



## **Luontolähtöistä työhyvinvointia yrityksille**

Fanny Laurila

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Matkailun liikkeenjohto

AMK-opinnäytetyö

2023

## Tiivistelmä

<b>Tekijä</b> Fanny Laurila
<b>Tutkinto</b> Restonomi
<b>Opinnäytetyön nimi</b> Luontolähtöistä työhyvinvointia yrityksille
<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 25 + 6
<p>Tämä tutkimustyyppinen opinnäytetyö toteutettiin toimeksiantona luontolähtöisiä hyvinvointipalveluita tarjoavalle yritykselle nimeltä Naturested. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa minkälaisia työhyvinvointipalveluita yritykset kaipaavat. Tavoitteena opinnäytetyölle oli auttaa toimeksiantajayritystä kehittämään palveluitaan. Opinnäytetyöllä oli lisäksi kaksi alatavoitetta, joiden tarkoituksena oli selvittää, mikä luontolähtöisissä työhyvinvointipalveluissa yrityksiä kiinnostaa sekä minkälaisia haasteita yritykset näkevät luontolähtöisissä työhyvinvointipalveluissa.</p> <p>Luontolähtöisellä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan ihmisen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin edistämistä. Suomen luonto tarjoaa erinomaiset mahdollisuudet erilaisten luontolajien harrastamiseen, kuten pyöräilyyn tai melontaan, ja lisäksi luonnossa liikkumisella on esimerkiksi virkistäviä vaikutuksia hyvinvointiin liittyen. Työhyvinvointipalveluilla tarkoitetaan palveluita, jotka edistävät hyvinvointia sekä terveyttä. Palveluita tulisi kehittää, jotta yritys pystyy tulevaisuudessa vastamaan palveluillaan asiakkaiden kysyntään.</p> <p>Tämä opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena, sillä opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää olemassa olevia palveluita. Määrällinen tutkimus toteutettiin internetkyselynä, joka keräsi 102 vastausta. Täten kyselyllä saavutettiin määrällisen tutkimuksen vähimmäisvastausmäärä. Kohderyhmänä olivat yritykset ja erityisesti sellaiset henkilöt yrityksissä, jotka suunnittelevat työhyvinvointipäivien sisällöstä.</p> <p>Opinnäytetyö sekä kyselytutkimus toteutettiin kevään 2023 aikana. Tutkimuksen tulosten perusteella voidaan todeta, että yritykset kaipaavat erityisesti luontolähtöisiä työhyvinvointipalveluita, kuten erilaista luontoliikuntaa. Luontolähtöisissä työhyvinvointipalveluissa eniten yrityksiä kiinnostivat luonnon stressiä poistavat sekä rauhoittavat vaikutukset, jotka koettiin tärkeiksi kiireisen työarjen vastapainoksi. Suurimmaksi haasteeksi luontolähtöisiin työhyvinvointipalveluihin liittyen koettiin erilaiset budjettiin pohjautuvat haasteet. Kyselytutkimuksen tulokset vastaavat opinnäytetyön pää- sekä alaongelmiin.</p>
<b>Asiasanat</b> Luontolähtöinen työhyvinvointi, työhyvinvointipalvelut, työhyvinvointipalveluiden kehittäminen, kyselytutkimus

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
1.1	Opinnäytetyön tausta ja tavoite .....	1
1.2	Tutkimusmenetelmä ja rajaukset .....	2
2	Naturested .....	3
2.1	Luontolähtöiset palvelut .....	3
2.2	Vastuullisuus .....	4
3	Luontolähtöinen työhyvinvointi .....	5
3.1	Suomen luonto .....	6
3.2	Työhyvinvointipalvelut ja niiden kehittäminen .....	6
4	Tutkimuksen toteutus .....	8
4.1	Menetelmä .....	8
4.2	Toteutus .....	9
5	Tutkimuksen tulokset .....	11
5.1	Luontolähtöinen työhyvinvointi .....	11
5.2	Luontolähtöisen työhyvinvoinnin haasteet .....	14
5.3	Avoin kysymys .....	19
6	Pohdinta .....	21
6.1	Johtopäätökset ja kehittämissuositukset .....	21
6.2	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys .....	22
6.3	Oman oppimisen arviointi .....	23
	Lähteet .....	24
	Liitteet .....	26
	Liite 1. Kyselylomake .....	26
	Liite 2. Avoimen kysymyksen vastaukset .....	31

# 1 Johdanto

Työntekijät haluavat viihtyä työssään ja tuntea olonsa energisiksi vielä työpäivän jälkeenkin. Mielekäs työ edistää työhyvinvointia, jolla on vaikutuksia niin työntekijöihin kuin koko työyhteisöön. Työnantajien tulisikin huolehtia työhyvinvoinnista kokonaisvaltaisesti. Työhyvinvoinnilla ei tarkoiteta pelkästään pahoinvoivia, kuten uupuneita tai stressaantuneita työntekijöitä, vaan sillä tarkoitetaan myös työhyvinvointia edistäviä toimenpiteitä, kuten työn tai työyhteisön viihtyvyyttä ja ilmapiiriä, monipuolisia sekä vaihtuvia työtehtäviä ja esimerkiksi etenemismahdollisuuksia yrityksessä. Työn sekä työntekijöiden ominaisuudet vaikuttavat stressin kehittymiseen. Toiset ihmiset kokevat itsensä helpommin stressaantuneiksi kuin toiset. (Työterveyslaitos 2023.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutustua luontolähtöiseen työhyvinvointiin sekä kartoittaa luontolähtöisten palveluiden tarvetta yritysten työhyvinvointiin liittyen. Opinnäytetyö toteutetaan toimeksiantona yritykselle nimeltä Naturested, joka tarjoaa luontolähtöisiä hyvinvointi- sekä ympäristökasvatuspalveluita. Yritys on perustettu vuonna 2019, ja se toimii Uudenmaan, Varsinais-Suomen sekä Pirkanmaan alueilla. Opinnäytetyö on tutkimuksellinen työ ja se toteutetaan kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena Webropolissa julkaistun kyselyn avulla. Tutkimus on toimeksiantajalle ajankohtainen, sillä se halusi selvittää kuinka voisi palvella yrityksiä paremmin.

## 1.1 Opinnäytetyön tausta ja tavoite

Työhyvinvointi kiinnosti minua aiheena, sillä olen itse työskennellyt yrityksessä, jossa työhyvinvointiin ei panostettu juuri ollenkaan, minkä takia päädyin vaihtamaan työpaikkaa. Luonnossa liikkuminen on osa jokaviikkoista arkeani, sillä olen lähes koko ikäni ollut hevosten kanssa tekemisissä, ja tallilla vietetty aika auttaa minua palautumaan stressistä sekä virkistää mieltä. Etsiessäni opinnäytetyölleni aihetta, Naturested-yritys tuli minua vastaan koulumme opiskelijoille tarkoitettulla kanavalla, ja kiinnostuin yrityksestä heti. Ehdotuksena oli alun perin luontolähtöisen työhyvinvoinnin markkinointiin kohdistuva aihe, mutta ollessani yhteydessä yritykseen, lopulliseksi aiheeksi muodostui yritysten tarve luontolähtöisille työhyvinvointipalveluille.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa minkälaisia työhyvinvointipalveluita yritykset kaipaavat. Opinnäytetyön tavoitteena on auttaa Naturested-yritystä kehittämään luontolähtöisiä työhyvinvointipalvelujaan. Opinnäytetyöllä on kaksi alatavoitetta, joiden tarkoituksena on selvittää, mikä luontolähtöisissä työhyvinvointipalveluissa yrityksiä kiinnostaa sekä minkälaisia haasteita yritykset näkevät luontolähtöisissä työhyvinvointipalveluissa.

## 1.2 Tutkimusmenetelmä ja rajaukset

Opinnäytetyö toteutetaan kvantitatiivisena tutkimuksena, sillä tarkoituksena on kartoittaa jo olemassa olevalle ongelmalle ratkaisua eli tämän opinnäytetyön tapauksessa minkälaisille luontolähtöisille työhyvinvointipalveluille yrityksillä on tarvetta. Tutkimuksen aineisto kerätään kyselylomakkeen avulla ja kysely lähetetään suurille sekä keskisuurille tietotyötä tekeville asiantuntijaorganisaatioille kuten IT-alan yrityksille, jollaisista Naturestedilla on aiemmin ollut asiakkaita. Varsinkin suuremmissa yrityksissä on yleensä isompi budjetti käytettäväksi työhyvinvointipalveluihin. Naturested tarjoaa palveluitaan Uudenmaan, Pirkanmaan sekä Varsinais-Suomen alueilla, mutta tässä opinnäytetyössä yritykset on rajattu vain pääkaupunkiseudulle, sillä suurin osa yrityksen tarjoamista palveluista järjestetään kyseisellä alueella. Kysely on tarkoitettu jakaa myös sosiaalisessa mediassa sekä Naturested-yrityksen nettisivuilla. Sosiaalisen median avulla tavoitetaan mahdollisimman laaja asiakaskunta, kun taas Naturestedin nettisivujen avulla esimerkiksi jo olemassa olevia tai valmiiksi yrityksestä kiinnostuneita asiakkaita.

Opinnäytetyö etenee johdantokappaleen jälkeen toimeksiantajan sekä heidän palveluidensa esittelyllä, jonka jälkeen opinnäytetyön seuraavassa kappaleessa selvitetään, mitä työhyvinvoinnilla sekä luontolähtöisellä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan ja miten työhyvinvointipalveluita voidaan kehittää. Edellä mainittujen kappaleiden jälkeen opinnäytetyö jatkuu tutkimusta ja sen menetelmiä sekä toteutusta käsittelevällä aiheella, joka jatkuu tutkimuksen tuloksilla ja niiden analysoinnilla. Viimeisenä kappaleena tässä opinnäytetyössä on pohdinta sekä kehitysehdotukset, joiden jälkeen on lisätty opinnäytetyössä käytetyt lähteet sekä liitteet, kuten kyselylomake. Alla olevan peittomatriisin (Taulukko 1) avulla havainnollistetaan alakysymysten, teoreettisen osuuden sekä tutkimustulosten välistä yhteyttä opinnäytetyössä.

Taulukko 1. Peittomatriisi

Alakysymykset	Tietopohja (luku)	Tulokset (luku)	Kyselylomake (kysymykset)
Mikä luontolähtöisissä työhyvinvointipalveluissa yrityksiä kiinnostaa?	2.1, 3, 3.1	5.1, 5.3	1, 2, 3, 4, 5, 14
Minkälaisia haasteita yritykset näkevät luontolähtöisissä työhyvinvointipalveluissa?	2.2, 3.1,	5.2, 5.3	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12,

## 2 Naturested

Tässä luvussa perehdytään toimeksiantajayritykseen, jonka kanssa tämä opinnäytetyö on toteutettu. Naturested on luontolähtöisiä hyvinvointi- sekä ympäristökasvatuspalveluita tarjoava yritys, ja se on perustettu vuonna 2019. Yritys tekee paljon yhteistyötä paikallisten palveluntarjoajien kanssa sekä pyrkii suosimaan kotimaisia pientuottajia. Yrityksen tavoitteena onkin kannustaa ihmisiä kestävään sekä terveyttä edistävään elämäntapaan. (Naturested 2023.)

Opinnäytetyön aihe lähti toimeksiantajayrityksen tarpeesta selvittää, minkälaisia palveluita yritykset työhyvinvointipäivilleen kaipaavat ja kuinka Naturested voisi palvella yrityksiä luontolähtöisillä työhyvinvointipalveluillaan. Opinnäytetyön päätavoitteeseen päästään selvittämällä yritysten kiinnostusta luontolähtöisille elämyksille ja minkälaisia haasteita niihin liittyen koetaan. Edellä mainittujen asioiden selvittäminen toteutetaan kyselyn avulla, josta saatavien vastauksien avulla Naturested pystyy kehittämään palveluitaan. Kyselyllä tavoitellaan erityisesti sellaisia henkilöitä yrityksissä, jotka suunnittelevat työhyvinvointipäivien aktiviteetteja.

### 2.1 Luontolähtöiset palvelut

Luontolähtöisellä hyvinvoinnilla tarkoitetaan ihmisen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin edistämistä. Luonnon vaikutuksista ihmisen hyvinvointiin on tutkittu tieteellisesti ja luontolähtöinen hyvinvointi esimerkiksi poistaa stressiä sekä edesauttaa fyysistä kuntoa ja mielen hyvinvointia. Luonnolla voi olla vaikutuksia myös itsensä johtamiseen sekä oman elämänhallinnan parantamiseen. Naturestedin tarjoamat hyvinvointipalvelut ovat tarkoitettu erityisesti yritysten virkistyspäiviin sekä koulutuksiin. Palvelut sopivat niin pienemmille ryhmille kuin koko työyhteisölle. (Naturested 2023.)

Naturested tarjoaa esimerkiksi yritysten työhyvinvointipäiville suunnattuja palveluita, kuten rentouttava metsäkylpy, seikkailuhenkinen metsäpakopeli sekä energisoiva luontoliikunta. Rentouttava metsäkylpy-palveluun kuuluu erilaisia rentoutumisharjoituksia, joiden avulla tavoitellaan rentoutumista, kiireettömyyttä sekä palautunutta ja virkistynyttä oloa. Rentouttava metsäkylpy on toteutettavissa jokaisena vuodenaikana ja se sopii rauhallisen tahtinsa ansiosta lähes kaikenlaisille ihmisille. Rentouttava metsäkylpy on toteutettavissa esimerkiksi Nuuksion tai Sipoonkorven kansallispuistossa, Vantaan Kuusijärven ulkoilualueella tai Helsingin Uutelan virkistysalueella. (Naturested 2023.)

Hauskuutta yritysten virkistyspäiville taas tarjoaa seikkailuhenkinen metsäpakopeli, jonka tarkoituksena on edistää hyvinvointia sekä yhteisöllisyyden tunnetta. Se tarjoaa hauskan kokemuksen lisäksi esimerkiksi hyödyllistä tietoa, kuten luonnon erilaisista vaikutuksista hyvinvointiin sekä jokamiehenoikeuksista. Palvelu toteutetaan Vantaan Kuusijärvellä, ja se on mahdollista järjestää myös liikuntarajoitteisille. Naturested tarjoaa myös erilaisia energisoivia luontoliikuntalajeja, kuten kesällä toteutettava maastopyöräily tai melontaretki. Talvella vaihtoehtoja löytyy esimerkiksi lumikenkäily. Luontolähtöisten aktiviteettien lisäksi Naturested tarjoaa erilaisten kokousten tai tapahtumien järjestämistä, jotka toteutetaan yhteistyössä Inkoossa toimivan Hilltop Forest -hotellin kanssa. (Naturested 2023.)

## **2.2 Vastuullisuus**

Naturested on Green Activities -sertifioitu yritys. Green Activities on ohjelmapalveluyrityksille tarkoitettu vastuullisuusohjelma sekä -sertifikaatti. Ohjelma soveltuu erityisesti ulkoilmassa palveluitaan tarjoaville sekä kestävän kehityksen periaatteita noudattaville yrityksille. Green Activities on ainoa Pohjoismainen vastuullisuussertifikaatti, joka sisältää matkailueläinten hyvinvointikriteereitä. Sertifioitu yritys on lupautunut kasvattamaan henkilöstön sekä asiakkaiden ympäristötietoisuutta, pienentämään toimintansa ympäristöarastusta sekä varmistamaan matkailueläinten hyvinvointia. (Going Green 2023.)

Naturested toimii Uudenmaan, Varsinais-Suomen sekä Pirkanmaan alueilla, ja esimerkiksi Uudenmaan alueelta löytyy Nuuksion sekä Sipoonkorven kansallispuistot, jotka tarjoavat luonnossa liikkujille loistavia ulkoilumahdollisuuksia. Naturested on sitoutunut noudattamaan luonto-ohjelmapalvelualalle suunniteltuja ympäristökriteerejä sekä kestävän matkailun periaatteita Metsähallituksen yhteistyökumppanina. Kestävän matkailun periaatteita ovat esimerkiksi ympäristön kuormituksen minimointi, paikallisuuden vahvistaminen sekä kohteiden tuottaman hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen. Naturested pyrkii toteuttamaan tilaisuudet niin, että julkisilla kulkuneuvoilla on mahdollista saapua kohteisiin. Yritys tarjoilee pääasiassa kasvisruokaa sekä huolehtii jätteen asiallisesta lajittelusta. (Naturested 2023.)

### 3 Luontolähtöinen työhyvinvointi

Tässä luvussa käsitellään luontolähtöistä työhyvinvointia, Suomen luontoa sekä työhyvinvointipalveluita sekä niiden kehittämistä. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan kokonaisuutta, johon kuuluvat itse työn ja sen mielekkyyden lisäksi terveys, turvallisuus sekä hyvinvointi. Työhyvinvointia ylläpitäviä asioita ovat esimerkiksi työyhteisön ilmapiiri, hyvä esimies sekä ammattitaitoiset työntekijät. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023.) Kuormittavistakin työtilanteista voi selvitä hyvinvoivana, kunhan työntekijöille tarjotaan hyvinvointia tukevia voimavaroja, kuten tukea muilta työntekijöiltä tai esimieheltä. Lisäksi työtehtävien tulisi olla monipuolisia ja vaihtelevia. (Työterveyslaitos 2023.) Luontolähtöisellä työhyvinvoinnilla on niin psyykkisiä kuin fyysisiä vaikutuksia, kuten stressistä palautuminen tai aktiivisuuden lisääntyminen luonnossa liikkuen. Luonto edistää myös sosiaalista hyvinvointia, sillä ihmiset kokevat olevansa tasavertaisia luonnon ympäröimänä. Luonnon työhyvinvointia edistäviä vaikutuksia ovat esimerkiksi luonnon rauhoittava sekä piristävä vaikutus, inspiroituminen sekä uusien ideoiden keksiminen. (Ympäristötiedon foorumi 2016.)

Kuormittava työ voi johtaa työuupumukseen, joka yleensä johtuu liiallisesta työn määrästä. Pitkään jatkunut ylikuormitus voi lopulta jopa edetä masennukseen. Ylikuormittunut olotila kuluttaa työntekijän voimavaroja ja aiheuttaa tyyppillisesti väsymystä, jännitystä sekä ärtymystä. Pitkittyneellä kuormituksella voi olla myös fyysisiä vaikutuksia, kuten päänsärkyä, pahoinvointia sekä silmien särkyä. (Mieli 2022.) Työuupumukseen tai sen välttämiseen apua voi löytyä luonnosta, sillä luonnossa liikkuminen alentaa verenpainetta sekä vähentää stressiä ja esimerkiksi ahdistuneisuuden tunnetta (Ympäristötiedon foorumi 2016). Toimistotyötä tekevä työntekijä kuormittaa itseään fyysisesti eri tavalla kuin esimerkiksi ulkoilmassa työskentelevä työntekijä ja istumatyön suurin haaste onkin liikkumattomuus, joka saattaa näkyä esimerkiksi lihasten jäykkyytenä (Virolainen 2012).

Hyvinvoivaa henkilöstöä voidaan pitää yrityksen keskeisimpänä voimavarana, jolla on myös suuri vaikutus yrityksen kilpailukykyyn. Yritys, jonka työntekijät viihtyvät ja vaihtuvuus on vähäistä, vaikuttaa myös yrityksen houkuttelevuuteen työnantajana. (Hasu, Pahkin & Puttonen 2016.) Lisäksi vastuullisuus on tärkeässä asemassa, kun vertaillaan yrityksiä. Naturestedin (2021) mukaan luontoyhteiden tarjoaminen työnantajalta on vastuullinen teko. Kun työntekijöille tarjotaan mahdollisuus nauttia luonnosta ja sen vaikutuksista hyvinvointiin, saattaa myös heidän arvostuksensa luontoa kohtaan nousta. Luonnossa mieliala kohenee ja siellä vietetty aika auttaa stressistä palautumiseen ja luovuuden kehittämiseen.



### 3.1 Suomen luonto

Suomalaiset ovat luonnossa liikkuvaa kansaa. Talvella hiihdetään kauniissa lumisissa maisemissa, kesällä soudetaan tai melotaan kauniiden järvimaisemien ympäröimänä ja syksyisin metsät täyttyvät marjojen sekä sienin poimijoista. Suomen luonto on monimuotoinen ja se vaihtuu eri vuodenaikojen mukaan. Suomalaista luontoa kutsutaan usein puhtaaksi, sillä Suomesta löytyy runsaasti koskematonta metsää sekä erilaisia luonnonantimia kuten sieniä ja marjoja. (Suomen Luonto 2023.) Suhteellisesti Suomea pidetään Euroopan metsäisimpänä maana, sillä metsät peittävät Suomen pinta-alasta jopa 75 prosenttia (Maa- ja metsätalousministeri 2023). Metsät ovat Suomen tärkein luonnonvara ja niitä pidetäänkin usein suomalaisten sielunmaisemana, jonne lähdetään rentoutumaan ja nauttimaan kauniista maisemista. Suomen metsissä elää yli puolet lajeista, joihin kuuluvat erilaiset nisäkkäät, linnut, kasvit sekä sienet ja hyönteiset. (WWW 2023.)

Suomen luonnossa voi harrastaa monia erilaisia aktiviteetteja vuodenaikojen riippumatta. Näitä aktiviteetteja voidaan hyödyntää luontolähtöisessä työhyvinvoinnissa, sillä esimerkiksi jo metsässä kävelyllä on piristävä vaikutus ja luonnossa ihminen liikkuu usein reippaammin kuin sisätiloissa, vaikka ulkona liikkuminen tuntuukin kevyemmältä aktiviteetilta. (Ympäristötiedon foorumi 2016.) Pelkästään luonnonvalolla on jo virkistäviä vaikutuksia työntekoon. Työhyvinvointiin voidaan saada positiivisia vaikutuksia tarjoamalla mahdollisimman avaran ja luonnonvaloa mahdollistavan työtilan. Tuomalla kasveja työtilaan, voidaan työntekijöille luoda luontoa muistuttava työympäristö. (Kang 2022.)

### 3.2 Työhyvinvointipalvelut ja niiden kehittäminen

Palveluilla tarkoitetaan aineettomiksi lueteltavia hyödykkeitä, jotka ovat kokemuksia asiakkaalle ja ne sisältävät paljon vuorovaikutusta (Isohookana 2007, 67). Grönroos taas (2020, luku 3) luonnehtii palveluita toiminnoista koostuviksi prosesseiksi, joissa asiakkaat eivät ole pelkästään palvelun vastaanottajia vaan myös kanssatuottajia. Työhyvinvointipalveluiksi voidaan luokitella esimerkiksi liikunta- sekä terveydenhuoltopalvelut, jotka ovat terveyttä sekä hyvinvointia edistäviä palveluita. Erilaisia työhyvinvointipalveluita, joita yritykset voivat tarjota, ovat esimerkiksi työntekijöille suunnattu harrastustoiminta, kuten jalkapallon pelaaminen tai keilaaminen, työterveyden kautta tarjottava keskusteluapu henkisen hyvinvoinnin tukemiseksi tai työhyvinvointipäivänä järjestettävä yhteinen tekeminen työyhteisön jäsenille.

Palveluja tulisi kehittää, jotta ne vastaavat asiakkaiden tarpeisiin jatkossakin. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on auttaa Naturested-yritystä kehittämään luontolähtöisiä työhyvinvointipalveluita. Yritys haluaa kehittää palveluitaan, jotta se pystyy tarjoamaan paremmin kysyntää vastaavia palveluita. Jotta palveluja voidaan kehittää, on prosessissa hyvä olla mukana vanhoja sekä uusia asiakkaita. Asiakkaiden osallistumisella palveluiden kehittämiseen, on positiivisia vaikutuksia niiden menestymiseen, sillä kehittämissvaiheessa asiakkaiden tarpeet tulevat paremmin ymmärretyksi (Konu 2020). Palveluiden kehittämisessä käytetään usein apuna palvelumuotoilua, jolla tarkoitetaan palveluiden tai liiketoiminnan ihmislähtöistä kehittämisprosessia, jossa palvelun käyttäjällä on aktiivinen rooli. Palvelumuotoilu antaa työkalut sekä suunnittelumenetelmät uusien palveluiden kehittämiseksi. (Palvelumuotoilupallo 2023.)

## 4 Tutkimuksen toteutus

Tämä luku käsittelee opinnäytetyössä käytettävää tutkimusmenetelmää, miten siihen on päädytty ja miten tutkimus toteutetaan. Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena, jonka tarkoituksena on selvittää kerätyn aineiston perusteella syy-seuraus-suhteita sekä vastata kysymyksiin, kuinka paljon ja miten usein (Vilka 2021). Opinnäytetyössä päädyttiin määrälliseen tutkimukseen, sillä tarkoituksena oli selvittää olemassa oleville ongelmille ratkaisuja.

Opinnäytetyötä ei päätetty toteuttaa kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena, sillä laadullisen tutkimuksen tavoitteena ei ole totuuden selvittäminen tutkittavasta asiasta. Laadullisen tutkimuksen aineisto kerätään usein esimerkiksi haastattelun avulla, jolloin tutkimuksen tärkein asia ei ole kerätä tietoa, vaan esimerkiksi lisätä tutkittavien ymmärrystä tutkittavasta aiheesta. (Vilka 2021.) Laadullinen tutkimusmenetelmä ei siis sopinut tässä opinnäytetyössä käytettäväksi, sillä opinnäytetyön tavoitteena oli kerätä hyödyllistä tietoa toimeksiantajayritykselle, jotta yritys voisi kehittää palveluitaan.

### 4.1 Menetelmä

Vilkan (2021) mukaan tutkimusmenetelmää ei saisi valita henkilökohtaisten mieltymysten perusteella, vaan menetelmän tulisi aina pohjautua tutkimusongelmaan sekä -kysymyksiin. Tämä opinnäytetyö toteutettiin määrällisenä tutkimuksena, sillä tarkoituksena oli kartoittaa, minkälaisille työhyvinvointipalveluille yrityksillä on tarvetta. Määrällinen tutkimusmenetelmä auttaa ymmärtämään ihmisten käsityksiä sekä kokemuksia tutkittavasta kohteesta numeraalisesti. Toimeksiantajayritys tarjoaa luontolähtöisiä työhyvinvointipalveluita, ja se halusi selvittää, kuinka palveluita pitäisi kehittää jatkossakin vastaamaan kysyntään. Opinnäytetyöllä oli kaksi alatavoitetta, joiden avulla selvitettiin, mikä luontolähtöisissä työhyvinvointipalveluissa yrityksiä kiinnostaa sekä minkälaisia haasteita niihin liittyen yritykset kokevat.

Tutkimuksen aineisto kerättiin käyttäen kyselylomaketta, jolloin tarkoituksena oli tavoittaa mahdollisimman suuri joukko vastaajia. Kyselylomakkeella on sekä etunsa että haittansa. Etuna on, että vastaukset ovat usein anonyymeja eli vastaajat jäävät tuntemattomiksi. Riskinä taas on, ettei kyselyyn saada tarpeeksi vastaajia, jolloin kyselyä ei välttämättä voida pitää kovin luotettavana. (Vilka 2021.) Kyselylomaketta laatiessa on hyvä muistaa, että vastaajat harvoin tuntevat aihealuetta yhtä kattavasti kuin kyselyn laatija, joten kysymysten tulee olla selkeästi ymmärrettäviä (Tietoarkisto 2023). Kyselyn kohteena olivat yritykset ja erityisesti sellaiset henkilöt yrityksissä, jotka vastaavat yritysten työhyvinvointipäivien sisällöstä. Tarkoituksena oli kartoittaa minkälaisia työhyvinvointipalveluita yritykset kaipaavat.

Määrällisellä tutkimuksella pyritään selittämään tutkimuskohteen ilmiötä järjestelmällisten havaintojen avulla. Havainnoinnin eli mittauksen kohteita kutsutaan havaintoyksiköiksi, jotka määräytyvät tutkimusongelman perusteella. (Tietoarkisto 2023.) Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kerätä tietoa kyselylomakkeen avulla, jotta toimeksiantajayritys voisi kehittää palveluitaan, jolloin opinnäytetyön havaintoyksikkönä olivat kyselyyn vastanneet henkilöt. Tutkimuksissa on usein useampi havaintoyksikkö, jolloin niiden muodostama kokonaisuutta kutsutaan perusjoukoksi. Tässä opinnäytetyössä keskityttiin perusjoukkoa pienemmän havaintoyksikköjoukon eli otoksen tutkimiseen. Otoksella tarkoitetaan havainnointiyksikköjoukkoa, johon valituksi tulemisen todennäköisyys on suurempi kuin nolla. (Tietoarkisto 2023.)

## 4.2 Toteutus

Tämän kyselyn tarkoituksena oli kartoittaa vastauksia kysymykselle ”minkälaisia työhyvinvointipalveluita yritykset kaipaavat?” sekä alakysymyksille ”mikä luontolähtöisissä työhyvinvointipalveluissa yrityksiä kiinnostaa?” ja ”minkälaisia haasteita yritykset näkevät luontolähtöisissä työhyvinvointipalveluissa?”. Kyselylomakkeen saatetekstissä selitettiin lyhyesti mitä luontolähtöisellä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan, esiteltiin kyselyn tarkoitus sekä tavoite ja arvioitu kyselyn vastaamis aika, joka oli noin viisi minuuttia. Kyselyn tavoitteena oli saada vastauksia vähintään 100, jotta tutkimus täyttäisi määrällisen tutkimuksen suositellun vastausten vähimmäismäärän (Vilkkä 2021). Kysely toteutettiin internet-kyselynä, käyttäen Webropol-työkalua ja kyselyssä oli yhteensä 14 kysymystä. Kyselylomake löytyy liitteenä (liite 1) tämän opinnäytetyön lopusta.

Kyselylomakkeen saatetekstin jälkeen lähdettiin ensimmäisenä kartoittamaan vastaajan mielipidettä kysymykseen ”Millainen vaikutus mielestänne luonnolla on ihmisen hyvinvointiin?”. Tämän jälkeen lähdettiin kartoittamaan vastausta opinnäytetyön päätarkoitukselle eli minkälaisille työhyvinvointipalveluille yrityksillä on kiinnostusta. Kysymyksessä lueteltiin viisi erilaista työhyvinvointipalvelua ja vastausvaihtoehtojen avulla haluttiin selvittää, kuinka kiinnostuneita vastaajat olivat kyseisistä palveluista. Seuraavaksi kyselylomakkeella kerrottiin luontolähtöisen työhyvinvoinnin erilaisista vaikutuksista ihmisen hyvinvointiin liittyen ja kartoitettiin, kuinka tärkeänä vastaajat kyseisiä vaikutuksia pitivät. Tämän kysymyksen avulla kartoitettiin vastauksia opinnäytetyön toiselle alakysymykselle: ”mikä luontolähtöisissä työhyvinvointipalveluissa yrityksiä kiinnostaa?”.

Kyselyssä haluttiin myös selvittää vastaajien kiinnostusta jo olemassa oleville toimeksiantajayrityksen työhyvinvointipalveluille. Vastaajia pyydettiin laittamaan eri palvelut järjestykseen kiinnostavimmasta vähiten kiinnostavimpaan palveluun. Tämän jälkeen selvitettiin, onko yrityksillä toiveena työhyvinvointipäiviä järjestettäessä helposti ostettava valmis paketti, yrityksen tarpeisiin räätälöity paketti vai pelkkä aktiviteetti. Seuraavaksi haluttiin selvittää vastausta opinnäytetyön toiselle alakysymykselle: ”minkälaisia haasteita yritykset kokevat luontolähtöisiin työhyvinvointipalveluihin liittyen?”. Kysymyksessä lueteltiin erilaisia haasteita ja selvitettiin kuinka paljon kyseisillä tekijöillä on vaikutusta ostopäätöksen tekoon työhyvinvointipäiviä järjestettäessä.

Kyselyn avulla haluttiin myös selvittää, kuinka usein yritykset järjestävät työhyvinvointipäiviä sekä mihin vuoden aikaan niitä yleensä järjestetään. Seuraavaksi kartoitettiin työhyvinvointipäivien järjestämiseen liittyviä kysymyksiä, kuten järjestetäänkö niitä koko työyhteisölle vai tiimeittäin. Lisäksi kartoitettiin, järjestetäänkö työhyvinvointipäivä erillisenä päivänä vai esimerkiksi työpäivän päätteeksi sekä kuinka suuri budjetti yrityksillä on käytössä työhyvinvointipäiville työntekijää kohden. Tämän jälkeen kartoitettiin, kuka yrityksissä yleensä päättää työhyvinvointipäivien sisällöstä.

Kyselomakkeen toiseksi viimeisen kysymyksen avulla haluttiin kartoittaa, mistä yritykset etsivät tietoja sekä ideoita työhyvinvointipäiville. Kyselyn viimeisenä kysymyksenä oli tämän kyselyn ainoa avoin kysymys, jossa kysyttiin minkälaisille luontolähtöisille työhyvinvointipalveluille vastaajilla olisi kiinnostusta ja miksi juuri näille palveluille. Tähän avoimeen kysymykseen saadut vastaukset löytyvät opinnäytetyön lopusta liitteestä 2.

Kyselyyn vastaaminen oli anonyymia, mutta halutessaan vastaajalle tarjottiin mahdollisuus jättää sähköpostiosoitteensa kyselyn lopussa sille tarkoitettuun kohtaan. Toimeksiantajayritys nimittäin halusi tarjota kaikille vastaajille käyttöönsä luontolähtöisestä hyvinvoinnista kertovan e-kirjan, joka lähetettiin kyselyn päätyttyä sähköpostinsa jättäneille henkilöille. Vastaukset haluttiin silti pitää anonyymina, joten sähköpostit kerättiin vain e-kirjojen lähettämistä varten, eikä niitä yhdistetty vastauksiin tuloksia läpi käydessä. Tämä myös mainittiin erikseen kyselyn saatetekstissä sekä lopussa yhteystietolomakkeen yhteydessä.

Kyselyn toimivuutta testattiin ensin tutkijan omassa käytössä sekä ystävien että perheen toimesta erilaisilla laitteilla, kuten mobiililaitteella tai tietokoneella. Kun kysely oli todettu toimivaksi, linkkiä kyselyyn jaettiin tutkijan henkilökohtaisen sosiaalisen median eri kanavissa, kuten Instagramissa sekä LinkedInissä. Linkkiä jaettiin myös tutkijan ystävien ja perheen toimesta esimerkiksi sähköpostin tai sosiaalisen median avulla, jolloin tavoitettiin erityisesti yrityksiä, joita ei tutkijan omat kanavat välttämättä olisi tavoittaneet. Lisäksi toimeksiantajayritys jakoi kyselylinkkiä yrityksen sosiaalisen median kanavilla, jonka avulla pyrittiin tavoittelemaan erityisesti kyselyn kohderyhmää eli yrityksiä.

## 5 Tutkimuksen tulokset

Tämä luku esittelee kyselylomakkeen vastauksia ja niiden havainnoinnissa on käytetty apuna erilaisia infograafeja. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää minkälaisia työhyvinvointipalveluita yritykset kaipaavat, ja tämä luku on jaettu opinnäytetyön kahden alataavoitteen mukaan; mikä luontolähtöisissä työhyvinvointipalveluissa yrityksiä kiinnostaa sekä minkälaisia haasteita yritykset näkevät luontolähtöisissä työhyvinvointipalveluissa.

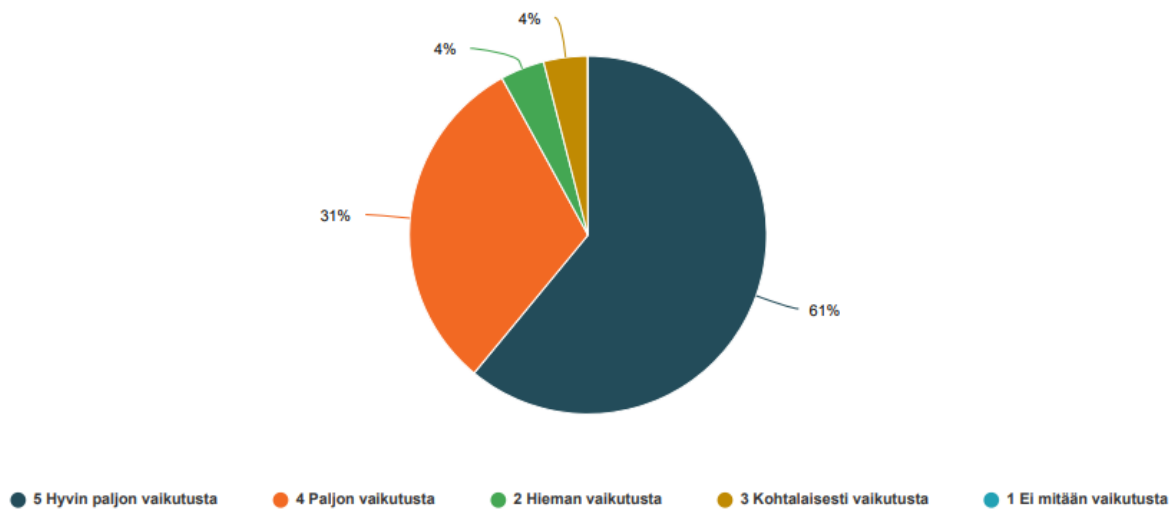
Nettilinkki kyselyyn oli avoinna 24.4.2023-6.5.2023 välisen ajan, eli hieman alle kaksi viikkoa. Kyselylle ei ollut asetettu etukäteen aikarajaa, vaan tutkija halusi kartoittaa kuinka paljon vastauksia olisi mahdollista kerätä lyhyessä ajassa. Tavoitteena oli saada 100 vastausta, ja kun se oli saavutettu, nettilinkki kyselyyn päätettiin sulkea. Yhteensä kyselyyn saatiin 102 vastausta. Kysely toteutettiin anonymisti, joten vastaajista ei kerätty tunnistettavia tietoja.

Kyselyn seurantalilastoa analysoidessa huomattiin, että kysely oli avattu yhteensä 414 kertaa vastaajien toimesta, kun taas itse kyselyyn vastaaminen oli aloitettu vain 118 vastaajan toimesta. Vastaamisen kesken jätti 16 henkilöä. Tilastosta voitiin päätellä kyselyn tavoittaneen suuren yleisön, jolloin vastaamatta jättämisen syynä on mahdollisesti ollut puutteellinen tuntemus tai kiinnostus kyselyn aihetta eli luontolähtöistä työhyvinvointia koskien.

Kyselyn kysymyksiä ei ollut asetettu pakollisiksi, mutta ensimmäiseen 6 kysymykseen oli vastannut jokainen 102 vastaajasta. Kysymyksiin 7–13 vastauksia oli saatu 95–101 väliltä, jolloin vastaamatta jättäminen on ollut hyvin vähäistä ja maksimissaan 7 ihmistä on jättänyt vastaamatta. Kyselyn avoimeen kysymykseen saatiin 33 vastausta, joista yksi oli tyhjä. 28 vastaajaa jätti sähköpostiosoitteensa e-kirjaa varten.

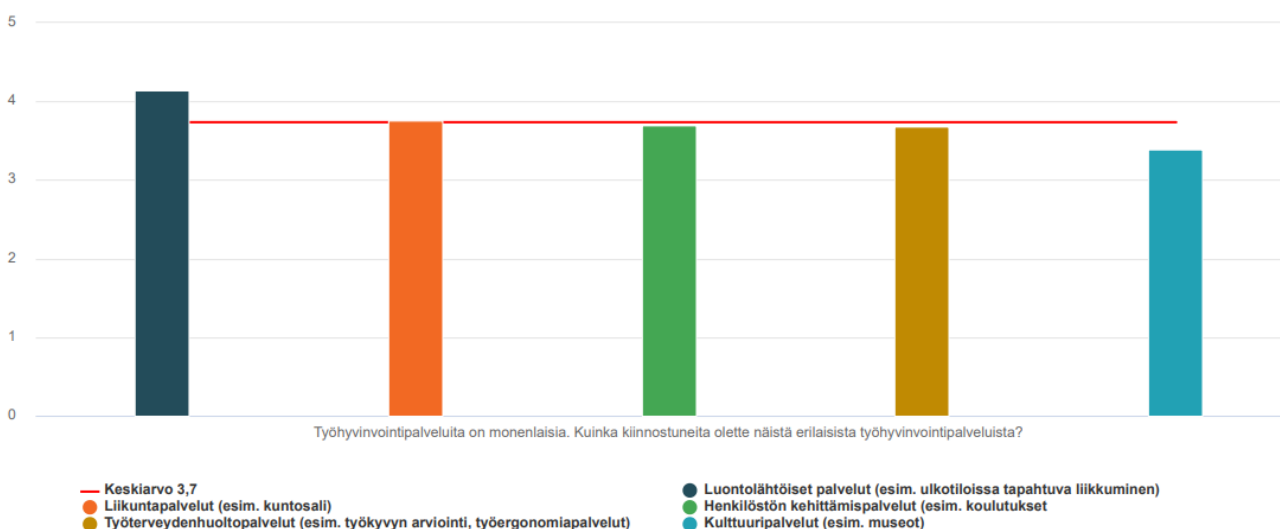
### 5.1 Luontolähtöinen työhyvinvointi

Luonnolla koettiin olevan paljon vaikutusta ihmisen hyvinvointiin liittyen, sillä 61 % vastaajista vastasi ensimmäiseen kysymykseen luonnolla olevan hyvin paljon vaikutusta ja 31 % vastasi luonnolla olevan paljon vaikutusta (ks. 2.1). Yhtensä vain 8 % vastaajista oli sitä mieltä, että luonnolla on vain hieman tai kohtalaisesti vaikutusta ihmisen hyvinvointiin liittyen. Yksikään vastaaja ei ollut sitä mieltä, ettei luonnolla olisi mitään vaikutusta hyvinvointiin. (kuva 1)



Kuva 1. Luonnon vaikutukset hyvinvointiin (N=102)

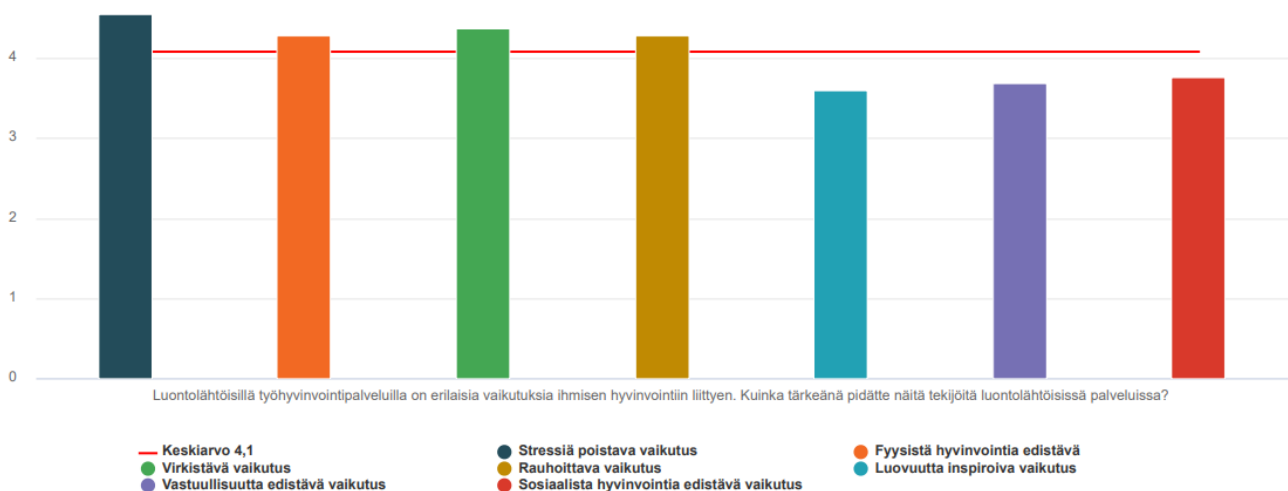
Seuraava kysymys koski erilaisia työhyvinvointipalveluita, joista keskiarvoltaan eniten kiinnostavimpia olivat luontolähtöiset palvelut. 45,1 % vastaajista koki olevansa erittäin kiinnostunut luontolähtöisistä palveluista, 31,4 % vastaajista oli erittäin kiinnostunut liikuntapalveluista ja 23,8 % vastaajista koki olevansa erittäin kiinnostunut työterveydenhuolto- ja palveluista. Henkilöstön kehittämisspalveluista 21,6 % vastaajista koki olevansa erittäin kiinnostunut ja 18,6 % vastaajista oli erittäin kiinnostunut kulttuuripalveluista, jotka taas olivat keskiarvoltaan vähiten kiinnostavimpia työhyvinvointipalveluita. 6,9 % vastaajista koki, ettei ole yhtään kiinnostunut kulttuuripalveluista ja 14,7 % koki olevansa vain hieman kiinnostunut edellä mainituista palveluista, kun taas esimerkiksi vain 1 % vastaajista koki, ettei ole yhtään kiinnostunut luontolähtöisistä palveluista. (kuva 2)



Kuva 2. Työhyvinvointipalveluiden kiinnostavuus (N=102)

Vastaajia pyydettiin arvioimaan, kuinka tärkeinä he pitivät erilaisia luontolähtöisten työhyvinvointipalveluiden vaikutuksia ihmisen hyvinvointiin liittyen (ks. 3). Keskiarvoltaan tärkeimpänä (kuva 3) vastaajat pitivät luontolähtöisten työhyvinvointipalveluiden stressiä poistavaa vaikutusta, jota 64,7 % vastaajista piti erittäin tärkeänä. Seuraavaksi tärkeimpinä vaikutuksina vastaajat pitivät luontolähtöisten työhyvinvointipalveluiden virkistävää sekä rauhoittavaa vaikutusta, joita molempia 48 % vastaajista piti erittäin tärkeänä. Fyysistä hyvinvointia edistävää vaikutusta piti erittäin tärkeänä 45 % vastaajista.

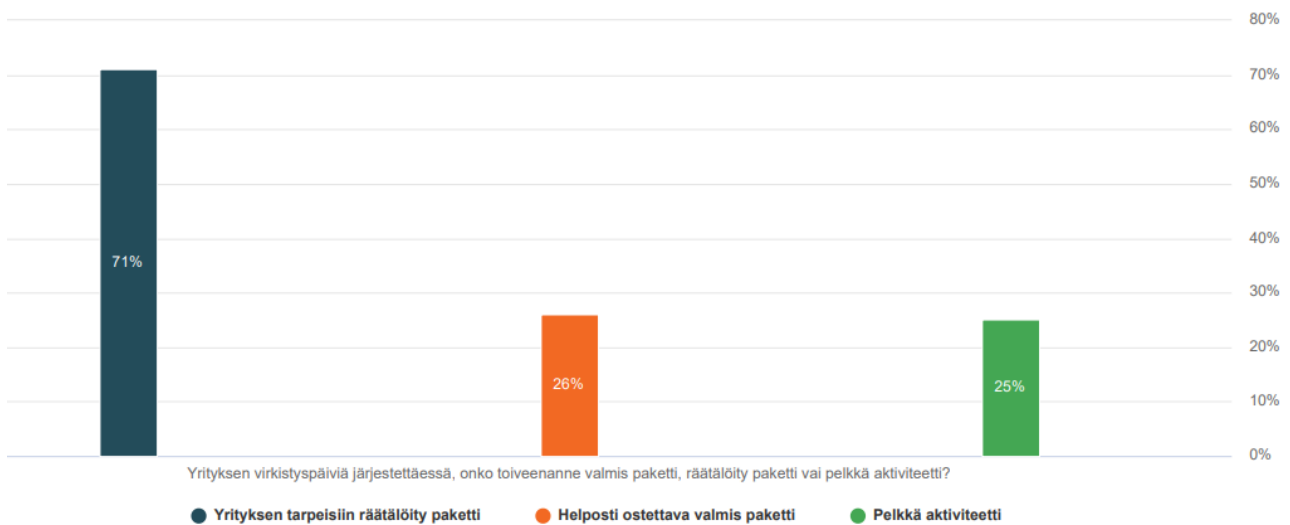
Vähiten tärkeänä vaikutuksena pidettiin luovuutta inspiroivaa vaikutusta, jota 4,9 % vastaajista ei kokenut yhtään tärkeänä ja 12,7 % koki vain hieman tärkeäksi. Myöskään vastuullisuutta edistävää vaikutusta ei pidetty tärkeänä, sillä vastaajista 2,9 % vastasi, ettei pidä tätä yhtään tärkeänä ja 10,8 % koki vaikutuksen vain hieman tärkeänä. Lisäksi sosiaalista hyvinvointia edistävää vaikutusta ei moni vastaajista pitänyt tärkeänä, ja 3,9 % koki vaikutuksen ei yhtään tärkeänä ja 5,9 % hieman tärkeänä. Edellä mainittuja 3 viimeisintä vaikutusta voidaan pitää vähiten tärkeinä, kun tuloksia verrataan eniten tärkeinä pidettyihin, joita 0 % vastaajista ei kokenut yhtään tärkeiksi ja maksimissaan 3 % vastaajista piti vain hieman tärkeänä. (kuva 3)



Kuva 3. Luonnon vaikutukset hyvinvointiin (N=102)



Kyselyn avulla haluttiin myös selvittää, miten kiinnostavina vastaajat pitivät toimeksiantajayrityksen olemassa olevia luontolähtöisiä työhyvinvointipalveluita. Keskiarvoltaan kiinnostavimpana vastaajat pitivät rentouttavaa metsäkylpyä, seuraavaksi kiinnostavimpana pidettiin luontopakopeliä ja kolmanneksi kiinnostavimpana pidettiin luontoliikuntaa. Lisäksi kyselyllä haluttiin kartoittaa toivovatko yritykset työhyvinvointipäiviä järjestäessä valmiita paketteja, yrityksen tarpeisiin räätälöityjä paketteja vai pelkkiä aktiviteetteja. 71 % vastaajista toivoi yrityksen tarpeisiin räätälöityjä paketteja, 26 % vastaajista toivoi helposti ostettavia valmiita paketteja ja 25 % vastaajista toivoi pelkkää aktiviteettia. (kuva 4)

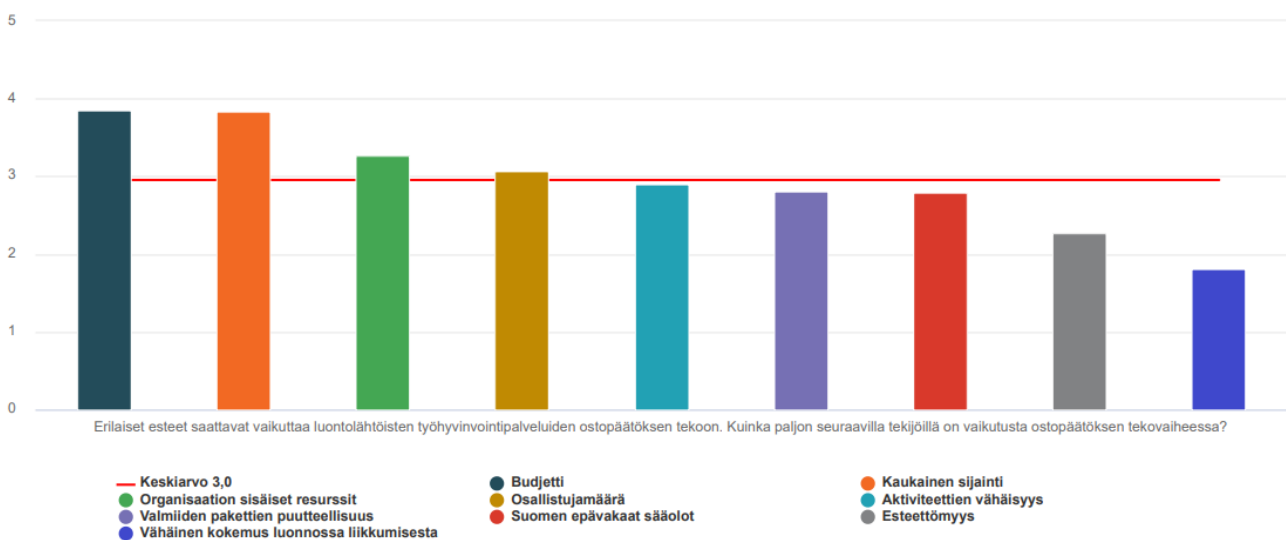


Kuva 4. Minkälaisia paketteja yritykset toivovat (=102)

## 5.2 Luontolähtöisen työhyvinvoinnin haasteet

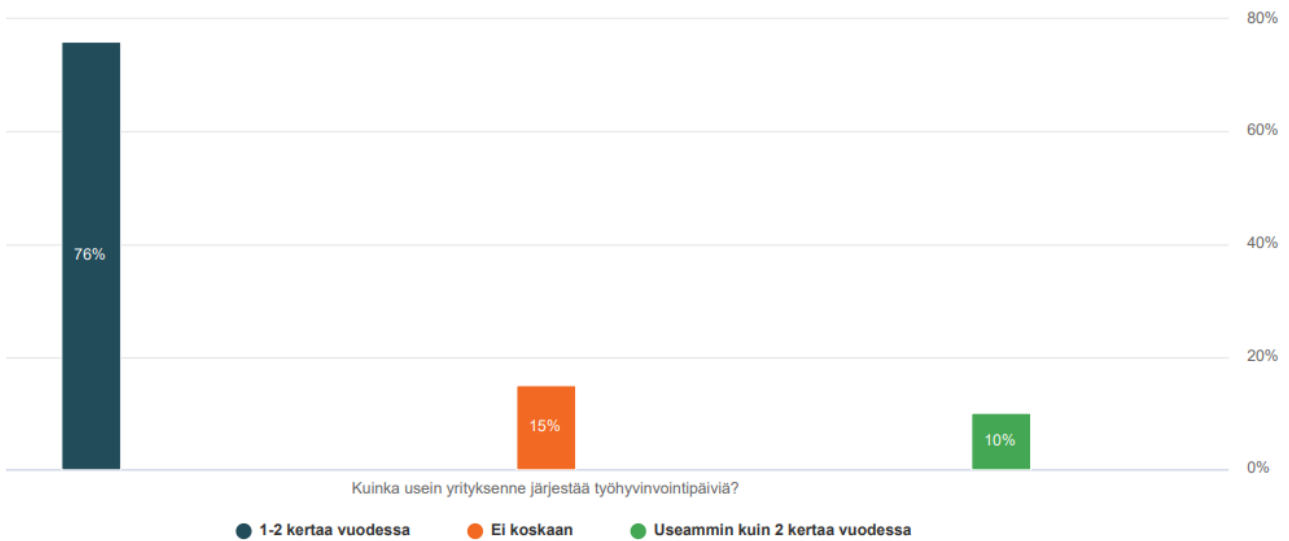
Kyselytutkimuksen avulla pyrittiin myös kartoittamaan, minkälaiset esteet vaikuttavat luontolähtöisten työhyvinvointipalveluiden ostopäätöksen tekoon. Eniten vaikutusta koettiin olevan budjetilla, sillä vastaajista yhteensä 66,9 % koki budjetilla olevan joko erittäin paljon vaikutusta tai paljon vaikutusta. Seuraavaksi eniten vastaajat kokivat kaukaisella sijainnilla olevan vaikutusta ostopäätöksen tekoon, sillä 54,9 % vastaajista koki kaukaisella sijainnilla olevan paljon vaikutusta ja 16,7 % vastaajista koki kaukaisella sijainnilla olevan erittäin paljon vaikutusta. Myös osallistujamäärällä sekä organisaation sisäisillä resursseilla koettiin olevan vaikutusta ostopäätöstä tehdessä, sillä vastaajista 34,3 % koki osallistujamäärällä olevan paljon vaikutusta ja 39,2 % koki osallistujamäärällä olevan kohtalaisesti vaikutusta. Organisaation sisäisillä resursseilla 25,7 % vastaajista koki olevan paljon vaikutusta ja jopa 41 % vastaajista koki organisaation sisäisillä resursseilla olevan kohtalaisesti vaikutusta ostopäätöksen tekoon. (kuva 5)

Vähiten vaikutusta luontolähtöisten työhyvinvointipalveluiden ostopäätöksen tekoon oli esteettömyydellä, valmiiden pakettien puutteellisuudella, Suomen epävakailla sääoloilla sekä vähäisellä kokemuksella luonnossa liikkumisesta. 42,2 % vastaajista koki, ettei vähäisellä kokemuksella luonnossa liikkumisesta ollut yhtään vaikutusta ja 38,2 % koki sillä olevan vain hieman vaikutusta (ks. 3.1). Esteettömyydellä koki vastaajista 35,2 % olevan hieman vaikutusta ja 23,5 % vastaajista koki, ettei esteettömyydellä ole yhtään vaikutusta ostopäätöksen tekoon. Valmiiden pakettien puutteellisuudella sekä Suomen epävakailla sääoloilla 10,8 % vastaajista koki, ettei ole yhtään vaikutusta ostopäätöstä tehdessä. Edellä mainituilla esteillä ei koettu myöskään olevan vaikutusta ostopäätöksen tekoon, sillä vain 3,9 % vastaajista koki, että valmiiden pakettien puutteellisuudella olisi erittäin paljon vaikutusta ja vain 1 % vastaajista koki Suomen epävakailla sääoloilla olevan erittäin paljon vaikutusta. (kuva 5)

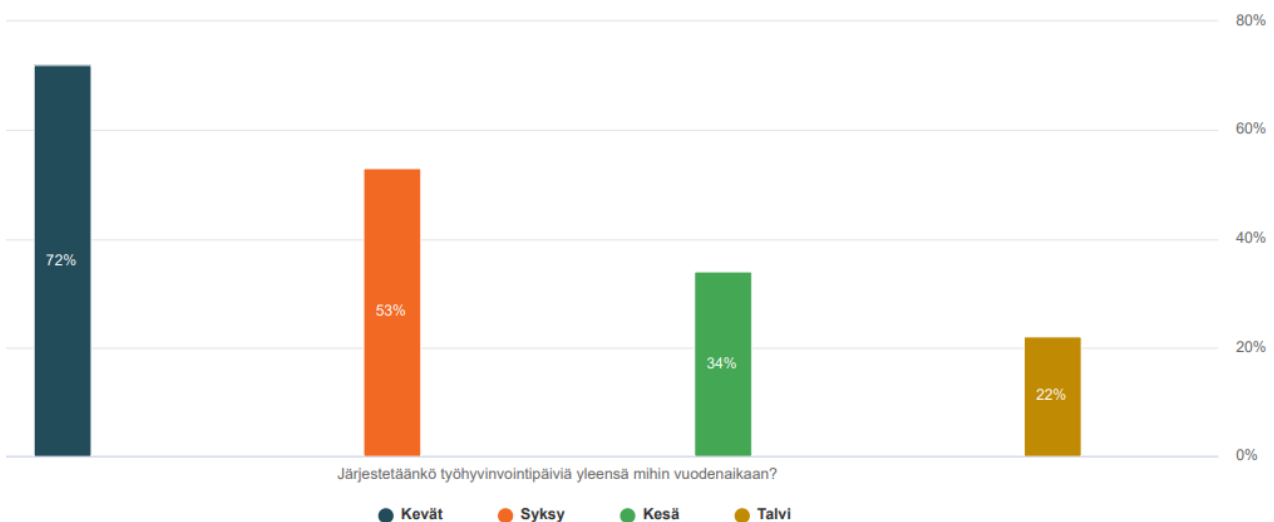


Kuva 5. Minkälaiset esteet vaikuttavat ostopäätöksen tekoon (N=102)

Kyselyllä haluttiin myös kartoittaa, kuinka usein yritykset järjestävät työhyvinvointipäiviä sekä mihin vuodenaikaan niitä järjestetään useimmin. Työhyvinvointipäiviä järjestetään useimmiten 1–2 vuodessa, sillä 76 % vastaajista valitsi tämän vastausvaihtoehdon. 15 % vastaajista vastasi, ettei yrityksessä järjestetä koskaan työhyvinvointipäiviä ja 10 % vastaajista vastasi, että yrityksessä järjestetään useammin kuin 2 kertaa vuodessa työhyvinvointipäiviä (kuva 6). Vuodenajoista suosituimmat työhyvinvointipäivien järjestämiseen olivat kevät sekä syksy, sillä 75 % vastaajista valitsi kevään ja 53 % vastaajista taas valitsi syksyn. Vastaajista 34 % mukaan kesäisin järjestetään työhyvinvointipäiviä ja vähiten valintoja tuli talvelle, jonka valitsi 22 % vastaajista. (kuva 7) Tähän kysymykseen oli mahdollista valita monta eri vastausvaihtoehtoa, joten on mahdollista, että useampi vastaaja on valinnut esimerkiksi sekä kevään että syksyn, jolloin ne ovat keränneet eniten valintoja.

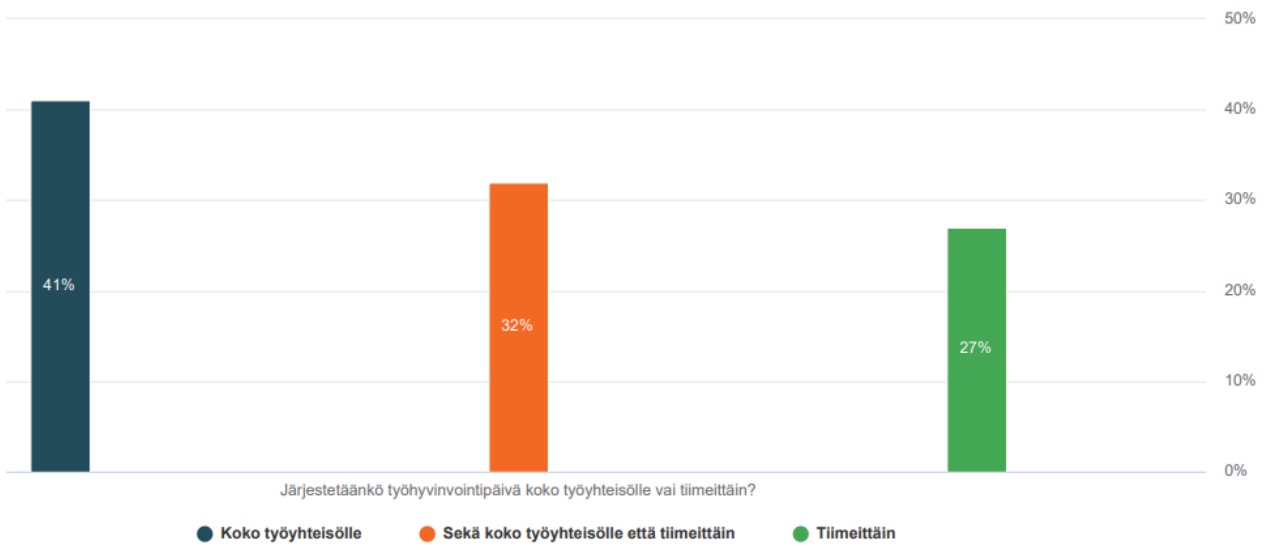


Kuva 6. Kuinka usein työhyvinvointipäiviä järjestetään (N=101)

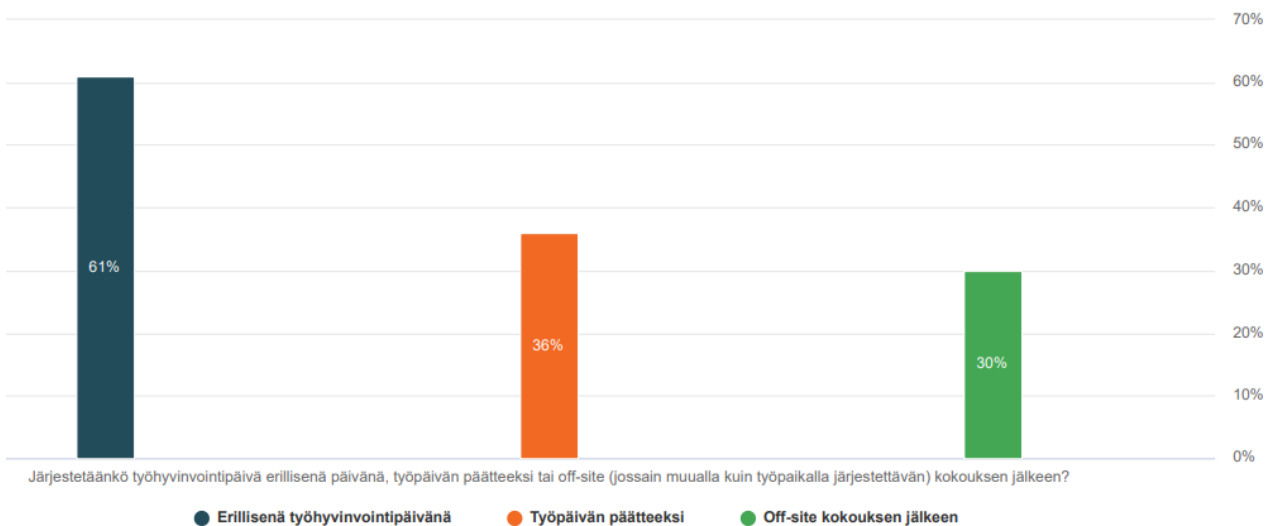


Kuva 7. Mihin vuodenaikaan työhyvinvointipäiviä järjestetään (=95)

Seuraavaksi kartoitettiin, järjestetäänkö työhyvinvointipäiviä koko työyhteisölle, tiimeittäin vai mahdollisesti sekä että. Vastaajista 41 % vastasi työhyvinvointipäiviä järjestettävän koko työyhteisölle, kun taas 27 % vastaajista vastasi niitä järjestettävän tiimeittäin. 32 % vastaajista vastasi työhyvinvointipäiviä järjestettävän sekä koko työyhteisölle että tiimeittäin. (kuva 8) Lisäksi kyselyn avulla tarkasteltiin järjestävätkö yritykset työhyvinvointipäivän erillisenä päivänä, työpäivän päätteeksi vai esimerkiksi off-site kokouksen päätteeksi. 61 % vastaajista vastasi työhyvinvointipäivän järjestettävän erillisenä päivänä ja 36 % vastaajista vastasi työpäivän päätteeksi. 30 % vastaajista vastasi työhyvinvointipäivän järjestettävän off-site (jossain muualla kuin työpaikalla järjestettävän) kokouksen jälkeen. (kuva 9)

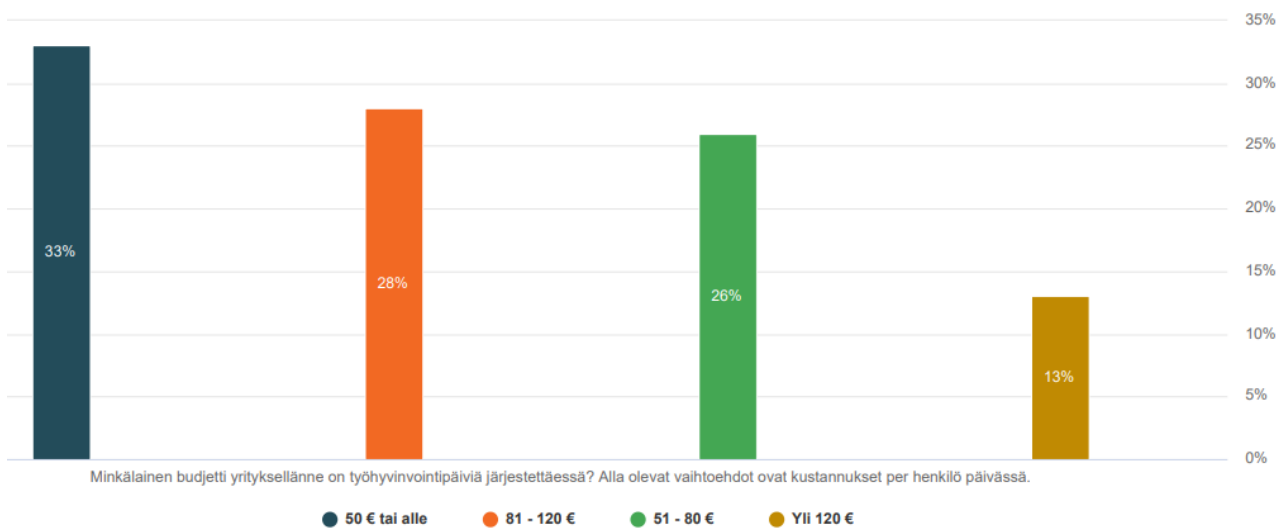


Kuva 8. Työhyvinvointipäivien järjestäminen koko työyhteisölle vai tiimeittäin (N=98)



Kuva 9. Työhyvinvointipäivän ajankohta (N=98)

Kyselytutkimuksessa kartoitettiin myös, minkälaisia budjetteja yrityksillä oli työhyvinvointipäivien järjestämiseen. 33 % vastaajista vastasi yrityksen budjetin olevan 50 € tai alle per henkilö ja 28 % vastaajista vastasi yrityksen budjetin olevan 81–120 € per henkilö. Vastaajista 26 % vastasi yrityksen budjetin olevan 51–80 € per henkilö, kun taas vain 13 % vastaajista vastasi yrityksen budjetin olevan yli 120 € per henkilö työhyvinvointipäiviä järjestettäessä. (kuva 10)



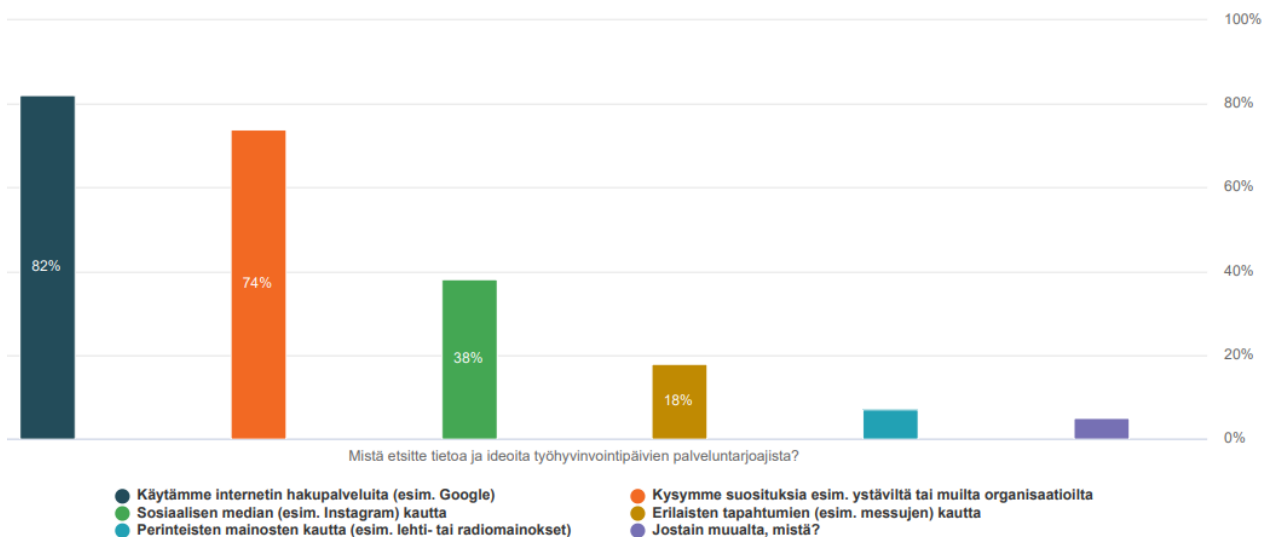
Kuva 10. Työhyvinvointipäivien budjetti (N=96)

Tämän jälkeen tarkasteltiin, kuka yrityksissä päättää työhyvinvointipäivien sisällöstä. 43 % mukaan yrityksissä on erillinen tiimi, joka koordinoi työhyvinvointipäivän sisällöstä ja 33 % mukaan koko työyhteisö saa ehdottaa tai äänestää työhyvinvointipäivän sisällöstä. 17 % vastaajista vastasi, että yrityksissä on yksi henkilö, kenen vastuulle kuuluu työhyvinvointipäivien järjestäminen ja 7 % vastaajista valitsi vaihtoehdon joku muu, kuka? Tähän oli 6 vastaajaa jättänyt lisättekstikenttään vastauksen, jotka löytyvät alla olevasta kuvasta (kuva 11).

En tiedä  
 Myyntipäällikkö  
 Vaihdellen, koko tiimi (tiimin tyhy) tai johto (työpaikan tyhy)  
 Tiimiesimies  
 Tiimit ja niiden esihenkilöt  
 Esihenkilöt

Kuva 11. Lisävastaukset (N=6)

Toimeksiantajan toiveesta kyselytutkimuksessa kartoitettiin myös, minkälaisia kanavia yritykset käyttävät tiedonhakuun sekä ideointiin työhyvinvointipäiviä järjestettäessä ja palveluntarjoajia valitessa (kuva 12). 82 % vastaajista kertoi käyttävänsä internetin hakupalveluita, esimerkiksi Googlea, etsiessään tietoa palveluntarjoajista. 74 % vastaajista kertoi kysyvänsä suosituksia palveluntarjoajista joko ystäviltä tai muilta organisaatioilta ja 38 % vastaajista kertoi etsivänsä tietoa sosiaalisen median kautta. Erilaisten tapahtumien, kuten messujen kautta vastasi 18 % vastaajista etsivän tietoa, ja vain 7 % vastaajista kertoi etsivänsä tietoa perinteisten mainosten, kuten lehti- tai radiomainosten kautta. 5 % vastaajista kertoi etsivänsä tietoa jostain muualta, ja lisätekstikenttään annettiin vastauksiksi muun muassa henkilökohtaiset kontaktit alueen yrittäjiin, yhteistyösuhteet, erilaiset palaverit, laskettelukeskusten mainonta sekä oma henkilöstö.



Kuva 12. Tiedonhakuun käytettävät kanavat (N=96)

### 5.3 Avoin kysymys

Kyselytutkimuksen viimeisenä kysymyksenä oli avoin kysymys, jonka tarkoituksena oli kartoittaa, minkälaisia luontolähtöisiä työhyvinvointipalveluita vastaajat toivovat. Kysymys ei ollut pakollinen, mutta 33 vastaajaa vastasi kysymykseen. Yksi vastauksista oli tyhjä, eli vastaaja on luultavasti olettanut kysymyksen olleen pakollinen, mutta ei osannut tai halunnut vastata siihen. Kaikki avoimen kysymyksen vastaukset kokonaisuudessaan ovat nähtävissä liitteessä 2.

Vastaajat toivoivat eniten luonnossa liikkumista ja erilaisia aktiviteetteja, kuten vaelluksia, patikointia, pyöräilyä tai melontaa. Lisäksi toiveena oli ryhmässä tekemistä tai ryhmähengen kohottamista tukevia palveluita. Vastaajat toivoivat myös, että jokaiselle ryhmän jäsenelle löytyisi sopivaa tekemistä ja aktiviteetteihin osallistumiselle olisi pieni kynnyks. Useampi vastaaja toivoi myös rauhoittavia sekä rentouttavia työhyvinvointipalveluita, jotka olisivat vastapainona kiireiselle ja kuormittavalle työarjelle. Metsäretken tai vaelluksen yhteyteen toivottiin myös ruokailua, ja lisäksi paikallisuus nousi vastauksissa esiin. (kuva 13)



Kuva 13. Kooste avoimen kysymyksen vastauksista (N=33)

## 6 Pohdinta

Opinnäytetyön viimeisessä luvussa tarkastellaan kvantitatiivisen tutkimuksen onnistumista niin tutkijan kuin toimeksiantajan näkökulmasta. Tässä luvussa esitellään myös kyselylomakkeen avulla saavutettuja tuloksia sekä mahdollisia kehitysideoita. Lisäksi luvussa pohditaan opinnäytetyön luotettavuutta sekä eettisyyttä, ja arvioidaan tutkijan omaa oppimista opinnäytetyöprosessin ajalta.

Tutkimuksen tulokset esitettiin toimeksiantajalle pian kyselyn sulkeutumisen jälkeen. Kyselyn tulokset antoivat toimeksiantajalle hyödyllistä tietoa, jonka pohjalta pystytään kehittämään luontolähtöisiä työhyvinvointipalveluita. Tulokset eivät välttämättä tuoneet toimeksiantajalle niinkään uutta informaatiota, vaan enemmänkin tukivat jo olemassa olevaa tietoa. Kyselytutkimus oli suunniteltu yhdessä toimeksiantajan kanssa, ja kyselyn avulla saatiin vastauksia moneen toimeksiantajan toivomaan kysymykseen.

Rentouttava metsäkylpy osoittautui kyselyn perusteella kiinnostavimmaksi toimeksiantajan tarjoamaksi palveluksi. Tähän vaikuttavat varmasti sen rentouttava sekä rauhoittava vaikutus hyvinvointiin. Avoimen kysymyksen vastauksien perusteella toivottiin kiireisen arjen vastapainoksi rauhallista tekemistä, jota rentouttava metsäkylpy vastaa. Aktiveettiin osallistumiseen on myös pieni kynnys, sillä se ei vaadi osallistujalta esimerkiksi fyysistä kuntoa. Myös tämä oli yritysten toiveena, työhyvinvointipäivien sisältöä suunniteltaessa.

### 6.1 Johtopäätökset ja kehittämissuositukset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa minkälaisia työhyvinvointipalveluita yritykset kaipaavat. Tutkimuksen tulosten perusteella voidaan todeta yritysten kaipaavan erilaisia luontolähtöisiä työhyvinvointipalveluita, kuten luontoliikuntaa tai luonnossa tapahtuvaa rauhoittavaa tai rentouttavaa tekemistä. Opinnäytetyön toisena alatavoitteena oli kartoittaa, mikä luontolähtöisissä työhyvinvointipalveluissa yrityksiä kiinnostaa, ja tulosten perusteella vastaajat olivat kiinnostuneita luonnon vaikutuksista hyvinvointiin liittyen. Tulokset vahvistivat tietoperustan luvuissa 2.1 sekä 3. käsitellyjä havaintoja, joissa todettiin luonnolla olevan esimerkiksi stressiä poistava sekä rauhoittava vaikutus.

Toisena alatavoitteena opinnäytetyöllä oli kartoittaa, minkälaisia haasteita yritykset näkevät luontolähtöisissä työhyvinvointipalveluissa. Tutkimuksen tulosten perusteella isoimmaksi haasteeksi koettiin budjetti, jonka suuruus vaihteli vastaajayrityksissä. Tätä voidaan perustella muun muassa yrityksen koolla, järjestetäänkö työhyvinvointipäiviä useammin kuin kerran vuodessa tai järjestetäänkö työhyvinvointipäivä koko työyhteisölle vai esimerkiksi tiimeittäin. Muuna haasteena luontolähtöisiin työhyvinvointipalveluihin liittyen koettiin olevan esimerkiksi palveluiden kaukainen sijainti.



Aktiviteetteja voi myös olla haastavaa järjestää isoille ryhmille. Esimerkiksi patikointi mahdollisuuksia ei välttämättä ole tarjolla yritysten lähialueilla, jolloin paikalle saapuminen voi osoittautua hankalaksi.

Tutkimuksella vastattiin opinnäytetyön pää- sekä alakysymyksiin, ja tulosten avulla saavutettiin opinnäytetyön tavoite, joka oli auttaa toimeksiantajayritystä kehittämään palveluitaan. Tutkimuksessa selvisi internetin hakupalveluiden olevan suosituin tiedonhakukanava, jolloin toimeksiantajayritys voisi mahdollisesti pyrkiä panostamaan esimerkiksi hakusanamainontaan, jonka avulla yrityksen nettisivujen näkyvyyttä voidaan parantaa. Tulosten perusteella räätälöityjä paketteja toivottiin eniten työhyvinvointipäiviä järjestettäessä, jolloin yritykset voivat toivoa tarpeisiinsa sopivia aktiviteetteja ja varmistaa, että jokaiselle työyhteisön jäsenelle löytyy sopivaa tekemistä, johon olisi pieni kynnyks osallistua. Valmiiden pakettien lisäksi toimeksiantajayritys voisi mainostaa räätälöityjen pakettien mahdollisuutta näkyvämmiin esimerkiksi nettisivuillaan sekä sosiaalisessa mediassa.

Tutkimuksen avulla pyrittiin selvittämään erityisesti minkälaisia työhyvinvointipalveluita yritykset kaipaavat, ja jatkotutkimusehdotuksena olisikin selvittää tarkemmin minkälaisia aktiviteetteja asiakkaat toivovat luontolähtöisiin työhyvinvointipalveluihin liittyen. Tätä kartoitettiin lyhyesti tutkimuksen avoimella kysymyksellä, jonka vastauksiin tutkija oli yllätynyt, sillä kysymys ei ollut pakollinen ja tutkija odotti lyhyitä, esimerkiksi vain muutaman sanan mittaisia vastauksia. Avoimet kysymykset koetaan usein työläiksi, jonka vuoksi tutkija ei odottanut saavansa vastauksia. Vastauksia tuli yllättävän monta, joista myös osa oli jopa useamman virkkeen pituisia ja vastauksien avulla saatiin hyödyllistä tietoa toimeksiantajalle palveluiden kehittämistä varten. Vastausten perusteella yritys voi kehittää palveluitaan vastaamaan kysyntään.

## **6.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys**

Tutkimusta voidaan pitää luotettavana, sillä se keräsi kyselytutkimuksen vaaditun vähimmäisvastausmäärän, joka oli 100 vastausta (ks. 4.2). Tutkimuksen reliabiliteettia voidaan tarkastella tutkimuksen tarkan toteutuksen avulla. Tarkalla tutkimuksella tarkoitetaan tutkimusta, johon ei sisälly satunnaisvirheitä (Vilkkä 2021). Kyselytutkimus oli tarkoin suunniteltu ja sen jokaisen kysymyksen avulla pyrittiin kartoittamaan vastauksia opinnäytetyön pää- sekä alakysymyksiin.

Tutkimuksen validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen pätevyyttä mitata aihetta, jota tutkimuksen alku- peräisenä tarkoituksena oli mitata (Vilkkä 2021). Tässä opinnäytetyössä suoritettua tutkimusta voidaan pitää onnistuneena, sillä sen avulla vastattiin pää- sekä alakysymyksiin sekä hankittiin hyödyllistä tietoa toimeksiantajalle palveluiden parantamista varten. Lisäksi tietoperustaa oli onnistuttu havainnoimaan myös kyselytutkimuksessa.

Kyselyn tarkoituksena oli tavoittaa yrityksiä, mutta kyselyn ollessa anonyymi, on mahdotonta sanoa, saavuttiko kysely todellisuudessa yrityksiä tai erityisesti sellaisia henkilöitä yrityksissä, jotka suunnittelevat työhyvinvointipäivien sisältöä. Osa vastaajista jätti vastaamatta joihinkin kyselyn kysymyksiin, jolloin tuloksia ei voida pitää täysin tarkkoina. Lisäksi kyselyä oli tarkoitus lähettää suoraan yrityksille, mutta sitä päädyttiinkin jakamaan vain sosiaalisessa mediassa. Vaikka kyselyä pidettiin luotettavana, edellä mainitut tekijät on syytä ottaa huomioon tutkimuksen reliabiliteettia tarkastellessa.

Vilkan mukaan (2021) tutkimuksen tulisi noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä. Täten esimerkiksi tutkimuksen kysymysten tai tavoitteiden ei tulisi loukata tutkimuksen kohderyhmää. Opinnäytetyössä käytettyihin lähteisiin on pyritty viittaamaan oikein, ja ne löytyvät listattuna raportin lähde luettelosta. Tutkimus toteutettiin toimeksiantona Naturested-yritykselle, joka esiteltiin raportin alussa ja lisäksi kyselytutkimuksen saatetekstissä mainittiin toimeksiannosta, jotta vastaajille tai lukijoille ei jäisi epäselvyyksiä opinnäytetyön tai tutkimuksen toimenkuvasta. Kyselyyn vastaaminen oli anonyymia, joten vastaajista ei kerätty tunnistettavia tietoja. Vaikka vastaajat pystyivät jättämään sähköpostiosoitteensa kyselyn loppuun, ei sähköpostiosoitteita ja vastauksia yhdistetty toisiinsa tuloksia analysoidessa. Kyselytutkimus pyrittiin toteuttamaan niin, että sen tuloksista olisi toimeksiantajayritykselle mahdollisimman paljon hyötyä.

### **6.3 Oman oppimisen arviointi**

Opinnäytetyöprosessi oli kokonaisuudessaan mielestäni onnistunut, sillä se saavutti työn tavoitteen ja tutkimuksen avulla löydettiin vastaukset tutkimusongelmille. Opinnäytetyön aloittaminen sekä tietoperustan kirjoittaminen olivat prosessin hankalimmat sekä eniten aikaa vievät vaiheet, sillä esimerkiksi sopivien lähteiden etsiminen tuntui aluksi hyvin haastavalta. Työni aihe oli minulle mielenkiintoinen sekä läheinen ja tutkimuksen avulla sain myös itse hyödyllistä tietoa tulevaisuutta varten. Opinnäytetyöprosessin aikana pystyin hyödyntämään opintojeni aikana opittuja taitoja, kuten esimerkiksi lähdekriittisyyttä.

Aikataulullisesti en pysynyt alun perin laaditussa suunnitelmassa, ja tähän vaikutti puhtaasti opinnäytetyön toteuttaminen kokopäivätyön ohella. Tämä osoittautui yllättävän raskaaksi, ja näin jälkikäteen olisi ollut hyvä toteuttaa ensin opinnäytetyö ja vasta sitten aloittaa kokopäivätyö. Yhteistyö toimeksiantajayrityksen kanssa sujui hyvin ja yrityksen kanssa oli mukava toteuttaa tutkimusta yhdessä. Sain hyvin vapaat kädet tutkimuksen toteuttamiseen, mutta samalla toimeksiantajan toiveet otettiin huomioon esimerkiksi kyselyä laatiessa. Opinnäytetyössä käytetty tutkimusmenetelmä voidaan todeta oikeaksi valinnaksi, sillä tarkoituksena oli selvittää olemassa oleville ongelmille ratkaisuja ja tutkimuksen tulosten avulla toimeksiantajayritys voi kehittää palveluitaan.

## Lähteet

Going Green 2023. Green Activities – vastuullisuusohjelma ja -sertifikaatti. Luettavissa:

<https://greenkey.fi/mika-green-activities/>. Luettu: 5.2.2023.

Grönroos, C. & Tillman, M. 2020. Palvelujen johtaminen ja markkinointi. 5.painos. Talentum. Helsinki. E-kirja. Luettu: 2.3.2023.

Hasu, M., Pahkin, K. & Puttonen, S. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Työterveyslaitos. Luettavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%C3%B6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu: 2.3.2023.

Isohookana, H. 2007. Yrityksen markkinointiviestintä. 1.–2. p. 2011. WSOYpro. Helsinki E-kirja. Luettu: 2.3.2023.

Kang, H. 20.1.2022. Bringing nature to the workplace. The workplace wellbeing blog of the Bank Workers Charity. Luettavissa: <https://thewellbeingpulse.com/bringing-nature-to-the-workplace/>. Luettu: 26.2.2023.

Konu, H., Pesonen, J & Reijonen, H. 2020. Matkailuliiketoimintaa teoriasta käytäntöön. Vastapaino. Tampere. E-Kirja. Luettu 11.3.2023.

Koskinen, K. 14.4.2021. Työhyvinvointia luonnosta – Näin Suomen suurin työnantaja tukee työntekijöiden työhyvinvointia. Naturested blogi. Luettavissa: <https://www.naturested.com/post/ty%C3%B6hyvinvointia-luonnosta-n%C3%A4in-suomen-suurin-ty%C3%B6nantaja-tukee-ty%C3%B6ntekij%C3%B6iden-hyvinvointia>. Luettu: 4.3.2023.

Maa- ja metsätalousministeriö 2023. Suomen metsävarat. Luettavissa: <https://mmm.fi/metsat/suomen-metsavarat>. Luettu: 11.2.2023.

Naturested 2023. Luettavissa: <https://www.naturested.com/>. Luettu: 3.1.2023.

Palvelumuotoilupalo 2023. Palvelumuotoilu. Luettavissa: <https://www.palvelumuotoilupalo.fi/palvelumuotoilu/>. Luettu: 14.5.2023.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2023. Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Luettu: 9.1.2023.

Suomen Luonto Lehti 2023. Kaikki Suomen luonnosta. Luettavissa: <https://suomenluontolehti.fi/>. Luettu: 9.2.2023.

Tietoarkisto 2023. Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Luettavissa:

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/>. Luettu 2.4.2023.

Työterveyslaitos 2023. Stressi ja työuupumus. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>. Luettu: 9.1.2023.

Työturvallisuuslaitos 2023. Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyohyvinvointi/>. Luettu: 9.2.2023.

Vilkka, H. 2021. Tutki ja kehitä. PS-kustannus. Jyväskylä. E-kirja. Luettu: 10.3.2023.

Vilkka, H. 2021. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Luettavissa: <http://hanna.vilkka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf>. Luettu: 11.3.2023.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Books on Demand. Helsinki. E-kirja. Luettu: 25.2.2023.

WWF 2023. Suomen metsät. Luettavissa: <https://wwf.fi/alueet/suomen-metsat/>. Luettu: 11.2.2023.

Ympäristötiedon foorumi 2016. Luontolähtöisyys tuo uusia ratkaisuja sote-palveluihin, 9/2016. Luettavissa: [https://www.ymparistotiedonfoorumi.fi/wp-content/uploads/2016/12/YTF\\_9\\_2016.pdf](https://www.ymparistotiedonfoorumi.fi/wp-content/uploads/2016/12/YTF_9_2016.pdf). Luettu: 10.1.2023.

## Liitteet

### Liite 1. Kyselylomake

#### Luontolähtöistä työhyvinvointia yrityksille - kysely

Luontolähtöisellä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan ihmisen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin edistämistä. Luonnolla on niin psyykkisiä kuin fyysisiä vaikutuksia kuten stressin lieventämistä, mielialan kohentamista sekä luonto auttaa myös ihmisiä kokemaan yhdenvertaisuuden tunnetta. Tämän kyselyn tarkoituksena on kartoittaa kiinnostavatko luontolähtöiset työhyvinvointipalvelut yrityksiä sekä minkälaisia haasteita niihin liittyen koetaan.

Olen neljännen vuoden matkailun liikkeenjohdon opiskelija Haaga-Helia ammattikorkeakoulusta. Teen opinnäytetyötä aiheesta "Luontolähtöisiä työhyvinvointipalveluita yrityksille " ja opinnäytetyö toteutetaan toimeksiantona luontolähtöisiä palveluita tarjoavalle yritykselle. Tämän kyselyn vastauksia käytetään kehittämään toimeksiantajayrityksen palveluita ja kyselyyn vastaamisessa kestää noin 5 minuuttia.

Kyselyn vastaukset käsitellään anonyymisti. Toimeksiantajayritys tarjoaa jokaiselle vastaajalle käyttöönsä luontolähtöisestä hyvinvoinnista kertovan e-kirjan. Kyselyn lopussa on mahdollisuus jättää sähköpostiosoite, johon lähetämme kyselyn päätyttyä e-kirjan. Vastauksia ja sähköpostia ei liitetä toisiinsa, sähköpostiosoitteet kerätään vain e-kirjaa varten.

Kiitos, että käytät aikaasi kyselyyni vastaamiseen!

#### 1. Millainen vaikutus mielestänne luonnolla on ihmisen hyvinvointiin?

- 1 Ei mitään vaikutusta
- 2 Hieman vaikutusta
- 3 Kohtalaisesti vaikutusta
- 4 Paljon vaikutusta
- 5 Hyvin paljon vaikutusta

## 2. Työhyvinvointipalveluita on monenlaisia. Kuinka kiinnostuneita olette näistä erilaisista työhyvinvointipalveluista?

	1 En yhtään kiinnostunut	2 Hieman kiinnostunut	3 Kohtalaisen kiinnostunut	4 Hyvin kiinnostunut	5 Erittäin kiinnostunut
Työterveydenhuoltopalvelut (esim. työkyvyn arviointi, työergonomiapalvelut)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liikuntapalvelut (esim. kuntosali)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luontolähtöiset palvelut (esim. ulkotiloissa tapahtuva liikkuminen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kulttuuripalvelut (esim. museot)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstön kehittämispalvelut (esim. koulutukset)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 3. Luontolähtöisillä työhyvinvointipalveluilla on erilaisia vaikutuksia ihmisen hyvinvointiin liittyen. Kuinka tärkeänä pidätte näitä tekijöitä luontolähtöisissä palveluissa?

	1 En yhtään tärkeänä	2 Hieman tärkeänä	3 Kohtalaisen tärkeänä	4 Hyvin tärkeänä	5 Erittäin tärkeänä
Stressiä poistava vaikutus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fyysistä hyvinvointia edistävä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Virkistävä vaikutus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rauhoittava vaikutus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luovuutta inspiroiva vaikutus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vastuullisuutta edistävä vaikutus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sosiaalista hyvinvointia edistävä vaikutus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**4. Toimeksiantajayritys järjestää luontolähtöisiä palveluita kuten rentouttava metsäkylpy, erilaista luontoliikuntaa sekä luontopakopeli. Mikä näistä palveluista kiinnostaisi teitä eniten?**

(Laita järjestykseen 1-3 kiinnostavuuden mukaan)

Rentouttava metsäkylpy (esim. erilaiset mindfulness-harjoitukset)	Valitse ▾
Luontoliikunta (esim. patikointi, melonta tai maastopyöräily)	Valitse ▾
Luontopakopeli (seikkailuhenkinen ryhmäaktiiviteetti)	Valitse ▾

**5. Yrityksen virkistyspäiviä järjestettäessä, onko toiveenanne valmis paketti, räätälöity paketti vai pelkkä aktiiviteetti?**

- Helposti ostettava valmis paketti
- Yrityksen tarpeisiin räätälöity paketti
- Pelkkä aktiiviteetti

**6. Erilaiset esteet saattavat vaikuttaa luontolähtöisten työhyvinvointipalveluiden ostopäätöksen tekoon. Kuinka paljon seuraavilla tekijöillä on vaikutusta ostopäätöksen tekovaiheessa?**

	1 Ei yhtään vaikutusta	2 Hieman vaikutusta	3 Kohtalaisesti vaikutusta	4 Paljon vaikutusta	5 Erittäin paljon vaikutusta
Budjetti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kaukainen sijainti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osallistujamäärä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esteettömyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aktiiviteettien vähäisyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisaation sisäiset resurssit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valmiiden pakettien puutteellisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suomen epävakaa sääolot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vähäinen kokemus luonnossa liikkumisesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**7. Kuinka usein yrityksenne järjestää työhyvinvointipäiviä?**

- Ei koskaan
- 1-2 kertaa vuodessa
- Useammin kuin 2 kertaa vuodessa

**8. Järjestetäänkö työhyvinvointipäiviä yleensä mihin vuodenaikaan?**

(Voit valita useamman vaihtoehdon)

- Kevät
- Kesä
- Syksy
- Talvi

**9. Järjestetäänkö työhyvinvointipäivä koko työyhteisölle vai tiimeittäin?**

- Koko työyhteisölle
- Tiimeittäin
- Sekä koko työyhteisölle että tiimeittäin

**10. Järjestetäänkö työhyvinvointipäivä erillisenä päivänä, työpäivän päätteeksi tai off-site (jossain muualla kuin työpaikalla järjestettävän) kokouksen jälkeen?**

- Erillisenä työhyvinvointipäivänä
- Työpäivän päätteeksi
- Off-site kokouksen jälkeen

**11. Minkälainen budjetti yrityksellänne on työhyvinvointipäiviä järjestettäessä? Alla olevat vaihtoehdot ovat kustannukset per henkilö päivässä.**

- 50 € tai alle
- 51 - 80 €
- 81 - 120 €
- Yli 120 €



**12. Kuka yrityksessänne päättää työhyvinvointipäivien sisällöstä?**

- Yksi henkilö, jolle on annettu vastuu työhyvinvointipäivien järjestämisestä
- Erillinen tiimi koordinoi työhyvinvointipäivien sisällöstä
- Koko työyhteisö saa ehdottaa tai äänestää
- Joku muu, kuka?

**13. Mistä etsitte tietoa ja ideoita työhyvinvointipäivien palveluntarjoajista?**

- Käytämme internetin hakupalveluita (esim. Google)
- Kysymme suosituksia esim. ystäviltä tai muilta organisaatioilta
- Sosiaalisen median (esim. Instagram) kautta
- Erilaisten tapahtumien (esim. messujen) kautta
- Perinteisten mainosten kautta (esim. lehti- tai radiomainokset)
- Jostain muualta, mistä?

**14. Minkälaisille luontolähtöisille työhyvinvointipalveluille teillä olisi kiinnostusta ja miksi?****15. Mikäli olet kiinnostunut kuulemaan lisää luontolähtöisestä työhyvinvoinnista, jätäthän sähköpostiosoitteesi alla olevaan tekstikenttään. Kyselyn päätyttyä, lähetämme jokaiselle kiinnostuneelle luontolähtöisestä hyvinvoinnista kertovan e-kirjan.**

Vastauksia ja sähköpostiosoitteita ei yhdistetä toisiinsa, sähköpostiositteet kerätään vain e-kirjan lähettämistä varten.

Sähköposti

## Liite 2. Avoimen kysymyksen vastaukset

Minkälaisille luontolähtöisille työhyvinvointipalveluille teillä olisi kiinnostusta ja miksi?

Vastaajien määrä: 33

Vastaukset
Luonnossa liikkumista yhdessä olon ja mukavan aktiviteetin merkeissä.
Pakohuonepelit ulkona
Mm. mieltä ja kehoa rauhoittavat, rentouttavat palvelut, mindfulness ja luontoliikunta - henkisesti kuormittavan työn vastapainoksi
Ryhmässä tehtävä aktiviteetti jonka jälkeen ruokailu. Tekemisen pitää soveltua myös tottumattomalle tai huonokuntoiselle jottei yksikään tunne olevansa ulkopuolinen.
Esim retki joka voisi sisältää arvoituksia tms
Isolle ryhmälle pitää olla erilaisia aktiviteetteja vauhtia, jännitystä ja rauhallisempaa, jotta jokainen löytää itselle sopivaa tekemistä.
Luonnossa tapahtuva pyöräily
Mahdollisesti patikointi ulkona, ruokailu, uinti ja sauna tms.
Vaihtoehtoja, aktiivinen ja rauhoittava
Vastaan oikeastaan kahden yrityksen puolesta; itse yksityrittäjänä käytän omaa työssä jaksamista tukevia tyky-päiviä joihin yhdistyy esim. Joku rentouttava liikunta metsässä ja joogaa yms. Valitsisin esim. metsäjoogan tms. ja voisin liikkua tämän asian takia jonnekin käymään. Toimin myös alihankkijana n. 15 hengen pk-yritykselle ja heidän tyky-päivänsä on aina useamman päivän (pitkä viikonloppu) matka johonkin paikkaan esim. laskettelukeskus tai urheilupuisto, joten heille työhyvinvointipalvelun tulisi tapahtua tuossa paikassa, jossa he majoittuvat. Eli tyky-päivänä he käyttävät paljon palveluita jotka ovat tuossa paikassa tarjolla ja jonne pääsee siirtymään ko. paikassa kävellen tai lyhyellä taksimatalla. He käyttävät aina omalle ryhmälle ostettuja palveluita. Heidät tavoitaisi parhaiten tuon keskuksen tai opiston mainonnan kautta (esim. Rukan, Ylläksen, Pyhän palvelutarjonta ja tapahtumat löytyy heidän keskuksen verkkosivuilta).
Uusien luontolajien kokeilua
Vaellus
Melontaa, vaellus
Helppo luontoaktiviteetti, luonnossa liikkuminen ja sen jälkeen nuotiolla istuminen ja ruokien grillaus
Paikallisille, työpaikan lähellä oleville kohteille.
Pakohuone tyyppinen koska se lisää ryhmähenkeä ratkoa ongelmia
Metsäretki, pieni vaiva ja kynnyksen lähteä.
Luontoliikunta ja yhdessä tekeminen ryhmähengen kohottamiseksi!
Helppo ja opastettu luontovaellus ja siihen liitettynä ruokailu ym.
Vaellusretket
Lyhyehköille parin tunnin jutulle
Organisaatiomme ja jokainen työntekijä hyöttyisi siitä, että ihmiset osaisivat olla luonnossa läsnä ja keskittyä luontoon (eikä äänikirjaan, musiikkiin, tai liikuntasuoritukseen). Rauhoittuminen vaatii nykyaikana keskittymistä.
Monipuolisille eli jokaiselle jotakin ajatuksella; rentoutumista, luontoon tutustumista, aktiviteetteja sekä tietysti tärkeimpänä hyvä ruoka ja metsäpalovaroitusten salliessa nuotio!
Rentouttavat ja kiireettömät toiminnot, ei suorittamista.
Kehollisille ja leikkillisille! Töissä saa niin paljon käyttää päätään; vastapainoksi kaipaa virkistävää tekemistä koko kropalle.
Luonnon biodiversiteettiin liittyville ja havainnollistaville palveluille sekä sille, miten omassa arjessa voi hyödyntää luontoa hyvinvoinnin lähteenä.
Monipuolisille palveluille, koska osallistujat ovat keskenään kovin erilaisia kiinnostuksen kohteiltaan.
Kokous lounas ja aktiviteetti jossa PKS
-
Edullisille ja työntekijöiden erilaisiin tarpeisiin vastaaville työhyvinvointipalveluille.
Metsäretki, nuotio
Luonnossa liikkuminen ja mieltä rauhoittavat hyvinvointipalvelut ovat kaikki tärkeitä työn ja arkielämän keskellä. Yhteiset pelit ja yhteinen tekeminen lisäävät työyhteisen yhteishenkeä myös. Kaikki ovat kiinnostavia.
Naturestedin olemassa olevat palvelut vaikuttavat erittäin kiinnostavista ja toimivista paketeista. Koen, että on hyvä olla valmiita paketteja sekä mahdollisuutta muokata niitä mm. osallistujamäärän mukaan.