



SAVONIA

RAPORTIN TYYPPI - YLEMPI AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
MATKAILU-, RAVITSEMIS- JA TALOUSALA

LUONTO JA TYÖHYVINVOINTI

Luonnon tarjoamat mahdollisuudet työssä jaksamiseen



TEKIJÄ/T: Sonja Haapakoski

Koulutusala Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	
Tutkinto-ohjelma Matkailu- ja ravitsemisalalan tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä(t) Haapakoski Sonja	
Työn nimi LUONTO JA TYÖHYVINVOINTI - Luonnon tarjoamat mahdollisuudet työssä jaksamiseen	
Päiväys 1.5.2022	Sivumäärä/Liitteet 71/3
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Ammattiliitto Pro ry	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tämän tutkielman tavoitteena on saada Ammattiliitto Prolle savolaisilta ammattiliiton jäseniltä tietoa luonnon ja työhyvinvoinnin suhteesta ja mahdollisuuksista työssä jaksamiseen sekä saada tietoja hyvinvointipalveluiden, luontoretkien ja -matkojen kehittämiseen. Tutkimuskysymykset ovat: 1. Mikä saa liikkumaan luonnossa? 2. Minkälainen toiminta luonnossa saa aikaan hyvinvointia työhön? ja 3. Kuinka usein tarvitaan aktiviteettejä hyvinvointivaikutusten saavuttamiseksi? Hypoteesini on, että Ammattiliitto Pron jäsenet Pohjois-Savossa liikkuvat eri tavoin luonnossa hyvinvointinsa vahvistamiseksi.</p> <p>Teoriaosassa määriteltävät keskeiset käsitteet ovat <i>hyvinvointi</i>, <i>työhyvinvointi</i> ja <i>luonto</i>.</p> <p>Tutkimus on kvantitatiivinen eli määrällinen, survey-tutkimus. Survey-tutkimusta käytetään, kun halutaan kerätä tietyin kriteerein valitulta joukolta vastauksia samoihin kysymyksiin, ja kun halutaan selvittää käytänteitä. Menetelmänä tässä tutkimuksessa käytetään Webropolilla tehtyä nettikyselyä. Aineisto muodostuu Ammattiliitto Pron Pohjois-Savon jäsenten vastauksista, jotka on analysoitu tilastollisesti. Aineistoa on täten kuvattu tilastollisesti ja havainnollistettu graafisesti.</p> <p>Tutkimuksen tulokset osoittavat, että pohjoissavolaiset Ammattiliitto Pron jäsenet liikkuvat aktiivisesti ympäri vuoden. He liikkuvat keskimäärin 1–3 kertaa viikossa, mutta kesällä hieman enemmän. Luonnossa vietetään yhdellä käyntikerralla keskimäärin 1–2 tuntia. Metsät ovat mieluisin luontoympäristö, jossa prolaiset liikkuvat. Sieltä he poimivat marjoja, sieniä ja luonnonyrttejä eli tärkein luontoharrastus on keruutuotteiden poimiminen. Prolaiset harrastavat myös kalastusta, vesilläoloa, metsässä oleskelua, patikointia, pyöräilyä, maastoratsastusta, luontokuvausta ja metsätöitä, joka tukee hyvinvointia työssä. Ammattiliitto Prota toivotaan tulevaisuudessa 1–2 kertaa vuodessa luontoon liittyviä aktiviteettejä. Hyvinvointipalveluina toivotaan muun muassa lyhyitä kursseja, esimerkiksi 1–2 päivän kaupunki- tai kylpylämatkoja tai liikuntapainotteisia kajakki-, melontai tai pyöräilyretkiä. Luontoretket ja matkat voisivat olla yhteisiä keruutuoteretkiä tai -matkoja, jossa jäsenet oppivat tunnistamaan keruutuotteita.</p> <p>Tämä tutkielma on yksi suuntaus tutkimuksissa, joiden tavoite on lisätä tietoa jäsenten käyttämistä luontoaktiviteeteistä ja heidän toiveistaan tulevaisuuden hyvinvointipalveluista Ammattiliitto Pron tarjoamana.</p>	
<p>Avainsanat</p> <p>Hyvinvointi, fyysinen hyvinvointi, psyykkinen hyvinvointi, sosiaalinen hyvinvointi, työhyvinvointi, hyvinvointi työssä, työssä jaksaminen, hyvinvoinnin portaat, luonto, suomalainen luonto</p>	

Field of Study Tourism, Catering and Domestic Services	
Degree Programme Master's Degree Programme in Hospitality Management	
Author(s) Haapakoski Sonja	
Title of Thesis NATURE AND WELL-BEING AT WORK - The possibilities offered by nature to cope at work	
Date 1.5.2022	Pages/Appendices 71/3
Client Organisation /Partners Ammattiliitto Pro ry	
<p>Abstract</p> <p>The purpose of this study is to gather information from members of the Trade Union Pro in the Savo region on the relationship between nature and well-being at work and the potential for working life and to obtain information on the development of well-being services, nature trips and trips. The research questions are: 1. What gets exercise in nature? 2. What kind of activity in nature will bring well-being to work? and 3. How often are activities required to achieve wellness effects? My hypothesis is that the members of Trade Union Pro in Pohjois-Savo region exercise in many ways in nature to strengthen their well-being.</p> <p>The defined key concepts in the theory section are <i>well-being</i>, <i>well-being at work</i> and <i>nature</i>.</p> <p>This study is quantitative, survey research. Survey is used when you want to collect answers to the same questions from a selected set of criteria and when you want to find out how to conduct. An online survey with Webropol is used as a method. The data consists of responses from the members of the Trade Union Pro from Pohjois-Savo region, which have been analysed statistically. The data has thus been described statistically and graphically illustrated.</p> <p>The results of the study show that members of Trade Union Pro in Northern Savo region are actively exercising all year round. They exercise on average 1–3 times a week, but slightly more in summer. In nature, an average of 1–2 hours is spent on one visit. Forests are the preferred natural environment in which the members of Trade Union Pro exercise. From forests they pick berries, mushrooms and natural herbs, i.e. the main nature hobby is picking nature products. The members also engage in fishing, water living, staying in the forest, hiking, cycling, terrain riding, wildlife photography and forest work, which support well-being at work. In the future, Trade Union Pro is hoped for activities related to nature 1–2 times a year. As well-being services are desirable for example short courses, such as 1–2-day city or spa trips or exercise-oriented kayak, kayaking or cycling. Nature tours and tours could be joint as nature product tours or trips, where members learn to identify nature products.</p> <p>This thesis is one trend in studies that aim to increase information about the nature activities used by members and their desires for future wellness services as provided by Trade Union Pro.</p>	
<p>Keywords welfare, physical wellbeing, mental wellbeing, social wellbeing, wellbeing at work, well-being stairs, nature, Finnish nature</p>	

Tämä opinnäytetyö on viivästynyt, kun opiskelin samanaikaisesti myös ruotsin kieltä Itä-Suomen yliopistossa. Oli mahdotonta keskittyä kahteen päättötyöhön. Huhtikuussa 2021 sain graduni valmiiksi, joten oli aika aloittaa opinnäytetyöni kirjoittaminen Savonia-ammattikorkeakouluun.

Itseäni kiinnostaa luonnon vaikutus hyvinvointiin, joka heijastuu työhön ja siellä jaksamiseen. Aihe on viime vuosina noussut monin tavoin esille eri medioissa. Olen osallistunut muun muassa Mirja Nylanderin Metsäkellintä-luennoille, jotta saisin uudenlaisen lähestymistavan luontoteemaan, luonto hyvinvoinnin mahdollistajana. Luonnossa liikkuminen on myös lisääntynyt koronapandemian aikana minulla ja monilla muilla. Yksi syy on hyvinvoinnin parantaminen luonnon kautta ja luonto voi lisäksi olla hyvinvoinnin tukena. Luonto tarjoaa meille edullisia luontoharrastuksen mahdollisuuksia.

Työhyvinvoinnin tutkiminen ei ole minulle uutta. Olen aiemmin tradenomin ylemmän ammattikorkeakoulun tutkinnossa tutkinut työhyvinvointia kansainvälisen yrityksen näkökulmasta. Kyseisessä tutkielmassa tarkastelin yrityksen työhyvinvointisuunnitelmaa yrityksen ja yksilön kannalta. Loin kyseiselle yritykselle heidän ensimmäisen työhyvinvointisuunnitelmansa.

Tällä hetkellä toimin itse aktiivisena jäsenenä ja luottamustehtävässä Ammattiliitto Pron Savon aluejohtokunnassa ja teollisuussektorin jäsenenä edustajistossa sekä Kuopion seudun Pron varapuheenjohtajana, joten pidin luonnollisena vaihtoehtona tehdä tämän opinnäytetyön Ammattiliitto Prolle, koska heidän yksi strateginen kulmakivi on juuri hyvinvointi ja toiminta jäsenten hyvinvoinnin tukemiseksi luonnon avulla.

Alla oleva Leena Ravantin runo Metsän lohdutus kuvaa hyvin metsänluonnon vaikutusta minuun ja moneen muuhun henkilöön.

”Kun joskus surettaa, kun mieli aputuu ja kaikki on kuin nurin perin pantu, niin metsä oudon ihmeen aikaan saa. Sen puu, sen neulaspolku, sammaleinen mantu ne ottaa syliin hellään, pehmeään, vie lähelle, vie vasten sydäntään. Kuin äidin puhallus on tuulen lohdutus. Se ihmeen lailla kivun lievittää, ja iloaurinko jo kiipeää ja keikkuu kohta puiden latvustoissa. On suru poissa!”

Varkaudessa 1.5.2022

SISÄLTÖ

JOHDANTO	9
1.1 Tutkielman tarkoitus ja tutkimuskysymykset	10
1.2 Tutkielman kohde	10
1.3 Tutkielman dispositio	10
2 TUTKIMUSAINEISTO JA -MENETELMÄT	11
3 HYVINVOINTI	12
3.1 Psyykinen hyvinvointi	13
3.2 Sosiaalinen hyvinvointi	14
3.3 Fyysinen hyvinvointi	14
3.4 Hyvinvoinnin kokonaisuus	15
4 TYÖHYVINVOINTI	16
4.1 Työhyvinvoinnin portaat	19
4.2 Työhyvinvoinnin merkitys	20
4.3 Työhyvinvoinnin kehittäminen	21
4.4 Työhyvinvoinnin kokonaisuus	23
5 LUONTO OSANA HYVINVOINTIA	25
5.1 Luonnon virkistyskäytön strategia	25
5.2 Suomalainen luonto	25
5.3 Luonto hyvinvoinnin tukena	27
6 AIEMMAT TUTKIMUKSET	30
7 MENETELMÄANALYYSI	31
7.1 Taustatiedot	31
7.2 Tutkimuksen kohderyhmä ja tavoitteet	31
7.3 Otantamenetelmä ja otannan koko	31
7.4 Tutkimuksen toteuttaminen	33
7.5 Tutkimusaineiston analysointi	33
7.6 Vastaajien sukupuoli ja ikäjakauma	34
8 TULOKSET	35
8.1 Luonossa liikkuminen vuodenaikojen mukaan	35
8.2 Luonnon tärkeys hyvinvoinnille	37

8.3 Käytössä olevat luontoympäristöt.....	38
9 JOHTOPÄÄTÖKSET	47
9.1 Tutkimuksen vastaus tutkimusongelmaan.....	47
9.2 Menetelmäkeskustelu	49
9.3 Tutkimuksen luotettavuus	50
9.4 Kehitysideat.....	52
9.5 Oma oppimisprosessi	53
LIITE 1 PAIKKAKUNTALUETTELO	62
LIITE 2 KYSELYN TIEDOTE.....	63
LIITE 3 KYSYMYSLOMAKE	66

KUVALUETTLO

Kuva 1.	Tutkimuksen eteneminen	11
Kuva 2.	Liikunnan yhteydet terveyteen, työkykyyn ja hyvinvointiin	15
Kuva 3.	Työhyvinvoinnin perusta	17
Kuva 4.	Työhyvinvoinnin kokonaisuus	18
Kuva 5.	Työhyvinvoinnin ja hyvinvoivan työpaikan kokonaisuus	18
Kuva 6.	Työhyvinvoinnin portaat	19
Kuva 7.	Työhyvinvoinnin kehittämistavoitteet	22
Kuva 8.	Työhyvinvoinnin kehittäminen	23
Kuva 9.	Luonnon tärkeys hyvinvoinnille	37
Kuva 10.	Luonnon tärkeys stressin purkamiseen	37
Kuva 11.	Luonnon tärkeys luovuuden syntyyn	38
Kuva 12.	Luonnon tärkeys työn edistäjänä	38

TAULUKKOLUETTELO

Taulukko 1.	Luonnossa liikkuminen eri vuodenaikoina	35
Taulukko 2.	Luonnossa liikkuminen keväällä	35
Taulukko 3.	Luonnossa liikkuminen kesällä	36
Taulukko 4.	Luonnossa liikkuminen syksyllä	36
Taulukko 5.	Luonnossa Liikkuminen talvella	36
Taulukko 6.	Luonnossa käytetty aika käyntikerralla	37
Taulukko 7.	Kokemuksia luonnosta hyvinvointiin	38
Taulukko 8.	Kotimaiset ja ulkomaiset luontoympäristöt	39
Taulukko 9.	Kotimaiset luontoympäristöt käytössä kuukaudessa	39
Taulukko 10.	Ulkomaiset luontoympäristöt käytössä vuodessa	39
Taulukko 11.	Mieluisimmat luontoympäristön paikat	40
Taulukko 12.	Luonnosta kerättävät keruutuotteet	40
Taulukko 13.	Luontoharrastukset	41
Taulukko 14.	Elvyttävät luontokokemukset	42
Taulukko 15.	Elvyttävät luontokokemukset – toivomuksia	43
Taulukko 16.	Ammattiliitto Prolta toivotaan	44
Taulukko 17.	Ammattiliitto Prolta toivotaan teemoja	44
Taulukko 18.	Ammattiliitto Prolta toivotaan aktiviteetteja	45

JOHDANTO

Restonomi yamk-opinnäytetyöni tavoitteena on perehtyä hyvinvointiin työssä eli työhyvinvointiin yksilön ja luonnon tarjoamien mahdollisuuksien näkökulmasta. Teemana hyvinvointi on noussut esille viime vuosina eri medioissa. Monet työnantajat ovat kiinnittäneet huomiota eri tavoin työntekijöiden hyvinvoinnin tukemiseen. Lisäksi useat eri organisaatiot, esimerkiksi ammattiliitot, ovat suunnitelleet toimintaansa jäsentensä monipuoliseen aktivointiin, joka tukisi työssä jaksamista.

Opinnäytetyössä tarkastellaan Maslowin tarvehierarkiaan pohjautuvaa työhyvinvoinnin portaattomallia (Rauramo 2009, 3). Mallin avulla on mahdollista parantaa työntekijöiden hyvinvointia työssä, mutta se auttaa myös välillisesti suunnittelemalla toimintaa työntekijöiden aktivoimiseksi. Malli auttaa ja neuvoo tarkastamaan ja parantamaan toimintatapoja. Työhyvinvointi on kokonaisuus, johon liittyy psyykinen, sosiaalinen ja fyysinen hyvinvointi. Se tehdään yhdessä työyhteisössä, mutta sitä voidaan vahvistaa vapaa-ajalla. Työnantaja luo terveelliset ja turvalliset työskentelyolosuhteet, mutta työntekijällä itsellään on myös vastuu omasta työkunnostaan. Yksilö ja organisaatio voivat oppia, mutta oppimisen tulee olla päämäärätietoista. Ilman tavoitteita ei saada aikaan tuloksia.

Tulevaisuuden tutkijat uskovat, että tulevaisuudessa toiminnassa ei tarvitse keskittyä tuotantoon vaan ihmisten onnellisuuden ja hyvinvoinnin kasvattamiseen. Tarvitaan laajempi näkemys kestävään hyvinvointiin. Sitran näkemyksen mukaan kestävä hyvinvointi tarkoittaa ”hyvinvointinäkemyksen ulottamista ratkomaan uusia henkisen hyvinvoinnin haasteita, joissa kuuluminen, onnellisuus, hyvä elämä ja merkityksellinen tekeminen ovat tärkeässä roolissa. Tämä tarkoittaa yksilöiden ja yhteisöjen voimaantumista ja toimintakyvyn parantamista kompleksisessä maailmassa, työn ja merkityksellisen tekemisen tärkeyttä hyvinvoinnin tekijänä, kulutuksen ja elämäntapojen muuttumista paremmin kestäväksi hyvinvointia tukevaksi, ekologisen kantokyvyn rajoihin sopeutumista, yhteisöllisempää ja ihmistä paremmin palvelevaa taloutta sekä inklusiivista ja uusiin tilanteisiin sopeutuvaa, ennakoivaa ja palvelevaa hallintoa, terveydenhuoltoa ja koulutusta”. (Kiiski Kataja 2016, 19–20.)

Työhyvinvoinnin ymmärtäminen ja johtaminen tavoitteellisesti ovat iso askel tulevaisuuden haasteisiin vastaamisessa. Työhyvinvoinnin lisääminen vaatii paljon uuden oppimista, koulutusta ja toimintatapojen kehittämistä. Se on hoidettavissa oleva haaste. Keskeistä on henkilöstön varustaminen osaamisella ja työvälineillä. Työhyvinvointia ei voida ulkoistaa, vaan se kuuluu jokaiselle työntekijälle organisaatiossa.

Tarvitsemme älykkäitä organisaatioita, joissa tehokkuus, uudistuminen ja hyvinvointi ovat tasapainossa. Olemme siirtyneet konemaisista, mekanistisista organisaatioista tieto-organisaatioihin. Tämä on nähtävä välitappina siirtymisessä älykkäisiin organisaatioihin, joissa rationaalinen, emotionaalinen ja henkinen älykkyys ovat tasapainossa.

Hyvinvointi ja luonto ovat olleet Ammattiliitto Pron yhtenä jäsenten koulutusteemana ja virkistykseen lähteenä viime vuosina. Ammattiliitto Pro on järjestänyt ennen koronapandemiaa (COVID-19) muun muassa luontomatkoja Suomessa ja hyvinvointimatkoja Viroon, jossa oli muun muassa lintujen bonausta, joogaa ja hyvinvointiluentoja. Toiminta on perustunut Ammattiliitto Pron strategiaan, jossa yhtenä osana on ollut edellisessä ja nykyisessä strategiassa jäsenten hyvinvointi työssä ja vapaa-ajalla.

1.1 Tutkielman tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on saada Ammattiliitto Prolle savolaisilta ammattiliiton jäseniltä tietoa luonnon ja työhyvinvoinnin suhteesta ja mahdollisuuksista työssä jaksamiseen.

Päätutkimuskysymykseni ovat:

1. Mikä saa liikkumaan luonnossa?
2. Minkälainen toiminta luonnossa saa aikaan hyvinvointia työhön?
3. Kuinka usein tarvitaan aktiviteettejä hyvinvointivaikutusten saavuttamiseksi?

Hypoteesina on, että Ammattiliitto Pron jäsenet Pohjois-Savossa liikkuvat eri tavoin luonnossa hyvinvointinsa vahvistamiseksi.

1.2 Tutkielman kohde

Ammattiliitto Pro on työelämän edunvalvontajärjestö, jossa on noin 120 000 jäsentä. Jäsenten keski-ikä on 48 vuotta, naisia on jäsenistöstä 56 prosenttia ja miehiä 44 prosenttia. Pron jäsenistä työskentelee 34 prosenttia teollisuudessa, 23 prosenttia palvelualoilla, 19 prosenttia julkisella sektorilla, 13 prosenttia finanssialoilla ja 11 prosenttia ICT- ja viestintäaloilla. (Ammattiliitto Pro 2021a.)

Ammattiliitto Pro on jaettu 14 alueeseen, joista yksi alue on Savo (Pohjois-Savo). Savon alueella Ammattiliitto Prolla on noin 4000 jäsentä. Pron jäsenetuna ovat muun muassa hyvinvointipalvelut. Se tukee jäseniään hyvinvoinnin osalta esimerkiksi tarjoamalla keskustelua, webinaareja sekä hyvinvointitapahtumia ja -luentoja tukemaan hyvinvointia. Pron strategiassa on yksi kulmakivi hyvinvointi työssä ja vapaa-ajalla (Ammattiliitto Pro 2021b). Ammattiliitto Prolla on myös Facebookissa Hyvinvointia luonnosta -ryhmä.

Tässä tutkielmassa kohteena on Pohjois-Savon alueella olevat Ammattiliitto Pron jäsenet eri sektoreilta, joiden luontosuhdetta ja toimintaa luonnossa selvitetään.

1.3 Tutkielman dispositio

Johdannossa esitellään lähtökohdat, tarkoitus ja kysymysten asettelu tutkielmalle.

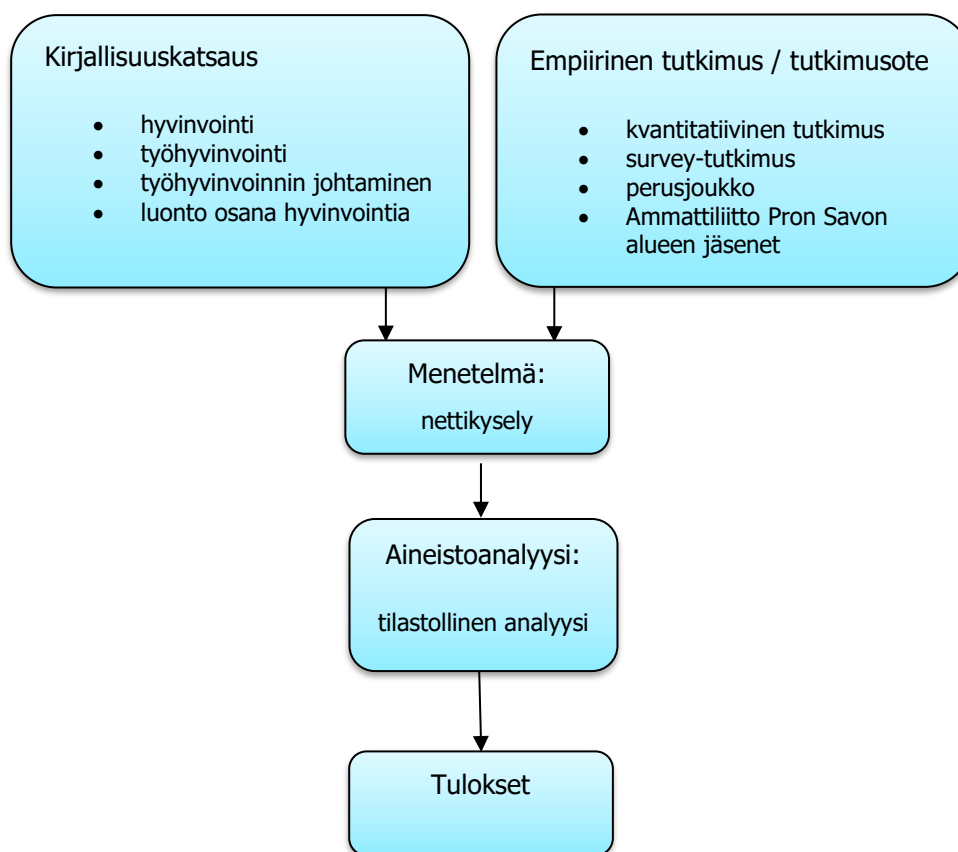
Kappaleessa 2 esitellään materiaali ja kuvaillaan käytettyä menetelmää. Kappaleessa 3 tarkastellaan hyvinvointia psyykkisestä, sosiaalisesta ja fyysisestä näkökulmasta. Kappaleen yhteenvedona on hyvinvoinnin kokonaisuus. Kappaleessa 4 esitellään työhyvinvoinnin portaat -malli ja tarkastellaan työhyvinvoinnin merkitystä ja sen kehittämistä. Kappaleen lopussa on yhteenvedona työhyvinvoinnin kokonaisuus. Kappaleessa 5 tarkastellaan luonnosta saatavaa hyvinvointia työhön. Kappaleessa 6 esitellään aiempia tutkimuksia luonnon vaikutuksesta hyvinvointiin ja työhyvinvointiin. Kappaleessa 7 muodostetaan tutkielman analyysi, kappaleessa 8 esitetään tulokset ja kappaleessa 9 esitetään johtopäätökset ja menetelmäkeskustelu. Lisäksi annetaan joitakin ehdotuksia jatkotutkimuksille ja arvioin omaa oppimisprosessia.

2 TUTKIMUSAINEISTO JA -MENETELMÄT

Tässä luvussa esitellään tutkielman aineisto ja menetelmä.

Tutkimuksen pohjana on kirjallisuuskatsaus hyvinvoinnista, työhyvinvoinnista ja luonnosta hyvinvoinnin osana, koska ne luovat ymmärrystä kokonaisvaltaiselle työhyvinvoinnille. Tutkielman empiirinen osuus koostuu Ammattiliitto Pron Pohjois-Savon alueen jäsenten kyselyn vastauksista.

Tutkimukseni strategia on kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Kysely eli survey-tutkimus on toteutettu nettikyselynä. Survey-tutkimuksella kerätään tietyin kriteerein valitulta joukolta vastauksia samoihin kysymyksiin, kun halutaan selvittää käytänteitä. Yleensä tutkitaan suurehkoa rajattua kohderyhmää. (Metsämuuronen 2009, 221.) Tutkimukseni aineistoanalyysi on tilastollinen. Tilastollista analyysiä käytetään yleisesti määrällisissä tutkimuksissa, kun tutkimusaineistoa kuvataan tilastollisesti ja havainnollistetaan graafisesti. Aineistosta voidaan esittää esimerkiksi määriä, yleisyyttä ja jakautumista. (Jyväskylän yliopisto 2022.) Tutkimuksen eteneminen on kuvattu kuvassa 1.



KUVA 1. Tutkimuksen eteneminen

3 HYVINVOINTI

Tässä luvussa tarkastellaan aluksi hyvinvointia ja sen määritelmiä. Kappaleessa 3.1 tarkastellaan psyykkistä hyvinvointia, kappaleessa 3.2 tarkastellaan sosiaalista hyvinvointia ja kappaleessa 3.3 tarkastellaan fyysistä hyvinvointia. Kappaleessa 3.4 kootaan yhteen hyvinvointi kokonaisuutena.

Käsitteenä terveys ja hyvinvointi ovat ilmiöinä häilyvät ja moninaiset. Terveiden ja hyvinvoinnin määrittäminen on moniselitteistä, -ulotteista ja -tasoista. Terveyttä pidetään kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin osatekijänä. Hyvinvointi on subjektiivinen kokemus, mutta siihen liittyy objektiivisia tekijöitä. Terveydellä ja hyvinvoinnilla on vaikutusta toisiinsa. Usein puhutaan kapeasta ja laajasta terveystieteestä. Kapea terveystieteestä on luonnontieteellis-lääketieteellisestä näkökulmasta sairauden puuttuminen tai hyväkuntoisuus. Maailman terveysjärjestö WHO määrittelee terveyden fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tilaksi. Kokonaisvaltaisen hyvinvointi sisältää fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn. Ihmisen kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille on tärkeää positiivinen vuorovaikutus elinympäristönsä kanssa. Elinympäristöön kuuluu myös sosiaalinen yhteisö samoin kuin kulttuuri- ja luontoympäristö. (Honkasalo, Salmi & Launis 2012, 8; Malin & Suvisaari 2010, 136; Mamia 2009, 21; Suontausta & Tyni 2005, 16–17.)

Hyvinvointi on käsitteenä laaja sisältäen paikka-, aika- ja kulttuurisidonnaisuuden. Sitä voidaan tarkastella yksilö- ja väestötasolla. Yksilötasolla se merkitsee eri ihmisille eri asioita ja vaihtelee yksilön elämäntilanteiden ja -tilanteiden mukaan eli hyvinvointitekijät ovat muuttuvia. Hyvinvointia yksilöllisenä tai yhteisöllisenä voidaan määrittää materiaalisena ja abstraktina hyvinvointina, mutta se voi olla myös vain konkreettista tai käsitteellistä, ajatuksellista. Hyvinvointi voidaan mitata koettuna hyvinvointina eli tyytyväisyytenä ja onnellisuutena tai mittarina on joko tyytyväisyys tai onnellisuus. Yksilöllinen hyvinvointi voidaan määrittellä yleiseksi tilaksi, jossa ihmisellä on mahdollisuus toteuttaa itseään ja saada tarpeensa tyydytetyksi. Hyvinvoinnin kokonaisuuteen kuuluvat onnellisuuden hetkelliset tuntemukset ja pitkän aikavälin tyytyväisyys. (Malin & Suvisaari 2010, 136; Suontausta & Tyni 2005, 26–29, 45.)

Hyvinvointia voidaan analysoida ”having, loving, being” -hyvinvointimallin mukaan. ”Having” viittaa materiaaliin ja ei-henkilökohtaisiin resursseihin. ”Loving” sisältää rakkauden, toveruuden ja solidarisuuden. ”Being” käsittää itsensä toteuttamiseen ja etäännyttämiseen tarkkailuun. (Allardt 1976, 231.)

Terveiden ja hyvinvoinninlaitos THL:n (2021a, b) mukaan hyvinvointi koostuu yleensä kolmesta ulottuvuudesta: terveydestä, materiaalisesta hyvinvoinnista ja koetusta hyvinvoinnista, elämänlaadusta. Hyvinvointi-käsite voidaan jakaa yksilölliseen hyvinvointiin, että yhteisötason hyvinvointiin. Yhteisötason hyvinvoinnin ulottuvuuksia ovat muun muassa elinolot, työllisyys ja työolot sekä toimeentulo. Yksilöllisen hyvinvoinnin osatekijöiksi taas luetaan sosiaaliset suhteet, itsensä toteuttaminen, onnellisuus ja sosiaalinen pääoma. Koettuun hyvinvointiin vaikuttavat terveys, materiaallinen hyvinvointi, odotukset hyvästä elämästä, ihmissuhteet, omanarvontunto ja mielekäs tekeminen.

Suonsivu (2011, 41) määrittelee hyvinvoinnin seuraavasti: ”hyvinvointi on tyytyväisyyttä omaan elämään ja tasapainoa arjen vaatimusten ja mahdollisuuksien välillä eri elämäntilanteissa.” Jabe (2012, 14) muistuttaa, että jokainen yksilö vastaa itse omasta terveydestään ja hyvinvoinnistaan, mutta työnantaja voi tukea työntekijän työhyvinvointia.

Strateginen hyvinvointi on se osa työhyvinvointia, joka tukee yrityksen varsinaisen toiminnan tuloksellisuutta eli liiketoiminnan kannattavuutta. Strategisen hyvinvoinnin rinnalle voidaan asettaa työkyvyttömyyden estämiseen kohdistuva yksilöpainotteinen työkykyjohtaminen. (Aura, Ahonen, Hussi & Ilmarinen 2014, 4.)

Terveysteen vaikuttavat terveellinen ravinto, riittävä unen ja levon määrä, sopiva työnteon ja levon tasapaino, sosiaaliset verkostot, perhe ja ystävät sekä sopiva liikunnan määrä. Hyvinvointi koostuu ihmissuhteista, perheestä, ystävistä, riittävästä unesta, harrastuksista ja muusta aktiivisuudesta, liikunnasta, monopuolisesta ravinnosta sekä säännöllisestä elämänrytmistä. Ihminen on kokonaisuus, johon liittyy kiinteästi psyykinen, sosiaalinen ja fyysinen hyvinvointi. Ei ole väliä mistä näkökulmasta hyvinvoinnin kehittäminen aloitetaan, koska taustalla on jokaisen työntekijän hyvinvoinnin kehittäminen. Tärkeintä on aloittaa kehittämistyö. (Korte & Myllyrinne 2017, 166–167; Nivala 2006, 86.)

3.1 Psyykinen hyvinvointi

Karppasen (2006, 155–156) mukaan on tarpeen miettiä tuottavuustekijöiden painoarvoa kilpailukyvyyn osalta ja mikä vaikutus sillä on ihmisen psyykkisen eli henkisen hyvinvoinnin säilymiseen ja paranemiseen. Tutkimukset osoittavat, että psyykinen hyvinvointi lisää tuottavuutta. Henkisesti huonosti jaksava ei jaksakaan tehdä hyvin työtään. Toisaalta FinTerveys 2017 -seurantatutkimuksen mukaan on havaittu, että psyykinen kuormittuneisuus ja positiivinen mielenterveys eivät ole vastakkaisia ulottuvuuksia. Psyykkisesti kuormittunut voi kokea mielen hyvinvointia ja psyykkisiä voimavaroja. (Suvisaari, Appelqvist-Schmidlechner, Solin, Ristiluoma, Pietilä, Koskinen & Koponen 2021, 8.)

Psyykinen hyvinvointi on tärkeää menestyvälle organisaatiolle, koska henkinen pahoinvointi lisää kustannuksia. Henkinen hyvinvointi lisää tuottavuutta, suorituskykyä ja se näkyy organisaation maineessa (Tamminen & Solin 2014, 14). Eskelinen, Ilmakunnas ja Kuula (2022, 18) toteavat, että työhyvinvoinnin ja tuottavuuden yhteyksien tutkiminen on haasteellista, koska mittarit eivät ole tarkkoja vaan laskettuja keskiarvoja yksilötasolla. Työntekijän vaikutusmahdollisuudet työssä vaikuttavat vastauksiin. Jos tutkimuksessa löydetään esimerkiksi työtyytyväisyyden ja tuottavuuden välille yhteys, niin on vaikea sanoa, miten ja millä tavalla tuottavuutta voidaan nostaa halutulla prosenttiyksilöllä, koska yrityksen tuottavuuteen vaikuttavat monet muutkin tekijät.

Nykyisin monille työntekijöille työ aiheuttaa lähinnä henkisiä ja tunneperäisiä vaatimuksia kuin fyysisiä. Henkiseen hyvinvointiin työssä vaikuttavat positiivinen arvostus, onnistuminen, välittäminen ja huolenpito sekä hauskuus ja huumori. Henkistä hyvinvointia uhkaavat ongelmista keskusteleminen, kritiikin antaminen ja sen vastaanottaminen, loukkaaminen ja loukkaantuminen sekä erilaiset epäonnistumiset ja muut vastoinkäymiset. Työyhteisöjä voidaan kehittää, ja edistää niiden henkistä hyvinvointia, kun perehdytään yhdessä yllä mainittuihin aiheeseen yksi kerrallaan. (Le Blanc, de Jonge & Schaufeli 2008, 120; Furman & Ahola 2012, 16–17, 137.)

Furmanin ja Aholan (2012, 39–40) mukaan huumorilla, nauramisella, hymyilemisellä, leikinlaskulla ja hassuttelulla on myönteinen vaikutus yksilön henkiseen hyvinvointiin. Psyykkistä hyvinvointia edistävät muun muassa ruokailuympäristön viihtyvyys, valinnan mahdollisuudet ja ruoan tuottama mielihyvät (Martat 2016).

Psyykinen hyvinvointi mahdollistaa yksilön selviytymisen arjesta ja sen tuomista vastoinkäymisistä ja haasteista. Elämänhallintaa voi harjoitella. Hyvinvoiva yksilö tuntee tyytyväisyyttä elämään ja vaikuttaa oman elämänsä kulkuun. Psyykkisen hyvinvoinnin vastakohtia ovat stressi, masennus, ahdistus ja vihamielisyys. Stressiä voi oppia torjumaan esimerkiksi säännöllisellä liikunnalla tai mielekkäällä harrastuksella. (Korte & Myllyrinne 2017, 166.)

3.2 Sosiaalinen hyvinvointi

Sosiaaliseen hyvinvointiin vaikuttavat kokonaistyöaika, työskentelyn vuorokaudenaika ja työajan säännöllisyys. Liian pitkät työajat ja ylityöt vähentävät aikaa perheeltä, ystävilta ja harrastuksilta, jossa tulee erilaista sosiaalista kanssakäymistä muiden kuin työkavereiden kanssa. Työyhteisössä tietyt pelisäännöt, kuten esimerkiksi poissaoloista ilmoittaminen työkavereille, on sosiaalista vastuuta. Hyvät suhteet työkavereihin ei ole vain mukava asia vaan hyvinvoinnin ja tuloksellisuuden perusta. (Työterveyslaitos 2021a; Saarinen 2001, 124–125; Åhman 2012, 70.)

Furmainin ja Aholan (2012, 42, 44) mukaan tiimityö ja sujuva yhteistyö ovat välttämättömiä toimivassa organisaatiossa. Huumori ja leikinlasku ovat välineitä, joilla voidaan saada yhteistyö sujumaan paremmin työyhteisössä. Huumorilla voidaan saada innostunut työilmapiiri aikaan. Sosiaalista hyvinvointia luovat muun muassa yhteiset ruokailuhetket (Martat 2021).

3.3 Fyysinen hyvinvointi

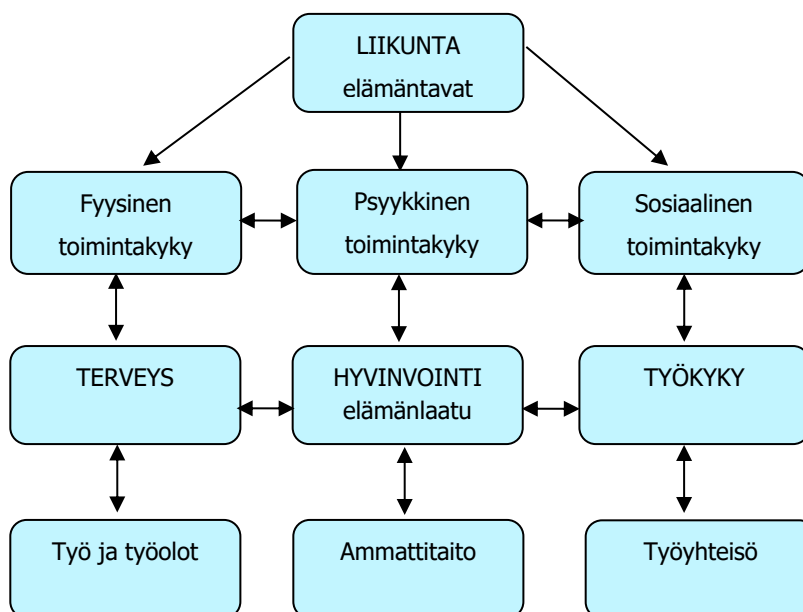
Sosiaali- ja terveysministeriö painottaa koko elämän mittaista liikunnallista elämäntapaa. Liikunnalla on merkittävä rooli terveyden edistämisessä, ja se vaikuttaa psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Vähäinen liikkuminen aiheuttaa kustannuksia niin terveydenhuollolle kuin työnantajille. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013, 10, 13.) Sydänmaalakan (2007, 104) mukaan ”älykäs liikunta on hauskaa, monipuolista, tehokasta ja kokonaisvaltaista, joka mahdollistaa hyvän fyysisen kunnon”.

Jabe (2012, 20) muistuttaa, että fyysiseen hyvinvointiin vaikuttaa yksilön oma aktiivisuus. 92 prosenttia työnantajista tukee työntekijöiden liikunnallisia harrastuksia, mutta vain 41 prosenttia heistä osallistuu säännöllisesti työpaikkaliikuntaan. Liikkumalla oikein on mahdollista parantaa omaa toiminta- ja työkykyä (Firstbeat 2021). Aivot voivat hyvin liikunnan seurauksena. Säännöllisestä liikunnasta on hyötyä, mutta on hyvä tietää, että ikä laskee suorituskykyä. Naisen fyysinen suorituskyky on noin yksi neljäsosa pienempi kuin miehen. Fyysisen kunnon osa-alueet ovat kestävyys- ja lihaskunto (voima ja elastisuus), liikkuvuus, notkeus, koordinaatio, taito ja luuston lujuus. (Ojala 2011, 156; Rauramo 2008, 62.)

Terveysliikunta on liikuntaa, joka mahdollistaa terveyden paranemisen hyvällä hyötysuhteella ja vähäisin vaaroin. Terveysliikunta vaatii myös tehoa, ei kuitenkaan rehkimistä. Myös arjen askareet tarjoavat mahdollisuuden terveysliikuntaan. Arki- ja hyötyliikunta auttavat jaksamaan työssä ja vapaa-aikalla. Työntekijä voi huolehtia fyysisestä toimintakyvystään liikkumalla työssä ja vapaa-aikana mahdollisimman paljon ja monipuolisesti. Liikunnaksi riittää hyvin kävelykin. Fyysisen toimintakyvyn on todettu parantavan myös psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia. (Rauramo 2008, 63; Korte & Myllyrinne 2017, 169; Ojala 2011, 157; Työterveyslaitos 2021b)

Nykyään harvat meistä saavat tarpeeksi liikuntaa. Ruumiillinen rasitus on vähentynyt työssä, kotona, vapaa-ajalla ja siirryttäessä paikasta toiseen. Ihminen on luotu liikkumaan ja liikunnan puute aiheuttaa erilaisia ongelmia. Liikkumisesta on hyötyä verenkierrolle, sydämelle ja kudoksille. Liikunta alentaa verenpainetta, vahvistaa luustoa, rustoja ja niveliä sekä parantaa veren rasvatasapainoa. Lihasten käyttö vaikuttaa myös sokeriaineenvaihduntaan. Liikkumisella on positiivinen vaikutus mielialaan ja liikunta vähentää stressihormoneiden tuotantoa, rentouttaa ja parantaa unen laatua. Liikunta ehkäisee monia kansansairauksia. (Korte & Myllyrinne 2017, 169.)

Alla kuvassa 2 on havainnollistettu liikunnan merkitystä elämään.



KUVA 2. Liikunnan yhteydet terveyteen, työkykyyn ja hyvinvointiin työikäisellä väestöllä (Louhevaara 2010)

3.4 Hyvinvoinnin kokonaisuus

Yhteenvetona voidaan todeta hyvinvointiin kuuluvan psyykinen, sosiaalinen ja fyysinen hyvinvointi. Hyvinvointi on yksilöllinen kokemus ja merkitsee eri-ikäisille ihmisille erilaisia asioita. Lopulta yksilö itse on vastuussa omasta hyvinvoinnistaan. Eri tahot, kuten työnantaja tai ammattiliitto voi tukea hyvinvoinnin ylläpitämistä ja kehittämistä, jos työntekijä on motivoitunut ja sitoutunut esimerkiksi oman ruumiillisen kunnon parantamiseen. Hyväkuntoinen työntekijä voi usein henkisesti ja sosiaalisesti paremmin kuin huonokuntoinen työntekijä. Hänellä on myös vähemmän sairauspoissaoloja kuin huonosti voivalla työntekijällä. Hyväkuntoinen, hyvinvoiva työntekijä jaksaa tehdä töitä ja on siten taloudellisesti kannattava yritykselle.

Hyvinvointi on yksilöllinen tila, mutta työyhteisön näkökulmasta hyvinvointia tulisi tarkastella myös yhteisötason hyvinvointina. Ei ole samantekevää minkälaisissa työoloissa ja millaisilla työvälineillä työntekijät työskentelevät ja minkälaiset sosiaaliset suhteet työntekijöillä on työpaikalla. Hyvällä menngellä jaksaa työskennellä vaikeissakin tilanteissa. Avoin vuorovaikutus ja itsensä kehittäminen vertaisoppimisen kautta tukee hyvinvoivassa työyhteisössä hiljaisen tiedon siirtymistä ja vahvistaa yrityksen tulevaisuutta.

4 TYÖHYVINVOINTI

Tässä luvussa määrittelen ensin työhyvinvoinnin. Kappaleessa 4.1 käsittelen työhyvinvointia työhyvinvoinnin portaat -mallin näkökulmasta. Kappaleessa 4.2 tarkastelen työhyvinvoinnin merkitystä ja kappaleessa 4.3 käsittelen työhyvinvoinnin kehittämistä organisaation ja yksilön oppimisen kautta. Kappaleessa 4.4 on koottu yhteen työhyvinvoinnin kokonaisuus.

Työhyvinvointia voidaan tarkastella yrityksen, työyhteisön, asiakkaiden tai sidosryhmien näkökulmasta (Rapatti 2007, 14). Tässä tutkielmassa tarkastelen työhyvinvointia lähinnä yksilönä työyhteisössä ja organisaation näkökulmasta.

Työhyvinvointiin ei kuulu vain liikunta ja terveys. Käsite työhyvinvointi on moniulotteinen ja monitasoinen. Se jakaa työn ja kodin irrallisiksi, vaikka kotona olevat murheet heijastuvat usein myös työpaikalle. Puhuttaessa työhyvinvoinnista olisi selkeämpää käsitellä hyvinvointia työssä tai työntekijän hyvinvointia. Yleensä käytetään kuitenkin käsitettä työhyvinvointi, jota käytän myös tässä tutkielmassa.

Työterveyslaitoksen (2021c) mukaan työhyvinvointi tarkoittaa ”turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa”.

Puttonen, Hasu ja Pahkin (2016, 6) määrittelevät työhyvinvoinnin: ”työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä”. Tammisen (2011) mukaan työhyvinvointi tarkoittaa ”kaikkia niitä ominaisuuksia, joiden avulla työyhteisö ja organisaatio onnistuvat perustehtävissään eli työ on tuloksellista”. Rapatti (2007, 11) määrittelee työhyvinvoinnin ”työpaikan eri tahojen omaksumaksi kokonaisvaltaiseksi toimintatavaksi, joka on sisäistynyt luonnolliseksi osaksi jokapäiväistä työntekoa”. Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymän (2015, 4) mukaan työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että on ”mukava tulla töihin ja lähteä töistä, kun on saanut hyvää aikaan”. Pyöriän (2012, 9) mukaan työhyvinvoinnista voitaisiin käyttää Kansainvälisen työjärjestön ILO:n ja EU:n suosimaa termiä hyvä työ (decent work) tai työ- ja elinkeinoministeriön termiä työelämän laatu ja luova työote.

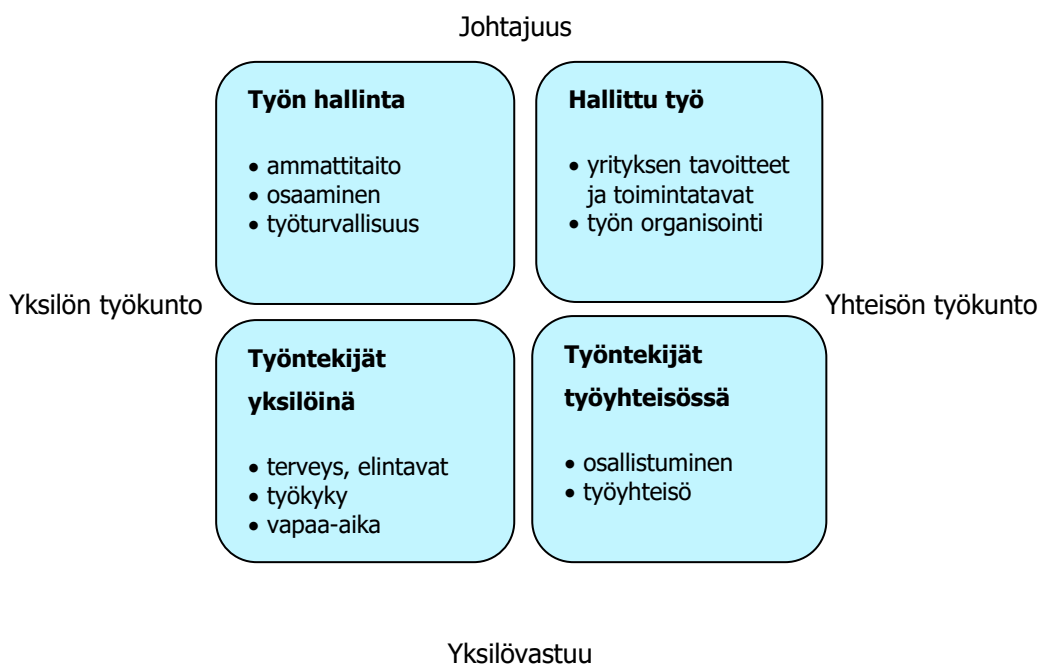
Pirkanmaalaiset yrittäjät ovat määritelleet työhyvinvoinnin seuraavasti: ”työhyvinvointi on semmonen tilanne, että se yksilö tai yhteisö, kumpaa nyt ajatellaankin, niin laulaen työtänsä tekee elikkä hän on ilonen, optimistinen ja hyvällä tuulella etupäässä ja saa aikaan sitä mitä haluaa ja pystyy kehittämään sitä työtään ja saa siihen oivalluksia ja tuntee työn iloa ja imua” ja ”työhyvinvointiin liittyy tää fyysinen terveys ja henkinen terveys eli kunto, että on fyysisesti hyvässä kunnossa että jaksaa tehdä töitä ja sitten myöskin, että on mielen tasolla hyvässä kunnossa, että ei esimerkiksi ole hirveesti huolia, joihin menee energiaa. Sellanen suht kevyt ja tasapainoinen olo, että pystyy keskittyy siihen työhönsä...”. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 7.)

Sosiaali- ja terveysministeriön työhyvinvointitutkimuksen visio ja strategia vuoteen 2015 -raportissa (2005, 17) työhyvinvoinnilla tarkoitetaan ”työssä käyvän henkilön selviytymistä työtehtävistään”. Siihen vaikuttavat fyysinen, henkinen ja sosiaalinen kunto, työyhteisön toimivuus sekä työympäristössä

esiintyvät tekijät. Työhyvinvointiin liittyy myös monet muut tekijät, kuten työsuhde, palkkaus, työsuojelu, yksityis- ja perhe-elämä, taloudellinen tilanne ja yleinen elämäntilanne. Työhyvinvointiin vaikuttavat niin työpaikan olosuhteet, johtaminen ja ilmapiiri kuin toisaalta yksilön toimintakyky, osaaminen, arvot ja motivaatio. (Tie työelämään 2021.)

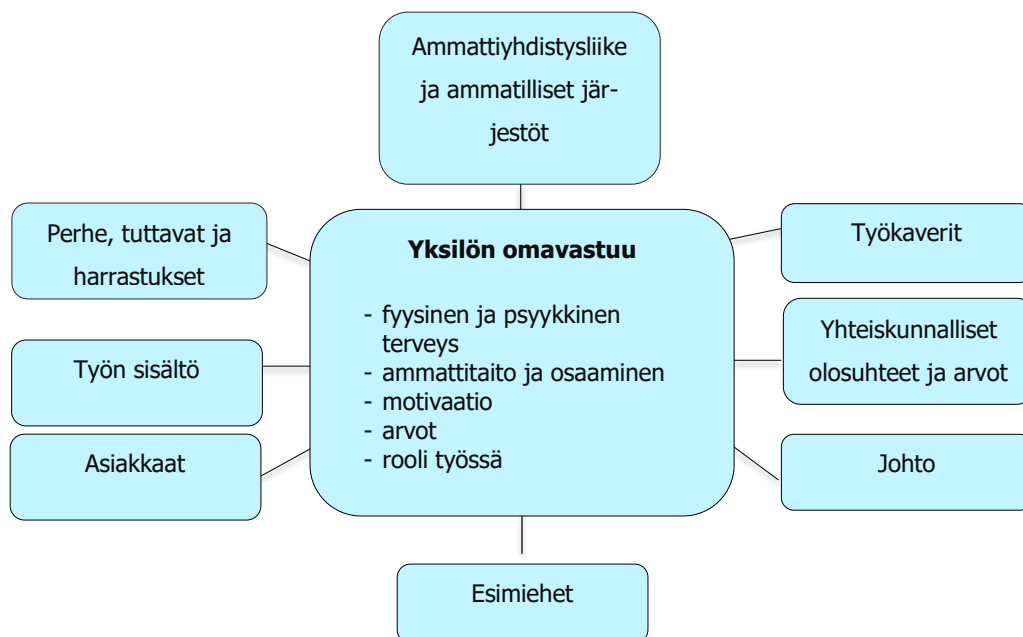
Hussin (2005, 48–49) väitöskirjan mukaan työntekijän ajan tasalla oleva osaaminen on työhyvinvoinnin perusedellytys. Nivalan (2006, 97) mukaan työhyvinvointi ”kytkeytyy motivaatioon ja motivaatio syntyy työn sisällöstä”. Fischerin ja Vainion (2014, 135) mukaan hyvinvoinnin lähde työssä on merkityksellinen työ, jossa saa tuloksia aikaan. Mankan, Kaikkosen ja Nuutisen (2007, 8) mukaan ”Työhyvinvointi on organisaatiossa monen tekijän summa. Siihen vaikuttavat organisaation piirteet, esimiestoiminta, ilmapiiri ja työn hallinnan tunne sekä viime kädessä myös työntekijän näkemys työyhteisöstään”. Työn imun teorian mukaan positiivinen työhyvinvointi (työn imu) ja työpahoinvointi (työuupumus) ovat toistensa käsitteellisiä antiteesejä.” (Mamia 2009, 23–24, 27, 30.)

Työhyvinvointi pitää sisällään erilaisia osa-alueita, joilla jokaisella on oma tärkeä käyttötarkoituksensa. Jokaista aluetta tulee kehittää käyttötarkoituksensa mukaan. Työnantaja vastaa hyvinvoinnin perustasta: turvallisista työoloista, osaavasta johtamisesta ja työn suunnittelusta. Viime kädessä jokaisella itsellään on vastuu omasta työkunnosta. Kuvassa 3 näkyvät työhyvinvoinnin perustat. (Etera 2013.)



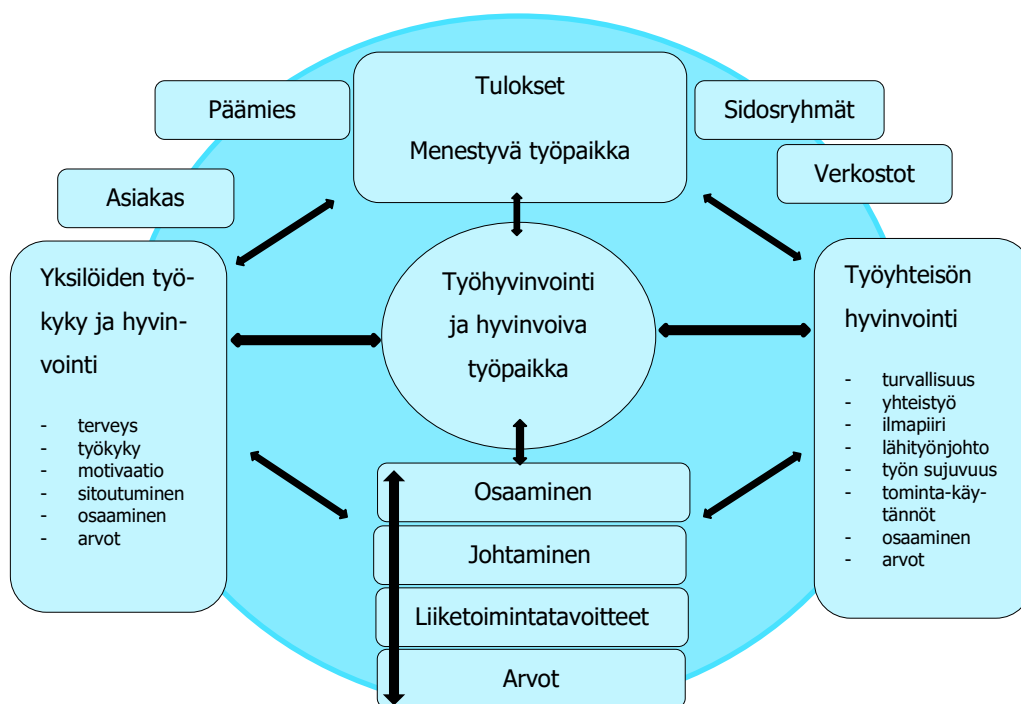
KUVA 3. Työhyvinvoinnin perusta (Etera 2013)

Moisalon (2012, 357) mukaan työhyvinvointi koostuu kokonaisuudesta (kuva 4), jossa korostuu yksilön oma vastuu, mutta vaikuttavia tekijöitä ovat lisäksi työn sisältö, työkaverit, esimiehet, johto, asiakkaat, perhe, tuttavat, harrastukset, ammattiyhdistysliike, ammatilliset järjestöt, yhteiskunnalliset olosuhteet ja arvot.



KUVA 4. Työhyvinvoinnin kokonaisuus

Rapatin (2007, 10) mukaan työhyvinvointia voidaan tarkastella myös työhyvinvoinnin ja hyvinvoivan työpaikan kokonaisuutena (kuva 5).



KUVA 5. Työhyvinvoinnin ja hyvinvoivan työpaikan kokonaisuus

Moderniin laaja-alaiseen työhyvinvoinnin käsitteeseen kuuluvat työmotivaatio, työn imu ja transformatiivinen eli uudistava oppiminen. Oppiminen on tällöin pohtivaa, reflektovaa ja kyseenalaistavaa. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 6; Mylläri 2005, 7.)

Parhaimmillaan työhyvinvointi on työpaikan eri tahojen kokonaisvaltainen toimintatapa, johon sisältyy työntekijöiden jokapäiväinen työ, ja se kohdistuu koko henkilöstöön. Työhyvinvointia edistää johdon esimerkki. (Vesterinen 2006, 30–31.) Murrin (2016, 10) mukaan työhyvinvoinnin tulisi olla osa organisaation strategiaa.

4.1 Työhyvinvoinnin portaat

Työhyvinvoinnin portaat -mallissa (kuva 6) tarkastellaan ihmisen perustarpeita suhteessa työhön ja näiden tarpeiden vaikutuksesta motivaatioon. Malli pohjautuu Maslowin tarvehierarkiaan. Se on luotu vertailemalla ja hyödyntämällä jo olemassa olevia työkyky- ja työhyvinvointimalleja sekä yhdistäen niiden sisältöjä Maslowin tarvehierarkian mukaisesti. Tavoitteena on, että mallin avulla voidaan kehittää yksilön omaa, työyhteisön ja organisaation työhyvinvointia. (Rauramo 2009, 3)



KUVA 6 Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2009, 3)

Ensimmäisellä portaalla ovat psykofysiologiset perustarpeet. Perustarpeet täyttyvät, kun työ on tekijänsä mittaista ja mahdollistaa virikkeisen vapaa-ajan. Lisäksi välttämätöntä on riittävä ja ravitsemuksellisesti oikeaoppinen ravinto, liikunta sekä sairauksien ennaltaehkäisy ja hoito. Työntekijällä tulisi olla terveelliset elämäntavat. Organisaation osana on miettiä työkuormitusta, työpaikkaruokailua ja työterveyshuoltoa. Psykofysiologisia tarpeita voidaan arvioida kyselyjen, terveystarkastusten ja fyysisen kunnon mittauksilla. (Rauramo 2009, 3–4.)

Toinen porras on turvallisuuden tarve. Turvallinen työympäristö, turvalliset toimintatavat, toimeentulon mahdollistava palkkaus ja pysyvä työsuhde sekä oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen työyhteisö luovat turvallisuuden. Organisaatio luo pysyvillä työsuhteilla ja työoloilla turvallisuuden tunteen työntekijälle. Työntekijän on huolehdittava turvallisista, ergonomisista ja sujuvista työ- ja toimintatavoista. Turvallisuuden tarvetta voidaan arvioida tilastojen, riskien ja työpaikkaselvitysten avulla. (Rauramo 2009, 3–4.)

Kolmas porras on liittymisen tarve. Liittymisen tarpeeseen kuuluvat työpaikan yhteishenkeä tukevat toimet sekä tuloksesta ja henkilöstä huolehtiminen. Työyhteisössä avoimuus ja luottamus sekä vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön ovat keskeisiä arvoja. Täytyy myös huomioida esimies-alaisuuhteet, kokouskäytännöt ja työn kehitys. Organisaation liittymisen tarve koostuu työyhteisöstä, johtamisesta ja verkostoista, kun työntekijän tarpeet koostuvat joustavuudesta, erilaisuuden hyväksymisestä ja kehitysmuutosten myönteisyydestä. Liittymisen tarpeiden onnistumista voidaan arvioida työtyytyväisyys-, työilmapiiri- ja työyhteisön toimivuuskyselyillä. (Rauramo 2009, 3–4.)

Neljäs porras on arvostuksen tarve. Arvostuksen tarvetta tukevat hyvinvointia ja tuottavuutta edistävä missio, visio, strategia sekä eettisesti kestävä arvot, jotka näkyvät käytännön toiminnassa. Oikeudenmukainen palaute, palkka ja palkitseminen, toiminnan arviointi ja kehittäminen ovat osa jokapäiväistä arkea ja toimintaa. Organisaatio huolehtii arvoista, toiminnasta ja taloudesta sekä palkitsemisesta,

palautteesta ja kehityskeskusteluista. Työntekijällä tulee olla aktiivinen rooli siinä organisaation toiminnan kehittämisessä, jolla voidaan saada arvostusta. Arvostuksen tarvetta voidaan arvioida työtyytyväisyyskyselyillä sekä taloudellisilla ja toiminnallisilla tuloksilla. (Rauramo 2009, 3–4.)

Viimeinen porras eli viides porras on itsensä toteuttamisen tarve. Itsensä toteuttamisen tarpeen tyydyttämistä edistävät sekä yksilön että yhteisön oppimisen ja osaamisen tukeminen. Tavoitteena on itseään aktiivisesti kehittävä henkilöstö, joka ymmärtää elinikäisen oppimisen merkityksen. Osaamisen kehittäminen tukee organisaation visiota ja tavoitteita. Organisaatio mahdollistaa osaamisen hallinnan, mielekkään työn, luovuuden ja vapauden, kun työntekijä puolestaan hallitsee oman työn ja osaamisen ylläpidon. Näin työ tarjoaa oppimiskokemuksia, oivaltamisen iloa ja mahdollisuuden omien edellytysten täysipainoiseen hyödyntämiseen. Myös työympäristön ja työolojen viihtyvyyteen kiinnitetään huomiota. Arviointia voidaan tehdä esimerkiksi kehityskeskustelujen, osaamisprofiilien, innovaatioiden avulla sekä tieteellisillä ja taiteellisilla tuotoksilla. (Rauramo 2009, 3–4.)

Työhyvinvointia tulee arvioida ja tarkastella. Demingin ympyrää eli jatkuvan kehittämisen kehää voidaan käyttää työhyvinvoinnin kehittämiseen: Arvioi – Tarkastele – Päätä – Toteuta. Kehittämisen tulee olla tavoitteellista ja määrätietoista sekä pyrkiä jatkuvaan parantamiseen. Työhyvinvoinnin kehittämisessä paras tulos saavutetaan yhteistyöllä, jossa eri osapuolien mielipiteet kysytään. (Mäkelä 2019, 4.)

4.2 Työhyvinvoinnin merkitys

Työhyvinvoinnin ja yrityksen tuloksellisuuden edistämisen juuret ovat 1920-luvulla (ks. Vanhala & von Bonsdorff 2012, 119). Tutkimukset ovat osoittaneet, että henkilöstön hyvinvoinnilla ja yrityksen taloudellisella menestyksellä on selvä yhteys. Laskelmat osoittavat, että organisaatiot voivat saada 10–20-kertaisena takaisin panoksensa, jonka ne ovat sijoittaneet työhyvinvointiin. Työhyvinvointi on kilpailukeino, jolla uusiudutaan ja motivoitutaan työskentelemään hyvän tuloksen saavuttamiseksi. (Ojala & Ahonen 2005, 72.) Rajala ja Kisko (2005, 9) ovat Ojalan ja Ahosen kanssa samoilla linjoilla todetessaan työhyvinvointihankkeiden olevan pitkällä aikavälillä edullinen tapa lisätä työhyvinvointia työssä, koska se vaikuttaa tuottavuuteenkin.

Kehusmaan (2011, 81) mukaan työhyvinvointi tuo organisaatiolle sekä välillisesti että välittömästi taloudellista hyötyä muun muassa sairauspoissaolojen vähenemisenä. Käytännössä työhyvinvoinnin vaikutukset realisoituvat jopa vuosikymmenen kuluttua. Aholan (2011, 119) mukaan työhyvinvointi on kulujen hallintaa, jolla on vaikutusta sekä organisaation tuottavuuteen että taloudelliseen kehitykseen. Asiat, jotka vaikuttavat organisaation tilaan, edistävät myös työntekijöiden terveyttä, jolloin säästetään sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyseläkemaksujen kustannuksilta. Bowlesin ja Cooperin (2009, 105) mukaan psyykkisesti ja fyysisesti hyvinvoiva organisaatio tekee kustannustarkkailua, jolloin se voi reagoida nopeammin muutostarpeisiin.

Filosofi, professori Pekka Himasen mielestä suurimmat haasteet liittyvät siirtymiseen vihreään informaatio- ja vuorovaikutustalouteen, hyvinvointiyhteiskunnan päivittämiseen ja monikulttuuriseen elämään. Yksi luovuuden mittari on yrityksen visio, jonka pitäisi olla strategian ohella ihmisiä innostava ja energisoiva. Työhyvinvointi tulisi olla osana yrityksen strategiaa ja samalla luoda selkeä suunnitelma

sen ottamisesta osaksi organisaation toimintaa. Työhyvinvointi on ainut keino saada ihmiset jatkaamaan pitempään töissä ja jaksamaan paremmin. Työyhteisön hyvinvoinnin vastuu kuuluu kaikille jäsenille, jotka siellä työskentelevät. (Kelhä 2010, 16–18.)

Tutkimusprofessori Kiti Müllerin mielestä ihmiset joutuvat tekemään töissään usein monia asioista samanaikaisesti, välillä melkoisissakin ääriolosuhteissa. Liika informaatio uuvuttaa. Ihmiset ovat yksilöitä myös tällä osa-alueella. Kiireen painaessa päälle ensimmäisenä kärsii luova ongelmanratkaisu. Siksi ihmisten pitäisikin saada käyttää 10–15 minuuttia työajastaan johonkin inspiroivaan, esimerkiksi kävelylenkin tekemiseen. (Säilä 2010, 22–24.)

Työhyvinvointi on organisaatiolle sijoituksenarvoinen investointi, koska työvoimapula-alalla se on kilpailuvaltti, jolla saadaan uusia työntekijöitä ja pidetään heidät työssä organisaatiossa. Työhyvinvointi vaikuttaa myös tuottavuuteen, tuloksellisuuteen ja laatuun. Kun työoloja parannetaan ja työntekijöiden terveyttä edistetään, myös eettiset ja inhimilliset tekijät ovat tärkeä peruste kehittämisessä. Työhyvinvointietu on rinnastettavissa auto-, puhelin- ja asuntoetuihin. (Liukkonen 2006, 128; Rauramo 2008, 18.)

Työhyvinvoinnin merkitys korostuu useista syistä. Työlainsäädäntö velvoittaa organisaation huolehtimaan työntekijöiden työhyvinvoinnista. Väestö ikääntyy, ja sen myötä työvoimapula uhkaa useita ammattialoja, joten ihmiset tulee saada motivoitua viihtymään ja jaksamaan työssä kauemmin. Tietotyössä korostuvat yksilön innovatiivisuus ja nopea oppiminen. Nykyisin myös kestävä kehitys ja yhteiskuntavastuu korostuvat työhyvinvoinnissa. Jos organisaatio ei huolehdi työhyvinvoinnista, siitä koiuu myöhemmin kustannuksia organisaatiolle. (Moisalo 2012, 356; Ojala & Ahonen 2005, 35.)

Työhyvinvoinnilla on keskeinen merkitys myös yhteiskunnallisiin tuloksiin, kun ihmiset jaksavat työskennellä kauemmin. Tämä merkitsee sitä, että ihmiset joutuvat harvemmin ennen aikaisesti eläkkeelle, ja joudutaan maksamaan vähemmän korvauksia eli yhteiskunnalliset sosiaali- ja terveystulot pienenevät. Tämän vuoksi eläkeyhtiöt ovat aktivoituneet hyvinvoinnin edistämiseen varaamalla tietyn summan käytettäväksi asiakasyritysten henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseen. (Ojala & Ahonen 2005, 81; Moisalo 2012, 356.)

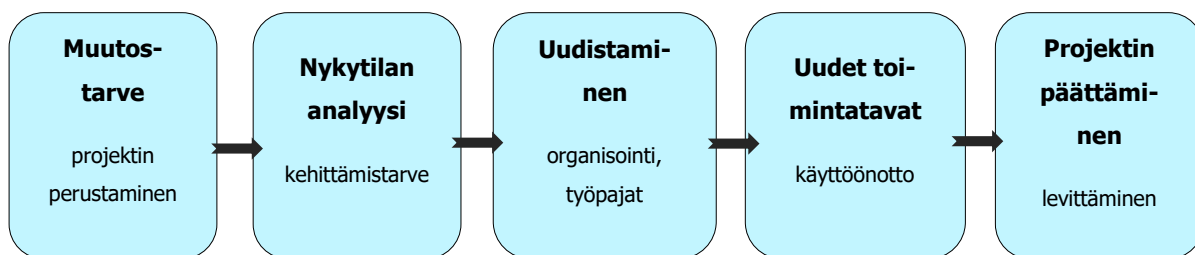
4.3 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Työssäkäyvät ihmiset viettävät kolmanneksen ajastaan töissä, joten työskentelyolosuhteilla on merkittävä vaikutus heidän terveyteensä. Hyvät työskentelyolosuhteet edistävät terveyttä, työkykyä ja pitkää työuraa. Huonot työskentelyolosuhteet edesauttavat heikkoa tuottavuutta. Työ, työn tekemisen paikka ja työskentelyolosuhteet ovat elintärkeitä yksilön terveydelle ja toimeentulolle, mutta myös heidän perheilleen ja yhteisölle. Työ on tärkeä etu sosiaalisten suhteiden rakenteelle tuottamalla ja ylläpitämällä sosiaalisia toimintoja. Työ mahdollistaa yksilöiden ja heidän perheiden taloudellisen riippumattomuuden, kehittää heidän taitojaan ja sosiaalisia kontakteja. (Rantanen, Benach, Muntaner, Kawakami & Rokho 2013, 126.)

Työhyvinvoinnin kehittäminen on sekä turvallisuusjohtamista että henkilöstöjohtamista. Työkykyä ylläpitävän ja työelämää kehittävän toiminnan tulee olla johdonmukaista. Kehittäminen on useiden osa-alueiden kokonaisuus. Jos omat resurssit ja tietotaito eivät riitä, kannattaa hyödyntää asiantuntijoiden

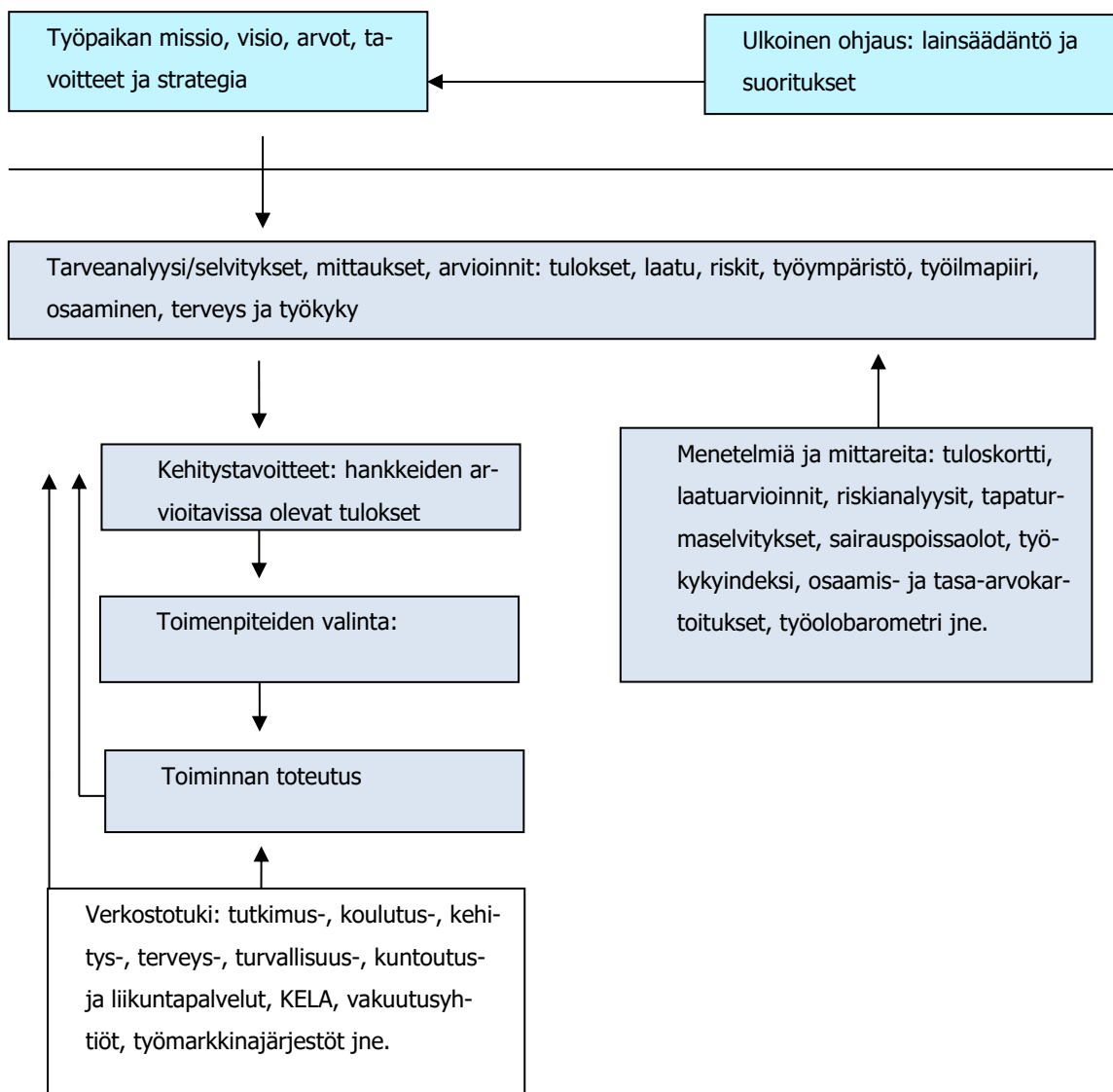
käyttämistä kehittämistyössä. Organisaation luodessa oman mission, vision, arvot, tavoitteet ja strategian, niiden tulee heijastua myös työhyvinvointiin. Myös lainsäädäntö määrittää ja ohjeistaa organisaatioita. Kehittämishankkeissa on suositeltavaa tehdä helposti toteutettavia tarvekartoituksia ja seuranta-arvioita. Määrällisten mittareiden rinnalle tarvitaan laadullisia arviointimenetelmiä. Jos organisaatiosta ei löydy resursseja kehittämistyöhön, kannattaa hyödyntää ulkopuolisia asiantuntijoita. (Rapatti 2007,25; Rauramo 2008, 25–26.) Työhyvinvoinnin osa-alueet muodostuvat Tammisen (2011, 2) mukaan yksilön terveydestä ja työkyvystä, työympäristöstä, osaamisesta ja kehittymismahdollisuuksista, työstä, työn mitoituksesta ja organisoinnista, työyhteisötaidoista ja sosiaalisista suhteista sekä johtamisesta ja tiedonkulusta.

Työhyvinvoinnin kehittäminen voidaan nähdä vaiheina (kuva 7). Organisaatio voi itse määrittellä haluaako olla perustasolla hyvä, kehittäjätasolla vai edelläkävijätasolla ryhtyessään kehittämään työhyvinvointia. Aluksi työnantaja ja henkilöstö tunnistavat työhyvinvoinnin kehittämisen tarpeen muutoksen saamiseksi. Nykytilanteen analysoinnissa tulevat kaikki kuulluksi ja esitetään kehittämiskohteet. Tämän jälkeen mietitään keinoja uudistuksen saavuttamiseksi. Tärkein ja ehkä vaikein vaihe on ottaa käyttöön uusia tapoja ja toimintamalleja. Projekti päättyy, mutta tämän jälkeen tapahtuu seuranta ja päivittämistä. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 21–22.)



KUVA 7. Työhyvinvoinnin kehittämisen vaiheet

Työhyvinvoivoinnin kehittäminen voidaan nähdä laajempuna kokonaisuutena kuvassa 8. Lähtökoh-tana on organisaation strategia ja työelämää ohjaava lainsäädäntö.



KUVA 8. Työhyvinvoinnin kehittäminen (Rauramo 2008, 26)

Suomessa kehitettiin 1990-luvun alussa työkykyä ylläpitävä (tyky) toiminnan malli, mutta nykyisin puhutaan useammin työhyvinvoinnin edistämisestä (tyhy), joka sisältää työkyvyn, terveyden, osaamisen, hyvinvoinnin sekä työn tuottavuuden ja laadun. Kehittämistyö onnistuu, kun työntekijät ja työnantaja toimivat yhteistyössä tavoitteiden saavuttamiseksi. (Rauramo 2008, 24.) Yksilön rooli hyvinvoinnin edistämisessä tulee kasvamaan. Kansalaisten tietotaso ja tietotekniset valmiudet uusien palvelujen käyttöön paranevat nopeasti samalla, kun hyvinvointialan ammattilaisten tietojärjestelmät kehittyvät. Saataessa tietoa omasta terveydentilasta ja omien valintojen vaikutuksista on myös helpompi ennaltaehkäistä sairauksia. (Helminen 2009, 30.)

4.4 Työhyvinvoinnin kokonaisuus

Yhteenvedona voidaan todeta, että työhyvinvoinnilla on erilaisia määritelmiä. Itse määrittelen työhyvinvoinnin seuraavasti: työsuhdetaitojen vuorovaikutusta ja luottamusta, jotta on motivoivaa tulla töihin ja työskennellä positiivisella mielellä.

Työhyvinvointi rakentuu yksilön ja työyhteisön työkunnosta. Yksilöllä on vastuu omasta ja muiden työhyvinvoinnista, mutta siihen vaikuttaa myös johtaminen. Työhyvinvointi on käytännössä laajempi kokonaisuus sisältäen työhön vaikuttavia muita tahoja, kuten esimerkiksi ammattijärjestöt, asiakkaat ja perheen. Työhyvinvointiin vaikuttavat myös palkkaus, työsuhteen tyyppi, työsopimukset, ammattitaito, koulutusmahdollisuudet, arvostus, luottamus, tasapaino työn ja vapaa-ajan suhteen sekä monet muut tekijät. Työntekijät ovat yksilöitä, joten eri asioilla on yksilöille erilainen painoarvo, jolloin eri työntekijät kokevat ja arvostavat asioita eri tavoin. Ei ole olemassa yhtä oikeaa toimintatapaa, joka tyydyttäisi kaikki osapuolet kaikilla työpaikoilla. Tärkeää on löytää tasapaino, jolloin osapuolille tulee tunne, että on voinut vaikuttaa asioihin sanomalla mielipiteensä. Hyvinvoivassa työpaikassa johto toimii esimerkkinä ja kannustaa innovoimaan ja löytämään työntekijöiden kanssa uusia toimintatapoja, jotka tukevat työntekijöiden hyvinvointia työssä.

Työhyvinvointia voidaan tarkastella tarvehierarkian näkökulmasta. Työpaikoilla tulee olla perusasiat kunnossa. Erilaiset lait, asetukset ja säädökset pakottavat yritykset toimimaan työturvallisuuden näkökulmasta turvallisesti, jotta vältetään työtaturmilta ja ammattitaudeilta. Nykyään monilla yrityksillä on tavoitteena nolla tapaturmaa, joka on sidottu tulokseen. Tämä on motivoinut johtoa panostamaan turvallisuuteen rakennustyömailla. Toimistotyössä on tärkeämpää kohdentaa huomio muun muassa ergonomiaan ja monipuolisempiin työskentelyasentoihin. Sähköpöytien avulla voitaisiin toimia terveyden ja toimintakyvyn näkökulmasta ennaltaehkäisevästi. Ennaltaehkäisevä työterveyshuolto olisi ideaali tila, mutta yhä edelleen työterveyshuoltoon mennään vasta sairastuttaessa.

Työhyvinvointi ei synny itsestään. Työntekijän tulee olla aktiivinen ja ottaa epäkohtia puheeksi muulloinkin kuin kerran vuodessa virallisissa keskusteluissa. Käytettäessä termiä kehityskeskustelu tai arviointikeskustelu niin tärkeää olisi dokumentoida keskustelut. Työntekijän tulee uskalltaa avoimesti keskustella siellä ja esittää omia mielipiteitään. Kehittäville keskusteluille ei ole merkitystä, jos työntekijä ei uskalla sanoa epäkohdista. Kehitystä ei tule, jos johto dominoi ja päättää asioista, joista heillä ei ole käytännön työkokemusta. Työhyvinvointi kehittyy, kun keskustelut tapahtuvat avoimesti työntekijöiden kanssa. Sitoutuminen työhyvinvointiin lähtee siitä, kun yhdessä kehitetään toimintaa.

Työhyvinvoinnin johtamisen työkaluna toimii työhyvinvointisuunnitelma. Työhyvinvointisuunnitelmalleja on kirjallisuudessa ja internetissä, mutta työhyvinvointisuunnitelma tulee rakentaa organisaation näköiseksi. Työhyvinvointia tulee seurata säännöllisesti erilaisilla mittareilla ja testeillä sekä yksilö että työyhteisötasolla. Tutkimuksilla on voitu osoittaa työhyvinvoinnin tuovan yksilöille ja organisaatioille välittömästi ja välillisesti hyötyä. Hyvinvoiva ja menestyvä yritys tuo suomalaiselle yhteiskunnalle sekä tuloja että säästöjä. Nykyaikaisen yrityksen tulisi toimia oppivan organisaation tavoin ja kannustaa myös yksilöä oppimaan ja kehittymään. Itseohjautuva ja taitava työntekijä tulisi nähdä voimavarana tulevaisuuden työyhteisössä. Opiskelu ja oppiminen tuovat uusia laajempia näkökulmia, jotka mahdollistavat kehittämistyön myös työhyvinvoinnin parantamiseksi.

5 LUONTO OSANA HYVINVOINTIA

Tässä luvussa tarkastellaan luontoa yhtenä tapana saada hyvinvointia työhön. Kappaleessa 5.1 määritellään luonto ja kerrotaan Ympäristöministeriön käynnistämästä strategiasta, kappaleessa 5.2 selvitetään Suomen luontoa sekä sen tarjoamia vaihtoehtoja ja vaikutusta sekä kappaleessa 5.3 luontoa hyvinvoinnin tukena.

5.1 Luonnon virkistyskäytön strategia

Ympäristötieteissä luonto määritellään

1. ”maaperä sekä vesi- ja ilmakehä kasveineen ja eläimineen varsinkin vain vähän tai ei ollenkaan ihmisen muokkaamana elinympäristönä
2. kaikki olemassa oleva; luonto sekä todellisten että mahdollisten tosiasioiden summana ja kokonaisuutena (filosofia). (Tieteen termipankki 2021.)

Ympäristöministeriö on käynnistänyt luonnon virkistyskäytön strategian laadinnan, jonka oli määrä valmistua vuoden 2021 aikana. Strategia on voimassa vuoteen 2030 saakka. Se on osa pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmaa. Tavoitteena on tuoda luonnon virkistyskäytön hyötyjä suomalaisten tietoon ja käyttöön. Touko-kesäkuun vaihteessa oli kaikille avoin verkkokysely, jossa on mahdollista vaikuttaa ja tehdä ehdotuksia strategiaan. (Ympäristöministeriö 2021.)

”Luonnossa liikkuminen on meille suomalaisille yhteinen asia. Viimeistään koronapandemian tuoma ulkoiluinto on osoittanut meille lähiluonnon merkityksen. Luonto on todellinen henkireikä sekä virkistys- ja ilon lähde. Tutkimusten mukaan luonnossa liikkuminen kohentaa mielialaa, palauttaa suorituskykyä ja auttaa stressistä palautumisessa. Uudella virkistyskäyttöstrategialla haluamme tuoda näitä hyötyjä entistä laajemmin suomalaisten tietoon ja käyttöön”, sanoo ympäristö- ja ilmastoministeri Krista Mikkonen. (Ympäristöministeriö 2021.)

Tutkimukset osoittavat luonnon läheisyyden lisäävän liikkumista luonnossa. Lähimetsässä käydään enemmän, jos se on helposti saavutettavissa. Selvityksen mukaan suomalaiset ulkoilevat paljon, 96 prosenttia harrastaa ulkoilua. COVID-19 on lisännyt innostusta liikkua lähiluonnossa. (Ympäristöministeriö 2021.)

5.2 Suomalainen luonto

Metsä on rauhoittanut suomalaisia satoja vuosia. Metsässä saamme olla oma itsemme, meidän ei tarvitse olla esillä, arvioitavana ja arvosteltavana. (Lyytinen & Reini 2018, 16.) Jokiniva (2018, 23) toteaa metsän olleen suomalaisille asuinsijan lisäksi muun muassa ravinnon tarjoaja sekä suoja- ja pakopaikka. Suomessa on jokamiehenoikeus. Se oikeus on kansainvälisestä näkökulmasta poikkeuksellinen. Jokamiehen oikeus mahdollistaa luonnosta saatavan hyvinvoinnin, ja jos käytät sitä oikeutta, pääset luonnon aarreaittaan. (Leppänen & Pajunen 2019, 25.) Pohjoismaissa retkeillään, marjastetaan ja sienestetään yleisesti, esimerkiksi Norjassa vietetään paljon aikaa yhdessä tai yksin luonnossa, jolloin puhutaan ulkoilmaelämästä. (Choukas-Bradley 2018, 14.)

Suomalainen luonto on monimuotoinen. Pääkaupunkiseudulta löytyy luonnonrauhaa. Rannikolla meren kohina ja tuulen suhina rauhoittavat. Järvi-Suomessa vesistö rauhoittaa ja lumoo. Kainuussa

vaarat ja korvet kutsuvat ihmettelemään luonnon kauneutta ja rauhaa. Lapissa lumoa kesällä yötön yö ja talvella lumen lumo ja revontulet. Luonto on aina tuottanut suomalaisille hyvinvointia. Ennen vanhaan luonto ja siellä liikkuminen merkitsi elantoa ja selviytymistä. Nykyään luonto tarjoaa lähinnä vapaa-ajalle aktiviteettejä ja voimaantumista. 5 minuuttia metsässä kohottaa mielialaa. 15–20 minuuttia laskee verenpainetta ja lisää elinvoimaa. Kaupunkien viheralueiden käyttö vähintään 5 tuntia kuukaudessa tai 2–3 vierailua kuukaudessa luontokohteissa parantaa kaupunkilaisten henkistä hyvinvointia. (Metsähallitus 2021.)

Luonto tarjoaa erilaisia mahdollisuuksia ja sinne voi mennä monin tavoin. Luonnossa voi liikkua ja oleskella, tuoksutella luonnon tuoksua ja kuunnella ääniä. Visuaaliset ja fyysiset aistimukset saavat aikaan kokonaisvaltaisen, moniaistisen hyvinvointikokemuksen, joka vaikuttaa ulkoilun jälkeenkkin. Tyypillisesti suomalaiset retkeilevät, hiihtävät, kävelevät, vaeltavat, pyöräilevät, suunnistavat ja tarkkailevat luontoa. Luontoaktiviteettinä voi olla myös luontovalokuvaus ja geokätköily. (Metsähallitus 2021.) Suomalaisten mökkeily on yksi tapa pitää yllä luontoyhteyttä (Choukas-Bradley 2018, 14).

Metsät vaikuttavat kehoomme ja mieleemme keskushermoston, autonomisen hermoston ja sisäeritysrauhasten kautta. Metsässä liikkuminen lievittää rasituksissa, parantaa kykyä toipua rasitusten aiheuttamista paineista ja suojelee paineita aiheuttavissa elämäntilanteissa. Metsien on havaittu rentoutuksen ohella lisäävän luottamusta selvitä haastavista tilanteista sekä parantavan mielialaa ja älyllisiä kykyjä. Luonnon tarjoamat myönteiset tunteet ovat yhteydessä elintoimintoihin. Metsässä liikkussa sydämen lyöntitiheys, verenpaine ja ihon sähköisyys laskevat. Puiden haihtuvien öljyjen tiedetään vähentävän sympaattisen hermoston vireyttä stressissä ja alentavan verenpainetta. Liikunta ja aurin gonpaiste lisäävät aivojen mielihyvän tunnetta, kipujen lievitystä ja endorfiinin, masennusta aiheuttavan hormonin, erittymistä. (Nylander 2018, 29.)

Metsät tarjoavat monipuolisesti terveysvaikutuksia ympäri vuoden: kävellen maisemien ihailua, puhdasta ilmaa ja puiden erittämiä haihtuvia öljyjä, erilaisia luonnon ääniä ja tuoksua. Metsässä liikkuminen antaa hyvinvointia näkö-, kuulo-, haju-, maku-, tunto- ja liikeaisteille. Metsät ovat olleet suomalaisille sielunhoitaja, mielen huoltaja, kehon kunnossapitäjä, ruoka-aitta ja luontoapteekki. (Nylander 2018, 31–32, 37.)

Williams (2018, 166–167) toteaa, että suomalaisille luonto edustaa tiivistä kollektiivista identiteettiä. Luonnossa he nauttivat marjastamisesta, sienestämisestä, kalastuksesta, järviuinnista ja murtomaa-hiihdosta. Erään tutkimuksen mukaan keskivertosuomalainen harrastaa luontoon liittyvää virkistystoimintaa kahdesta kolmeen kertaan viikossa. Suomalaisista 58 prosenttia harrastaa marjojen poimintaa ja 35 prosenttia käy hiihtämässä. 70 prosenttia käy metsässä kävelyllä. Euroopassa ja Yhdysvalloissa vastaava määrä on noin 30 prosenttia. 50 prosenttia suomalaisista ajaa polkupyörällä, 20 prosenttia hökkää ja 30 prosenttia kävelyttää koiraansa. Viisi prosenttia väestöstä harrastaa retkiluistelua. Yli 95 prosenttia suomalaisista viettää säännöllisesti vapaa-aikaansa luonnossa.

Luonto voi olla kaupungeissa asuville niin psyykkisesti, sosiaalisesti kuin fyysisesti tärkeä paikka (Tyrväinen, Silvennoinen, Korpela & Ylen 2007, 57). Tyrväinen on tutkinut Suomessa kvantitatiivista työhyvinvointia, jossa on kysely koehenkilöiden mielialasta, mutta myös virkistävydestä, elinvoimaisuudesta ja luovuudesta. Tyrväinen ja hänen kollegansa ovat kysyneet 3000 kaupungissa

asuvalta henkilöltä, millaisia tunneperäisiä ja virkistäviä kokemuksia heillä on ollut luonnosta. Tutkimustulokset osoittivat, että luonnon vaikutukset voimistuvat selvästi, kun luontoympäristössä vietettiin viisi tuntia kuukaudessa. Rentoutuminen ei ole ainut terveysvaikutus. Kävely 15–45 minuuttia kaupunkipuistossa kohensi mielialaa sekä elinvoimaisuuden ja virkistymisen tuntemuksia. Tulokset tukivat Suomen virallisia suosituksia, jonka mukaan luonnossa tulisi viettää viisi tuntia kuukaudessa. Luontoannoksen ajallisen pituuden ja koehenkilöiden reaktion välillä on korrelaatio: mitä kauemmin on luonnossa, sitä paremmaksi olo tulee. Tyrväisen mukaan ”viisi tuntia kuukaudessa on vähimmäismäärä, jonka jälkeen vaikutukset alkavat näkyä. Jos sitä pystyy nostamaan kymmeneen tuntiin, pääsee uudelle tasolle ja tuntee olonsa aina vaan paremmaksi ja paremmaksi.” (Williams 2018, 173–175.)

Luontokuvien katselu voi vaikuttaa positiivisesti ihmisiin. Kuvat voivat käynnistää ihmisessä myönteisiä fysiologisia reaktioita. (Arvonen 2017, 27.) Korpela on tutkinut luontokuvien vaikutusta ihmisiin. Luontopainotteisia kuvien vaikutus koehenkilöihin oli seuraava: he tunnistivat nopeammin onnellisuuden ja hitaammin vihan ja pelon tunteet. Kaupunkikuvien jälkeen oli tulokset päinvastaiset. Luontokuvien katseleminen sai koehenkilöt käyttäytymistään heti kuin he olisivat olleet onnellisempia. Korpela on kehittänyt Voimapolun. Polku on luontopolku omatoimisille kävelijöille. Ensimmäinen Voimapolku rakennettiin Ikaalisten kylpylän lähimetsään. (Williams 2018, 178–179.)

5.3 Luonto hyvinvoinnin tukena

Green care -käsite tuli Suomeen vuonna 2008 Hollannista. Green care voidaan kuvata luonnon hyödyntämistä esimerkiksi terveyspalveluiden tuottamisessa ja se voidaan jakaa luonnon kokemuksellisuuteen ja vuorovaikutukseen. Kokemuksellisuus sisältää aktiivisen luonnossa liikkumisen ja luonnon katselun. Vuorovaikutuksellisuus on puolestaan terapeuttista puutarhanhoitoa ja eläinavusteista terapiaa luontoelementtien kanssa. (Tourula ja Rautio 2014, 12.)

Leppänen ja Pajunen (2017, 15) määrittelevät terveystien alueeksi tai paikaksi, jossa luonnossa oleskelun hyvinvointihyötyjä voidaan kokea keskimääräistä enemmän. Alueet voivat olla tyypillisiä metsiä, jossa on puita, mutta ne voivat olla myös kallioita, niittyjä, karuja soita ja avoimia rantoja. Yksi puu voi olla hyvinvoinnin lähde. Terveystien alue on myös asenne.

Japanilaisilla on metsäkylpyperinne ”Shinrin-yoku”. Metsäkylpy on lyhyt ja kiireetön vierailu metsään. Sitä voidaan luonnehtia luonnon aromaterapiaksi. Tavoitteena on rentoutua ja virkistyä. Metsäkylpy on kaikille aisteille ja ne avataan metsälle. (Li 2010, 9; Li, Morimotoi, Nakadai, Inagaki, Katsumata, Shimizu, Hirata, Hirata, Suzuki, Miyazaki, Kagawa, Koyama, Ohira, Takayama, Krensky & Kawada 2007, 3.)

Japanilainen immunologi Qing Li on tutkinut luonnon vaikutusta mielialoihin ja stressiin, miten luonto vaikuttaa ihmisen immuunijärjestelmässä. Hänen pääasiallinen tutkimuskohteensa ovat luonnolliset tappajasolut (*natural killer cells*) eli NK-solut, jotka suojaavat ihmisiä taudinaiheuttajilta. Näitä soluja voidaan mitata laboratorioissa samalla tavalla kuin kortisolia tai hemoglobiinia. NK-solujen tasoa voi laskea väliaikaisesti esimerkiksi stressi, ikääntyminen ja hyönteismyrkyt. (Li 2018, 82; Williams 2018, 42.)

Lin tutkimukseen osallistui tokiolaisia, keski-ikäisiä liikemiehiä vuonna 2008. Miehet kävivät kolmena peräkkäisenä aamuna useamman tunnin kävelyllä. Tutkimuksen lopussa verikokeiden tulokset osoittivat, että heidän luonnollisten tappajasolujen määrä oli kasvanut 40 prosentilla. Tuo taso pysyi koholla seitsemän päivää. Kuukauden kuluttua kävelytestistä heidän NK-arvot olivat vielä 15 prosenttia lähtötasoa korkeammalla. Vastaavat samanpituiset vaellukset kaupungissa eivät vaikuttaneet NK-solujen määrään. Li tutki myös, onko tunnin kävelyllä kaupunkipuistossa samanlaiset vaikutukset, sillä kaikki ei pääse kolmena päivänä viikossa metsäkävelyille. Vaikutukset olivat samansuuntaiset kaupunkipuistoissa kävelyillä ja metsäkävelyillä, mutta immuunijärjestelmän tehostuminen ei kestänyt yhtä pitkään. (Williams 2018, 42–43.)

Japanin maaseudulla on yli sata fytonsidia, esimerkiksi tarpeenit, pineenit, limoneenit ja muut eteeristen öljyjen ainesosat, joita vapautuu monista ikivihreistä puista. Li on testannut fytonsiditeorian vaikutusta koehenkilöillä. Hän lukitsi kolmesta henkilöä kolmeksi yöksi hotellihuoneisiin. Osassa huoneista oli ilmankostuttaja, joka höyrysti japaninsypressistä uutettua öljyä ja osassa ilmaan höyrystettiin vain vettä. Sypressituoksussa nukkuneiden NK-solujen taso nousi tutkimusjakson aikana 20 prosenttia. Vertailuryhmässä ei tapahtunut muutoksia. Vielä ei tiedetä, onko aromaattisissa molekyyliissä jotain hyötyvaikutuksia vai johtuuko stressin lieventyminen tuoksun aiheuttamasta hyvänolon tunteesta. Lin neuvo on: ”Älä mene lomalla kaupunkiin vaan luontoalueelle. Yritä päästä luontoon ainakin yhdeksi viikonlopuksi kuukaudessa. Käy puistossa ainakin kerran viikossa. Puutarhanhoito on hyväksi. Pyri kaupunkikävelyillä puiden alle äläkä aukoilille. Käy hiljaisissa paikoissa. Myös veden lähistöllä on hyvä olla.” (Williams 2018, 43–45.)

Li (2018, 102–103) mukaan maaperässä on onnen tunnetta lisäävää ainetta, bakteeri *Mucobacterium vaccae*, jota voimme hengittää kävellessämme metsässä. Bakteeri on yleinen ja harmiton. Ihminen saa *Mucobacterium vaccae* aina laittaessaan kädet multa tai syödessään maasta poimitun kasvin.

Japanissa on shinrin-yoku-metsiä ja -reittejä, joissa ihmiset pysähtyvät ihaillemaan kukkia, kommunikoi puiden kanssa ja kuuntelemaan virtaavan veden ääntä. ”Shinrin” tarkoittaa metsää ja ”yoku” puolestaan tarkoittaa kylpyä. Shinrin-yoku tarkoittaa metsäympäristössä kylpemistä tai metsän aistimista. Metsäkylpy on luonnossa oleskelua sekä yhteyden luomista luontoon näkö-, kuulo-, maku- ja tuntoaistien kautta. Se ei ole liikuntaa, patikointia eikä juoksulenkkejä. Ulkona on mahdollista tuoksutella kukkia, maistella raikasta ilmaa, katsella luonnon, puiden, muuttuvia värejä, kuunnella linnunlaulua ja tuntea tuulen iholla. Metsäterapiakävelyn alussa ja lopussa on mahdollisuus mitata oma verenpaine, sydämensyke ja muita elintoimintoja. (Choukas-Bradley 2018, 16; Li 2018, 12.)

Etelä-Koreassa tukitaan myös, riittääkö yksi metsäkävely viikossa pitämään ihmisen verenpaineen matalana vai tarvitaanko enemmän metsäaktiiviteetteja. Etelä-Koreassa on kolme virallista parantavaa metsää, mutta niitä on tarkoitus perustaa lisää. Tavoitteena on, että jokaisen suuren kaupungin lähellä olisi ainakin yksi parantava metsä. Etelä-Korea ja Japani ovat metsän tutkimisessa johtavia maita. (Williams 2018, 80–82, 85.)

Isossa-Britanniassa on tutkittu vihreän ympäristön ja mielen hyvinvoinnin sekä masennukselta suojaavia elementtejä. Luonto on masennuksen torjuja. Tutkimukset osoittavat, että vihreiden alueiden asukkaat kokivat vähemmän tuskaisuutta ja enemmän hyvinvointia. Jos henkilö muutti tutkimuksen

aikana vihreämmälle alueelle, hänen hyvinvointinsa koheni. Metsät, kaupunkipuistot ja muu vihreä ympäristö voi vaikuttaa terveyteen jopa vuosikymmenien kuluttua. (Leppänen & Pajunen 2019, 16, 19.)

Taivasmaa (2019, 32–33) luettelee luonnon fyysisiksi hyvinvointivaikutuksiksi: ”sykevaihteluväli lisääntyy – autonomisen hermoston parasympaattisen puolen aktivoituminen eli rentoutumisvaste, sydämen syke hidastuu, immuunipuolustus paranee, kroonisen kivun kokemus vähenee, yleinen tulehdustila alenee ja stressi lievittyy”. Psykkisiä ja kognitiivisia hyvinvointivaikutuksia ovat: ”myönteisempien tunnetilojen syntyminen, kielteisten ajatuksiin uppoutuminen vähenee, yhteistyöhalukkuus lisääntyy, elpyminen, vitaalisuuden kokemukset, kognitiivinen ja tarkkaavaisuuden palautuminen, parantunut työmuistin taso ja luovuuden kasvaminen”. Li (2018, 14) toteaa, että ”Ihmisen hyvinvointi kohenee sitä mukaa mitä enemmän luonnossa liikutaan. Vastaavasti olo heikkenee, jos olemme luonnosta erossa.” Arvonen (2017, 31) toteaa, että metsässä liikkuminen ”lisää kestävyyttä, edistää sydämen, hengitys- ja verenkiertoelimistön terveyttä, kehittää tasapainokykyä ja koordinaatiota, ryhdistää ja vetreyttää tukirankaa, vahvistaa syviä, vartalon asentoa ylläpitäviä lihaksia, vahvistaa jalkojen ja pakaroiden lihaksia sekä virkistää ja rahoittaa mieltä”.

Michiganin yliopistossa on tutkittu luonnon vaikutusta ihmisen muistiin ja keskittymiskykyyn. Tutkimuksessa vertailtiin puiden seassa ja ruuhkaisilla kaupunginkaduilla kävelemistä. Tulokset osoittivat, että muisti parani 20 prosenttia metsäkävelyn jälkeen säästä riippumatta. Standfordin yliopiston tutkimukset ovat osoittaneet, että luontokävely auttaa ongelmanratkaisussa. (Li 2018, 116.)

6 AIEMMAT TUTKIMUKSET

Tässä luvussa esittelen muutaman aiemman tutkimuksen, jotka liittyvät minun tutkielmaani.

Hyrkkään ja Kallion (2019) mukaan luonto soveltuu tukemaan työhyvinvointia. Salosen, Hyvösen, Määttä, Feldtin, Muonion ja Muotkan (2018) tutkimuksen tulosten mukaan luonnossa ulkoilu on yhteydessä työn imuun ja työn tuottavuuteen. Interventiotutkimuksen tulokset osoittivat välittömiä positiivisia vaikutuksia tunnetiloihin ja työstä irtautumiseen. Isotalon ja Junntilan (2018) puolestaan toteavat, että ”työntekijän kokemilla luonnon vaikutuksilla ei ollut yhteyttä työhyvinvoinnin paranemiseen tai huonontumiseen, mutta kestoltaan pidemmät luontovierailut olivat yhteydessä korkeampaan työn imuun”. Rantasen (2014) mukaan tutkimustulokset osoittivat ”Luonnossa liikkumisen olevan positiivisesti yhteydessä työn imuun sukupuolesta riippumatta. Mitä useammin vastaaja siis liikkui luonnossa, sitä useammin hän koki työn imua. Yhteyttä luonnossa liikkumisesta työn imuun välitti voimakkaasti elinvoimaisuus. Sen sijaan toiseen suuntaan eli yhteyttä työn imusta luonnossa liikkumiseen välitti koettu terveys, ja tämä yhteys oli edellistä hieman heikompi. Näin ollen luonnossa liikkumisen ja työn imun välillä voidaan nähdä positiivinen spiraali: luonnossa liikkumisesta ja työn imusta saadut voimavarat siirtyvät vapaa-ajalta työhön ja päinvastoin. Nämä löydetty yhteydet olivat samankaltaiset sekä miehillä että naisilla. Muut tarkastellut muuttujat eivät olleet yksittäin merkitseviä luonnossa liikkumisen ja työn imun yhteyttä välittäviä tekijöitä.”

Ansamäen ja Korpisen (2017) mukaan psyykinen ja fyysinen hyvinvointi lisääntyy luonnossa oleilun jälkeen. Cajanin, Koskisen ja Kuuselan (2016) mukaan fyysiset vaikutukset heijastuvat unenlaadun paranemiseen, fyysisten ominaisuuksien kehittymiseen ja fyysisen aktiivisuuden lisääntymiseen sekä rasituksista palautumiseen. Yhteenkuuluvuuden tunteen lisääntyminen, ilmapiirin kehittyminen ja sosiaalisen kanssakäymisen lisääntyminen vaikuttivat sosiaaliseen hyvinvointiin. Stressin lasku, keskittymisen lisääntyminen, mielialan kohentuminen ja työn hallinnan paraneminen vaikuttivat positiivisesti psyykkiseen hyvinvointiin. Kaikkosen, Virkkusen, Kajalan, Erkkösen, Aarnion ja Korpelaisen (2014) tutkimuksessa Terveyttä ja hyvinvointia kansallispuistoista – Tutkimus kävijöiden kokemista vaikutuksista havaittiin olevan positiivisia vaikutuksia mielialaan ja psyykkiseen hyvinvointiin. Vaikutukset kesivät pisimpään niillä, jotka viipyivät pidempään kohteessa.

Kinnusen ja Ylisen (2015) toteavat, että kaupunkiluontoalueilla koetaan kokonaisvaltaista hyvinvointia. Tulokset osoittivat myös, että vanhemmat henkilöt kokivat muita enemmän hyvinvointia kaupunkiluonnossa. Bjørnstad, Patil ja Raanaas (2016) tutkivat luonnon vaikutuksia sisällä ja ulkona. Luontokontaktit ulkona eivät osoittaneet luotettavaa yhteyttä stressin, terveysongelmien tai sairauspoissaolojen välillä.

7 MENETELMÄANALYYSI

Tässä luvussa tarkastelen kyselyn tutkimusmetodia eli tutkimusmenetelmää, jolla aineistoa on hankittu ja analysoitu. Kappaleessa 7.1 on taustatiedot, kappaleessa ovat 7.2 tutkimuksen kohderyhmä ja tavoitteet, kappaleessa 7.3 ovat otantamenetelmä ja otannan koko, kappaleessa 7.4 ovat tutkimuksen toteuttaminen ja kappaleessa 7.5 on tutkimusaineiston analysointi.

Analysointiprosessi lähti liikkeelle ottamalla Webropolista kyselyn raportti ja katsomalla sekä toteamalla tulokset. Tämän jälkeen oli seuraavana vaiheena muokata taulukot ja kuvat opinnäyteyöhön sopiviksi, jotta tulokset voidaan analysoida tarkemmin sanallisesti. Kysymyksiä tässä kyselyssä on 28 kappaletta.

7.1 Taustatiedot

Vastaajien asuinpaikka

Tämän opinnäytetyön tiedot kerättiin Pohjois-Savon alueelta. Enemmistö kyselyyn osallistuneista ilmoitti asuinpaikakseen Kuopion. Mukana luettelossa on paikkakuntia, joista olen saanut yhden vastauksen ja paikkakuntia, joista on useampi vastaus (Liite 1). Muutama vastaaja ilmoitti asuinpaikakseen ylimalkaisesti Pohjois-Savon ja yksi vastaaja ilmoitti asuinpaikakseen Kuopio/Taivalkoski. Vastaaja asuu mahdollisesti kahdella eri paikkakunnalla. 10 vastaajaa ei ilmoittanut asuinpaikkakuntaansa.

7.2 Tutkimuksen kohderyhmä ja tavoitteet

Tutkimuksen kohderyhmänä on Ammattiliitto Pron Pohjois-Savon alueen jäsenet. Jäsenet työskentelevät eri sektoreilla. Pron edunvalvonta muodostuu viidestä sektorista: teollisuus-, finanssi-, palvelu-, ict- ja viestintäsektorista sekä julkisesta sektorista. Ammattiliitto Pron jäsenet työskentelevät monenlaisissa tehtävissä niin toimihenkilöinä kuin esimiestehtävissä.

Kohdealueeksi valikoitui Pohjois-Savo, koska Kuopiossa toimii yksi Ammattiliitto Pron aluetoimisto. Muut aluetoimistot sijaitsevat Helsingissä, Jyväskylässä, Lahdessa, Lappeenrannassa, Oulussa, Seinäjoella, Tampereella ja Turussa. Kuopion aluetoimistossa työskentelee kaksi henkilöä.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää yhden Ammattiliitto Pron alueen jäsenistön luontosuhdetta eli mikä saa liikkumaan luonnossa, minkälainen luontoaktiiviteetti lisää työssä jaksamista. Tavoitteena on saada lisäksi luontoaktiiviteettitoiveita tuleviin tapahtumiin. Toiveita voivat hyödyntää niin paikalliset, alueelliset kuin valtakunnalliset Ammattiliitto Pron tapahtumasuunnittelijat. Ammattiliitto Pron strategiassa on hyvinvointi ja tavoitteena on tukea jäseniä jaksamaan työssään.

7.3 Otantamenetelmä ja otannan koko

Otantamenetelmänä on todennäköisyysotanta, jolloin kaikilla perusjoukon jäsenillä on sama mahdollisuus tulla valituiksi otokseen. Pohjois-Savon alueella on jäseniä noin 4000. Alueella oli kyselyn ajankohtana 3965 jäsentä. Jäsenmäärä vaihtelee kuukausittain, koska uusia jäseniä tulee Ammattiliitto Pron ja sieltä eroaa henkilöitä esimerkiksi alanvaihdon vuoksi. Jäseniä myös eläköityy tai kuolee tai heitä erotetaan maksamattomien jäsenmaksurästien vuoksi. Jäsenmäärä ei ole tämän vuoksi stabiili.

Ammattiliitto Pron jäsenistä on rekisteri ja Kuopion alueen sopimusasiantuntija lähetti kyselyn 3965 jäsenelle (Liite 2). Sähköposti tiedotteen kanssa meni ”läpi” 3665 jäsenelle. 300 jäsenen sähköposti ei ollut ajan tasalla, jolloin sopimusasiantuntijalle tuli viesti virheellisestä sähköpostista. Kyseiset henkilöt eivät siten saaneet kyselyä. Jäseniä muistutetaan päivittämään omat sähköpostiosoitteensa jokaisen tiedotteen lopussa ja eri tilaisuuksissa.

Kysymyslomake

Kysymyslomakkeen suunnittelu lähti liikkeelle tutustumalla viitekehyksessä olevaan luontoteemaan. Hyödynsin kysymyslomakkeessa Arvosen (2017, 23) elvyttävän luontokokemuksen kategorioita. Sekundäärisenä tietona on tiedon hankkimista myös erilaisiin luontosuhdetta tukeviin tapahtumiin: luennoille, retkille ja matkoille. Tiedustelemalla eri luontoharrastuksia ja hyvinvointia tukevia toimintoja, saadaan selville, minkä tyyppisille luontoteemoille on kysyntää ja minkä sisältöiset luontoaktiviteetit aktivoisi jäseniä. Kysymykset on laadittu loppukäyttäjille eli Ammattiliitto Pron jäsenille ja heidän kiinnostuksen kohteille. Tutkimuksen pääfokus on saada selville, mikä luonnossa saa prolaiset käyttämään luonnon tarjoamia aktiviteettejä hyvinvointivaikutusten saavuttamiseksi.

Kysymyslomake on osittain strukturoitu kyselylomake (Liite 3). Se on lyhyt, jotta vastaajat motivoituvat vastaamaan kyselyyn, jolloin vastaamiseen ei mene kuin muutama minuutti. Kysely on Webropolissa myös selkeä. Kysymykset erottuvat toisistaan ja rakenteessa on huomioitu teemoittain kysymysten määrä yhdellä sivulla. Lomake sisältää vaihtoehtoja, joista vastaaja valitsee itselleen sopivat vaihtoehdot. Osassa kysymyksissä voi valita useamman vaihtoehdon ilman tärkeysjärjestystä ja osassa määritellään muun muassa kolme mieluisinta teemaa. Lomake sisältää myös avoimia kysymyksiä, jolloin vastaaja saa kirjoittaa vapaasti omat henkilökohtaiset vastaukset mielipiteineen.

Kysymyslomakkeen alussa on demografiset tiedot. Ensimmäiset kaksi kysymystä on tyyppisiä vastaajien taustamuuttujatietoja: ikä ja sukupuoli. Opinnäytetyön alueena on Pohjois-Savo, joten kolmantena kysymyksenä on jäsenen asuinpaikka, jotta voidaan tarkastella, mistä päin Pohjois-Savoa dataa saadaan.

Varsinaiset kuusi seuraavaa kysymystä liittyvät nykyisyyteen. Kysyn vastaajilta, milloin (eri vuodenaikat) he liikkuvat ja kuinka monta kertaa viikossa sekä kuinka kauan he keskimäärin luonnossa liikkuvat yhdellä kertaa. Näin saadaan selville, mikä vuodenaika on aktiivisinta aikaa luontokokemuksille.

Seuraavat kysymykset liittyvät luonnon merkitykseen ja tärkeyteen yksilön kannalta. Haluan saada selville, mikä on tärkein kokemus luonnosta työssä jaksamiseen ja siten myös hyvinvointiin työssä.

Luontokokemus-kysymyksissä hyödynsin Arvosen (2017, 23) elvyttävän luontokokemuksen listaa. Loput kysymykset liittyvät jäsenten toimintaan ja minkälainen toiminta saa luonnossa aikaan hyvinvointia sekä onko heidän luontoympäristöä niin kotimaassa kuin ulkomailla. Otin ulkomaiden näkökulman mukaan, koska Ammattiliitto Pro on ennen COVID-19-pandemiaa tehnyt hyvinvointi-/luontomatkoja Viroon. Luonnossa on eri tyyppisiä paikkoja, joten tiedustelen lisäksi mielipaikkoja ja harrastuksia.

Avoimet kysymykset antavat vastauksia jäsenten toiveille, kuinka usein Ammattiliitto Pron tulisi järjestää työhyvinvointia teemoja käyttäen luontoympäristöjä sekä muita kehittämisideoita. Avointen kysymysten etuna on, että vastaaja saa kirjoittaa omat toiveet ja näkökulmat asiaan tai teemaan. Vastaaja saa vastata vapaammin kuin strukturoidussa kyselyssä, jossa pakotetaan tekemään valintoja.

7.4 Tutkimuksen toteuttaminen

Tämän opinnäytetyön tutkimus toteutettiin 24.3.–30.3.2022 Webropol-kyselynä, koska Savonia-ammattikorkeakoululla on lisenssi tämän käyttöön. Lisäksi Webropolin on helppo rakentaa eri tyyppisiä kysymyksiä, ja kyselyn voi ajastaa. Kysely ajastettiin alkamaan keskellä viikkoa, koska käytäntö on osoittanut, että jäsenet vastaavat huonommin maanantaina ja perjantaina lähetettyihin kyselyihin. Vastausaika kyselyssä oli vain viikko, koska kokemuksen mukaan pidempi vastausaika ei tuo merkittävästi enemmän lisää vastauksia.

Perustelut Webropol kyselylle

Valitsin sähköisen Webropol-kyselyn, koska se on nopea ja kustannustehokas tapa saada vastaukset verrattuna esimerkiksi kyselylomakkeen lähettämiseen. Kysymyslomakkeen kysymykset eivät ole arkaluontoisia eivätkä liian monimutkaisia, jolloin väärinkäsitysten mahdollisuus on pieni. Kysely on ajastin, jolloin vastausajan jälkeen (viimeinen vastauspäivä oli 30.3.2022) ei voi vastata enää kyselyyn. Kysely on mennyt jäsenen omaan sähköpostiin, joten ulkopuolisten henkilöiden ei pitäisi voida vastata kyselyyn. Ihmisten sähköposteihin tulee paljon viestejä, joten monet vastaajat eivät välttämättä reagoi sähköpostiin tullessiin kyselyihin, jolloin vastausprosentti voi jäädä tämän vuoksi alhaiseksi.

7.5 Tutkimusaineiston analysointi

Tekemäni tutkimus on kvantitatiivinen eli määrällinen. Kyselyn tuloksia olen analysoinut tämän vuoksi tilastollisesti pääasiallisesti Webropolin oman raportoinnin avulla. Tutkimuksessa olen käyttänyt mittaasteikkona laatuero- eli nominaalisasteikkoa ja järjestys- eli ordinaalisasteikkoa. Nominaalisasteikkoa olen käyttänyt kysymyksissä, joissa olen pyrkinyt saamaan selville asioiden samanlaisuuden tai erilaisuuden (esim. mies/nainen/muu/en halua kertoa). Ordinaaliasteikon valitsin niihin kysymyksiin, joissa halusin saada selville asioiden tärkeysjärjestyksen. Muutamaan kysymykseen käytin Likert-asteikkoa (erittäin tärkeä <-> ei ollenkaan tärkeä). (Metsämuuronen 2009, 68–69.) Mitta-asteikoista johtuen tunnuslukuina käytän pääasiassa keskiarvoja ja prosenttilukuja. Ordinaaliasteikon etuna on yksinkertaisuus. Asteikko on nopea toteuttaa ja vastauksia on helppo käsitellä. Asteikko opastaa helposti vastaajan vastaamaan. Haittana on vastaajan pakotettu kannanotto ja se tuottaa tietoa vain järjestyksestä. Taulukot puolestaan kertovat frekvenssin eli vastaajien lukumäärän sekä kysymykseen vastanneiden prosenttiosuudet. Suora jakauma voidaan esittää kaikkien mitta-asteikkojen muuttujista, ja erityisen hyvin se sopii käyttämilleni luokittelu- ja järjestysasteikon muuttujille.

Tämän tutkimuksen kysymyslomakkeessa on kaksi täysin avointa kysymystä, ja ne ovat kyselylomakkeen lopussa. Avointen kysymysten etuna on saada vastauksia, joita kyselyn tekijä ei kysymyksiä laatiessaan ole huomannut ajatella. Yleensä avoimia kysymyksiä ei ole monta, koska avointen kysymysten vastausten luokitteluun menee aikaa. Avointen kysymysten haittapuolena on, että luokitteli-

jalle voi tulla virheitä luokittelun teemoissa. Tässä tutkimuksessa olen luokitellut eli ryhmitellyt avointen kysymysten vastaukset samankaltaisten vastausten luokiksi eri tekemistyyppeihin, ja olen selittänyt huolellisesti luokittain vastaukset sanallisesti tekstissä. Avointen kysymysten vastaukset kertovat vastaajien mielipiteet, ja usein avoimiin kysymyksiin vastaavat vain aktiiviset henkilöt, jotka haluavat vaikuttaa.

7.6 Vastaajien sukupuoli ja ikäjakauma

Kyselyyn vastasi 161 henkilöä. Vastausprosentti oli vain 4,39 prosenttia. Sukupuolen ja iän ilmoitti 159 vastaajaa. Naisia oli 127, miehiä 30, muu oli 1 ja 1 ei halunnut kertoa, joten vastaajista oli naisia 79,9 prosenttia ja miehiä 18,9 prosenttia.

Vastaajien iät on luokiteltu 20 vuotta tai alle, 21–30 vuotta, 31–40 vuotta, 41–50 vuotta, 51–60 vuotta ja yli 60 vuotta. Enemmistö (43,3 %) vastaajista oli 51–60-vuotiaita. Toiseksi eniten oli vastaajia kategoriassa 41–50 vuotta (21,4 %). Yli 60-vuotiaita oli vastaajista 17,6 prosenttia. 31–40-vuotiaita oli 11,3 prosenttia ja 21–30-vuotiaita 5,7 prosenttia. 20-vuotiaita tai alle oli 0,6 prosenttia.

8 TULOKSET

Kappaleessa 8.1 on tutkimuksen tulokset: luonnossa liikkuminen vuodenaikojan mukaan. Kappaleessa 8.2 luonnon tärkeys hyvinvoinnille ja kappaleessa 8.3 käytössä olevat luontoympäristöt.

8.1 Luonnossa liikkuminen vuodenaikojen mukaan

Lähes yhtä paljon liikutaan (n=161) keväällä (96 %), kesällä (99 %) ja syksyllä (96 %). Talvella liikutaan myös paljon (86 %). 1,2 prosenttia vastaajista ei liiku ollenkaan luonnossa (ks. Taulukko 1).

TAULUKKO 1. Luonnossa liikkuminen eri vuodenaikoina (%)

Vuodenaika	n	%
Keväällä	154	95,7
Kesällä	159	98,8
Syksyllä	155	96,3
Talvella	139	86,3
Ei liiku ollenkaan	2	1,2
Yhteensä	609	

Keväällä luonnossa liikkuu 1–3 kertaa viikossa 58 prosenttia vastaajista. 22 prosenttia liikkuu 4–5 kertaa viikossa ja yli 5 kertaa viikossa liikkuu 18 prosenttia. 2 prosenttia ei liiku ollenkaan (ks. Taulukko 2).

TAULUKKO 2. Luonnossa liikkuminen keväällä – krt/vk (%)

Kerrat	n	%
1–3 kertaa	93	58,1
4–5 kertaa	35	21,9
Yli 5 kertaa	28	17,5
Ei liiku ollenkaan	4	2,5
Yhteensä	160	100

Kesällä luonnossa liikkuu 1–3 kertaa viikossa noin 36 prosenttia vastaajista. Lähes 29 prosenttia liikkuu 4–5 kertaa viikossa ja yli 5 kertaa viikossa liikkuu 34 prosenttia. 1 prosentti ei liiku ollenkaan (ks. Taulukko 3).

TAULUKKO 3. Luonnossa liikkuminen kesällä – krt/vk (%)

Kerrat	n	%
1–3 kertaa	57	35,6
4–5 kertaa	46	28,7
Yli 5 kertaa	55	34,4
Ei liiku ollenkaan	2	1,3
Yhteensä	160	100

Syksyllä luonnossa liikkuu 1–3 kertaa viikossa noin 50 prosenttia vastaajista. Lähes 27 prosenttia liikkuu 4–5 kertaa viikossa ja yli 5 kertaa viikossa liikkuu 21 prosenttia. 2 prosenttia ei liiku ollenkaan (ks. Taulukko 4).

TAULUKKO 4. Luonnossa liikkuminen syksyllä – krt/vk (%)

Kerrat	n	%
1–3 kertaa	78	49,7
4–5 kertaa	42	26,7
Yli 5 kertaa	34	21,7
Ei liiku ollenkaan	3	1,9
Yhteensä	157	100

Talvella luonnossa liikkuu 1–3 kertaa viikossa 60 prosenttia vastaajista. 16 prosenttia liikkuu 4–5 kertaa viikossa ja yli 5 kertaa viikossa liikkuu 16 prosenttia. 8 prosenttia ei liiku ollenkaan (ks. Taulukko 5).

TAULUKKO 5. Luonnossa liikkuminen talvella – krt/vk (%)

Kerrat	n	%
1–3 kertaa	94	59,9
4–5 kertaa	25	15,9
Yli 5 kertaa	25	15,9
Ei liiku ollenkaan	13	8,3
Yhteensä	157	100

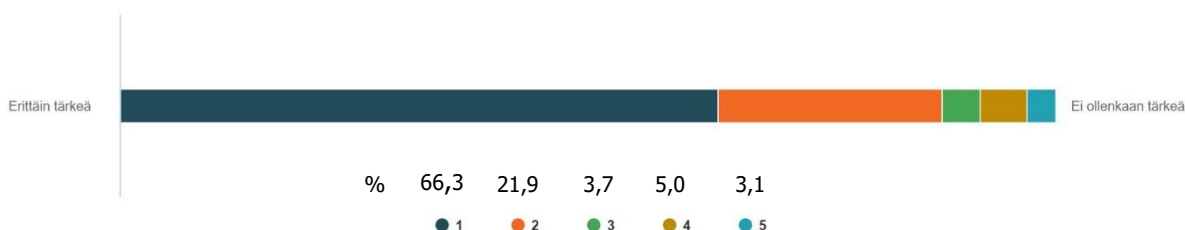
Enemmistö vastaajista (69 %) vietti yhdellä käyntikerralla luonnossa 1–2 tuntia. 20 prosenttia oli luonnossa alle tunnin ja alle 9 prosenttia oli 2–3 tuntia luonnossa. Yli kolme tuntia luonnossa käyntikerralla oli 2 prosenttia (ks. Taulukko 6).

TAULUKKO 6. Luonnossa käytetty aika käyntikerralla (%).

Kerrat	n	%
Alle 1 tunnin	32	20
1–2 tuntia	111	69,4
2–3 tuntia	14	8,7
Yli 3 tuntia	3	1,9
Yhteensä	160	100

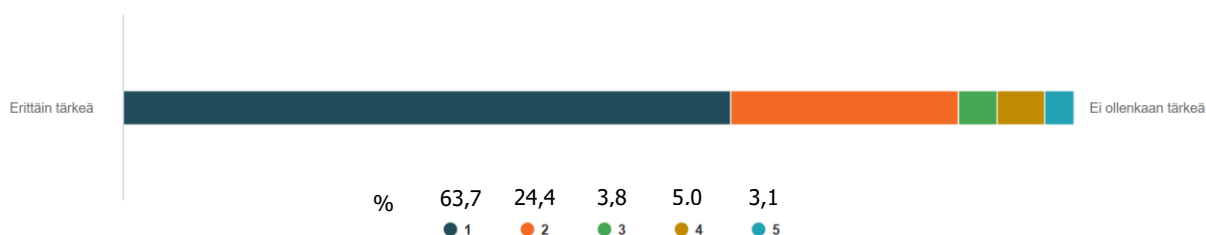
8.2 Luonnon tärkeys hyvinvoinnille

Noin 88 prosenttia arvioi luonnon olevan erittäin tärkeä tai tärkeä hyvinvoinnille, kun 3 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että luonto ei ole ollenkaan tärkeä hyvinvoinnille. Vastausten tärkeyden keskiarvo oli 1,6 ja mediaani 1 (ks. Kuva 9).



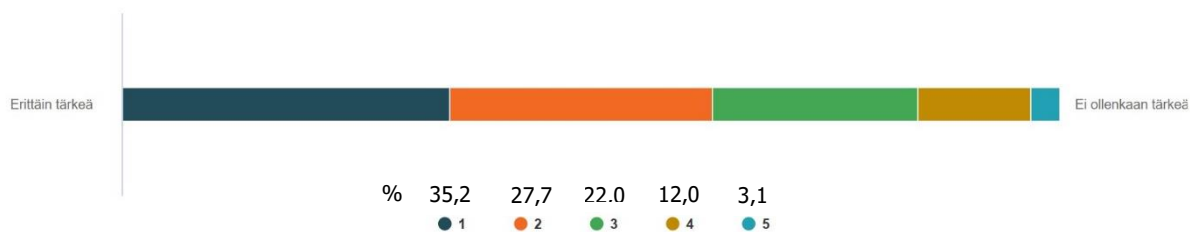
KUVA 9. Luonnon tärkeys hyvinvoinnille (n=160)

Stressin purkuun luonto oli erittäin tärkeä tai tärkeä noin 88 prosentilla vastaajista, kun 3 prosenttia ei pitänyt ollenkaan tärkeänä luontoa stressin purkamiseen. Vastausten tärkeys keskiarvo oli 1,6 ja mediaani 1 (ks. Kuva 10).



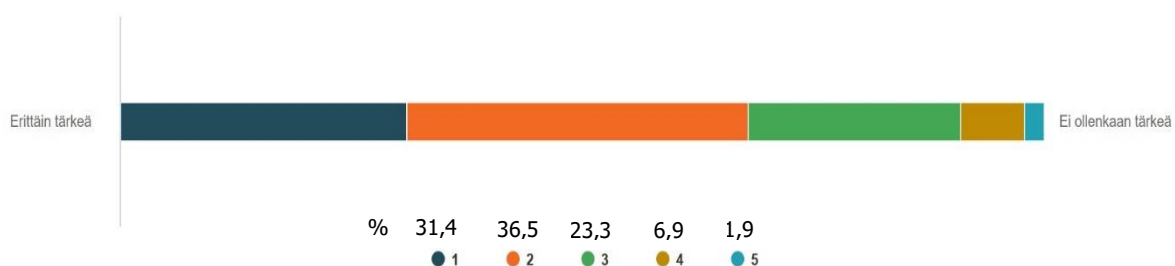
KUVA 10. Luonnon tärkeys stressin purkamiselle (n=160)

Luovuuden tärkeyden arvioinnissa ei tule selkeästi esille, että luonto koettaisiin erittäin tärkeäksi luovuuden syntyyn (35,2 %). Tärkeäksi koki lähes 18 prosenttia ja neutraalin vastauksen antoi 22 prosenttia vastaajista. Noin 3 prosenttia vastaajista ei koe ollenkaan tärkeäksi luontoa luovuuden osalta. Vastausten keskiarvo on 2,2 ja mediaani 2 (ks. Kuva 11).



KUVA 11. Luonnon tärkeys luovuuden syntyyn (n=159)

Luonnon tärkeyttä arvioidessa työn edistäjänä koki vastaajista erittäin tärkeäksi tai tärkeäksi noin 68 prosenttia. Lähes 2 prosenttia ei pitänyt luontoa työedistäjänä ollenkaan tärkeänä. Vastausten keskiarvo on 2,1 ja mediaani on 2 (ks. Kuva 12).



KUVA 12. Luonnon tärkeys työn edistäjä (n=159)

Tulosten mukaan luonto on tarjonnut eniten psyykkisiä kokemuksia (63 %) vastaajille. 31 prosenttia on saanut fyysisiä kokemuksia ja 6 prosenttia sosiaalisia kokemuksia (ks. Taulukko 7).

TAULUKKO 7. Kokemuksia luonnosta työhyvinvointiin (%)

Kokemukset	n	%
Sosiaaliset kokemukset	9	5,6
Psyykkiset (henkiset kokemukset)	102	63,3
Fyysiset (ruumiilliset kokemukset)	50	31,1
Yhteensä	161	100

8.3 Käytössä olevat luontoympäristöt

Kaikilla vastaajista on kotimaassa luontoympäristö käytössään (100 %) ja 8 prosentilla on lisäksi ulkomailta luontoympäristö käytössään (ks. Taulukko 8).

TAULUKKO 8. Kotimaiset ja ulkomaiset luontoympäristöt (%)

Luontoympäristöt	n	%
Kotimaassa	159	100
Ulkomailla	13	8,2
Ei ollenkaan	0	0,00
Yhteensä	172	

Enemmistöllä vastaajista (74 %) kotimaiset luontoympäristöt ovat käytössä yli 5 kertaa kuukaudessa. Lähes saman verran on käytössä 1–3 kertaa (12 %) ja 4 – 5 kertaa (12 %) kuukaudessa. 2 prosentilla ei ollut ollenkaan käytössä luontoympäristö kuukausitasolla (ks. Taulukko 9).

TAULUKKO 9. Kotimaiset luontoympäristöt käytössä kuukaudessa (%)

Kertaa/kuukausi	n	%
1–3 kertaa	18	11,5
4–5 kertaa	19	12,2
Yli 5 kertaa	116	74,4
Ei ollenkaan	3	1,9
Yhteensä	156	100

Ulkomailla on luontoympäristö käytössä 1–3 kertaa vuodessa 25 prosentilla vastaajista. 4 -5 kertaa vuodessa käy 1 prosenttia vastaajista ja yli viisi kertaa käy 2 prosenttia vastaajista. 72 prosenttia ei hyödynnä ulkomaisia luontoympäristöjä ollenkaan (ks. Taulukko 10).

TAULUKKO 10. Ulkomaiset luontoympäristöt käytössä vuodessa (%)

Kertaa/vuodessa	n	%
1–3 kertaa	38	25,2
4–5 kertaa	2	1,3
Yli 5 kertaa	3	2,0
Ei ollenkaan	108	71,5
Yhteensä	151	100

Vastaajat (n=160) saivat nimetä kolme mieluisinta luontoympäristön paikkaa. Metsäympäristö on mieluisin luontoympäristön paikka 72 prosentille vastaajista. Toiseksi tärkein (45,6 %) oli avoimet rannat ja kolmanneksi tärkein (59,3 %) karut suot

TAULUKKO 11. Mieluisimmat luontoympäristön paikat (%)

Paikka	n	1 tärkein (%)	2 tärkein (%)	3 tärkein (%)	Keskiarvo
Metsät	157	72,0	20,4	7,6	1,4
Kalliot	97	7,2	41,2	51,6	2,4
Niityt	63	8,0	33,3	58,7	2,5
Karut suot	27	22,2	18,5	59,3	2,4
Avoimet rannat	136	21,3	45,6	33,1	2,1
Yhteensä	480				

Vastaajia pyydettiin nimeämään kolme tärkeintä keruutuotetta, joita he luonnosta hankkivat. Luonnosta kerätään (n=151) eniten marjoja (76,6 %), toiseksi eniten sieniä (64,1 %) ja kolmanneksi eniten, yhtä paljon, hankitaan luonnonyrttejä ja mahlaa (75 %).

TAULUKKO 12. Luonnosta kerättävät keruutuotteet (%)

Tuotteet	n	1 tärkein (%)	2 tärkein (%)	3 tärkein (%)	Keskiarvo
Luonnonyrttejä	48	6,3	18,7	75,0	2,7
Marjoja	150	76,7	18,7	4,6	1,3
Sieniä	128	21,1	64,1	14,8	1,9
Jäkälä ja sammaleita	27	11,1	22,2	66,7	2,6
Risuja ja oksia	92	2,2	27,2	70,6	2,7
Mahlaa	8	12,5	12,5	75,0	2,6
Pettua	0	0	0	0	0
Yhteensä	453				

Luontoharrastuksissa ei rajoitettu vastausten määrää eikä niitä tarvinnut laittaa tärkeysjärjestykseen (n=158). Eniten poimitaan keruutuotteita harrastuksena (78,5 %). Tyypillisimpiä muita harrastuksia oli vastaajilla (n=87) muun muassa kalastus (koskikalastus, onginta), vesilläolo (melominen, sup-lautailu, uiminen), metsässä oleilu/oleskelu (nuotiolla/laavulla nokipannukahvin ja kokkaus keitto), patikointi (vaeltaminen, samoilu, lenkkeily, kävely, ulkoilu koiran kanssa), metsäjälki koiran kanssa, polkujuoksu, maastoratsastus, pyöräily (maastopyöräily), hiihto, lumikenkäily, pulkan vetäminen metsässä ja jäällä, luontokuvaus, luontomeditaatio (metsämieli, asahi) ja puiden sahaus sekä muut metsänhoidon toimenpiteet. Lintujen bongausta harrastaa lähes 27 prosenttia vastaajista. Noin 10 prosenttia vastaajista harrastaa metsästämistä, puiden halausta ja luontotaidetta. Noin 6 prosenttia harrastaa geokätköilyä ja noin 3 prosenttia harrastaa metsäjoogaa tai -kellintää.

TAULUKKO 13. Luontoharrastukset (%)

Harrastukset	n	%
Metsäjooga	5	3,2
Metsäkellintä	5	3,2
Puiden halaus	19	12,0
Geokätköily	10	6,3
Metsästäminen	20	12,7
Lintujen bongaus	42	26,6
Keruutuotteet (esim. sienet, marjat, luonnonyrtit)	124	78,5
Luontotaide	16	10,1
Muu	87	55,1
Yhteensä	328	

Elvyttävissä luontokokemuksissa vastaajat (n=160) saivat antaa enintään 5 vastausta. Tärkein elvyttävä luonnosta haettava luontokokemus on voimavarat (36,7 %). Toiseksi tärkeimpänä luonnosta haetaan rauhoittumista (36,6 %), kolmanneksi tärkeimpänä haetaan keskittymistä (29,6 %), neljänneksi tärkeimpänä lohduttautumista (36 %) ja viidenneksi tärkeimpänä luonnosta haettavana elvyttävänä luontokokemuksena elvytys (elpymistä). Sitä hakee noin 64 prosenttia vastaajista.

TAULUKKO 14. Elvyttävät luontokokemukset (%)

Luonnosta haetaan	n	1 tärkein (%)	2 tärkein (%)	3 tärkein (%)	4 tärkein (%)	5 tärkein (%)	Keskisarvo
Voimavaroja	109	36,7	21,1	14,7	10,1	17,4	2,5
Rauhoittumista	142	30,3	36,6	16,2	11,3	5,6	2,3
Keskittymistä	27	7,4	3,7	29,6	33,4	25,9	3,7
Virkistymistä	140	28,6	25,7	27,9	7,1	10,7	2,5
Lohduttautumista	25	12,0	12,00	16,0	36,0	24,0	3,5
Onnellisuutta	89	7,9	14,6	27,0	33,7	16,8	3,4
Vahvuuksia	17	0,0	11,8	23,5	17,6	47,1	4,0
Yhdessäoloa	43	9,3	16,3	23,2	25,6	25,6	3,4
Stressinpurkua	116	13,8	16,4	23,3	25,8	20,7	3,2
Elvytystä	11	18,2	9,1	9,1	0,0	63,6	3,8
Yhteensä	719						

Elvyttävissä luontokokemuksissa vastaajat (n=159) saivat esittää maksimissaan viisi toivomusta, mitä he toivovat elvyttävältä luonnolta. Tärkeimpänä luontokokemuksena toivotaan olemisen ja rauhoittumista mahdollisuutta (31,5 %). Toiseksi tärkeimpänä toivotaan, lähes yhtä paljon, vihreää kasvillisuutta (26,2 %), arkipäivästä irtautumista (25,4 %), kauneutta (24,1 %) ja rentoutta (23,6 %). Kolmanneksi tärkeimpänä toivotaan jatkuvuutta (40 %), neljänneksi tärkeimpänä toivotaan tuttuutta (20 %) ja viidenneksi tärkeimmäksi luontokokemukseksi toivotaan lumoutumista (38,5 %).

TAULUKKO 15. Elvyttävät luontokokemukset – toivomuksia (%)

Luonnolta toivotaan	n	1 tärkein (%)	2 tärkein (%)	3 tärkein (%)	4 tärkein (%)	5 tärkein (%)	Keskiarvo
Tuttuutta	25	28,0	8,0	28,0	20,0	16,0	2,9
Turvallisuutta	37	29,8	16,2	24,3	10,8	18,9	2,7
Rentoutta	89	22,5	23,6	19,1	12,3	22,5	2,9
Kauneutta	83	21,7	24,1	22,9	22,9	8,4	2,7
Vihreää kasvillisuutta	65	9,2	26,2	30,8	24,6	9,2	3,0
Vesielementtiä	70	20,0	18,6	21,4	21,4	18,6	3,0
Arkipäivästä irtautumista	110	25,4	25,5	20,9	17,3	10,9	2,6
Lumoutumista	26	15,4	15,4	11,5	19,2	38,5	3,5
Olemisen ja rauhoittumisen mahdollisuutta	124	31,5	25,8	16,9	12,9	12,9	2,5
Jatkuvuutta	15	13,4	20,0	40,0	13,3	13,3	2,9
Yhteyttä luontoon	65	12,3	18,5	29,2	16,9	23,1	3,2
Yhteensä	709						

Ammattiliitto Prolta sai toivoa (n=148) ja ilmoittaa kolme mieluisinta, tärkeintä, luontoaktiiviteettiä. Lähes yhtä paljon toivotaan luontoretkeä kotimaassa (45,5 %) ja luentoja luonnosta yhdistettynä hyvinvointiin (43 %). Kolmanneksi tärkeimpänä on luontoretket ulkomaille (62,2 %).

TAULUKKO 16. Ammattiliitto Prolta toivotaan (%)

Prolta toivotaan	n	1 tärkein (%)	2 tärkein (%)	3 tärkein (%)	Keskiarvo (%)
Luentoja luonnosta yhdistettynä hyvinvointiin	93	43,0	14,0	43,0	2,0
Luontoretkeä kotimaassa	134	45,5	45,5	9,0	1,6
Luontomatkoja kotimaassa	142	22,6	38,7	38,7	2,2
Luontoretkeä ulkomaille	37	13,5	24,3	62,2	2,5
Luontomatkoja ulkomaille	38	26,3	26,3	47,4	2,2
Yhteensä	444				

Vastaajat (n=146) saivat esittää kolme mieluisinta teema-aihetta Ammattiliitto Prolle. Eniten toivotaan vaeltamista (64,9 %). Toiseksi tärkeimpänä toivomusteemana on ulkona luonnossa yöpyminen (46,3 %) ja metsäkellintä (45 %). Kolmanneksi eniten toivotaan puiden halausta (52,6 %) ja geokätköilyä (50 %).

TAULUKKO 17. Ammattiliitto Prolta toivotaan teemoja (%)

Toivotaan teemoja	n	1 tärkein (%)	2 tärkein (%)	3 tärkein (%)	Keskiarvo (%)
Metsäjoogaa	56	42,8	30,4	26,8	1,8
Metsäkellintää	20	25,0	45,0	30,0	2,1
Puiden halausta	19	15,8	31,6	52,6	2,4
Geokätköilyä	36	11,1	38,9	50,0	2,4
Vaeltamista	111	64,9	18,0	17,1	1,5
Lintujen bongausta	65	33,9	33,8	32,3	2,0
Luontotaidetta	51	9,81	41,2	49,0	2,4
Yöpymistä ulkona luonnossa	80	13,7	46,3	40,0	2,3
Yhteensä	438				

Enemmistö vastaajista (55,8 %) toivoo Ammattiliitto Prota hyvinvointia tukevia aktiviteetteja 1–2 kertaa vuodessa.

TAULUKKO 18. Ammattiliitto Prota toivotaan aktiviteettejä (krt/v)

Kertaa vuodessa	n	%
1–2 kertaa	87	55,8
3–4 kertaa	45	28,8
5 tai yli 5 kertaa	6	3,9
Ei ollenkaan	18	11,5
Yhteensä	156	100

Miten Ammattiliitto Pro voisi kehittää jäsenten hyvinvointipalveluja?

Ammattiliitto Pro voisi kehittää (n=51) jäsenten hyvinvointipalveluja, joissa muun muassa monimuotoisia tapahtumia (jokaiselle jotakin) ja alueellisia tapahtumia, jolloin on helpompi osallistua. Toisaalta toivottiin eri puolille Suomea valtakunnallisia ja erilaisia luontotapahtumia (retkiä, matkoja, liikunta- ja kulttuuritapahtumia, henkistä hyvinvointia tukevia tapahtumia/koulutuksia/webinaareja). Tasa-arvoisuus tulisi olla tarjonnassa eli esimerkiksi liikuntapalveluja myös ”pitäjille” eikä vain kaupunkiin.

Jäsenet toivovat lyhyitä kursseja, arjesta irtiottoja, esimerkiksi 1–2 päivän kaupunki- tai kylpylämatkoja tai liikuntapainotteisia kajakki-, melonta- tai pyöräilyretkiä. Kehittämissideana oli myös metsäjooga (joogavideo metsästä) tai sieniretkiä paikallisten marjojen kanssa sekä hierontaa ja hemmotte-
lua.

Jäsenet toivotaan neuvottelemalla yritysten kanssa kattavasti ympäri Suomen eikä vain suurimmille paikkakunnille, kuten esimerkiksi jousiammuntaan, paintballiin, ammuntaan, vuokramökkeihin, hissilippuihin, urheilu- ja retkeilytarvikeliikkeisiin, hyvinvointilaitoksiin ja -palveluihin. Lisäksi toivottiin vapaavalintaisia lahjakortteja hyvinvointiin liittyen, liikuntaseteleitä tai sähköistä Smartumia sekä taloudellista tukea. Toiveena oli jäsenten toiveiden kuunteleminen tehden kyselyjä ja seuraamalla trendejä.

Miten Ammattiliitto Pro voisi kehittää luontoretkiä/luontomatkoja?

Ammattiliitto Pro voisi kehittää (n=51) luontoretkiä ja -matkoja lähelle, seudullisia Itä- ja Keski-Suomeen, ja useammalle paikkakunnalle (eikä vain Etelä-Suomeen). Osa voisi olla alueellisia ja osa paikallisia. Toiveena on lyhyitä viikonloppu”juttuja” eikä olisi oman auton tarvetta. Kotimaassa on hienoja kohteita. Toisaalta toivottiin yhteistä ulkomaan matkaa. Jokaisena vuodenaikana voisi olla jokin retki, jossa olisi monella mahdollisuus osallistua esimerkiksi olisi useana viikonloppuna tai arkena sama retki. Luontoretki voisi olla myös iltapäiväretki.

Jäsenet toivovat muun muassa yhteisiä sieniretkiä/-kursseja (tunnistamista ja keräämistä), yrttikurssi luonnossa (tunnistamista ja niiden käyttöä), marjanpoimintaa, luontoretkiä suolle (karpaloiden poimintaa) kanoottiretkiä ja enemmän kohteita rantamajoituksin, ohjattua retkeilyä ja vaeltamista (myös

heikkokuntoisille) esimerkiksi Lappiin (Lapissa mökkejä jäsenille edullisesti), kalastusta, kirkkoveneellä (veneen vuokraus) lähisaareen ja makkaranpaistoa siellä (esim. Kuopiossa Karhonsaari) ja retkiä luonnonpuistoon. Toiveena olisi myös saada vinkit parhaista paikallisista luontoreiteistä Kuopiossa. Telttailua ryhmän kanssa toivottiin saaristoon, Lappiin ja Järvi-Suomeen. Yksi jäsen kehui Kolin matkaa ja toivoo vastaavia matkoja lisää.

Luontoretkiä ja -matkoja voisi tehdä yhdessä ammattilaisten ja harrastajien kanssa sekä yhteistyötä Suomen Ladun, että alueiden kanssa ehdotetaan. Ideana on myös koostaa paketteja, josta jäsen voisi poimia itselleen sopivan paketin (ei ryhmänä, vaan yksilönä tai perheenä). Virtuaalimatkat voisi olla yksi tapa toteuttaa luontoretkiä ja -matkoja.

Luontoretket ja -matkat voisivat sisältää omavastuuosuuden eli niiden ei tarvitse olla kokonaan maksuttomia. Alennuksia voisi olla omatoimimatkoihin tiettyihin kohteisiin. Lisäksi retkille ja matkoille toivottiin arpajaisia.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa teen johtopäätökset ja pohdin hyvinvointia työssä ja työnhyvinvoinnin johtamista luonnon tarjoamien mahdollisuuksien näkökulmasta. Kappaleessa 9.1 vastaan tutkimuksen tutkimusongelmaan. Kappale 9.2 sisältää menetelmäkeskustelun, kappaleessa 9.3 tarkastelen luotettavuutta ja kappaleessa 9.4 esitän kehittämideoita sekä lopuksi kappaleessa 9.5 tarkastelen omaa oppimisprosessia.

9.1 Tutkimuksen vastaus tutkimusongelmaan

Tässä tutkimuksessa olen yrittänyt kuvailla 1) mikä saa prolaiset liikkumaan luonnossa (ks. kappale 8.1), 2) minkälainen toiminta luonnossa saa aikaan hyvinvointia työhön (ks. kappale 8.2) ja 3) kuinka usein tarvitaan aktiviteettejä hyvinvointivaikutusten saavuttamiseksi (ks. kappale 8.3). Lisäksi selvitän, kuinka tulokset voidaan sijoittaa aikaisempien tutkimuksiin.

Työhyvinvointi on moniulotteinen ja -tasoinen ilmiö, johon liittyy objektiivisia tekijöitä ja subjektiivisia hyvinvointikokemuksia. Ihmisen kokonaisvaltainen hyvinvointi rakentuu työn ja vapaa-ajan tasapainosta. Työn aiheuttamat rasitukset tasapainottuvat terveellisillä elämäntavoilla, läheisillä ihmissuhteilla ja mielekkäillä vapaa-ajan harrastuksilla. Vastuu kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnin edistämisestä jakaantuu yhteiskunnan, organisaation ja yksilön kesken. Ammattiliitto voi myös edistää hyvinvointia työssä. Rauramon (2009, 3–4) mukaan työhyvinvoinnin portaat mallia voidaan käyttää myös yksilön oman hyvinvoinnin kehittämiseen ja Mäkelän (2019, 4) mukaan yhteistyöllä, jossa eri osapuolten mielipiteitä kysytään, voi saada kehitettyä uusia toimintatapoja ja aktiviteettejä. Viranomaiset säätelevät lakeja ja asetuksia. Työmarkkinajärjestöt, muut järjestöt ja eri organisaatiot tukevat toimintaa, jolla edistetään kansalaisten terveyttä, oppimista, työn tekemisen osaamista ja kannustavuutta.

Ympäristöministeriön (2021) virkistyskäytön strategiassa tavoitteena on tuoda luonnon virkistyskäytön hyötyjä suomalaisten tietoon ja käyttöön. Tutkimusten mukaan luonnon läheisyys lisää liikkumista luonnossa. Tämän vuoksi tässä tutkimuksessa halusin selvittää ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä luonnossa liikkumista. Tämä opinnäytetyö on linjassa muiden tutkimusten kanssa. Prolaiset liikkuvat paljon lähes kaikkina vuodenaikoina, kuitenkin hieman enemmän kesällä, syksyllä ja keväällä kuin talvella. Nylanderin (2018, 31–32) mukaan metsät tarjoavat monipuolisesti terveysvaikutuksia ympäri vuoden. Tämä tutkimus vahvistaa prolaisen monipuolista ympärivuotista liikkumista luonnossa. Vain pieni vähemmistö Ammattiliitto Pron Pohjois-Savon jäsenistä ei liiku ollenkaan eri vuodenaikoina. Keväällä, syksyllä ja talvella liikkuu enemmistö prolaisista 1–3 kertaa viikossa. Kesäaikaan prolaiset liikkuvat tasaisemmin 1–3 kertaa, 4–5 kertaa ja yli 5 kertaa viikossa. Williams (2018, 166–167) toteaa, että erään tutkimuksen mukaan keskivertosuomalainen liikkuu 2–3 kertaa viikossa, joten tämä tutkimus antaa samansuuntaisen tuloksen. Hyvinvoinnin portaat mallin ensimmäisellä portaalla on psykofysiologiset tarpeet, johon kuuluu yhtenä osana välttämätön liikunta (Rauramo 2009, 3–4). Tämä tutkimus osoittaa, että valtaosa prolaisista harrastaa ns. välttämätöntä liikuntaa, joka tukee hyvinvointia ja työssä jaksamista.

Toinen tutkimuskysymykseni liittyi toimintaan luonnossa ja siitä saatavaan hyvinvointiin. Ansamäen ja Korpisen (2017) mukaan psyykinen hyvinvointi lisääntyy luonnossa oleilun jälkeen. Tämä tutkimus

on linjassa Ansamäen ja Korpisen väittämään. Enemmistö savolaisista prolaisista saa luonnosta psyykkisiä hyvinvointikokemuksia. Ansamäen ja Korpisen (2017) mukaan myös fyysinen hyvinvointi lisääntyy luonnossa vietetyn olemisen jälkeen. Tässä tutkimuksessa tuli esille vastaava asia eli noin 1/3 prolaisista vastaajista kertoi saavan fyysisiä kokemuksia ja muutama vastaaja kokee saavansa sosiaalisia kokemuksia. Cajanin, Koskisen ja Kuuselan (2016) mukaan yhteenkuuluvuuden tunne vaikuttaa sosiaaliseen hyvinvointiin, joten tämä tutkimuksen vastaukset tukevat näkökulmaa. Myös Hyrkkään ja Kallion (2019) mukaan luonto soveltuu tukemaan hyvinvointia työssä.

Tässä tutkimuksessa nousi mieluisimmaksi luontoympäristön mielipaikaksi metsät. Nylanderin (2018, 29) mukaan metsien on havaittu rentoutuksen ohella lisäävän luottamusta selvitä haastavista tilanteista sekä parantavan mielialaa ja älyllisiä kykyjä. Metsistä prolaiset keräävät ja käyttävät eniten marjoja, toiseksi eniten sieniiä ja kolmanneksi eniten otetaan talteen luonnonyrttejä ja mahlaa. Tärkein prolaisen luontoharrastus on keruutuotteiden (sienet, marjat, luonnonyrtit jne.) kerääminen. Williamsin (2018, 166–167) mukaan suomalaisille luonto edustaa kollektiivista identiteettiä, kun he nauttivat marjastuksesta, sienestämisestä ja kalastuksesta. Tämä tutkimus tukee Willamsin näkemystä tyypillisistä suomalaisista. Metsähallituksen (2021) tutkimuksen mukaan suomalaiset retkeilevät, hiihtävät, vaeltavat, pyöräilevät ja tarkkailevat luontoa. Julkusen (2022) mukaan koronapandemia on laukaissut retkeilybuumin. Taustalla on megatrendi – omasta hyvinvoinnista huolehtiminen. Tämä tutkimus toi esille vastaavia harrastuksia kuin Metsähallituksen (2021) tutkimus, kuten muun muassa kalastuksen, vesilläolon, metsässä oleskelun, patikoinnin, pyöräilyn, maastoratsastuksen, luontokuvauksen ja metsätyöt. Nämä harrastukset voidaan liittää retkeilyyn ja omasta hyvinvoinnista huolehtimiseen. Luontokuvaus on yksi luontoaktiiviteetti (Metsähallitus 2021), joka on hyvä huomioida, ja tämä tutkimus osoitti, että muutama prolainen harrasti myös tätä luontoaktiiviteettiä. Työhyvinvoinnin portaiden ylimmällä portaalla on itsensä toteuttamisen tarve (Rauramo 2009, 3–4), jossa jokainen toteuttaa itseään eniten miellyttävimmällä ja kiinnostavimmalla tavallaan. Tämä tutkimus osoittaa, että prolaiset toteuttavat itseään monipuolisesti vapaa-ajallaan.

Tutkimuksen mukaan savolaiset prolaiset hakevat luonnosta ensi- ja toissijaisesti voimavaroja, rauhoittumista ja virkistymistä. Lyytinen ja Reinin (2018, 16) mukaan metsät ovat rauhoittaneet suomalaisia satoja vuosia, joten tämä tutkimus tukee edelleen suomalaisten, prolaisen, luontosuhteen merkityksellisyyttä rauhan lähteenä. Hyvinvoinnin toisella portaalla on turvallisuuden tarve (Rauramo 2009, 3–4.) Tämä tutkimus on linjassa turvallisuuden tarpeen osalta, koska vastaajat korostivat elvyttävänä luontokokemuksena erityisesti olemisen ja rauhoittumisen mahdollisuutta, turvallisuutta ja tutuutta luontoympäristössä.

Kolmas tutkimuskysymys liittyi aktiviteettien määrään hyvinvointivaikutusten saavuttamiseksi yksilötasolla, mutta myös kuinka usein prolainen toivoo hyvinvointia tukevia aktiviteettejä Ammattiliitto Pron järjestämänä. Tämän tutkimusten mukaan keskimäärin vastaajat ovat luonnossa yhdellä käyntikerralla noin 1–2 tuntia. Viisi minuuttia metsässä kohottaa mielialaa ja jo 15–20 minuuttia laskee verenpainetta ja lisää elinvoimaa (Metsähallitus 2021), joten enemmistö prolaisista saa eri vuodenaikoina muun muassa elinvoimaa eri tavoin luonnosta. Luonto on erittäin tärkeä tai tärkeä prolaisen hyvinvoinnille. Ansamäen ja Korpisen (2017) mukaan psyykkinen ja fyysinen hyvinvointi lisääntyy luonnossa oleilun jälkeen, jota tämä tutkielman tulokset tukevat.

Hyvinvoinnin neljäs porras on arvostuksen tarve, joka sisältää toiminnan arviointia ja kehittämistä (Rauramo 2009, 3–4.) Tämän tutkimuksen yksi tavoitteista on kerätä dataa Ammattiliitto Pron Pohjois-Savon jäseniltä, jotta Ammattiliitto Pro voisi kehittää hyvinvointipalveluihin muun muassa lyhyitä kursseja, arjesta irtiottoja, esimerkiksi 1–2 päivän kaupunki- tai kylpylä-matkoja tai liikuntapainotteisia kajakki-, melonta- tai pyöräilyretkiä. Ammattiliitto voisi kehittää luontoretkiä ja -matkoja esimerkiksi yhteisiä keruutuoteretkiä ja matkoja, jossa jäsenet oppivat tunnistamaan keruutuotteita (sieniä ja luonnonyrtejä). On huomioitava, että eri sienet ja luonnonyrteet ovat tarjolla keväästä syksyyn, eri vuodenaikoina. Osa aktiviteeteistä painottuu vuodenaikojen mukaan keväästä syksyyn. Suomen neljä vuodenaikaa luovat erilaisia harrastusmahdollisuuksia, joita kannattaa hyödyntää monipuolisesti. Näin myös prolaiset tekevät tämän tutkimuksen mukaan.

On hyvä muistaa, että viime kädessä jokaisella itsellään on vastuu omasta työkunnosta (Etera 2013), mutta esimerkiksi ammattiyhdistysliike (Moisalo 2012,357) voi innostaa ja kannustaa hyvinvointiin luonnon kautta. Tämän tutkimuksen päämäärä on lisätä jäsenten hyvinvointia eri tavoin ja Ammattiliitto strategian mukaan yksi toteutustapa on hyvinvoinnin lisääminen luonnon välityksellä, koska tutkimukset osoittavat luonnon tukevan yksilöä niin psyykkisesti, fyysisesti kuin sosiaalisesti. Hyvinvoinnin kolmas porras on liittymisen tarve (Rauramo 2009, 3–4), ja Ammattiliitto Pro voisi tukea ja tarjota jäsenille hyvinvointia vahvistavia aktiviteettejä, muun muassa luontoretkiä, -matkoja ja -tapahtumia. Ne ovat tärkeitä sosiaalisen hyvinvoinnin tueksi, tehdä asioita yhdessä. Tässä tutkimuksessa eräs vastaaja toivoi telttailua yhdessä, jotta tulee turvallinen ja yhteisöllinen tunne. Tällainen luontoaktiviteetti tukee liittymisen tarvetta sosiaalisesti ja yhteisöllisesti. Ammattiliitto on yksi mahdollistaja, jota jäsenten kannattaa hyödyntää.

Hypoteesina oli, että Ammattiliitto Pron jäsenet Pohjois-Savossa liikkuvat eri tavoin luonnossa hyvinvointinsa vahvistamiseksi. Tämän tutkimus vahvistaa savolaisten prolaisten monipuolisen liikkumisen luonnossa eri tavoin. Heidän viettämä aika luonnossa tukee ja vahvistaa myös heidän hyvinvointiaan.

9.2 Menetelmäkeskustelu

Tässä osakappaleessa tarkastelen tutkielman menetelmää ja sen heikkouksia, jotka liittyvät tähän tutkielmaan.

Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus sopii, jos halutaan tehdä nopeasti kyselytutkimus käyttäen strukturoitua tai osittain strukturoitua kyselylomaketta. Tässä tutkimuksessa oli vähän strukturoitua kysymyksiä, mutta se oli tarkoin pohdittu valinta ja päätös. Monivalintakysymyksissä vaarana, että luettelo valittavista vaihtoehdoista on puutteellinen. Monivalintakysymykset ovat vastaajalle helppo ja nopea vastustapa. Tutkimuksen virhelähteenä voidaan pitää kysymyslomakkeen kysymysten vähäistä määrää. Kysymyksiä olisi voinut olla enemmän, mutta silloin on riskinä, että potentiaaliset vastaajat vähenevät. Tässä tutkimuksessa vastaajien lukumäärä (n) väheni kysymysten lopussa. Nykyisin ihmisillä kiire ja he eivät aina jaksaa vastata pitkiin kyselyihin. Tämän tutkielman kysymykset olisi voineet olla syvällisempiä, jotta olisin voinut saada tarkempia tietoja. Kysymyslomakkeessa oli kuitenkin avoimia kysymyksiä, joka antaa vastaajille mahdollisuuden kertoa oman mielipiteensä. Avointen kysymysten vastaukset osoittivat, että olin unohtanut kysymysten vaihtoehdoista vesielementin, joka on monelle suomalaiselle tärkeä, ja jossa harrastetaan erilaisia luontoaktiviteettejä. Toisaalta on hyvä

huomioida, että käytin Leppäsen ja Pajusen (2017, 15) määrittelemää metsää ja siihen kuuluvia alueita vastausvaihtoehdoissa, koska metsäluonnossa oleskelun hyvinvointihyötyjä voidaan kokea keskimääräistä enemmän. Metsät ovat helpommin saavutettavissa kuin esimerkiksi järvet tai muut vesistöt.

Tämän opinnäytetyön heikkoutena voidaan pitää myös, että psyykkiset ja sosiaaliset luonnon vaikutukset jäivät vähemmälle huomiolle kuin fyysinen näkökulma. Hyvinvointia luonnosta tulisi tarkastella kokonaisuutena, koska hyvinvointi on kokonaisuus, johon kuuluvat sekä psyykinen, fyysinen ja sosiaalinen hyvinvointi ja ne vaikuttavat toisiinsa rinnakkain ja ristikkäin. Ilman toista ei saavuteta toista.

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tulisi saada vähintään 100 vastausta, jotta saadaan tehtyä luotettavampaa analysointia. Tämän tutkimuksen tuloksia ei voida yleistää, koska vastausprosentti oli alhainen, vaikka vastaajia oli kaikkiaan 161. Kaikki vastaajat eivät kuitenkaan vastanneet kaikkiin kysymyksiin.

Survey-tutkimus nettikyselynä on haasteellinen, koska olisi tärkeää motivoida vastaaja vastaamaan kyselyyn. Todennäköisesti en onnistunut sanoittamaan tiedotetta oikein, vaikka viestissä kerrottiin jäsenen vaikuttamismahdollisuudesta. Käytännössä kyselyihin vastaamalla voidaan vaikuttaa toimintaan ja myös kehittämään toimintaa. Pohdittavana on, olisinko saanut enemmän vastauksia, jos olisin luvannut arpajaisvoittoja kyselyyn vastanneille. Osa vastaajista voitot voivat innostaa, mutta ei kaikkia. Kyselyssä korostettiin anonymisyyttä, mutta osa vastaajista ei todennäköisesti tietoturvan ja tunnistettavuuden vuoksi vastannut asuinpaikkakuntaansa. Olisiko yhteystietojen jättäminen mahdollisesti vaikuttanut joidenkin vastaamiseen ja pelkoon anonymiteetistä, vaikka yhteystietojen jättäminen olisi rakennettu Webropoliin erilliseksi kohdaksi? Sitä on vaikea arvioida, koska eri vastaajat kokevat kyselyt subjektiivisesti, eri tavoin.

Tilastollinen analyysi tapahtui Webropolin kautta. Tulokset on ohjelma laskenut ja täten luotettavimmat kuin käsin laskettaessa. Monivalintakysymyksiin tilastollinen analyysi sopii hyvin, koska analysointi on nopeaa. Ristiintaulukointia en ole tehnyt, joten mahdollisia riippuvuussuhteita en voi osoittaa enkä tarkistaa Khin neliötestillä. Khin neliötesti sopisi laatueroasteikon muuttujille.

9.3 Tutkimuksen luotettavuus

Olen esittänyt käyttämäni tutkimusmenetelmän ja perustellut tehdyt valinnat, määritellyt tarkasti kohdejoukon ja kuvannut aineistonkeruun etenemisen ja analysoinnin luvuissa 2 ja 7, jotta tutkimus olisi läpinäkyvä ja luotettava.

Hyvän tutkimuksen perusvaatimukset ovat valideetti eli vastaavuus ja reliabiliteetti eli luotettavuus. Valideetti sisältää ulkoisen ja sisäisen valideetin. Tutkimuksen ulkoisella valideetilla eli yleistettävyydellä osoitetaan, että tulokset pätevät toisessa samanlaisessa tutkimuksessa samalle kohderyhmälle (Metsämuuronen 2009, 125–131; Kananen 2010, 128–130). Tämän tutkimuksen voi toteuttaa myöhemmin samoilla kysymyksillä Ammattiliitto Pron Pohjois-Savon prolaisille, koska kysymyslomake on tämän tutkimuksen liitteissä, jonka jälkeen on mahdollista analysoida ulkoista valideettia uudelleen. Sisäinen valideetti sisältää sisältö-, rakenne- ja kriteerivalideetin. Sisältövalideetilla tarkastellaan mittareiden sopivuutta, ovatko käsitteet teorian mukaiset ja kattavatko käsitteet ilmiön riittävän laajasti (Metsämuuronen 2009, 125–131; Kananen 2010, 128–130).

Tämä tutkimus on kvalitatiivinen survey-tutkimus, jossa käytetään mitta-asteikkona sekä nominaaliasteikkoa että ordinaaliasteikkoa. Nominaaliasteikkoa on käytetty niissä kysymyksissä, joissa tavoitteena on saada selville asioiden samanlaisuus tai erilaisuus. Ordinaaliasteikkoa on käytetty niihin kysymyksiin, joissa tavoitteena on saada selville asioiden tärkeysjärjestys. Mitta-asteikko on määritellyt tunnusluvuiksi prosentit ja keskiarvon. Frekvenssijakaumaa on käytetty tehtäessä taulukoita ja kuvia. Taulukot kertovat muun muassa kysymykseen vastanneiden prosenttiosuudet. Tutkimuksessa on valittu asteikot oikein, jolloin kysyttävät kysymykset vastasivat tutkimuskysymyksiin. Rakennevaliditeetti on lähellä sisältövaliditeettia, mutta menee syvemmälle ja tarkastelee käsitevaliditeettia (Metsämuuronen 2009, 125–131; Kananen 2010, 128–130). Tässä tutkimuksessa käsitteet on selvitetty ja valinnat on perusteltu. Kriteerivaliditeettissa tarkastellaan omia tutkimustuloksia verraten niitä muiden tutkimustuloksiin. (Metsämuuronen 2009, 125–131; Kananen 2010, 128–130.) Tämän tutkimuksen tuloksia on verrattu myös muihin tuloksiin. Kokonaisuutena voidaan todeta, että validiteetti on hyvä, kun tutkimuksen kohderyhmä ja kysymykset tutkimukseen on valittu oikein.

Validiteetti osoittaa, että on valittu oikea tutkimusmenetelmä ja mittarit mittaamaan tutkimusongelmaan liittyviä kysymyksiä. Validiteetti on hyvä silloin, kun tutkimus selvittää, mitä sen avulla oli tarkoitus selvittää sekä kohderyhmä ja kysymykset ovat oikeat. Tutkimuksessa oli tavoitteena selvittää työssä jaksamista, johon survey-tutkimus on hyvä vaihtoehto. Tutkimuksiin osallistuneiden tulisi ymmärtää kysymyslomakkeet kysymykset oikein. Lisäksi raportoinnin tulee olla tarkka. Osittain strukturoidussa lomakkeessa kysymykset esitetään osallistujille samassa järjestyksessä, jolloin kaikki ovat tasa-arvoisessa asemassa.

Reliabiliteetilla tarkoitetaan tulosten pysyvyyttä. Reliabiliteetti sisältää stabiliteetin ja konsistenssin. Stabiliteetilla tarkastellaan mittarin pysyvyyttä ajassa ja konsistenssilla mitataan eri mittarien osien samanlaisuutta. Reliabiliteettia voidaan laskea rinnakkaismittauksilla, toistomittauksilla tai sisäisellä konsistenssilla. (Kananen 2010, 128–130; Metsämuuronen 2009, 134.) Tämän tutkimuksen vastaukset eivät ole sattuman aiheuttamia, vaan kysymykset on valittu huolellisesti ja tarkoin, jolloin vastaukset ovat yksiselitteisiä ja ymmärrettäviä. Jos tutkimus uusittaisiin, pitäisi samoissa olosuhteissa saada samat vastaukset.

Tutkimuksen reliabiliteetti on hyvä, kun tutkimuksen tulokset eivät ole sattuman aiheuttamia. Jos tutkimus uusittaisiin heti, pitäisi samoissa olosuhteissa saada samat tulokset. Kysymyslomakkeen kysymykset muotoilin käyttäen yksinkertaisia sanoja ja selkeitä ilmaisuja, koska sanavaraston hallintaan vaikuttavat koulutustaso ja kulttuuritausta. Vältin johdattelevia ja asenteellisia kysymyksiä sekä kahdenkertaisia kysymyksiä. Kysymysten järjestys voi vaikuttaa vastauksiin ja aiheuttaa virheen tutkimustuloksissa, joten kysymykset suunnittelin loogiseen järjestykseen. Vaikeammat ja enemmän pohjimista vaativat kysymykset sijoitin lomakkeen loppuosaan. Rakensin kysymyslomakkeen siten, että käytin alussa yleisiä, yksinkertaisia ja kiinnostavia kysymyksiä. Kysymyslomakkeen testasi testiryhmä ja heiltä sain palautetta muutaman kysymyksen kohdalla. Esimerkki kysymyksessä 22 kysyessäni elvyttäviä luontokokemuksia, mitä haetaan luonnosta, oli mahdollista valita enintään viisi vaihtoehtoa. Alkuperäisen kysymyksen rakenne oli lomakkeessa, että täytyi valita viisi vaihtoehtoa. Yhdellä testi-vastaajalla ei ollut tarvetta valita maksimimäärää vaihtoehtoja, jolloin vastaaja ei päässyt kyselyssä

eteenpäin. Korjasin kysymyksen asettelut. Kysymysten tulee olla yksiselitteisiä ja ymmärrettäviä, jolloin vastaajalle ei jää tulkinnan mahdollisuutta. Tutkimustulokset tulee raportoida siinä muodossa, kun ne on saatu vastaajilta. Niitä ei saa muokata, koska silloin riskinä on tutkimustuloksen muuttuminen. Tämän tutkimuksen tiedot on raportoitu siinä muodossa, kun ne on saatu vastaajilta.

Luotettava tutkimus selvittää asian, joka oli alun perin tavoitteena, eli tässä tutkimuksessa pyrittiin selvittämään (työ)hyvinvoinnin osa-alueet, miten jäsenet liikkuvat luonnossa ja kuinka usein. Tärkeää oli myös saada kehittämideoita Ammattiliito Prolle, joka on viime vuosina panostanut luontoaiheisiin aktiviteetteihin. Tutkimustulokset tulee raportoida siinä muodossa, kun ne on saatu vastaajilta. Niitä ei saa muokata, koska silloin riskinä on tutkimustuloksen muuttuminen. Pyrin tekemään tutkimuksen objektiivisesti eli puolueettomasti. En ole antanut omien arvojen, kokemusten, mielipiteiden ja näkemysten vaikuttaa tutkimusten tuloksiin. Pyrin tekemään tutkimuksen tarkasti ja huolellisesti. En usko, että mahdollisilla satunnaisvirheillä olisi tutkimuksen kokonaistulokseen merkittävää vaikutusta.

Tutkimuksen tulisi olla tarkoituksenmukainen, oleellinen ja käyttökelpoinen. Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää niin paikallisella, alueellisella ja valtakunnallisella tasolla suunniteltaessa Ammattiliitto Pron jäsenille luontohyvinvointia tuottavia luentoja, tapahtumia, retkiä ja matkoja. Tarkoituksenmukainen tutkimus on silloin, kun sen hyöty ja kustannukset ovat oikeassa suhteessa. Tutkimus on toteutettu opinnäytetyönä ja Ammattiliitto Pron luottamushenkilönä, joten se on maksuton Ammattiliitto Prolle. Tutkimus tulee toteuttaa nopeasti ja tietojen on oltava ajan tasalla, jolloin tuloksia voidaan hyödyntää. Tutkimuksessa saatuja vastauksia voidaan halutessa hyödyntää jo syksyn tapahtumien suunnittelussa. Jatkotoimenpide-ehdotukset (kehitysideat) ovat käytettävissä myös muille prolaisille, jotka haluavat syventää aiheetta.

9.4 Kehitysideat

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, mikä saa liikkumaan luonnossa ja minkälainen toiminta luonnossa saa aikaan hyvinvointia työhön sekä kuinka usein tarvitaan aktiviteettejä hyvinvointivaikutusten saavuttamiseksi. Tämä kysely on suunnattu Savon alueen jäsenille. Jatkossa voisi hyödyntää tekemällä kyselyt muille alueille tai toteuttaa valtakunnallinen kysely ja tarkastella, kuinka tulokset eroavat tästä vai ovatko yhdenmukaiset. Ammattiliitto Pro voisi hyödyntää tuloksia toteuttamalla alueelle sopivia luontoaktiviteettejä. Toisaalta voisi olla hyödyllistä mennä johonkin teemaan syvällisemmin, kuten esimerkiksi tehdä kysely tarkemmin luonnon antamista fyysisistä, psyykkisistä ja sosiaalisista vaikutuksista, ja onko luonnolla ollut työhyvinvointiin ratkaisevia vaikutuksia ja kuinka kauan vaikutukset ovat kestäneet. Tiedon saaminen hyödyttäisi suunnittelemaan oikeanlaisia ja vaikuttavia luontoaktiviteettejä, ja myös yksilötason (työ)hyvinvointisuunnitelmaa.

Koronapandemia on mahdollisesti aktivoinut liikkumaan luonnossa. Yksi tutkimuksen aihe tulevaisuudessa voisi olla, onko koronapandemia lisännyt luonnossa liikkumista. Jos pandemia on lisännyt liikkumista luonnossa, minkälaista liikkumista tai tekemistä se on lisännyt, ja kuinka paljon sekä mitä hyötyä liikunnan lisäämisestä on ollut hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen vai onko liikunnan lisäämisestä ollut hyötyä. Konkreettisesti näitä tuloksia voisi hyödyntää prolaisten innostuksen ja motivoinnin lisäämiseen.

Toisaalta voisi tutkia, onko oma esimerkillinen liikkuminen eri tavoin luonnossa kannustanut vähemmän liikkuvia tai oleilijoita aktivoimaan liikuntaan tai muuhun tekemiseen luonnossa. Oma esimerkillinen liikkuminen voi herättää toisessa halun muutokseen ja liikkumiseen. Tuloksissa nousseita ideoita voisi hyödyntää aktiviteettien suunnittelussa. Tai harrastetaanko liikuntaa luontokohteissa, joihin eri tarvitse mennä autolla. Kaikilla henkilöillä ei ole autoa käytössä, jolloin luontokohteet valitaan mahdollisesti tämän vuoksi eri tavalla. Tästä tutkimuksesta voisi olla hyötyä tarkasteltaessa liikuntaa kestävän kehityksen näkökulmasta.

Asenteita luontoon ja luonnosta saatavaan hyvinvointiin voisi tutkia. Asennemittauksen merkitystä voi tarkastella esimerkiksi asenteiden ja käytön välisestä suhteesta. Asenteen muodostuminen on prosessi, joka perustuu muun muassa toimintaan. Asenteet voidaan jakaa kolmeen kategoriaan: kognitiivinen, affektiivinen ja konatiivinen. Jatkotutkimuksena voisi tarkastella kognitiivisesta (tietoa), affektiivisesta (tunteita, uskomuksia) tai konatiivisesta (toimintaa) näkökulmasta. Asenteet vaikuttavat tiettyiltä osin käyttäytymiseen ja asenteet voivat olla yksi käyttäytymistä määräävä tekijä. Asennetutkimuksen voisi tehdä haastattelun avulla, jolloin saadaan tarkempaa ja yksilöidämpää dataa. Asennetutkimuksen tuloksia voisi hyödyntää Ammattiliito Pron hyvinvointipalveluiden markkinoinnissa eli millä tavalla markkinoidaan erilaisia hyvinvointia tukevia palveluja.

Identiteettiä ja prolaisten luontosuhdetta olisi mielenkiintoista tutkia. Tutkimuksen kohteena olisi luontoidentiteetti ja sen merkitys hyvinvoinnille ja työhyvinvoinnille. Yleisesti voidaan sanoa, että identiteetti vastaa kysymyksiin kuka tai mitä minä olen? Sosiaalipsykologiassa jaetaan usein yksilön identiteetti kahteen osaan, omaan persoonalliseen ja sosiaaliseen identiteettiin (Liebkind & Henning-Lindblom 2015, 183). Identiteettitutkimusta voisi hyödyntää uusien yksilöllisten hyvinvointipalveluihin kehittämiseen.

9.5 Oma oppimisprosessi

Opinnäytetyön aihe oli mielenkiintoinen ja siinä oli riittävästi haastetta, koska tavoitteena oli saada tietoa Ammattiliitto Prolle eikä tässä ole kysymyksessä kirjallisuuskatsaus. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää valtakunnallisesti, alueellisesti ja paikallisesti, joten tutkimuksen halusin tehdä huolella, vaikka se ei ole täydellinen. Itse toimin kaikilla kolmella tasolla Ammattiliitto Prossa, joten koen tutkimuksen hyödynnettävyyden eri tasoille tärkeäksi. Tulokset toimitan Ammattiliitto Pron Tanja Luukkaselle. Aluejohtokunnalle ja Kuopion seudun Prolle esittelen tulokset kokouksissa. Syyskuussa aktiivien viikonlopputapahtumassa tulen esittelemään myös tämän opinnäytetyön tulokset.

Tutkimuksen aikana minulle selvisi, että työhyvinvointi on monitasoinen ja moniulotteinen. Hyvinvointi on subjektiivinen kokemus ja jokainen meistä kokee hyvinvoinnin eri tavoin. Lisäksi jokainen meistä valitsee omien mieltymistensä mukaan luontoaktiviteetit. Työhyvinvoinnille eli hyvinvoinnille työssä on erilaisia määritelmiä. Halusin itse myös luoda oman määritelmän oman kokemukseni pohjalta.

”Parhaimmillaan työ on kuin leikki. Se on kevyttä ja iloa tuottavaa toimintaa, johon suhtaudutaan huumorilla ja josta saada voimavaroja. Hyvän yksilön ja työn välinen suhde lähtee molemminpuolisen

vuorovaikutuksen onnistumisesta” (Juuti & Vuorela 2002, 67). Näin myös on ollut tämän opinnäytetyön tekeminen alussa, mutta sitten tuli ajankäytön kanssa haasteita, joka vaikutti opinnäytetyön valmistumiseen ”lisäajalla”.

Lopuksi halua kiittää työympäristö- ja tasa-arvoasiantuntija Tanja Luukkasta Ammattiliitto Prosta mielenkiintoisesta keskustelusta opinnäytetyön alkuvaiheessa, kun pohdin opinnäytetyön aihetta. Haluan kiittää myös Ammattiliitto Pron Savon aluetoimiston sopimusasiantuntijaa Jussi Hartikaista kaikesta ystävällisestä avusta opinnäytetyöhön liittyen, kuten esimerkiksi kyselyn lähettämisestä Ammattiliitto Pron Savon alueen jäsenille. Ilman teidän kiinnostusta, innostusta ja myötäelämistä tämän projektin aikana, opinnäytetyön kirjoittaminen olisi ollut haastavampaa. Kiitos yliopettaja Hilkka Lassilalle muistutuksesta lisäajan hakemisesta ja siihen liittyvän prosessin avaamisesta sekä puhelinkeskusteluista, jotta asiat lähtivät tämän opinnäytetyön kanssa taas rullaamaan. Kiitos myös opiskelukaveri Teija Glad-Hiltuselle tsemppauksista, jotta sain otettu loppukirin opintojen loppuun saattamiseksi. Kiitos myös kaikille läheisilleni, jotka ovat kestäneet minun välillä kireillä olleita hermoja tämän opinnäytetyön intensiivisen kirjoittamisen aikana.

LÄHTEET

Aaltonen, Kristiina ja Lindroos, Raisa 2012. Työelämän tarkoitus. Oivalla 7 voimaa. Helsinki: Talentum.

Aarnikoivu, Henrietta 2010. Työelämätaidot – menesty ja voi hyvin. Juva: WS Bookwell.

Ahola, Kirsi 2011. Tue työkykyä – käsikirja esimiestyöhön. Juva: Tammerprint.

Allardt, Erik 1976. Dimensions of Welfare in a Comparative Scandinavian Study. Acta Sociologica Vol. 19, No. 3, 227–239.

Ammattiliitto Pro 2021a. Ammattiliitto Pro lukuina 2020–2021. [Viitattu 2021-05-20.] Saatavissa: https://proliitto.fi/sites/default/files/2021-05/pro_2020-2021-infografiikka_a3_0.pdf

Ammattiliitto Pro 2021b. Strategia. [Viitattu 2021-05-20.] Saatavissa: <https://proliitto.fi/fi/strategia#d6ea9bf9>

Ansamäki, Salla ja Korpinen Johanna 2017. Luonto hoitaa – Luonto mielenterveyskuntoutujien hyvinvoinnin tukena. Opinnäytetyö. Turku amk. [Viitattu 2021-05-22.] Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/127745/Ansamaki%20_Salla_Korpinen_%20Johanna.pdf?sequence=1

Arnold, John, Randall, Ray, Patterson, Fiona, Silvester, Joanne, Roberstson, Ivan, Cooper, Cary, Burnes, Bernard, Swailes, Stepan, Hariss, Don, Axtell, Carolyn ja Den Hartog, Deanne 2010. Work Psychology. Understanding Human Behaviour in the Workplace. 5 edition. UK: Pearson Education.

Arvonen, Sirpa 2017. Metsämieli. Mielen ja kehon taskukirja. Helsinki: Metsäkustannus.

Aura, Ossi, Ahonen, Guy, Hussi, Tommi ja Ilmarinen, Juhani 2014. Strategisen hyvinvoinnin johtaminen Suomessa 2014. Helsinki: Pohjola Vakuutus ja Suomen Terveystalo. [Viitattu 2021-05-19.] Saatavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134937/Strategisen_hyvinvoinnin_johtaminen_Suomessa_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bjørnstad, Siv, Patil Grete G. ja Raanaas Ruth K. 2016. Nature contact and organizational support during office working hours: Benefits relating to stress reduction, subjective health complaints, and sick leave. Work Vol. 53, 9–20. [Viitattu 2021-05-22.] Saatavissa: https://www.researchgate.net/publication/287483079_Nature_contact_and_organizational_support_dring_of-office_working_hours_Benefits_relating_to_stress_reduction_subjective_health_complaints_and_sick_leave

Bowles, David ja Copper, Carry 2009. Employee morale. Driving performance in challenging times. Great Britain: Palgrave MacMillan.

Choukas-Bradley, Melanie 2018. Metsäkylpy. Hyvinvointia luonnosta shinrin-yokun avulla. Helsinki: Kustantamo S&S.

Eskelinen, Juha, Ilmakunnas, Pekka ja Kuula, Markku 2022. Työhyvinvoinnin tuottavuusvaikutukset tutkimuksen valossa. Artikkelit 1/2022. Helsinki: Akava Works. [Viitattu 2022-04-30.] Saatavissa: https://akavaworks.fi/wp-content/uploads/sites/2/2022/01/Työhyvinvoinnin-tuottavuusvaikutukset-tutkimuksen-valossa-Akava-Works-artikkeli-1_2022.pdf

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2021. Johtajuus ja työntekijöiden osallistuminen. [Viitattu 2021-05-20.] Saatavissa: <https://osha.europa.eu/fi/themes/leadership-and-worker-participation>

Firstbeat 2021. Liikutko sopivasti kuntoosi nähden? [Viitattu 2021-05-13.] Saatavissa: <https://www.firstbeat.com/fi/blogi/liikutko-sopivasti-kuntoosi-nahden/>

- Fischer, Merja ja Vainio, Satu 2014. Potkua palvelubisnekseen. Asiakaskokemus luodaan yhdessä. Helsinki: Talentum.
- Furman, Ben ja Ahola Tapani 2012. Tuplatähti. Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. Helsinki: Tammi.
- Helminen, Soili 2009. Hyvinvointia ja terveyttä edistetään osaamisia yhdistämällä. Tekniikan näköalat. Tekesin aikakauslehti – teknologia, innovaatiot, liiketoiminta 3, 30.
- Honkasalo, Marja-Liisa, Salmi, Hannu ja Launis, Veikko 2012. Johdanto. Julkaisussa: Honkasalo, Marja-Liisa ja Salmi, Hannu (toim.) Terveyttä kulttuurin ehdoilla. Näkökulmia kulttuuriseen tutkimukseen. Turku: Turun yliopisto, 7–24.
- Hussi, Kimmo 2005. Essays on Managing Knowledge and Work Related Wellbeing. Helsinki: Hanken. Doctoral Thesis, Serie A: 150. [Viitattu 2021-05-21.] Saatavissa: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10227/122/150-951-555-892-1.pdf?sequence=2%20>
- Hyppänen, Riitta 2010. Työhyvinvointi johtaa tuloksiin. Parhaat käytännöt kymmenen vuoden ajalta. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Hyrkäs, Mira ja Kallio Emma 2019. Lähetää tonne mettää – Luonto työhyvinvoinnin tukena. Opinnäytetyö. Saimaan amk. [Viitattu 2021-05-22.] Saatavissa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/165920/L%C3%A4het%C3%A4%C3%A4tonnemett%C3%A4%C3%A4KallioHyrk%C3%A4s.pdf?sequence=2>
- Ilmarinen, Juhani 2012. Aktiivisen ikääntymisen edistäminen työpaikalla. [Viitattu 2021-05-22.] Saatavissa: <https://osha.europa.eu/en/publications/articles/promoting-active-ageing-in-the-workplace/view>
- Innanen, P. 2006. Hyvinvointitarinoita ja -strategioita. Julkaisussa; Vesterinen, Pirkko (toim.) Työhyvinvointi ja esimiestyö. Juva: WS Bookwell, 19–27.
- Isotalo, Elisa ja Junntila, Jenna 2018. Pysäyttää ajatukset hetkeen, kun astuu luontoon ja retkeen” - Luonnossa ulkoilun yhteydet työhyvinvointiin. Pro gradu. Jyväskylän yliopisto. [Viitattu 2021-05-22.] Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/55146/URN%3aNB%3afi%3ajyu-201708213525.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jabe, Marjatta 2010. Voitko hyvin työssäsi? – Opas alaiselle ja esimiehelle. Vantaa: Hansaprint.
- Jabe, Marjatta 2012. Työhyvinvoinnin työkirja – Voitko hyvin työssäsi? Saarijärvi: Saarijärven Offset.
- Jokiniva, Mia 2018. Metsäjooga. Helsinki: Gummerus.
- Julkunen, Verna 2022. Lähde luontoon: asiantuntijan vinkit retkeilyyn. Helsinki: ProStoori. [Viitattu 2022-05-01.] Saatavissa: <https://proliitto.fi/fi/ajankohtaiset/lahde-luontoon-asiantuntijan-vinkit-retkeilyyn>
- Juuti, Pauli 2006. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Julkaisussa: Vesterinen, Pirkko (toim.) Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOYpro, 77.–91
- Juuti, Pauli ja Vuorela Antti 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Jyväskylän yliopisto 2022. Tilastollisesti kuvaava analyysi. [Viitattu 2022-04-30.] Saatavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/metelmapolkuja/metelmapolku/aineiston-analyysimenetelm/tilastollisesti-kuvaava-analyysi>
- Järvinen, Pekka 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Helsinki: WSOYpro.

- Kaikkonen, Hannu, Virkkunen, Veikko, Kajala, Liisa, Erkkonen, Joel, Aarnio, Martti ja Korpelainen Raija 2014. Terveyttä ja hyvinvointia kansallispuistoista – Tutkimus kävijöiden kokemista vaikutuksista. Pro gradu. Jyväskylän yliopisto. [Viitattu 2021-05-22.] Saatavissa: <https://julkaisut.metsa.fi/asets/pdf/lp/Asarja/a208.pdf>
- Kananen, Jorma 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Karppinen, Kimmo 2006. Esimiestyö ja työhyvinvointi. Julkaisussa Vesterinen Pirkko (toim.) Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOYpro, 155–162.
- Kehusmaa, Kirsti 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino.
- Kelhä, Sami 2010. Työhyvinvointia ei voi ulkoistaa. Ilmarinen. Eläkevakuutusyhtiö Ilmarisen asiakaslehti 4, 16–18.
- Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Etera 2013. Työhyvinvointi. [Viitattu 2013-06-14.] http://www.etera.fi/fi/tyohyvinvointi/tietoa_tyohyvinvoinnista/Sivut/Tyohyvinvoinninlajifaktaa.aspx
- Kesti, Marko 2010. Strategisen henkilöstötuottavuuden johtaminen. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino.
- Kiiski Katja, Elina 2021. Megatrendit 2016. Tulevaisuus tapahtuu nyt. Helsinki: Sitra. [Viitattu 2021-05-22.] Saatavissa: https://www.sitra.fi/julkaisut/Muut/Megatrendit_2016.pdf
- Kinnunen, Anni ja Ylinen Susanna 2015. Voimaa luonnosta: koettu hyvinvointi kaupunkiluonnossa. Pro gradu. Jyväskylän yliopisto. [Viitattu 2021-05-22.] Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/45563>
- Korte Henna ja Myllyrinne Kristiina 2017. Ensiapu. 1. painos. Helsinki: Suomen Punainen Risti.
- Kuntatyönantajat 2021. Työhyvinvointi. [Viitattu 2021-05-22.] Saatavissa: <https://www.kt.fi/henkilostojohtaminen/tyoelaman-kehittaminen/tuloksellisuus>
- Le Blanc, Pascale, De Jonge, Jan ja Schaufeli Wilmar 2008. Job Stressa and Occupational Health. Julkaisussa: CHMIEL, Nik (toim.) An Introduction to Work and Organizational Phsykology. A European Perspective. 2 edition. UK: Blackwell Publishing.
- Leppänne, Marko ja Pajunen Adela 2017. Terveysmetsä. Tunnista ja koe elvyttävä luonto. Helsinki: Gummerus Kustannus.
- Leppänen, Marko ja Pajunen, Adela 2019. Suomalainen metsäkylpy. Helsinki: Gummerus Kustannus.
- Li, Q., Morimoto, K., Nakadai, A., Inagaki, H., Katsumata, M., Shimizu, T., Hirata, Y., Hirata K., Suzuki, H., Miyazaki, Y., Kagawa, T., Koyama, Y., Ohira, T., Takayama, N., Krensky, A. M., ja Kawada, T. 2007. Forest Bathing Enhances Human Natural Killer Activity and Expression of Anti-Cancer Proteins. International Journal of Immunopathology and Pharmacology. Vol. 20, no. 2, (S2), 3–8. [Viitattu 2021-05-28.] Saatavissa: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/03946320070200S202>
- Li, Q., Morimoto, K., Kobayashi, M., Inagaki, H., Katsumata, M., Hirata, Y., Hirata, K., Shimizu, T., Li, Y.J., Wakayama, Y., Kagawa, T. ja Miyazaki, Y. 2008. A Forest Bathing Trip Increases Human Natural Killer Activity and Expression of Anti-Cancer Proteins in Female Subjects. Journal of Biological Regulators & Homeostatic Agents. Vol. 22, no.1, 45–55. [Viitattu 2021-05-28.] Saatavissa: https://healinggardensupport.org/wp-content/uploads/2017/01/forest_bathing_tripfemale_subjects_2008.pdf

Li, Qing 2010. Effect of forest bathing trips on human immune function. *Environ Health Prev Med* Vol. 15, 9–17. [Viitattu 2021-05-28.] Saatavissa: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s12199-008-0068-3.pdf>

Li, Qing 2018. *Shinrin-Yoku*. Japanilaisen metsäkyllyn salaisuudet. Helsinki: Readme.

Liebkind, Karmela ja Henning-Lindblom, Anna. 2015. Identitet och etnicitet – språk. Julkaisussa: TANDEFELT, Marika (toim.) *Gruppspråk, samspråk, två språk*. *Svenskan i Finland – idag och igår*. Helsingfors: Svenska Litteratursällskapet.

Liukkonen, Paula 2006. *Työhyvinvoinnin mittarit – Menetelmät, eurot, päätelmät*. Tampere: Talentum.

Louhevaara, Veikko 2010. [Viitattu 2010-07-27.] Lisääkö liikunta työkykyä ja hyvinvointia? Saatavissa: www.ttl.fi

Lunau, Thorsten, Bambra, Clare, Eikemo, Terje A., Van Der Wel, Kjetil A. ja Dragano, Nico 2014. A balancing act? Work-life balance, health and well-being in European welfare states. *European Journal of Public Health*, Vol. 24, No. 3, 422–427.

Lyytinen Jukka ja Reini Antti 2018. *Metsä. Hyvää mieltä ja rentoa oloa luonnosta*. Helsinki: Like Kustannus Oy.

Malin, Maili ja Suvisaari, Jaana 2010. Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi. Julkaisussa: Pakaslahi, Antti ja Huttunen, Matti (toim.) *Kulttuurit ja lääketiede*. Helsinki: Duodecim, s. 134–163.

Mamia, Tero 2009. Mistä työhyvinvointi syntyy? Julkaisussa: Blom Raimo ja Hautaniemi Ari (toim.) *Työelämä muuttuu, jostaako hyvinvointi?* Helsinki: Gaudeamus, 20–55.

Management 2010. Hyvinvoiva työntekijä sitoutuu ja tuottaa. Työhyvinvointi lisää tehokkuutta ja tukee yrityksen liiketoimintaa. *Calvus Kustannus Oy*. Vuosittainen julkaisu, 32–33.

Manka, Marja-Liisa 2011. *Työnilo*. 1. painos. Helsinki: WSOYPro.

Manka, Marja-Liisa, Hakala, Liisa, Nuutinen, Sanna ja Harju, Riitta 2010. Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto. [Viitattu 2021-05-19.] Saatavissa: http://lato.poutapilvi.fi/p4_kuntoutussaatio/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf

Manka, Marja-Liisa, Kaikkonen, Marja-Leena ja Nuutinen, Sanna 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. [Viitattu 2021-05-21.] Saatavissa: <https://docplayer.fi/2464115-Hyvinvointia-tyoyhteisoon.html>

Martat 2021. Ravitsemuksen ABC – Hyvinvoinnin aakkoset. [Viitattu 2021-05-21.] Saatavissa: <http://www.martat.fi/ruoka/ravitsemus/ravitsemuksen-abc/>

Metsähallitus 2021. Terveyttä ja hyvinvointia luonnosta. [Viitattu 2021-05-22.] Saatavissa: <https://www.luontoon.fi/terveyttajahyvinvointialuonnosta>

Metsämuuronen Jari. *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*. 1 painos. Helsinki: International Methelp.

Moisalo, Veli-Pekka 2012. *Uusi HR. Arjen henkilöstöjohtamista*. 2. painos. Helsinki: Infor.

Murto, Kaarina 2016. Työhyvinvoinnilla miljardiloikka tuottavuuteen. Julkaisussa VALLANDER Taina (toim.) *#6euroatakaisin*. [Viitattu 2021-05-19.] Saatavissa: https://www.sttk.fi/wp-content/uploads/sites/2/2016/10/STTK_6euroatakaisin.pdf

- Mylläri, Terttu 2006. Mielikuvat transformatiivisen oppimisen välineenä. Tutkimus mielikuvaoppimisesta luontevan esiintymistavan löytämiseksi. Helsingin yliopisto.
- Mäkelä, Kari (toim.) 2019. Työhyvinvoinnin johtaminen. Ohjeita yrityksen sekä työpaikan johdolle. [Viitattu 2021-05-22.] Saatavissa: https://ttk.fi/files/6658/Tyohyvinvoinnin_johtaminen_201805_27689_netti.pdf
- Nivala, Veijo 2006. Kokonainen ihminen – ehjä organisaatio. Julkaisussa VESTERINEN Pirkko (toim.) Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOYpro.
- Nylander, Mirja. 2018. Metsäkellintä – terveyttä luonnosta. Helsinki: Readme.
- Otala, Leenamajja & Ahonen, Guy 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. 2. painos. Juva: WS Bookwell.
- Otala, Leenamajja 2011. Älyllinen kunto – Tuottavuutta työhön. 1. painos. Helsinki: WSOYpro.
- Puttonen Sampsa, Hasu, Mervi & Pahkin, Krista 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 2021-05-10.] Saatavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%C3%B6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1>
- Pyöriä, Pasi 2012. Hyvinvoiva henkilöstö, menestyvä organisaatio. Julkaisussa Pyöriä Pasi. (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus, 7–22.
- Rajala, Hanna-Kaisa ja Kisko, Kari 2005. Yhdessä paja paremmaksi. Tampere: Tammer-Paino.
- Rantanen, Anni 2014. Vapaa-ajalta virtaa työhön – Luonnossa liikkumisen ja työn imun yhteydet. Pro gradu. Tampereen yliopisto. [Viitattu 2021-05-22.] Saatavilla: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/95798/GRADU-1403598044.pdf?sequence=1>
- Rantanen, Jorma, Benach, Joan, Muntaner, Carles, Kawakami, Tsuyoshi ja Rokho, Kim 2013. Work, health and employment. Julkaisussa Leppo Kimmo, Ollila Eeva, Wismar Matthias, Pena Sebastián ja Cook Sarah (toim.) Health in All Policies. Seizing opportunities, implementing policies. Helsinki: Sosi-aali- ja terveysministeriö. [Viitattu 2016-10-21.] Saatavilla: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/69920/URN_ISBN_978-952-00-3407-8.pdf?sequence=1
- Rapatti, Hannele 2007. ”Miten ihmees me sitte päästään alkuun?” – opas pk-yrityksen työhyvinvointisuunnitelman laatimiseksi. Tampere: Pirkanmaan ammattikorkeakoulu.
- Rauramo, Päivi 2009. Työhyvinvoinnin portaat. Työkirja 1. painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK. [Viitattu 2021-05-22.] Saatavissa: https://ttk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf
- Rauramo, Päivi 2013. Työhyvinvointi muutostilanteissa. 1. painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK. [Viitattu 2021-05-20.] Saatavissa: http://ttk.fi/files/4678/tyohyvinvointi_muutostilanteissa.pdf
- Repo, Siina, Ravantti, Elina ja Pääkkönen Rauno 2015. Johda tuottavasti. Opas työhyvinvointiin ja tuottavuuden lisäämiseksi esimiestyön keinoin. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 2021-05-19.] Saatavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134834/Johda%20tuottavasti%20e2%80%93%20Opas%20ty%C3%B6hyvinvoinnin%20ja%20tuottavuuden%20lis%C3%A4%C3%A4miseksi%20esimiesty%C3%B6n%20keinoin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Saarinen, Mikael 2001. Tunneälysi – älyä tuntevasi. Opas oman ja työyhteisön tunneälyn kehittämiseen. Helsinki: WSOY.

Salonen, Kirsi, Hyvönen, Katariina, Määttä, Katariina, Feldt, Taru, Muonio, Saija ja Mutka Joonas 2018. Luontoympäristön yhteydet työhyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen: kysely-, interventio- ja haastattelututkimuksen tuloksia. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja 355. [Viitattu 2021-01-03.] Saatavissa: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/302500/115432-loppuraportti-TSR%20Raportti-1%201.pdf?sequence=1>

Selander, Kai ja Valli, Vuokko 2007. Hinnoittelu ja kannattavuus. Porvoo: WSOY Oppimateriaalit.

SEPPÄ, Minna 2010. Innovaatiot syntyvät ihmisiä johtamalla. Työ, terveys, turvallisuus 40 (2), 16–17.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2013. Muutosta liikkeellä! Valtakunnalliset yhteiset linjaukset terveyttä ja hyvinvointia edistävään liikuntaan 2020. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2013:10. [Viitattu 2021-05-13.] Saatavissa: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/69937/URN_ISBN_978-952-00-3412-2_korj.pdf?sequence=1

Suonsivu, Kaija 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. EU: Unipress.

Suontausta Hannu ja Tyni, Markku 2005. Wellness-matkailu – hyvinvointi matkailun tuotekehityksessä. Helsinki: Edita Prima.

Suvisaari Jaana, Appelqvist-Schmidlechner Kaija, Solin Pia, Ristiluoma Noora, Pietilä Arto, Koskinen Seppo, Koponen Päivikki 2021. Psykkisen kuormittuneisuuden ja positiivisen mielenterveyden muutokset suomalaisessa aikuisväestössä vuosina 2017-2021 – FinTerveys 2017 seurantatutkimuksen tuloksia. Tutkimuksesta tiiviisti 36/2021. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. [Viitattu 2021-05-13.] Saatavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/142761/TUTI2021_036_Psykkisen_kuormittuneisuuden_s_k.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Sydänmaanlakka, Pentti 2007. Intelligent self-leadership – perspectives on personal growth. Hämeenlinna: Karisto.

Sydänmaanlakka, Pentti 2009. Jatkuva uudistuminen – Luovuuden ja innovatiivisuuden johtaminen. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino.

Sydänmaanlakka, Pentti 2012. Älykäs organisaatio. 8. painos. Vantaa: Hansaprint.

Säilä, Pekka 2010. Kutitusta kurituksen sijaan. Näköalat. Ajankohtaista asiaa Tekesistä yrityksille 4, 22–24.

Tamminen, Hannu 2011. Työhyvinvointia yhteistyöllä. 1. painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Tamminen, Nina ja Solin, Pia 2014. Mielenterveyden edistäminen työpaikalla. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. [Viitattu 2021-05-21.] Saatavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/115996/THL_OPA2014_032_verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tavasmaa, Jarko 2019. Metsässä. Uppoudu metsään, itseesi, ja elämään. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos THL 2021a. Hyvinvointi. [Viitattu 2021-05-22.] Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi>

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos THL 2021b. Keskeisiä käsitteitä. [Viitattu 2021-05-21.] Saatavissa: <https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/keskeisia-kasitteita>

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos THL 2021b. Työkykyjohtaminen lisää jaksamista. [Viitattu 2021-05-01.] Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/keinot/esimerkkeja-uusi-yritysten-ja-kolmannen-sektorin-esimerkit#Tyoikaiset>

Tieteen termipankki 2021. Luonto. [Viitattu 2021-05-28.] Saatavissa: <https://tieteentermi-pankki.fi/wiki/Nimitys:luonto>

Tie työelämään 2021. Työhyvinvointi ja työkyky. [Viitattu 2021-05-21.] Saatavissa: <https://tietyoelamaan.fi/keinot-tyokyvyn-tueksi/tyoelamassa/tyopaikan-keinot/tyohyvinvoinnin-kartoitus/>

Tourula, Marjo ja Rautio Arja 2014. Terveyttä luonnosta. Oulu: Thule-instituutti, Oulun yliopisto ja Metsähallitus.

Tyrväinen, Liisa, Silvennoinen, Harri, Korpela, Kalevi ja Ylen Matti 2007. Luonnon merkitys kaupunkilaisille ja vaikutus psyykkiseen hyvinvointiin. Julkaisussa Tyrväinen, Liisa ja Tuulentie, Seija (toim.) Luontomatkailu, metsät ja hyvinvointi. Helsinki: Metlan työraportteja 52. [Viitattu 2022-04-30.] Saatavissa: <https://docplayer.fi/105645582-Luontomatkailu-metsat-ja-hyvinvointi.html>

Työ- ja elinkeinoministeriö 2021. Työelämä 2020 -hanke. [Viitattu 2021-05-20.] Saatavissa: <https://tem.fi/tyoelama-2020-2013-2019->

Työterveyslaitos 2021a. Vuorotyö. Sosiaalinen hyvinvointi. [Viitattu 2016-10-21.] Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/vuorotyö/>

Työterveyslaitos 2021b. Elintavat ja työhyvinvointi. Liikunta työhyvinvoinnin tukena. [Viitattu 2021-05-13.] Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/>

Työterveyslaitos 2021c. Työhyvinvointi [Viitattu 2021-05-22.] Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työterveyslaitos 2021. Työkykytalo [Viitattu 2016-07-14.] Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>

Työturvallisuuslaki 2002. [Viitattu 2021-05-13.] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Ympäristöministeriö 2021. Luonnon virkistyskäytön strategian laadinta on alkanut [Viitattu 2021-05-25.] Saatavissa: <https://ym.fi/-/luonnon-virkistyskayton-strategian-laadinta-on-alkanut>

Vanhala, Sinikka ja Von Bonsdorf, Bonika 2012. Henkilöstöjohtamisen hyvät käytännöt. Julkaisussa Pyöriä Pasi (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus, 119–136.

Vesterinen, Pirkko 2006. Aamulla, kun heräät, sinulla on hyvä mieli lähteä töihin – ja se jatkuu koko päivän. Julkaisussa Vesterinen Pirkko (toim.) Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOYpro, 29–48.

Viitala, Riitta ja Jylhä, Eila 2008. Liiketoimintaosaaminen – menestyvän yritystoiminnan perusta. Helsinki: Edita. Prima.

Virtanen, Petri 2009. Projektin strategian toteuttajana. Tallinna: Tallinna Raamatutrükikoda.

Williams, Florence 2018. Metsän parantava voima. Helsinki: Minerva Kustannus.

Åhman, Helena 2012. Mielen johtaminen organisaatiossa. 1. painos. Helsinki: Sanoma Pro.

LIITE 1 PAIKKAKUNTALUETTELO

Tutkimukseen osallistuneiden asuinpaikkakuntia

1. Iisalmi
2. Juankoski
3. Kaavi
4. Kuopio
5. Lapinlahti
6. Leppävirta
7. Nilsjä
8. Pielavesi
9. Rautalampi
10. Siilinjärvi
11. Sonkajärvi
12. Suonenjoki
13. Varkaus
14. Vieremä

Lisäksi

Kuopio/Taivalkoski

Pohjois-Savo

LIITE 2 KYSELYN TIEDOTE

Jos luet viestin mieluummin selaimella, klikkaa tästä

ammattiliitto
pro

Kysely...

Mitä teet luonnossa...?



LUONTO JA HYVINVOINTI...

Hei hyvä prolainen!

Nyt sinulla on mahdollisuus vaikuttaa Ammattiliitto Pron jäsenille tarjottaviin hyvinvointia tukeviin luontotapahtumiin. Vastaa lyhyeen kyselyyn alla olevan linkin kautta. Vastaamiseen menee noin 5 minuuttia.

Kysely on auki 30.3.2022 saakka.

Kysely toteutetaan anonyymisti.

Kiitos jo etukäteen, jos haluat vaikuttaa jäsenenä Ammattiliitto Pron toimintaan ja opinnäytetyöni valmistumiseen.

Terveisin,

Sonja Haapakoski

Ammattiliitto Pron Savon aluejohtokunnan jäsen

restonomi yamk-opiskelija

[Tästä kyselyyn...](#)

Kiitos, jos vastasit...

Sonja Haapakoski

prolainen

ammattiliitto
pro

[Lue ProStooria](#)

[Tutustu Pro-sovellukseen](#)

Jos tämä sähköposti ei näy kunnolla, lue viesti tästä

Osoiterekisterin lähde: Ammattiliitto Pron jäsenrekisteri

Ovatko yhteystietosi muuttuneet? Ilmoita siitä meille täyttämällä **tämä lomake**.

Jos haluat muuttaa tietojasi tai perua sähköpostiviestien tilauksen, **klikkaa tästä**

LIITE 3 KYSYMYSLOMAKE

Webropolin kysymyslomake (kopioitu tekstimuodossa)

Luonto ja työhyvinvointi - kysely Ammattiliitto Pron jäsenille

DEMOGRAFISET TIEDOT

1. SUKUPUOLI

MIES

NAINEN

MUU

EN HALUA KERTOAA

2. IKÄ

20 V TAI ALLE

21-30 V

31-40 V

41-50 V

51-60 V

YLI 60 V

3. ASUINPAIKKAKUNTA

MIKÄ SAA LIIKKUMAAN LUONNOSSA?

4. LIIKUN LUONNOSSA - VUODENAJAT

KEVÄÄLLÄ

KESÄLLÄ

SYKSYLLÄ

TALVELLA

EN LIIKU OLLENKAAN

5. LIIKUN LUONNOSSA KEVÄÄLLÄ - KERTAA/VIIKKO

1-3 KERTAA

4-5 KERTAA

YLI 5 KERTAA

EN LIIKU OLLENKAAN

6. LIIKUN LUONNOSSA KESÄLLÄ - KERTAA/VIIKKO

1-3- KERTAA

4-5 KERTAA

YLI 5 KERTAA

EN LIIKU OLLENKAAN

7. LIIKUN LUONNOSSA SYKSYLLÄ - KERTAA/VIIKKO

1-3 KERTAA

4-5 KERTAA

YLI 5 KERTAA

EN LIIKU OLLENKAAN

8. LIIKUN TALVELLA LUONNOSSA - KERTAA/VIIKKO

1-3 KERTAA

4-5 KERTAA

YLI 5 KERTAA

EN LIIKU OLLENKAAN

9. KUINKA KAUAN OLET KESKIMÄÄRIN LUONNOSSA YHDELLÄ KÄYNTIKERRALLA?

ALLE 1 TUNNIN

1-2 TUNTIA

2-3 TUNTIA

YLI 3 TUNTIA

MIKÄ ON TÄRKEIN KOKEMUKSESI LUONNOSTA TYÖHYVINVOINTIISI?

10. MITEN TÄRKEÄ LUONTO ON SINUN HYVINVOINNILLESII?

1 2 3 4 (1 = ERITTÄIN TÄRKEÄ – 4 = EI OLLENKAAN TÄRKEÄ)

11. MITEN TÄRKEÄ LUONTO ON STRESSIN PURKUUN?

1 2 3 4 (1= ERITTÄIN TÄREKÄ – 4 = EI OLLENKAAN TÄRKEÄ)

12. MITEN TÄRKEÄ LUONTO ON LUOVUUDEN SYNTYYN?

1 2 3 4 (1 = ERITTÄIN TÄRKEÄ – 4 = EI OLLENKAAN TÄRKEÄ)

13. MITEN TÄRKEÄ LUONTO ON TYÖN EDISTÄJÄNÄ?

1 2 3 4 (1 = ERITTÄIN TÄRKEÄ – 4 = EI OLLENKAAN TÄRKEÄ)

14. MIKÄ ON TÄRKEIN KOKEMUKSESTI LUONNOSTA TYÖHYVINVOINTIISI?

SOSIAALISET KOKEMUKSET

PSYKKISET (HENKISET) KOKEMUKSET

FYYSISET (RUUMILLISET) KOKEMUKSET

15. LUONTOYMPÄRISTÖ ON KÄYTÖSSÄNI

KOTIMAASSA

ULKOMAILLA

16. KOTIMAASSA LUONTOYMPÄRISTÖ ON KÄYTÖSSÄ KUUKAUDESSA

1-3 KERTAA

4-5 KERTAA

YLI 5 KERTAA

EI OLLENKAAN

17. ULKOMAILLA LUONTOYMPÄRISTÖ ON KÄYTÖSSÄ VUODESSA

1-3 KERTAA

4-5 KERTAA

YLI 5 KERTAA

EI OLLENKAAN

MINKÄLAINEN TOIMINTA LUONNOSSA SAA AIKAAN HYVINVOINTIA?

18. LUONTOYMPÄRISTÖNI MIELIPAIKAT OVAT (KOLME MIELUISINTA)

KERÄÄN JA KÄYTÄN LUONNOSTA KERUUTUOTTEITA (KOLME TÄRKEINTÄ)

METSÄT

KALLIOT

NIITYT

KARUT SUOT

AVOIMET RANNAT

19. KERÄÄN JA KÄYTÄN LUONNOSTA KERUUTUOTTEITA (KOLME TÄRKEINTÄ)

LUONNONYRTTEJÄ

MARJOJA

SIENIÄ

JÄKÄLIÄ JA SAMMALEITA

RISUJA JA OKSIA

MAHLAA

PETTUA

20. LUONTOHARRASTUKSENI OVAT (VOIT VALITA USEITA VAIHTOEHTOJA)

METSÄJOOGA

METSÄKELLINTÄ

PUIDEN HALAUS

GEOKÄTEKEILY

METSÄSTÄMINEN

LINTUJEN BONGAUS

KERUUTUOTTEET (ESIM. SIENET, MARJAT, LUONNONYRTIT)

LUONTOTAIDE

MUU

21. JOS VASTAIST EDELLISEEN KYSYMYKSEEN "MUU", MITÄ?

22. LUONTOKOKEMUS ELVYTTÄÄ - HAEN LUONNOSTA (VOIT VALITA MAX. 5

VAIHTOEHTOA)

VOIMAVAROJA

RAUHOITTUMISTA

KESKITTYMISTÄ

VIRKISTYMISTÄ

LOHDUTTAUTUMISTA

ONNELLISUUTTA

VAHVUUKSIA

YHDESSÄOLOA

STRESSINPURKUA

ELVYTYSTÄ

23. ELYTTÄVÄ LUONTOKOKEMUS - TOIVON LUONNOLTA (VALITSE MAX. 5 VAIHTOEHTOA)

TUTTUUTTA

TURVALLISUUTTA

RENTOUTTA

KAUNEUTTA

VIHREÄÄ KASVILLISUUTTA

VESIELEMENTTIÄ

ARKIPÄIVÄSTÄ IRTAUTUMISTA

LUMOUTUMISTA

OLEMISEN JA RAUHOITTUMISEN MAHDOLLISUUTTA

JATKUVUUTTA

YHTEYTTÄ LUONTOON

24. TOIVON AMMATTILIITTO PROLTA (VALITSE KOLME MIELUISINTA)

LUENTOJA LUONNOSTA YHDISTETTYNÄ HYVINVOINTIIN

LUONTORETKIÄ KOTIMAASSA

LUONTOMATKOJA KOTIMAASSA

LUONTORETKIÄ ULKOMAILLE

LUONTOMATKOJA ULKOMAILLE

25. TOIVON AMMATTILIITTO PROLTA TEEMOJA (VALITSE KOLME MIELUISINTA)

METSÄJOOGAA

METSÄKELLINTÄÄ

PUIDEN HALAUSTA

GEOKÄTKEILYÄ

VAELTAMISTA

LINTUJEN BONGAUSTA

LUONTOTAIDETTA

YÖPYMISTÄ ULKONA LUONNOSSA

26. KUINKA USEIN TOIVOT HYVINVOINTIA TUKEVIA AKTIVITEETTEJÄ AMMATTILIITTO PRON
JÄRJESTÄMÄNÄ (KERTAA/VUODESSA)?

1-2 KERTAA

3-4 KERTAA

5 TAI YLI 5 KERTAA

EN OLLENKAAN

27. MITEN AMMATTILIITTO PRO VOISI KEHITTÄÄ JÄSENTEN HYVINVOINTIPALVELUJA?

28. MITEN AMMATTILIITTO PRO VOISI KEHITTÄÄ LUONTORETKIÄ/LUONTOMATKOJA?