sisäpihan käyttöasteen kasvattaminen. Menetelminä toimivat henkilöstön

kanssa pidettävät yhteiskehittämisen työpajat sekä ryhmäkotien asukkaiden ja samassa rakennuksessa olevien vuokra-asukkaiden viikoittain kokoontunut puutarharyhmä (2–5/2019). Puutarharyhmän vetovastuu oli ryhmäkotien toimintaterapeutilla ja ryhmään osallistui mahdollisuuksien mukaan talossa toimivan päivätoiminnan (Piippurannan Klubi) ohjaaja. Ryhmä toimi helmikuusta kesäkuuhun 2019. Talviaikainen toiminta oli piha-alueen yhteissuunnittelua ja ensimmäisen kesän päätavoite oli pihalla valmiina olevien kasvilaatikoiden suunnittelu ja toteutus asukkaiden toiveiden mukaan sekä kerroksissa olevien parvekkeiden vihersuunnittelu yhdessä asukkaiden ja henkilökunnan kanssa. Opinnäytetyön tekijä osallistui ryhmän toimintaan ja avusti toimintaterapeuttia ryhmäkertojen suunnittelussa ja toteuttamisessa omien resurs-sien mukaan vapaaehtoisena toimijana. Tällä tavoin opinnäytetyöntekijällä oli mahdollisuus tutustua ja havainnoida ryhmäkotien asukkaita. Ryhmätoiminnan kuvaaminen rajattiin pois opinnäytetyöstä, sillä sen avulla ei saanut vastausta opinnäytetyössä selvitettävään kysymykseen.

Piippurannan kehittämishankkeen organisointi tapahtui ensin yksikön lähijohtajan ja toimintaterapeutin kanssa pidetyssä aloituspalaverissa. Aloituspalaverissa käytiin läpi hankkeen tavoitteet, aikataulu sekä opinnäytetyöntekijän rooli. Lisäksi keskusteltiin hankkeeseen liittyvästä kyselytutkimuksesta. Kehittämistavaksi valittiin yksimielisesti yhteiskehittäminen työpajatyöskentely menetelmällä. Aloituspalaverin jälkeen lähijohtaja kertoi kehittämishankkeen pääsisällöstä henkilöstölle viikkopalaverissa 28.2.2019. Tarkoituksena oli, että hankkeen herättämät ajatukset jäisivät henkilöstön mieleen.

Piippurannan henkilöstön työpajat pidettiin aiheen äärellä kolme kertaa keväällä 2019 sekä kerran syksyllä 2019. Yhden työpajan kesto oli 1,5 tuntia. Työpajoista laadittiin muistiot, jotta Piippurannan koko henkilöstö pysyi ajan tasalla sekä pystyi tarkistamaan sovitut asiat ja kaikkia koskevat tehtävät. Työpajoissa henkilöstö ideoi ja

suunnitteli lähijohtajan ja opinnäytetyöntekijän ohjaamina green care -toimintaa yksin, parityönä ja pienryhmissä. Työpajakertojen väliin jokaiselle työntekijälle annettiin henkilökohtainen tehtävä liittyen omahoidettavan kanssa tehtävään aiheeseen toimintaan. Tavoitteena on siirtyä ideoinnista ideoiden priorisointiin ja parhaisiin toteuttamiskelpoisiin kehittämiskohteisiin. Green care -toiminnan kehittämistehävissä huomioitiin asukkaiden ja omaisten antama palaute ja ehdotukset sekä arjessa spontaanisti tapahtuvat green care -askeleet.

Yhteiskehittäminen (engl. co-creation) on ihmisten välistä avointa vuorovaikutusta ja tavoitteellista yhteistyötä, jota voidaan tehdä missä tahansa fyysisessä tai virtuaalisessa ympäristössä. Sen tavoitteena on luoda uusia ratkaisuja tunnistettuihin haasteisiin tai mahdollisuuksiin. Yhteiskehittämisen avulla ihmiset saadaan työskentelemään ennakkoluulottomasti ja tavoitteellisesti. Osallistujien keskinäistä tasavertaisuutta, luottamusta ja vuorovaikutusta kasvatetaan fasilitoitujen menetelmien avulla. Edellytyksinä ovat tasavertaisuus, avoimuus, tavoitteiden tunnistaminen, läpinäkyvä viestintä, selkeä vastuunjako ja suunniteltu ajankäyttö. Turhaa hierarkiaa vältetään, ohjauksen ja johtamisen roolina on auttaa kehittämisen etenemistä kohti yhteistä päämäärää. Yhteiskehittämiseen liittyy usein nopea eteneminen suunnittelusta tekemiseen sekä kokeilukulttuuri. (Huotari 2019, 7–8; Turun yliopisto, 2016.)

Työpajatyöskentely on yhteiskehittämisen menetelmä, jossa joukko ihmisiä kokoontuu työstämään yhdessä tiettyä aihetta tai aihepiiriä (Finto, 2019). Työpajatyöskentelyn tarkoituksena on motivoida ja kannustaa kehitettävän asian äärellä toimivia siten, että jokaisella on mahdollisuus ideoida, suunnitella ja kertoa mielipiteensä. Työpajatyöskentelyyn on olemassa valmiita menetelmiä ja fasilitointityökaluja, mutta työpajan suunnittelussa voi käyttää myös luovuutta. Menetelmä kannattaa valita käytettävissä olevan ajan ja osallistujien mukaan ja on myös mietittävä, missä vaiheessa ke-

hittämistä mitäkin menetelmää käyttää. Alkuvaiheessa on tilaa rönsyilevälle ideoinnille, mutta kehittämisen edetessä työskentelyä ohjataan tiukemmin. Työpajan lopuksi sovitaan jatkotoimet. (Työkaluja toiminnan kehittämistyöpajoihin, 2017.)

Fasilitointi tarkoittaa ryhmälähtöistä työskentelyä, jonka tarkoituksena on tehdä ryhmätyöskentelystä helppoa, luovaa ja kaikkien asiantuntijuutta hyödyntävää. Fasilitointi pitää sisällään joukon menetelmiä, joilla kaikki tulevat kuulluksi yhteiseen päämäärään pyrkiessä. Ryhmäprosessin vetovastuussa toimii puolueeton fasilitaattori, joka auttaa ryhmää ideoinnissa, päätöksenteossa ja ongelman ratkaisussa. Fasilitaattori varmistaa ideoiden ja ehdotusten tasapuolisen käsittelyn sekä varmistaa ryhmän sitoutumisen sovittuihin asioihin. (Summa & Tuominen 2009, 8–9.)

Kehittämishankkeen työpajojen avulla lisättiin green care –toiminnan tunnettuutta. Niiden myötä oli myös mahdollista havainnoida palvelutalon toimintaa, työkulttuuria sekä ilmapiiriä. Oletuksena oli, että kyselytutkimuksen tuloksia oli helpompi pohtia, kun on havainnointiin pohjautuvaa tietoa palveluyksiköstä. Lisäksi työpajoissa annettujen tehtävien perusteella pystyttiin hahmottamaan sitä, kuinka itseohjautuva ja oma-aloitteinen työyhteisö oli. Seuraavaksi käydään läpi työpajatyöskentelyn etene- mistä ja tuloksia.

4.1.1. Piippurannan green care -kehittämishankkeen työpajatyöskentely

Työpaja 21.3.2019

Työpaja alkoi esittäytymiskierroksella, jonka jälkeen orientoiduttiin green care –toimintaan opinnäytetyön tekijän laatiman diasarjan avulla. Diasarjassa käsiteltiin luonnon hyvinvointivaikutuksia ja green care -toiminnan perusteita. Orientaation jälkeen jakaannuttiin neljän henkilön ryhmiin. Jokainen ryhmä ideoi vapaasti toimintaa Piippurannan piha-alueelle ja sisätiloihin. Ryhmät kirjoittivat vapaan ideoinnin tulokset paperille ja ne käytiin lopuksi yhteisesti läpi. Sovittiin, että ideat kirjataan muistioon

ja annetaan poissaoleville mahdollisuus ideoida myös. Muistioon kirjattiin opinnäytetyön tekijän sähköpostiosoite, johon jokaisen oli mahdollista ideoita lähettää. Ensimmäisen välitehtävän antoi Piippurannan lähijohtaja; jokaisen toivottiin käyvän omahoidettavan ja/tai omaisen kanssa keskustelua lempikukista. Tämän selvityksen tarkoituksena oli se, että asukkaiden ääni pihan suunnittelun suhteen saataisiin esiin. Ensimmäisessä työpajassa oli paikalla 12 hoitajaa.

Työpaja 25.4.2019

Esittäytymis- ja kuulumiskierroksen jälkeen työpajaan orientoiduttiin videon *Therapeutic Horticulture of Missouri Botanical Garden* (Missouri Botanical Garden, 2016) äärellä. Video oli kestoaltaan lyhyt, mutta se sisälsi monipuolisesti tietoa siitä, miten puutarhatoimintaa voidaan toteuttaa. Työpajalaiset ohjeistettiin aktiiviseen videon katseluun ja muistiinpanojen tekemiseen. Ajatuksena oli, että videosta olisi poimittavissa ideoita Piippurannassa toteutettavaksi. Lisäksi videolta saattoi havainnoida asioita, joita on otettava huomioon työskenneltäessä asiakkaiden kanssa. Videon jälkeen ryhmä päätti lisätä edelliskerran ideoihin tuulikellot. Tehtävän jälkeen jalkauduttiin pareittain Piippurannan pihalle. Tehtävänä oli parin kanssa pohtia pihan hyviä ja huonoja puolia sekä käytettävyyteen liittyviä asioita. Kävelyn jälkeen kokoonnuttiin yhteen ja käytiin läpi ajatuksia. Lopuksi sovittiin, että kaikista ideoista äänestetään kolme parasta käytännössä toteutettavaksi ja äänestys toimi myös yhtenä välitehtävänä seuraavaan kertaan. Äänestys ohjeistettiin muistioon niin, että koko henkilöstö saattoi siihen osallistua. Sovittiin myös se, että Piippurannan lähiesimies ja toimintaterapeutti seuraavat ja kannustavat kaikkia osallistumaan. Toiseksi välitehtäväksi ohjeistettiin ulkoilua omahoidettavan kanssa. Ulkoillessa tavoitteeksi asetettiin se, että asukkaan toiveita pihasta ja ulkoilusta kuunnellaan. Asukkaan toiveet ja konkreettinen toiminta ohjeistettiin kirjaamaan hoitosuunnitelmaan. Työpajassa oli paikalla seitsemän hoitajaa.

Työpaja 23.5.2019

Kuulumiskierroksen jälkeen käytiin läpi kokemuksia edelliskerran työpajan tiimoilta annetusta ulkoilu välitehtävästä. Jokainen pajalainen kertoi kokemuksia, havaintoja ja toiveita, joita oli tullut esiin ja joita oli myös tiimipalavereissa käyty läpi. Toiveet liittyivät lähinnä pihan käytettävyyteen, kuten riittäviin istumapaikkoihin. Samassa yhteydessä käytiin läpi ensimmäisellä kerralla annetun välitehtävän antia asukkaiden kasvitoiveista. Järjestelmällisen ulkoilun toteuttamista pidettiin hankalana ja sitovana, sillä suunnitelmat voivat pakostikin muuttua pienenkin häiriön takia. Lopuksi käytiin läpi edelliskerralla ohjeistetun ideointiäänestyksen tulokset. Sovittiin, että kesän tehtävänä olisi ideoiden käytännön toteutus toimintaterapeutin organisoimana. Sovittiin myös, että lähiesimies ja toimintaterapeutti hoitavat kasvihankinnat esiin tulleiden toiveiden pohjalta. Työpajassa oli paikalla viisi hoitajaa.

Työpaja 26.9.2019

Työpajan aluksi jokainen antoi suullista palautetta Piippurannan kesäaikaisesta toiminnasta ja opinnäytetyöntekijä kirjasi palautteet muistioon. Henkilöstölle oli annettu aiemmin sähköpostitse ennakotehtävä viimeistä työpajaa varten. Jokaiselle oli annettu tehtäväksi tutustua etukäteen verkkolähteisiin ja keskustella omahoidettavan ja/tai omaisten kanssa toiveista talviajan green care -toimintaan. Verkkolähteinä olivat Ikääntyneiden luontotoiminnan vuosikello (Vihreä Veräjä. Sininauhaliitto, 2019) ja Vahvike –sivuston Luonto (Vanhustyön keskusliitto, 2019). Työpajassa ideoita ja ajatuksia työstettiin pareittain ja tuotos muotoiltiin Piippurannan Vihreä vuosi -malliksi. Sovittiin, että Vihreä Vuosi toimii toimintasuunnitelman osana virkistystoimintaa suunniteltaessa. Opinnäytetyöntekijä koosti Piippurannan Vihreän Vuoden ja lähiesimies lisäsi sen osaksi toimintasuunnitelmaa. Paikalla oli 11 hoitajaa. Työpajatyöskentely päätettiin.

Green care -toiminnan yhteiskehittämisen työpajoista laadittiin muistiot, jotka sisältävät tiedon käsitellyistä asioista, läpikäydyn materiaalin, yhteiskehittämisen tuotokset ja yhdessä sovitut jatkotoimet. Väliarvioinnit tapahtuivat työpajoissa ja keskustelun Piippurannan lähiesimiehen ja toimintaterapeutin kanssa. Hankkeen puolivälissä väliarviointi toteutettiin lähiesimiehen, toimintaterapeutin ja tiimivastaavien kanssa. Työpajojen alussa käsiteltiin edellisellä kerralla sovittuja asioita ja pohdittiin yhdessä niiden onnistumista.

Seuraavassa taulukossa esitetään tiivistettynä työpajatyöskentelyn tavoitteet, työskentely ja tulokset. Työpajatyöskentelyn tulokset pelkistettiin työpajojen havainnointiin perustuvista muistiinpanoista sekä muistioista, joihin oli koottu myös työskentelystä saatu palaute.

Taulukko 1 - Työpajatyöskentelyn tulokset Piippurannan ryhmäkodeissa

Aika	Tavoitteet	Työskentely	Tulokset
21.3.2019	1. Orientointi kehittämiss-työhön 2. Kehittämishankkeen perustelu 3. Henkilöstökyselyistä tiedottaminen	-luentotyypinen orien- tointi luonnon hyvin- vointivaikutuksista ja greencare –toiminnasta -kehittämishankkeen lä- pikäynti: ajatus, perus- telu, mitä sisältää -pienryhmissä (4 hlö) ideointi -välitehtävä: asukkaiden mielikasvit	-luonnon hyvinvointi- vaikutusten tiedosta- minen syventyi ryhmä- läisillä -> sitoutuminen tulevaan -paljon ideoita pihatoi- mintaan ja yhteiseen tekemiseen luontoele- menttejä hyödyntäen -välitehtävän avulla koko henkilöstölle teh- tävää ja uutta keskus- teltavaa asukkaiden kanssa -> omahoita- juuden syventyminen
25.4.2019	1. Terapeuttiseen puutar- hatoimintaan syventy- minen	-orientaatiovideon kat- selu: terapeuttinen puu-	-edelliskerralla saavu- tettu tietopohja sy- ventyi

	2. Pihatoimintojen nykytilan kartoitus ja koonti	<p>tarhatoiminta -> havaintojen ja muistiinpanojen läpikäynti</p> <p>-parityöskentely pihalla: pohdittiin pihan hyvät ja huonot puolet sekä käytettävyyteen liittyvät asiat -> ajatusten koonti</p> <p>-sopiminen siitä, miten ideoista parhaat priorisoidaan toteutukseen</p> <p>-välitehtävä: ulkoilu omahoidettavan kanssa, äänestys ideoista</p>	<p>-osallistujat havainnoivat pihaa monipuolisesti moniaistisuutta ja esteettömyyttä huomioiden</p> <p>-välitehtävän avulla koko henkilöstölle tehtävää ja uutta keskusteltavaa asukkaiden kanssa -> omahoitoisuuden syventyminen</p>
23.5.2019	<p>1. Aiempien välitehtävien kokoaminen</p> <p>2. Suunnitelma kesäaikaiseksi toiminnaksi</p>	<p>-kokemusten ja palautteiden läpikäynti</p> <p>-äänestystulokset ja kolmen valikoituneen toiminnan suunnittelu</p>	<p>-kokemukset ja tieto muokkautuivat toteutettavaksi suunnitelmaksi</p> <p>-koko henkilöstön terveiset tulivat kuulluksi ryhmäläisten kautta</p>
23.9.2019	<p>1. Kesäaikaisen toiminnan arviointi ryhmässä.</p> <p>2. Ennakkotehtävien pohjalta talviaikaisen toiminnan ideointi sekä Vihreän Vuosikellon laatiminen</p>	<p>-palautteiden anto ja keskustelu ryhmässä</p> <p>-parityöskentelynä työstettiin edelleen ennakkomateriaalia</p>	<p>-palautteen perusteella pihan käyttöaste ja viihtyisyys olivat parantuneet, asukas- ja omaispalaute oli myönteistä, yhteisöllisyys oli lisääntynyt, hoitajat olivat saaneet myös itselle voimaa</p> <p>-talviaikainen työskentely saatiin ideoitua</p> <p>-Vihreä vuosikello laadittiin osaksi vuosisuunnitelmaa- syvällinen keskustelu ryhmässä siitä, voiko hyvällä omallatunnolla tehdä vihreänhoivan toimia arjessa -> vuoro vaikutus kasvoi</p>

Työpajojen välitehtävien toteutuminen eli konkreettinen työ asukkaiden kanssa osoitti henkilöstön sitoutumisen. Itseohjautuvuuden voimistuminen oli myös havaittavissa niistä toimista ja näkyvistä muutoksista, joita henkilöstö teki työpajojen välillä ilman hankkeen vetäjän tai lähijohtajan aloitetta. Piha-alueelle tehtiin useita sen viihtyvyyttä ja toiminnallisuutta parantavia muutoksia hoitajien ja asukkaiden yhteistyönä. Havaintojen ja palautteen mukaan monet muutokset olivat hoitajien ideoimia. Tulokset osoittavat, että green care –toimintatavan kehittäminen työpaja -mallia käyttäen vahvisti hoitohenkilöstön toimintaa.

Toikon ja Rantasen (2009) mukaan kehittämisprosessi sisältää viisi perustehtävää: perustelu, organisointi, toteutus, levittäminen ja arviointi. Perustelun tulee vastata kysymykseen, miksi juuri kyseistä asiaa pitää kehittää. Organisointivaiheessa kehittämistavoite muuttuu viralliseksi ja käytännön toteutuksen suunnittelu alkaa. (Toikko & Rantanen 2009, 56–58). Tässä vaiheessa resursointi ja toimijoiden määrittely ovat keskeisiä tehtäviä. Organisointivaiheessa päätetään myös ohjausryhmätyöskentelystä ja se, miten ja missä määrin asukkaat osallistuvat toiminnan kehittämiseen.

Toikko & Rantasen (2009) mukaan toteutusvaihe pitää sisällään ideoinnin ja priorisoinnin sekä kokeilut ja mallintamisen. Kokeilut ovat usein vaiheistettuja ja niiden aikana kerätään koko ajan palautetta. Palautteen avulla kokeilua voidaan edelleen muokata. Konkreettisen tekemisen lisäksi kehittämiseen kuuluu pohdintaa ja analysointia, joka tapahtuu seurannan perusteella erilaisissa työryhmissä. Arviointi suuntaa kehittämistoiminnan prosessia. Sen tavoitteena on ohjata kehittämisprosessia tuotetun tiedon avulla. Arvioinnissa tarkastellaan kehittämisprosessin perustelua, organisointia ja toteutusta; sen pohjalta on mahdollisuus muutoksiin. Arvioinnin avulla saadaan myös vastaus kysymykseen, onko kehittämisen tarkoituksessa onnistuttu ja onko kehittämisestä seurannut jotain hyvää ja toimivaa. Tulosten levittämistä voidaan kuvata myös sanoilla juurruttaminen tai valtavirtaistaminen. Levittäminen vaatii

usein erillisen prosessinsa, joten se ei välttämättä sisälly kehittämisprosessiin sinälleen. Olennainen osa tulosten levittämisen onnistumisessa on kehittämistuloksen sosiaalinen legitimointi eli kuinka hyväksyttävä se on käyttäjien joukossa. (Toikko & Rantanen 2009, 59–62.)

4.2. Kyselytutkimuksen kuvaus

Opinnäytetyön aineistonkeruumenetelmänä käytettiin lomakekyselyä. Kyselytutkimuksen avulla voidaan kerätä tietoa esimerkiksi ihmisten toiminnasta tai asenteista. Kyselytutkimuksessa aineistot koostuvat useimmiten luvuista, joista koostuu lopulta määrällinen tutkimus. Tutkimusta voi täydentää sanallisilla osioilla silloin, kun johonkin asiaan vastaaminen on vaikeaa numeerisesti. Kyselytutkimus koostuu eri osioista, jotka voivat olla suljettuja tai avoimia. Suljetuissa osioissa vastausvaihtoehdot annetaan valmiiksi, kun taas avoimiin kysymyksiin vastataan vapaamuotoisesti. Suljettujen osioiden valmiit vastausvaihtoehdot selkeyttävät mittauksia ja saatuja tietoja on helpompi käsitellä. Avointen vastausten avulla voidaan selvittää asioita, jotka jäisivät pelkillä suljetuilla vaihtoehdoilla havaitsematta. (Vehkalahti 2014, 11–13; 23–25.)

Keskeisenä mittaustapana kyselytutkimuksissa käytetään yleensä järjestysasteikkoa, joista yleisimpänä tunnetaan Likertin asteikko. Useimmiten se on viisiportainen ja se sisältää tuolloin keskimmäisen eli neutraalin vastausvaihtoehdon. Neutraalin vaihtoehdon voi jättää myös pois, jolloin vastaaja ikään kuin pakotetaan muodostamaan mielipide kysyttävään asiaan. Neutraalin vaihtoehdon poisjättämisessä on riskinä se, että vastaus jää kokonaan saamatta. (Vehkalahti 2014, 36.)

Kyselytutkimuksen haasteena on usein tutkimusjoukon motivointi vastaamiseen. Vehkalahti (2019, 47–48) mukaan saatekirjeen merkitys motivoinnissa on keskeinen ja hyvällä saatekirjeellä voidaan innostaa vastaamaan myös sellaiseen kyselyyn, johon vastaajalla ei muuten olisi mielenkiintoa.

Piippurannan kyselytutkimuksessa kyselylomakkeet testattiin kolmella testivastajalla ennen kuin ne lähetettiin saatekirjeen kanssa oikeille vastaajille. Kaksivaiheinen lomakekysely toteutettiin Piippurannan ryhmäkotien hoitohenkilökunnalle. Ensimmäinen kysely toteutettiin toukokuussa 2019 ja se lähetettiin 36 hoitajalle. Vastauksia palautui 27. Kyselyyn saivat osallistua ne hoitohenkilöstöön kuuluvat, jotka ovat vakituksessa työsuhhteessa tai työsuhde on pitkäaikainen (kestänyt vähintään 2 kk ja kestäisi vähintään hankkeen ajan eli n. 6 kk). Seurantakysely toteutettiin loka-marraskuussa 2019. Kyselyyn saivat osallistua ne, jotka olivat osallistuneet alkukyselyyn. Vastauksia palautui 17.

Ensimmäisen vaiheen lomakekyselyssä oli 12 kysymystä. Toisen vaiheen seurantakyselyssä oli 13 kysymystä, joista 12 oli alkukyselyn mukaisia ja viimeinen kysymys oli avoin kokoava kysymys green care –hankkeesta. Taustatietona kysyttiin vastaajan työkokemusta vuosina sekä ulkoilun aktiivisuutta. Kysymyksistä kolme oli suljettuja monivalinta- kysymyksiä. Yksi suljetuista kysymyksistä oli kyllä-ei vaihtoehtokysymys ja kaksi kysymystä sisälsi joukon väittämiä, jotka mittasivat vastaajan mielipidettä asteikolla 1-4 (1 = hyvin harvoin, 2=melko harvoin, 3= melko usein, 4= hyvin usein). Kysely oli teemoitettu kolmeen osaan: 1. Minä, luonto ja ulkoilu 2. Minä, työ ja työympäristö ja 3. Minä ja Piippurannan green care -kehittäminen.

Kyselytutkimuksen analysoinnissa käytettiin sekä laadullisen että määrällisen tutkimuksen elementtejä. Suljetut kysymykset analysoitiin vertailemalla alku- ja seuranta-kyselyn keskiarvoja sekä tutkimusjoukon ollessa pieni myös keskihajontaa. Keskihajontaa tarkastelemalla saatiin tarkempaa tietoa siitä, mihin vastausvaihtoehtoihin vastaukset painottuivat eniten. Avoimet kysymykset analysointiin siten, että ensimmäisellä lukukerralla silmäiltiin vastaukset läpi. Toisella lukukerralla hahmotettiin vastauksista löytyviä yhtäläisyyksiä numeroimalla ne. Yhtäläisyyksien pohjalta pystyttiin löytämään vastausten pääteemat.

4.3. Kyselytutkimuksen tulokset

Taustakysymysten perusteella tutkimusjoukko osoittautui kokeneiksi ammattilaisiksi. Alku- ja seurantakyselyssä vastaajien työkokemus hoitotyöstä oli vähintään 10 vuotta puolella vastaajista ja lähes kolmanneksella vastaajista työkokemusta hoitotyöstä oli kertynyt yli 20 vuotta. Toisella taustakysymyksellä kartoitettiin vastaajien omaehtoista, vapaa-ajalla tapahtuvaa luonnossa liikkumista. Alkukyselyssä vähintään pari kertaa viikossa luonnossa, puistossa ja/tai puutarhassa ulkoilijoita oli 18/27 (f), seurantakyselyssä 12/17 (f). Päivittäin luonnossa, puistossa tai puutarhassa ulkoilevia oli lähes 11/27(f) vastaajista. Harvemmin kuin kerran viikossa luonnossa, puistossa tai puutarhassa ulkoilevia oli alkukyselyssä 6/27 (f), seurantakyselyssä 3/17 (f).

Vastaajien suhdetta luontoon kartoitettiin avoimen kysymyksen avulla. Kysyttäessä mitä asioita tekee mielellään ulkona ollessaan, noin kolmannes alkukyselyn vastaajista hakeutui metsään. Joissakin vastauksissa korostui tarve kiireettömyyden kokemukseen. Metsässä/luonnossa haluttiin oleilla ja pysähtyä esimerkiksi kauniiden maisemien tai näkymien äärelle. Useassa vastauksessa mainittiin koira liikuttajana. Seurantakyselyssä kysyttiin sama kysymys sekä sitä, onko ulkoilutottumuksiin tullut muutoksia viimeisen puolen vuoden aikana. Muutamassa vastauksessa tuli esille syvempi tiedostaminen luontovaikutuksista: esimerkiksi työmatkaa oli reititetty uudelleen, jotta ennen tai jälkeen työpäivää sai mahdollisuuden luonnon kokemiseen. Seurantakyselystä ilmeni, että luontoon hakeuduttiin enemmän kuin alkukyselyn aikana.

Alkukyselyssä avoimen kysymyksen avulla vastaajat pystyttiin jakamaan luontosuhteen osalta kahteen ryhmään: elämysten hakijoihin ja toiminnallisuutta kaipaaviin. Elämyksiä hakevien vastauksissa tuli esille toisaalta pysähtyminen ja toisaalta halu aktivoida eri aisteja muun muassa tuoksut ja tuntokokemukset tulivat esille. Toiminnallisten ryhmässä korostui aktiivisuus: luonnossa reippailtiin, harrastettiin pyöräilyä, koiran kanssa touhuamista sekä pihatöitä. Seurantakyselyn vastausten perusteella

vastauksista nousi esille kolmas pääryhmä: tiedostavan luontoyhteyden kokijat. Tämän joukon vastauksissa korostuivat tietoinen hakeutuminen luontoon palautuminen ja voimaantuminen tavoitteena.

Vastaajien suhdetta nykyiseen työhön ja työhyvinvointiin kartoitettiin aluksi suljetun kysymysten avulla. Kysymyksiä oli 13, joissa vastaajien tuli ilmaista mielipiteensä arviointiasteikolla 1-4, jossa 1=hyvin harvoin ja 4=hyvin usein. Vastaajia pyydettiin arvioimaan omaa mielialaa, tarmokkuutta, viihtymistä, osaamisen hyödyntämismahdollisuuksia, palautumista, vaikutusmahdollisuuksia ja yhteistyötä.

Erot alku- ja seurantakyselyn välillä olivat pieniä: kohentumista tapahtui mielialan, viihtymisen, palautumisen ja oman tiimin yhteistyön osalta. Heikentymistä tarmokkuuden, työn suunnittelun ja kehittämisen, vaikutusmahdollisuuksien sekä yhteistyön toisen tiimin kanssa osalta. Vastausten painotusta tarkasteltaessa on havaittavissa myönteisyyden heikentymistä. Alkukyselyssä kohtaan 4 (= hyvin usein) tuli vastauksia, kun taas seurantakyselyssä seitsemään vastaavaan kohtaan ei tullut vastauksia lainkaan. Erityisesti heikentymistä oli tapahtunut niiden kysymysten osalta, joissa kartoitettiin kehittämis- ja vaikuttamismahdollisuuksia. Vastauksista on kuitenkin huomioitavaa se, että valtaosa vastauksista sijoittui edelleen seurantakyselyssä kategoriaan 3 =melko usein kysyttäessä mielialaa, palautumista, työviihtymistä, tarmokkuutta sekä mahdollisuutta oman työpäivän suunnitteluun. Mielenkiintoinen seikka nousi esille kysyttäessä yhteistyön laadusta niin oman kuin toisen tiimin kanssa. Siinä missä yhteistyö oman tiimin kanssa oli vahvistunut, niin toisen tiimin kanssa tehtävä yhteistyö oli heikentynyt.

Taulukko 2 - Vastaajien suhde nykyiseen työhön ja työympäristöön.



Kyselyssä syvennyttiin tarkemmin työhön ja työhyvinvointiin avoimien kysymysten avulla. Työn merkitystä selvitettiin kysymällä perusteluineen asioita, jotka tekevät työstä mieluisan. Sekä alku- että seurantakyselyn tulokset olivat samankaltaiset; yli puolet vastauksista sisälsi kuvausta asukkaan hyvinvoinnista. Useassa vastauksessa tuli esille, että työ asukkaiden hyväksi koetaan merkityksellisenä ja asukkaiden hyvinvointi on myös syvin tarkoitus. Esiin nousi myös työkavereiden ja hyvän tiimityön merkitys. Onnistumisen kokemuksia tuotiin myös esille. Seurantakyselyssä nousi alkukyselyä enemmän esille asukkaiden hyvinvoinnin merkitys, kun taas alkukyselyssä eniten mainintoja tuli työkavereiden merkityksestä. Seurantakyselyssä tuli lisäksi esiin se, että arvostettiin mahdollisuutta omaehtoiseen tekemiseen ja työn/työpäivän suunnitteluun. Sopiva vaihtelu työssä nähtiin myös mieluisana.

Toisella kysymyksellä haluttiin selvittää itseohjautuvuutta. Kysyttäessä mitä asioita tekee mielellään asukkaan kanssa, alkukyselyssä yli puolet vastauksista sisälsi maininnan vuorovaikutuksesta eri tavoin: juttelun, keskustelun ja kuuntelun, joka tapahtuu mieluiten asukkaan kanssa kahden kesken. Vastauksista ilmeni tyytymättömyys ajan riittävyys. Kun aikaa koettiin olevan vähän, niin tekemisen pitäisi olla helppoa. Ulkoilu asukkaan kanssa tuli esiin kolmessa vastauksessa alkukyselyssä (N=27), seurantakyselyssä (N=17) ulkoilu asukkaan kanssa mainittiin kuudessa vastauksessa. Selkeä toiminnallisuus nousi myös esille: asukkaiden kanssa yhdessä tehtäviä mieluisia asioita olivat arkiset askareet: ruoanlaitto, leipominen, ostoksilla käynti ja musiikin kuuntelu. Muutama vastaaja toi esille arkisten yhdessäolon ja –tekemisen merkityksen, erikseen suunniteltu viriketoiminta koettiin keinotekoisena.

Vastaajien käsityksiä Green Care –toimintatavasta sekä mielipiteitä ja ajatuksia Piipurannan green care -kehittämisestä kartoitettiin kyselyn toisessa osiossa. Aluksi selvitettiin kyllä-ei-vaihtoehtokysymyksellä, onko Green care käsitteenä tuttu vastaajalle. Alkukyselyssä yli kolmannes ei ollut kuullut käsitteestä Green Care, seurantakyselyssä yksi ei ollut kuullut käsitteestä. Avoimen kysymyksen avulla haluttiin edelleen

tarkentaa vastaajan mielikuvaa Green Care –toimintatavasta. Kysyttäessä mitä Green Care tuo mieleen, osassa alkukyselyn vastauksista tuotiin esille, että tietoa luonnon hyvinvointivaikutuksista oli ennestään.

“Ulkoiluun ja puutarhanhoitoon ym. liittyvä hoiva ja sitä hyödyntävä toimintaperiaate.” (V6)

“Luonnon elementit, eritoten kasvit, luonnossa oleilu, kasvien istutus, katselu, kosketus, moniaistinen kokemus hoitavana kokemuksena yhdessä ohjaajan kanssa.” (V24)

Mielikuvaan Green Caresta liittyi voimaantumista ja rauhoittumista. Vastauksista ilmeni ymmärrys siitä, ettei Green Care ole suorittamista. Seurantakyselyn vastauksissa oli täsmentynyt ajatus siitä, että Green Care on nimenomaan Piippurannan asukkaille tarpeellista. Myös menneen ajan aikana toteutettuja asioita tuotiin esille konkreettisesti. Samalla esille tuli myös riittämättömyyden ja ”ylimääräisyyden” teemat.

“Luontoyhteyden jatkaminen, siitä voimaantuminen yhdessä asukkaiden kanssa, ulkoilu, luonnon aistiminen monella tapaa...viherkasvit, kasvien hoito, kylvö(raeruoho), saunavastojen teko, tuoksutellut jne.” (V1)

“Luonto tuodaan mukaan mahdollisimman hyvin ja monipuolisesti hoitotyöhön ja -ympäristöön.” (V16)

“...Työtehtäviä, käytäntöjä, ohjeita, listoja, sekä asioita joita huomioida on niin paljon, että tuskin muistaisimme puoliakaan vaikka koko yksikömme hoitohenkilökunta saisi kokonaisen päivän aikaa kirjoittaa ne

ylös...Välillä toki on niinkin, että ruuhkan keskellä on hiljainen hetki ja aikaa olisi "ylimääräiseen". Miksi kynnyks tarttua "ylimääräisiin" työtehtäviin on sitten niin suuri? Yksi hidaste on se, että mahdollisia asioita joita voi tehdä on paljon. Tämä työ vaatii itseohjautuvuutta ja kaikilla sitä ei ole samoissa määrin....Pahoittelen pessimismiäni, mutta minusta tämänkaltaiset asiat joita halutaan tuoda perushoittoon, ovat tänä päivänä - kun kaiken täytyy olla tehokasta, standardoitua ja kliinistä - hankala tuoda palvelutalon työrytmiin....halusin vain kanavoida tähän sen mistä hoitajien kanssa usein keskustelemme ja jota olen itse pohtinut: työnkuvan pirstaloituminen ja jatkuva riittämättömyyden tunne vaatimusten paineiden alla." (V7)

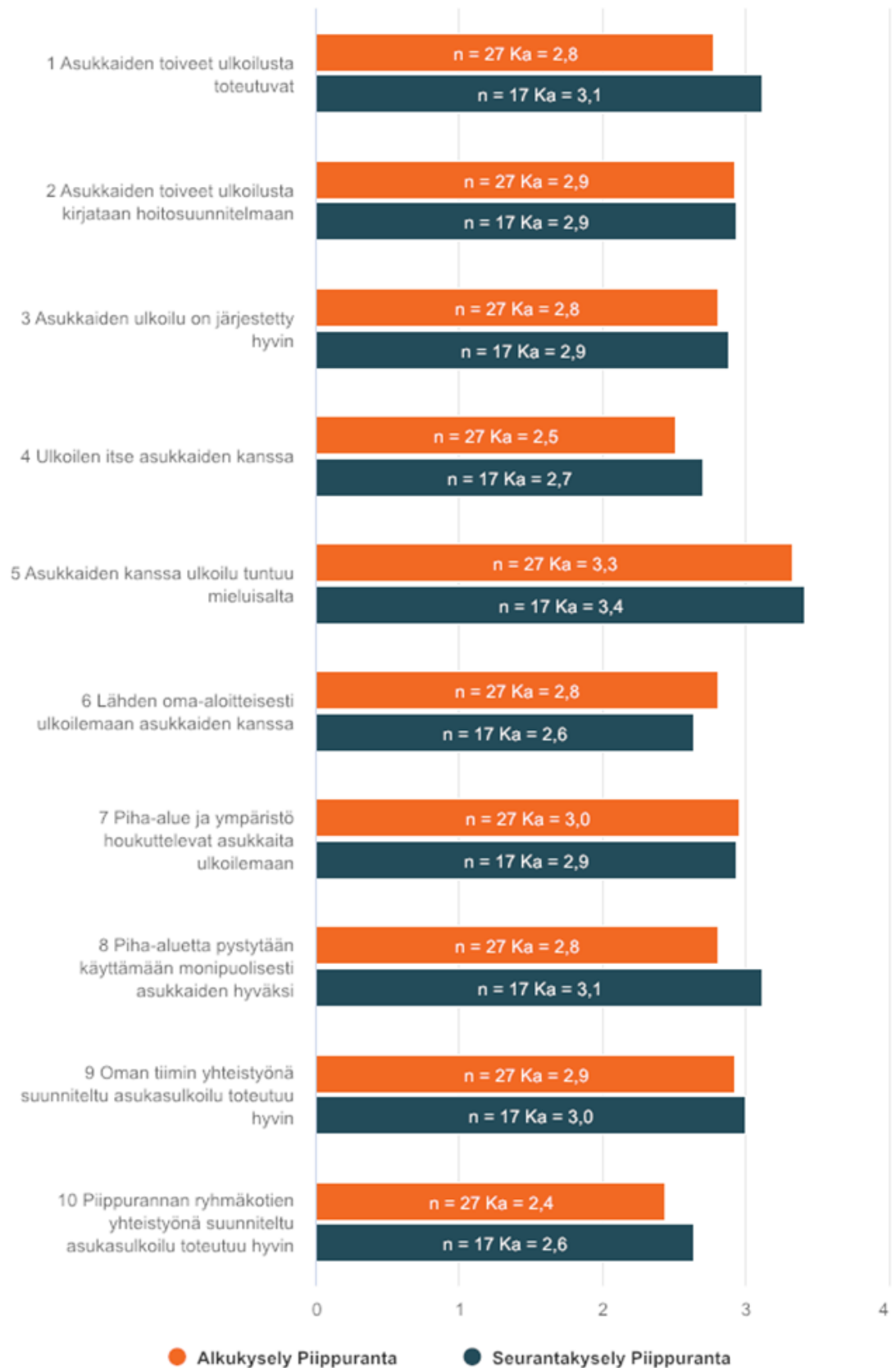
Kysyttäessä mitä itselle mieluisia ulkoiluun ja luontoon liittyviä asioita haluaisi tehdä asukkaan kanssa, 13 vastausta alkukyselyssä sisälsi ulkoilun/retkeilyn lähiluonnossa, ja kahdeksan vastausta sisälsi toiveen Piippurannan pihassa tapahtuvaan puutarhan hoitoon ja kasvien kasvatukseen. Seurantakyselyssä kysyttiin, onko vastaaja päässyt kokeilemaan käytännössä asukkaan kanssa jotain itselle mieluisaa kuluneen puolen vuoden aikana. Vastauksista tuli esille Piippurannan pihassa tehdyt monipuoliset toimet ja oleilu. Menneitä pihatapahtumia muisteltiin. Esille tuli myös sekä onnistuneita että turhauttavia kokemuksia lähiluonnosta.

"Ulkona aivan parasta oli kevät-istutukset, sekä sadonkorjuu asukkaiden kanssa. Oli myös ilo seurata koko kasvukautta." (V9)

"Liikun mieluusti luontopoluilla ja sinne asukkaiden kanssa ei päästä." (V4)

Vastaajia pyydettiin arvioimaan asukasulkoilua, omaa osuutta siinä, piha-aluetta sekä yhteistyötä ulkoilussa suljettujen kysymysten avulla. Arviointiasteikko oli edellisen tapaan 1-4, jossa 1= hyvin harvoin ja 4= hyvin usein. Vastauksissa kohentumista oli tapahtunut kaikissa muissa kohdissa paitsi oma-aloitteisen ulkoilun ja piha-alueen houkuttelevuuden suhteen, josta jälkimmäisen osalta ei ollut tapahtunut käytännössä muutosta suuntaan tai toiseen. Erityisesti kohentumista oli tapahtunut vastaajien arvioissa siinä, miten asukkaiden toiveet ulkoilusta toteutuvat. Alkukyselyssä keskiarvo 2,78, seurantakyselyssä 3,12. Myös asukkaiden kanssa tapahtunut ulkoilu oli vastauksista päätellen lisääntynyt jakson aikana, vaikkakaan ei oma-aloitteisesti. Ulkoilun systemaattisuuden kohentumisesta kertonee myös se, että vaikka yhteistyön sinänsä koettiin heikentyneen tiimien välillä, niin yhteistyönä suunniteltu asukasulkoilu oli kohentunut.

Taulukko 3 - Vastaajien arvio asukkaille järjestetystä ulkoilusta.



Avointen kysymysten avulla haettiin tarkempaa tietoa siitä, miten asukkaiden ulkoilua tulisi Piippurannassa kehittää ja miten Piippurannan piha-aluetta voisi hyödyntää paremmin. Ylivoimaisesti eniten toivottiin resursseja: lisää henkilökuntaa ja aikaa. Myös pihan ja sisätilojen viihtyisyyden sekä toiminnallisuuden parantaminen nousi esille. Alkukyselyssä muutamassa vastauksessa tuli esiin epätasa-arvon kokemus ryhämäkotien välillä; yläkerran asukkailla ei ollut vastaajien mukaan yhtä hyvää mahdollisuutta ulkoiluun, sillä ulkoiluun tuli erikseen varata saattaja ja mukana olija käytännön kulkemisen ja asukkaiden heikomman toimintakyvyn takia. Sama teema toistui seurantakyselyssä – ehdotettiin jopa kerrosten vaihtoa, jolloin huonommin liikkuvia olisi helpompi viedä ulos. Yleisesti ottaen vastauksista korostui kuitenkin se, että asukkaiden mahdollisuus ulkoiluun pitäisi tehdä helpoksi. Seurantakyselyssä toivottiin myös enemmän tehokkuutta ulkoilun ja Green Care –toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen. Osa vastaajista ehdotti myös käytännön toimia ulkoilun lisäämiseksi. Esimerkiksi huonoja sääolosuhteita haluttiin helpottaa varjoilla, suojilla ja lämpölampeilla. Asukkaiden turvallisuuden huomioiminen ulkoilussa tuli myös esille.

Seurantakyselyn lopuksi kysyttiin avoimella kysymyksellä, miten Green Care –toiminnan vahvistamiseen pyrkinyt kehittämishanke oli vaikuttanut vastaajaan henkilökohtaisesti ja hoitajana. Vastauksissa tuli esille hyvän mielen lisääntyminen nimenomaan siitä, kun on itse nähnyt ja kokenut iloa asukkaiden päivissä. Myös jaksamisen parantuminen tuli esille muutamassa vastauksessa. Muutamalle vastaajista luonto oli kautta ajan ollut merkityksellinen ja hyvää mieltä toi mahdollisuus sen hyödyntämiseen työssä.

“Itse en ole kukkaihminen tai jaksa keskittyä sadon istuttamiseen, mutta asukkaille näistä on ollut iloa.” (V4)

“Sai työhön iloa ja jaksamista.” (V3)

“Luonto on minulle tärkeä ja on mahtavaa että se on otettu näinkin suuresti mukaan tähän työhön.” (V10)

Tämä kyselytutkimuksen perusteella ei voida osoittaa green care –toimintatavan kehittämällä olleen erityistä vaikutusta hoitajien työhyvinvointiin yksittäisiä vastaajia lukuun ottamatta. Vastaukset näyttävät sen, että hoitajat kokevat kuormitusta ulkopuolelta tulevista vaatimuksista ja osa ajatteli myös tämän hankkeen sellaiseksi. Sen sijaan tulosten mukaan hoitajat arvioivat asukkaille koituneen hyötyä green care -toimintatavan vahvistamisesta ja toimintaan toivottiin lisää resursseja.

5. Pohdinta

Suomalaisia kutsutaan leikkisästi “metsäkansaksi”. Luontosuhteemme on vahva ja erityisesti metsä rauhoittavana ympäristönä on koettu voimaannuttavaksi. Tämän kyselytutkimuksen tulosten perusteella vastaajat hakivat luonnosta virkistystä ja hyvää mieltä. Vähintään kaksi kertaa luontoympäristöön hakeutuvia oli lähes 70 % ja ainoastaan viidennes ei hakeutunut säännöllisesti luontoympäristöön. Alkukyselyn vastauksissa korostui luonnon elvyttävien ja voimaannuttavien vaikutusten hakeminen. Seurantakysely puolestaan osoitti, että osa työntekijöistä oli hankkeen aikana oivaltanut, että luonnon elvyttävyyttä voi tietoisesti hakea työpäivän yhteydessä. Lisäksi seurantakyselystä ilmeni, että hankkeen aikana osa työntekijöistä oli muodostanut entistä tiedostavamman käsityksen luonnon hyvinvointivaikutuksista ja käyttänyt sitä oman hyvinvoinnin tueksi, mutta lähinnä vapaa-ajalla. Tämä osoittaa, että työelämässä tietoinen oman hyvinvoinnin kytkeminen osaksi päivittäistä työkuulttuuria ja työn tekemisen tapoja, hakee vielä muotoaan.

Tutkimusten mukaan sisäisen motivaation ja itseohjautuvuuden yhtenä edellytyksenä on vaikuttamis- ja osallistumismahdollisuudet suhteessa omaan työhön. Opin-

näytetyön kyselytutkimuksen perusteella Piippurannan hoitajien kokema vaikuttamis- ja osallistumismahdollisuus oli heikentynyt. Yhtenä selittävänä tekijänä voi olla aikapaine, jossa hoitajat jatkuvasti elävät. Heidän on tehtävä valintoja tehtävistä, jotka tulevat perushoitotyön lisäksi. Näitä ovat muun muassa erilaiset kirjalliset tehtävät, joita on välttämätöntä suorittaa tietyin määraajoin päivittäisen kirjaamisen lisäksi. Hoitohenkilöstölle oli myös lisätty suoritettavaksi yksi uusi luvanvarainen kokonaisuus, apuvälineisiin liittyvä laiteajokortin suoritus. Jos tehtävien asioiden lista on pitkä ja vastuu aikataulussa pysymisestä suuri, voi syntyä kokemus siitä, ettei pysty hallitsemaan omaa työaika ja sen käyttöä. Siegristin (1996) työstressimallin mukaan uupumisen riski kasvaa, jos työntekijä kokee, että ponnistelut työtehtävissä eivät ole tasapainossa suhteessa työn palkitsevuuteen. Olisikin tärkeää, että työn vaatimusten vastapainoksi työntekijä voisi saada aikaansaamisen ja onnistumisen kokemuksia sekä riittävästi myönteistä palautetta niin asiakkailta kuin työtovereilta ja johdolta.

Kokemus työn merkityksellisyydestä liitetään tutkimuksissa työhyvinvointiin vaikuttavana tärkeänä tekijänä. Piippurannan hoitajien kokemana työn merkitys liittyi olennaisesti asukkaiden hyvinvointiin ja työ sinällään koettiin arvokkaana. Tuloksesta heijastuu hoivatyön eetos: alalle hakeutuneilla on usein tunne työstä kutsumuksena ja toisten auttaminen palkitsee. Eettinen kuormitus, johon tässä opinnäytetyössä aiemmin viitataan, tulee esiin ristiriidasta hyvän tekemisen ja ulkoa päin tulevien paineiden edessä. Kyselytulokset ovat samassa linjassa kuin Vidman ja Strömbergin (2018) tutkimustulokset. Uusi toimintatapa koettiin kyselytutkimusten tulosten perusteella osin ulkopuolelta tulleen vaateena. Toisaalta on mahdollista, että muutaman yksittäisen hoitajan motivaatio ja innostunut suhtautuminen green care –toimintatavan edistämiseen saattaa pidemmän ajan kuluessa heijastua myönteisesti koko työyhteisöön ja sen yksittäisten jäsenten työhyvinvointiin.

Mahdollisuus kiireettömään vuorovaikutukseen asukkaan kanssa oli hoitajien vastausten perusteella parasta tekemistä asukkaan kanssa. Juttelu ja läsnäolo korostuivat vastauksissa, mutta erikseen suunniteltu viriketoiminta koettiin jopa ahdistavana. Tämä liittyy omaehtoisuuden kokemukseen; jos vaade viriketoiminnasta ja aktiviteettien järjestämisestä tulee ulkoa päin, kokemus vaikuttamismahdollisuuksista työn sisältöön heikkenee. Arkiset, yhteiset kokemukset asukkaiden ja työtovereiden kanssa sen sijaan vahvistavat kokemusta työn mielekkyydestä.

Green Care –toimintatavan vahvistaminen tapahtui keväällä 2019 järjestettyjen työpajojen ja välitehtävien sekä myöhemmin hankkeena aikana hoitajien oma-aloitteiseen toiminnan avulla. Yhtenä työpajatyöskentelyn tavoitteena oli, ettei niissä suunnitellut toimet olleet liian työläitä toteuttaa ja että jokainen hoitaja pystyy ne onnistuneesti toteuttamaan ilman ulkopuolista ohjausta. Työpajan vetäjä toimi kouluttajana green care -toimintatapaan, ajatusten herättäjänä ja innostajana, mutta kaiken konkreettisen tehtävän suunnittelivat hoitajat itse osin asukkaiden kanssa yhteistyössä. Opinnäytetyön osalta työpajatyöskentely mahdollisti palvelutalon toiminnan havainnoinnin.

Työpajojen välitehtävät olivat helposti toteutettavia. Koska työpajoihin osallistui vaihteleva määrä hoitajia, työpajan vetäjän tehtäväksi jäi välitehtävien jämäkkä ohjeistaminen koko henkilöstölle myös kirjallisesti. Yhteiskehittäminen kolmivuorotyötä tekevässä suuressa työyhteisössä olisi toiminut paremmin, mikäli työvuorosuunnittelussa ja työvuorojärjestelyissä olisi voitu varmistaa saman noin 10 henkilön läsnäolo jokaiselle kerralle. Toisaalta tällä tavoin useampi eri työntekijä pääsi osallistumaan ainakin osaan työpajoista. Työpajojen tuloksena hoitajat ideoivat välitehtävän mukaisesti oman asukkaan kanssa sisäpihan viihtyvyyttä lisääviä asioita. Ideoinnista siirryttiin demokraattisen päätöksenteon eli äänestyksen myötä valikoituneisiin konkreetti-

siin toimiin kuten tuulikellojen ja linnunpönttöjen tekoon. Hyvän yhteishengen ansiosta asukkaat ja hoitajat saivat kerättyä muun muassa edellä mainittujen tekoon tarvittavat välineet sekä myös organisoitua erilaisia talkoita.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten palvelutalossa hankkeen avulla vahvistettava green care –toiminta vaikuttaa hoitohenkilöstön työhyvinvointiin ja itseohjautuvuuteen. Yhteishenki ja itseohjautuvuus tulivat esille monella tapaa hankkeen aikana. Esimerkkinä voi mainita kevään viimeisen työpajakerran. Se oli osallistujamäärältään harvalukuinen ja tunnelma oli hieman väsynyt. Tulossa oli kylvö- ja istutustalkoita. Mieleen heräsi kysymys siitä, riittääkö hoitajilla puhtia varmistaa, että kaikki pihan kasvit säilyvät kesän aikana hengissä. Kylvö- ja istutustalkoot onnistuivat kuitenkin hyvin, yli odotusten. Paikalla oli ensin asukkaiden, opinnäytetyöntekijän ja toimintaterapeutin lisäksi vain pari hoitajaa. Vähitellen sekä asukkaiden että hoitajien joukko kasvoi. Istutustöitä tehtiin rinta rinnan ja sivusta saattoi huomata yhdessä tekemisen ilon niin, ettei hoitaja-asukas –roolit nousseet enää esille. Välillä roolit kääntyivät pääläelleen, kun ”vanhasta muistista” toimivat asukkaat saattoivat opastaa hoitajaa kasvien hoidossa.

Sitoutuneisuus onnistuneen sadon ja viihtyisän pihan varmistamiseksi näkyi myös siinä, että hoitajat organisoivat itse pihan kasteluvuorot ja asukkaiden avustamisen kastelu- ja kasvienhoitotoimissa. Lisäksi koko henkilökunta päätti yhteistuumin valita molempiin kerroksiin vihervastaavat, joiden tehtäväkuvan he myös suunnittelivat itse. Vastaavan tehtäväksi muodostui green care -asioihin syventyminen ja toiminnan organisointi osaksi arkea. Opinnäytetyöntekijä kävi muutamaan otteeseen kesän aikana Piippurannassa ja jokaisella kerralla pihassa oli kasveja hoitavia asukkaita ja hoitajia. Lisäksi jokaisella kerralla oli jotain uutta ihasteltavaa; vanhoista kakkuvuoista tehdyt tuulikellot, linnunpöntöt, asukkaan tai hoitajan omasta/entisestä pihasta tuomia ja istutettuja uusia kasveja, kivimaalauksia ja ITE-taidetta.

Kehittämishankkeen työpajojen tulosten ja kyselytutkimuksen vastausten perusteella voi pohtia sitä, kuinka vahvasti hoitotyön tekemisen kulttuuri nojautuu edelleen perinteiseen hoitotyöhön. Miten sisällyttää green care –toimintaa osaksi hoivatyötä, niin että se olisi osa arkista toimintakykyä ylläpitävää hoivaa - ei niinkään erikseen suunniteltua viriketoimintaa? Hankkeessa hoitajien motivaation lisäämiseksi tulokulmaa käännettiin myös työhyvinvointiin: mitä enemmän asukkaiden kanssa toteutettaisiin arkista green carea, sitä enemmän hoitajille tarjoutuisi mahdollisuuksia työskennellä itseä voimaannuttavalla tavalla. Hankkeen koulutuksellisessa osuudessa olisi voinut tuoda enemmän esille tutkittua tietoa luonnon hyvinvointivaikutuksista työhyvinvointiin, jolloin Piippurannan hoitajille olisi saattanut aueta paremmin työhyvinvoinnin tulokulma. Kulttuurinen muutos työssä vaatii pitkäjänteistä ja kärsivällistä kehittämistä.

Korpela ym. (2017) mukaan fyysinen pääsy viherympäristöön yhdistyy tarmokkuuden ja luovuuden kokemuksiin. Piippurannan tapauksessa on otettava huomioon sekä asuinalueen ja palvelutalon piha-alueen uutuus. Piha-alue oli hankkeen aikana suhteellisen paljas, sillä istutukset olivat uusia ja osa alkuperäisistä ratkaisuista epäonnistuneita. Tämä tuli ennen kaikkea työpajoissa ja henkilöstön kanssa käydyissä keskusteluissa esille ja vaikutti osittain viihtyvyyden kokemukseen. Toisaalta hankkeen edetessä piha-alueen viihtyisyyttä onnistuttiin parantamaan ja samalla myös sen käyttö lisääntyi.

Tutkimusten valossa johtamistavalla on suuri vaikutus koko työyhteisön toimintaan. Lähijohtajan antama esimerkki; ystävällisyys, arvostuksen ja luottamuksen osoittaminen henkilökuntaa kohtaan tuovat työyhteisön jäsenille voimaannuttavia kokemuksia ja parhaimmillaan parantavat palvelun käyttäjän eli tässä tapauksessa asukkaan kokemusta laadusta. Psykososiaalisen työympäristön vaikutus työhyvinvointiin ja itseohjautuvuuteen on merkittävä; esimerkiksi mahdollisuus työn tuunaamiseen voi

tuottaa sitoutumista ja työn omistajuutta muuttuvassa maailmassa. Tässä tutkimuksessa tuli esiin sen, että palveluyksikön johtajan oma innostus ja kannustus vei hanketta eteenpäin innostaen ja sitouttaen henkilökuntaa. Viimeisessä työpajassa pohdittiin, kuinka ”luvallista” on tehdä vihreän hoivan työtä. Lähijohtajan antamalla hiljaisella ja myös ääneen sanoitetulla luvalla oli suuri merkitys sille, millaiseksi koko työyhteisön asenne muotoutui. Kyselytutkimuksessa tuli enemmän esiin se, että vaikka lähijohtajalla itsellään olisi kannustava ja rohkaiseva lähestymistapa, niin palveluyksikön ulkopuolelta tulevat vaateet ja paineet mahdollisesti heikentävät työhyvinvointia ja itseohjautuvuutta.

5.1. Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyö vaati Jyväskylän kaupungin perusturvan toimialan tutkimusluvan. Opinnäytetyöntekijällä ei ollut henkilökohtaista sidonnaisuutta Piippurannan ryhmäkoteihin eikä opinnäytetyöntekijä tuntenut ryhmäkotien henkilöstön jäseniä tai lähiesimiä entuudestaan. Yhteiskehittämiseen liittyvistä työpajoista tehtiin muistiot, joiden säilytyksestä vastaa Piippurannan ryhmäkotien esimies. Muistiot jaettiin sähköpostilla ainoastaan Piippurannan henkilökunnalle eivätkä ne sisältäneet henkilötietoja.

Opinnäytetyön teoriaosan tiedonhaku aloitettiin määrittelemällä hakusanat Finto ja YSA asiasanastoa hyväksikäyttäen. Hakusanoina olivat: well-being at work/employee well-being, elderly care, nursing homes, leadership, self-determination/self-direction, green care ja horticultural therapy/ therapeutic horticulture. Tietoa haettiin edellä mainituista sanoista eri tavoin yhdistelemällä kansainvälisistä tietokannoista kuten Cinahl, Elsevier, Emerald ja Social Care Online. Hakurajauksina käytettiin: koko teksti, vertaisarvioitu, aikarajaus 5 vuotta ja osin maantieteellinen rajaus. Tiedonhaussa hyödynnettiin myös tutkimusten lähdeaineistoa.

Tiedonhaku jatkui tietokannassa otsikko- ja tiivistelmätason tarkasteluun, jonka jälkeen opinnäytetyön tekijä valitsi aiheeseen liittyen sopivimmat koko tekstin lukuun. Tietoa työhyvinvoinnista, itseohjautuvuudesta ja luontolähtöisten menetelmien käytöstä oli paljon, mutta rajaus sosiaali- ja terveydenhuoltoon ja vanhustyöhön karsivat sitä. Lisäksi tutkimustietoa työssä käytetystä green care –toiminnasta ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin ei ollut saatavilla.

Aineistonkeruussa huomioitiin vastaajien anonymiteetti. Taustatiedoista haluttiin selville vain hoitoalan työkokemus, henkilötietoja ei kerätty. Kysymykset olivat sellaisia, ettei niiden perusteella voinut päätellä vastaajaa. Kyselyt laadittiin Webropol –kyselyohjelmistolla ja ne lähetettiin vastaajille julkisena internet -linkkinä lähiesimiehen kautta. Kyselyn lähetystapa mahdollisti vastaajan täydellisen anonymiteetin. Kyselyihin vastaaminen oli vapaaehtoista. Opiskelijoiden tulee poistaa omat kyselynsä Webropolista ennen valmistumista. Ennen JAMKin tunnusten sulkeutumista opiskelijaa muistutetaan tietojen poistamisesta järjestelmistä. Lisäksi järjestelmästä poistetaan automaattisesti viisi vuotta vanhemmat henkilöstön ja opiskelijoiden kyselyt vastauksineen (kyselyt, joita ei ole työstetty viiteen vuoteen) vuosittain 01/2019 alkaen.

Kyselytutkimuksen tutkimusjoukko oli suppea, vaikka samasta yksiköstä vastasi prosentuaalisesti kattava joukko. Tutkimusjoukon perusteella ei voida tehdä laajempia yleistyksiä saaduista tuloksista. Luotettavuutta olisi parantanut laajempi tutkimusjoukko sekä verrokkiryhmän käyttö. Lisäksi kyselytutkimuksen luotettavuutta heikensi vastauskato alkua- ja seurantakyselyn välillä. Tutkimuksen luotettavuutta olisi voinut parantaa esimerkiksi tekemällä täydentävän haastattelututkimuksen, jolloin henkilökunnan ajatukset olisivat tulleet paremmin esille. Luotettavuutta arvioidessa voi myös pohtia sitä, olivatko seurantakyselyyn osallistuneet niitä, joille aihealue oli alun perinkin merkityksellinen.

5.2. Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet

Suomi ikääntyy nopeasti ja palvelutarve kasvaa siitä huolimatta, että ikääntyminen tapahtuu hyvinvointiyhteiskunnassa. Samaan aikaan vanhustyössä kamppaillaan alan houkuttelevuuden, suurien sairauspoissaolomäärien, työpahoinvoinnin, työvoimapulan, yksilöllisten palveluvaatimusten ja laatulupausten lunastamisen kanssa.

Elämme myös maailmassa, jota kuvaa parhaiten globalisaatio, digitalisaatio ja pirstaleisuus. Vastapainoksi entistä suurempi joukko ihmisiä hakeutuu kohti elämää, jossa luonnolle annetaan mahdollisuus elvyttää uupuneita mieliä. Tässä opinnäytetyössä oli ajatuksena tutkia pienimuotoisesti sitä, pystyttäisiinkö vanhustyön toimintatapaa green care –periaattein tuunaamalla helpottamaan hoitajien kokemusta työarjesta ja voisiko terapeutin puutarha- tai luontokokemus osana työtehtäviä parantaa työhyvinvoinnin kokemusta.

Palvelutaloympäristössä toteutetun green care –hankkeen onnistumisen lähtökohta on lähiesimiehen ja muun johdon myönteinen tuki ja myötävaikutus, joka tässä tapauksessa oli erinomainen. Hanke ei olisi onnistunut ilman keskinäistä hyvää vuorovaikutusta ja yhteistyötä. Hankkeeseen käytetty aika todettiin jo ennen sen päättymistä liian lyhyeksi, samoin alku- ja seurantakyselyn väli olisi voinut olla pidempi. Kyselytutkimuksen tulokset osoittivat, ettei green care –toimintatavalla ollut merkittävää vaikutusta työntekijöiden työhyvinvointiin. Uusi toimintamalli voikin olla vaikutuksiltaan heikko ensi alkuun. Jos seurantakysely olisi toteutettu pidemmän ajan kuluessa, tulokset olisivat saattaneet olla erilaiset. Jatkotutkimusaiheena voisikin olla seurantatutkimus tai vastaavan tutkimuksen tekeminen muutaman vuoden kuluttua.

Työhyvinvointi ei parane yksistään työvuoro- ja lomasuunnittelua kehittämällä, työterveyshuollon, esimiehen tai työyhteisön tuella, saati yksittäisillä kampanjoilla. Van-

hustyö vaatii rakenteellista uusiutumista sekä toimintakulttuurin ja -ympäristön rohkeita muutoksia. Hoivatyön tuunaaminen esimerkiksi green care –toimintatavan avulla voi olla yksi monista mahdollisuuksista. Piippurannan ryhmäkodeilla hanke jätti pysyvän jäljen toimintaan, joka jatkuu omalla innostuneella painollaan ja hankkeen aikana hankitun hyvän yhteistyöverkoston avulla.

Lähdeluettelo:

Aura, S., Horelli, L., Korpela, K. 1997. Ympäristöpsykologian perusteet. Porvoo: WSOY.

Berg, J.M., Dutton, J.E., Wrzesniewski, A. 2007. What is Job Crafting and Why Does It Matter? University of Michigan. Viitattu 18.12.2019. <https://positive-orgs.bus.umich.edu/wp-content/uploads/What-is-Job-Crafting-and-Why-Does-it-Matter1.pdf>

Elovainio, M., Kivimäki, M. & Vahtera, J. 2002. Organizational justice: Evidence of a new psychosocial predictor of health. American journal of public health, 92, 1, 105-108. Viitattu 23.10.2019. <https://janet.finna.fi/>, Academic Search Elite.

Finto. 2019. Työpajatyöskentely. Viitattu 13.11.2019. <https://finto.fi/keko/fi/page/p79>

Hagerman, H., Högberg, H., Skytt, B., Wadensten, B. & Engström, M. 2017. Empowerment and performance of managers and subordinates in elderly care: A longitudinal and multilevel study. Journal Of Nursing Management, 25(8), pp. 647-656. Viitattu 16.7.2020. <https://janet.finna.fi/>

Hahtela, N. 2019. Sairaanhoidajien työolobarometri 2018. Sairaanhoidajaliiton selvitys sosiaali- ja terveysalan vetovoimaisuudesta ja työhyvinvoinnista. Sairaanhoidajaliitto. Viitattu 12.2.2019. https://sairaanhoidajat.fi/wp-content/uploads/2019/01/tyoolobarometri_2018_web.pdf

Hakanen, J. 2005. Työuupumuksesta työn imuun. Työhyvinvointi tutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Tampere: Tampereen Yliopistopaino.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Tampere: Tammerprint.

Heikkilä-Tammi, K., Nuutinen, S., Bordi, L., Manka, M-L. 2015. Eri-ikäisten työssä jatkamista ja työhyvinvointia tukevat esimiestyön käytännöt. Hallinnon Tutkimus 34, 2, 143–161. Viitattu 2.12.2019. <https://janet.finna.fi/>, Elektra.

Honkonen, T., Lindström, K., Kivimäki, M. 2003. Psykososiaalinen työkuormitus mielen terveyden häiriöiden etiologiassa. Duodecim. Viitattu 20.9.2019. <https://janet.finna.fi/>, Terveysportti.

Huotari, S. 2019. Yhteistyöstä yhteiskehittämiseen. Mitä yhteiskehittäminen on ja miksi se on tehokkain tapa ratkaista monimutkaisia haasteita. Industryhack. Viitattu 30.7.2019. https://drive.google.com/file/d/1kW_n2s5g9oO01zBtIMawjen-VrUZD0wfb/view

Ikääntyneiden luontotoiminnan vuosikello. 2019. Julkaisu Sininauhaliiton Vihreä Verräjä -palvelun verkkosivuilla. Viitattu 13.11.2019. <https://www.vihreaveraja.fi/tuotteet-palvelut/luontoavusteisen-toiminnan-vuosi/ikaantyneiden-luontotoiminnan-vu/>

Keisu, B-I., Öhman, A., Enberg, B. 2018. Employee effort-reward balance and first-level manager transformational leadership within elderly care. *Scandinavian Journal of caring sciences*. 2018;32(1):407-416. Viitattu 9.7.2020. <https://janet.finna.fi/CINAHL>

Koponen, S., von Bonsdorff, M., & Innanen, H. 2016. Job satisfaction mediates the association between perceived leadership styles and early retirement intentions. *Social Inquiry into Well-Being*, 2, 1, 4-15. Viitattu 13.12.2019. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/51186/436196421pb.pdf;jsessionid=B7708FD29831928E50D22EF5AE023CDE?sequence=1>

Korpela, K., De Bloom, J., Sianoja, M., Pasanen, T. ja Kinnunen, U. 2017. Nature at home and at work: Naturally good? Links between window views, indoor plants, outdoor activities and employee well-being over one year. *Landscape and Urban Planning*, 160, C, 38-47. Viitattu 28.8.2019. <https://janet.finna.fi/>, Elsevier.

Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2017–2019. 2017. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 25.11.2019. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80132/06_2017_Laatusuositusjulkaisu_fi_kansilla.pdf?sequence=1

L 980/2012. Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista. Viitattu 3.12.2019. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2012/20120980?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=980%2F2012>

Lottrup, L., Grahn ja Stigsdottir 2013. Workplace greenery and perceived level of stress: Benefits of access to a green outdoor environment at the workplace. *Landscape and Urban Planning*, 110, 5-11. Viitattu 28.8.2019. https://www.academia.edu/24020297/Workplace_greenery_and_perceived_level_of_stress_Benefits_of_access_to_a_green_outdoor_environment_at_the_workplace

Luonnonvarakeskus. 2019. Mitä Green Care on? Viitattu 12.4.2019. <https://portal.mtt.fi/portal/page/portal/mtt/hankkeet/greencare/mita>

Luonto. 2019. Julkaisu Vanhustyön keskusliiton ylläpitämällä Vahvike –sivustoilla. Viitattu 13.11.2019. <https://www.vahvike.fi/fi/luonto>

Manka, M. 2011. Työnilo. Helsinki: WSOYpro.

Martela, F. & Jarenko K. 2017. Itseohjautuvuus tulee, oletko valmis? Teoksessa Itseohjautuvuus. Miten organisoitua tulevaisuudessa? Helsinki: Alma Talent.

Martela, F., Mälikallio, I. & Virkkunen, V. 2017. Itsemääräämisteoria ja psykologiset perustarpeet työssä. Teoksessa Mikä meitä liikuttaa. Motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus. 3. uud.p.

Mitä Green Care on? 2019. Julkaisu THL –verkkosivuilla. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 12.2.2019. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/tyohon-kuntouttava-green-care-etela-suomessa/mita-green-care-on>

Mälikangas, A & Hakanen, J. 2017. Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Nel, T., Stander, M. W., & Latif, J. 2015. Investigating positive leadership, psychological empowerment, work engagement and satisfaction with life in a chemical industry. SA Journal of Industrial Psychology, 41(1), 1-13. Viitattu 9.7.2020. <https://janet.finna.fi/>, ProQuest.

Otala, L. 2018. Ketterä oppiminen. Keino menestyä jatkuvassa muutoksessa. Viro: Meedia Zone.

Pélissier, C., Fontana, L., Fort, E., Vohito, M., Sellier, B., Perrier, C., Glerant, V., Couprie, F., Agard, J.P., Charbotel, B. 2015. Impaired mental well-being and psychosocial risk: A cross-sectional study in female nursing home direct staff. BMJ Open. 5,3, 1-10. Viitattu 20.9.2019. <https://janet.finna.fi/>, ProQuest.

Ryan, R.M., Deci, E.L. 2000. Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development and Well-Being. American Psychologist, 55, 1, 68-78. Viitattu 3.12.2019. https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf

Räsänen, R. 2017. Hyvä työ- ja asiakaskäyttäytyminen. Teoksessa Parempi Vanhustyö. Menetelmiä johtamisen kehittämiseen. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Räsänen, R., Valvanne, J. 2017. Vanhustyö tarvitsee uudenlaista johtamista – tavoitteeksi asiakkaan hyvä elämänlaatu. Teoksessa Parempi Vanhustyö. Menetelmiä johtamisen kehittämiseen. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Salonen, K. 2010. Mielen luonto. Eko- ja ympäristöpsykologian näkökulma. Helsinki: Green Spot.

Salonen, K., Hyvönen, K., Määttä, K., Feldt, T., Mauno, S., & Muotka, J. 2018. Luontoympäristön yhteydet työhyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen. Kysely-, interventio- ja haastattelututkimuksen tuloksia. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopisto. Viitattu 26.8.2019. https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/59340/978-951-39-7539-5_edit.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Seligman, M. E.P., Csikszentmihalyi, M. 2000. Positive Psychology. An Introduction. American Psychologist, 55, 1, 5-14. Viitattu 3.12.2019. <http://www.bdp-gus.de/gus/Positive-Psychologie-Aufruf-2000.pdf>

Stapelfeldt, C.M., Nielsen, Vinther, C., Andersen, N.T., Krane, L., Fleten, N., Borg, V. & Jensen, C. 2013. Are environmental characteristics in the municipal eldercare, more closely associated with frequent short sick leave spells among employees than with total sick leave: a cross-sectional study. BMC Public Health, 13, 1, 1-13. <https://janet.finna.fi/>, ProQuest.

Summa, T., Tuominen, K. 2009. Fasilitaattorin työkirja. Menetelmiä sujuvaan ryhmätyöskentelyyn. Helsinki: Miktor.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu: 2.10.2019. <http://www.stat.fi/til/tyti/index.html>

Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestöennuste [verkkojulkaisu]. 2018. Väestö ikäryhmittäin koko maa 1900 – 2070. Korjattu 18.12.2018. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 2.10.2019. http://www.stat.fi/til/vaenn/2018/vaenn_2018_2018-11-16_tau_001_fi.html

Syvänen, S. Strömberg, S. & Kokkonen A. 2017. Dialogisen johtamisen työkalut. Teoksessa Parempi Vanhustyö. Menetelmiä johtamisen kehittämiseen. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Therapeutic Horticulture of Missouri Botanical Garden. 2016. Video. Missouri Botanical Garden. Julkaistu 12.9.2016. Viitattu 13.11.2019. <https://www.youtube.com/watch?v=vQ1yNL9TSvc>

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.

Työkaluja toiminnan kehittämistyöpajoihin. 2017. Kuvaus työpajatyöskentelystä Toimeksi.fi -sivustolla. Muokattu 29.6.2017. Viitattu 13.11.2019. <https://www.toimeksi.fi/kansalais-ja-yhdistystoimijoille/arvioinnin-tyokaluja-ja-menetelmia/vapaaehtoistoiminnan-arviointi-ja-kehittaminen/tyokaluja-toiminnan-kehittamistyopajoihin/>

Työterveyslaitos. 2019. Sairauspoissaolot kunnissa. Viitattu 2.10.2019. <https://tyoelamatieta.fi/#/fi/dashboards/kunta10-sick-leave>

Työterveyslaitos. 2019. Työntekijöiden eettinen kuormitus vanhustenhoidossa huolestuttaa. Tiedote Työterveyslaitoksen verkkosivuilla. Viitattu 12.2.2019 <https://www.ttl.fi/tyontekijoiden-eettinen-kuormitus-vanhustenhoidossa-huolestuttaa/>

Vasalampi, K. 2017. Itsemääräämisteoria. Teoksessa Mikä meitä liikuttaa. Motivaatio-psykologian perusteet. 3. uud.p. Juva: Bookwell Digital.

Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Finn Lectura.

Vehko, T., Josefsson, K., Lehtoaro, S., Sinervo, T. 2018. Vanhuspalveluiden henkilöstö ja työn tuloksellisuus rakennemuutoksessa. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 9.9.2019. http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137499/URN_ISBN_978-952-343-241-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vidman, Å., Strömberg, A. 2018. "Well it is for their sake we are here": Meaningful work tasks from care workers' view. Working With Older People, 22, 2, 111-120. Viitattu 1.11.2019. <https://janet.finna.fi/>, Emerald.

Yepes I Baldó, M., Romeo Delgado, M., Westerberg, K. & Nordin, M. 2016. Job crafting, employee well-being, and quality of care. Western Journal of Nursing Research, pp. 52-66. Viitattu 16.7.2020. <https://janet.finna.fi>, Sage Premier <https://doi.org/10.1177/0193945916680614> e-artikkeli

Yhteiskehittäminen: kaikki siitä puhuu, mutta mitä se on ja miten siinä onnistua? 2016. Uutinen Turun yliopiston verkkosivuilla. Viitattu 30.7.2020 <https://www.utu.fi/fi/ajankohtaista/uutinen/yhteiskehittaminen-kaikki-siita-puhuu-mutta-mita-se-on-ja-miten-siina>

Liite 1. Saatekirje Piippurannan ryhmäkotien hoitajille.

ANNE LAUREN



M2102@STUDENT.JAMK.FI



JYVÄSKYLÄN KAUPUNKI
VANHUSPALVELUT
YMPÄRIVUOROKAUTINEN ASUMINEN JA HOIVA,
PIIPPURANNAN RYHMÄKOTIEN HENKILÖKUNTA

Hei kaikille,

opiskelen Jyväskylän ammattikorkeakoulussa Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmassa (YAMK). Tällä kyselyllä kerätään tietoa opinnäytetyöhön, jossa selvitetään miten Jyväskylän kaupungin vanhuspalveluihin kuuluvan Piippurannan ryhmäkotien asukasulkoilun ja green care -toimintatavan kehittäminen vaikuttavat ryhmäkotien hoitohenkilökunnan työhyvinvointiin ja itseohjautuvuuteen. Kyselytutkimuksen tarkoituksena on selvittää Piippurannan hoitohenkilökunnan ajatuksia ja mielipiteitä omasta luontosuhteesta, ulkoilusta ja green care -toimintatavasta sekä nykyisestä työstä, työhyvinvoinnista sekä asukasulkoilun kehittämisestä.

Kyselyn vastauksia käsitellään nimettöminä ja luottamuksellisinä. Tulosten raportoinnissa vastaukset käsitellään niin, ettei yksittäistä vastaajaa voida tunnistaa.

Pyydän Sinua vastaamaan kyselyn kaikkiin kysymyksiin, jotta tuloksista muodostuu luotettava. Kyselyyn vastaaminen vie aikaa noin 5-20 minuuttia. Kyselyyn vastaamisen tulisi tapahtua 31.5.2019 klo 16 mennessä.

Opinnäytetyön tavoitteena on tämän kyselyn pohjalta arvioida säännöllisen asukasulkoilun ja green care -toimintatavan kehittämisen vaikutuksia hoitohenkilökuntaan ja siten vaikuttaa laajemmin Jyväskylän vanhuspalveluiden kehittämisen tulevaisuuden painopisteisiin. Kyselyyn vastaaminen tuottaa arvokasta tietoa hoitohenkilökunnan näkökulmasta.

Osallistumisestasi kiittäen, Anne Laurén

Liite 2. Kyselylomake Piippurannan hoitajille

Alkukysely Piippurannan ryhmäkodit

1. Kuinka paljon Sinulla on työkokemusta hoitoalalta? Valitse sopivin vaihtoehto. *

- ☐ enintään 5 vuotta
- ☐ yli 5 mutta enintään 10 vuotta
- ☐ yli 10 mutta enintään 20 vuotta
- ☐ yli 20 vuotta

2. Kuinka usein ulkoilet luonnossa tai puistossa tai puutarhassa? *

- ☐ päivittäin
- ☐ pari kolme kertaa viikossa
- ☐ noin kerran viikossa
- ☐ harvemmin

3. Millaisia asioita teet mielelläsi, kun olet ulkona? Voit vastata muutamalla lauseella tai kirjoittaa pidemmästi. Vastaa kysymykseen, vaikka et juuri ulkoilisi. *

4. Arvioi seuraavaksi suhdettasi nykyiseen työhön ja työympäristöön asteikolla 1-4, jossa 1= hyvin harvoin, 2= melko harvoin, 3 = melko usein, 4 = hyvin usein.

	1	2	3	4
1 Mielialani on hyvä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 Tunnen olevani tarmokas työssäni *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3 Viihdyn työssäni *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4 Voin hyödyntää työssä osaamistani *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5 Voin suunnitella omaa työpäivääni *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6 Koen palautuvani työvuorosta hyvin ennen seuraavaa työvuoroa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7 Tuon esiin työn kehittämiseen liittyviä asioita *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8 Ehdotuksiani työn kehittämiseen kuunnellaan ja huomioidaan *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9 Tuon esiin työympäristön kehittämiseen liittyviä asioita *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10 Voin vaikuttaa työympäristön viihtyvyyteen *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11 Voin vaikuttaa työpaikkani piha-alueen käyttöön *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12 Yhteistyö oman tiimin jäsenien kesken toimii hyvin *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13 Yhteistyö Piippurannan ryhmäkotien välillä toimii hyvin *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Millaiset asiat koet työssäsi mieluisana ja miksi? Voit vastata muutamalla lauseella tai kirjoittaa pidemmästi. *

6. Millaisia asioita teet mielelläsi asukkaan/asukkaiden kanssa ja miksi? Voit vastata muutamalla lauseella tai kirjoittaa pidemmästi. *

7. Oletko kuullut käsitteestä green care (vihreähoiva)? *

Kyllä

Ei

8. Millaisia asioita green care (vihreähoiva) tuo sinulle mieleen? Voit vastata muutamalla lauseella tai kirjoittaa pidemmästi. Vastaa kysymykseen vaikka green care (vihreähoiva) olisi sinulle vieras käsitteenä *

9. Mieti seuraavaksi niitä luontoon, ulkoiluun ja ulkonaoloon liittyviä asioita ja harrastuksia, jotka ovat Sinulle mieluisia. Olisiko niissä jotain, mitä voisit ajatella kokeilevasi työssä asukkaan kanssa? Voit vastata muutamalla lauseella tai kirjoittaa pidemmästi. *|

10. Arvioi seuraavaksi työpaikallasi viime aikoina järjestettyä asukkaiden ulkoilua asteikolla 1-4, jossa 1 = hyvin harvoin, 2 = melko harvoin, 3 = melko usein, 4 = erittäin usein.

	1	2	3	4
1 Asukkaiden toiveet ulkoilusta <u>toteutuvat</u> *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 Asukkaiden toiveet ulkoilusta kirjataan <u>hoitosuunnitelmaan</u> *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3 Asukkaiden ulkoilu on järjestetty <u>hyvin</u> *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4 Ulkoilen itse asukkaiden <u>kanssa</u> *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5 Asukkaiden kanssa ulkoilu tuntuu <u>mieluisalta</u> *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6 Lähden oma-aloitteisesti ulkoilemaan asukkaiden <u>kanssa</u> *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7 Piha-alue ja ympäristö houkuttelevat asukkaita <u>ulkoilemaan</u> *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8 Piha-aluetta pystytään käyttämään monipuolisesti asukkaiden <u>hyväksi</u> *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9 Oman tiimin yhteistyönä suunniteltu asukasulkoilu onnistuu <u>hyvin</u> *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10 Piippurannan ryhmäkotien yhteistyönä suunniteltu asukasulkoilu onnistuu <u>hyvin</u> *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Miten asukkaiden ulkoilua tulisi mielestäsi kehittää Piippurannan ryhmäkodeissa? Voit vastata muutamalla lauseella tai kirjoittaa pidemmästi *

12. Miten Piippurannan ryhmäkotien piha-aluetta voitaisiin hyödyntää paremmin asukkaiden ja henkilökunnan hyväksi? Voit vastata muutamalla lauseella tai kirjoittaa pidemmästi *
