



Lena Enlund, Marja-Liisa Hiironen, Ville Peltola, Hanna-Mari Pesonen

## LUONNOSTA HYVINVOINTIA TYÖPÄIVÄÄN

LUONTOLÄHTÖISEN TYÖHYVINVOINTI -HANKKEEN LOPPURAPORTTI

Centria-ammattikorkeakoulu 2024

Centria. Raportteja ja selvityksiä, 74.

Lena Enlund, Marja-Liisa Hiironen, Ville Peltola, Hanna-Mari Pesonen

## LUONNOSTA HYVINVOINTIA TYÖPÄIVÄÄN

LUONTOLÄHTÖISEN TYÖHYVINVOINTI -HANKKEEN LOPPURAPORTTI

Centria-ammattikorkeakoulu 2024



**JULKAISIJA:**

Centria-ammattikorkeakoulu  
Talonpojankatu 2, 67100 Kokkola

**TAITTO:** Centria-ammattikorkeakoulun viestintäpalvelut

**KANNEN KUVA:** Ville Peltola, Luontolähtöinen työhyvinvointi -hanke

Centria. Raportteja ja selvityksiä, 74.

ISSN 2342-933X

ISBN 978-952-7173-90-9

# SISÄLLYSLUETTELO

1	ALOITUSSANAT.....	5
2	HANKKEEN TAUSTA JA TOTEUTUS.....	6
3	HANKKEEN TOIMENPITEET .....	8
4	LUONTOLÄHTÖISEN TYÖHYVINVOINNIN TOIMINTAMALLI.....	12
5	TULOKSIA.....	13
	LUONTOHYPPELYT-KOKEILUUN LIITTYVIÄ KOKEMUKSIA.....	14
	VEHREÄ MUISTI -KOKEILUUN LIITTYVIÄ KOKEMUKSIA.....	15
	VIRIKKEELLINEN TYÖYMPÄRISTÖ -KOKEILUUN LIITTYVIÄ KOKEMUKSIA.....	16
	KAIKENKARVAISET YSTÄVÄNI -KOKEILUUN LIITTYVIÄ KOKEMUKSIA.....	18
6	LOPUKSI.....	19
	LÄHTEET .....	21

# 1 ALOITUSSANAT

Nyt käsillä olevan julkaisun on tarkoitus toimia eri kokoisten ja muutoinkin erilaisten työyhteisöjen apuna luontolähtöisyyden tuomisessa osaksi työyhteisön arkea, mikä on tärkeää työhyvinvoinnin ja työn tuottavuuden lisäämisessä. Julkaisussa esitellään neljä erilaista luontolähtöistä, lähes jokaiseen työyhteisöön sopivaa toimintaa, jotka esitellään tietopakettien ja toimintamallin avulla. Kaikki esitellyt luontolähtöiset toiminnot ovat helppoja ja edullisia sekä toteutettavissa lyhyessä ajassa.

Luontolähtöisten kokeilujen ja tämän julkaisun tekemisen ovat mahdollistaneet Euroopan sosiaalirahaston sekä Kokkolan kaupungin antama rahoitus, mistä suuret kiitokset! Lämmin kiitos Luonnonvarakeskukselle, joka toimi hankkeen osatoteuttajana. Erityisen suuri kiitos kaikille hankkeeseen tavalla tai toisella osallistuneille yrityksille, yhdistyksille ja julkiselle sektorille sekä niiden henkilöstölle. Parasta on, jos luontolähtöinen toiminta kullekin työyhteisölle sopivassa muodossa vakiintuu luontevaksi osaksi toimintaa. Toivottavasti julkaisu innostaa kaikkia työyhteisöjä eri puolilla Suomea tekemään omia, juuri omalle työyhteisölle sopivia luontolähtöisiä kokeiluja.

## 2 HANKKEEN TAUSTA JA TOTEUTUS

Luontolähtöinen työhyvinvointi -hanke on saanut alkunsa neljästä eri tarpeesta:

- Keski-Pohjanmaan alueella on monella alalla jo nyt henkilöstöpula, mikä saattaa vain pahentua suurten ikäluokkien eläköityessä ja nuorten ikäluokkien pienentyessä.
- Henkilöstön jaksamiseen liittyvät ongelmat ja sairauspoissaolot tulevat kalliiksi.
- Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyy Suomessa vuosittain 20 000 henkilöä.
- Luontolähtöisiä menetelmiä työhyvinvoinnin edistämiseksi ja tuottavuuden lisäämiseksi ei juuri ole hyödynnetty.

Luontolähtöinen työhyvinvointi -hanke toteutettiin vuosina 2022 ja 2023. Hankkeen päämääränä oli kehittää tutkittuun tietoon perustuvia työhyvinvointia edistäviä konsepteja, etenkin aivotyötä tekeville työyhteisöille työssä jaksamisen ja tuottavuuden edistämiseksi. Hankkeen kohderyhminä olivat Kokkolan seudun pk-yritykset, yhdistykset ja julkiset organisaatiot, joissa työskentelee aivotyötä tekeviä työntekijöitä.

Tämän päivän työympäristöt, kuten esimerkiksi avokonttoreiden lisääntyminen voivat kuormittaa työntekijöitä monin tavoin. Aivotyötä tekevät työntekijät työskentelevät usein muuttuvissa toimintaympäristöissä, käsittelevät monimutkaisia kokonaisuuksia ja laajoja tietomääriä. Työntekijän kognitiivista kuormitusta lisäävät erityisesti työteon keskeytykset, häiriöt ja tietotulva. (Kalakoski ym. 2020.) Työhyvinvointiin liittyvien toimien kehittäminen ja edistäminen on siksi ajankohtaista ja tärkeää.

Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu yhteisesti sekä työnantajalle että työntekijöille. Työhyvinvointi on kokonaisuus, johon ovat yhteydessä organisaation toimintatavat ja rakenteet, johtaminen, työyhteisön ilmapiiri ja vuorovaikutussuhteet, työn sisältö ja sen hallinta sekä työntekijän terveys ja voimavarat. Vaikuttamalla näihin eri osa-alueisiin voidaan lisätä hyvinvointia työssä. Työhyvinvointi vaikuttaa muun muassa työssä jaksamiseen ja työn imuun. Hyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen paranee, työntekijöiden vaihtuvuus vähenee ja sairauspoissaolojen määrä laskee. (Manka & Manka 2023.)

Luontolähtöistä toimintaa on tutkittu kansallisesti ja kansainvälisesti verrattain paljon. Luonnossa olemisella ja liikkumisella on itse koettuna, mutta myös tutkimusnäytön mukaan monia hyvinvointi- ja terveysvaikutuksia. Luontolähtöisillä keinoilla on mahdollista vaikuttaa myönteisesti ihmisten terveyteen ja hyvinvointiin, ehkäistä sairauksia ja siten parantaa kansanterveyttä. (Tyrväinen ym. 2017, Tyrväinen ym. 2018, Malinen ym. 2020.)

Liikkuminen ja sosiaalinen kanssakäyminen luontoympäristössä voivat edistää palautumista ja keskittymistä, lievittää stressiä sekä kohentaa mielialaa. Luontolähtöinen toiminta voi myös mahdollistaa sosiaalisen osallisuuden kokemuksen sekä yhteyden muiden ihmisten, luonnon ja eläinten kanssa edistämällä siten psykososiaalista hyvinvointia. (Lipponen ym. 2023.) Nämä kaikki edistävät aivoterveyttä.

Luonto tarjoaa henkisesti ja fyysisesti stimuloivia kokemuksia, sekä parantaa työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia. Aikaisemmat Suomessa työelämään kohdistuneet luontolähtöiset tutkimukset ovat osoittaneet, että luontolähtöisen toiminnan edistäminen ja käyttöönotto on työhyvinvointia edistävä voimavara ja investointi. (Salonen ym. 2018, Haveri & Simkin 2023.)

Luontolähtöisen toimintatavan keskiössä ovat luonto, yhteisöllisyyden perustava osallisuus ja kokemuksellinen toiminta (Luke ja GCF ry. 2021). Luontolähtöinen työhyvinvointi -hankkeen (2022–2023) kohderyhminä olivat eri aloilla aivotyötä eli tiedolla työskentelyä ja ajatustyötä tekevät työntekijät ja heidän työyhteisönsä. Työyhteisöille kehitettiin ja räätälöitiin heidän tarpeisiinsa soveltuvia ja kohdistettuja luontolähtöisiä työhyvinvoinnin menetelmiä. Varsinaiset kohdeorganisaatiot olivat Kokkolan seudun pk-yritykset, yhdistykset ja julkiset organisaatiot, joissa työskentelee aivotyötä tekeviä työntekijöitä, kuten esim. it-alan ja taloushallinnon henkilöstö. Hankkeessa rekrytoitiin jatkuvasti lisää kohderyhmään kuuluvia organisaatioita.

Tavoitteena oli uudistaa työkuultuuria ja työympäristöjä luontolähtöisten menetelmien avulla vähentämään työntekijöiden kognitiivista kuormitusta, sujuvoittamaan aivotyön tekemistä sekä lisäämään yhteisöllisyyttä, työssä jaksamista, voimavaroja ja hyvinvointia. Tällä tavoin pyritään pitkällä tähtäimellä vahvistamaan työntekijöiden pitkäaikaista tervettä työuraa ja työyhteisöjen hyvinvointia, sekä samalla myös kansanterveyttä ja yhteiskunnan hyvinvointia.

Asiakasyymmärrystä kerrytettiin osallistujille kohdistetuilla kyselyillä, järjestämällä osallistujille erilaisia tilaisuuksia sekä keskustelemalla heidän kanssaan työstä, työn tekemisen tavoista, aivotyön sujuvoittamisesta sekä luontolähtöisten

menetelmien hyödyntämisestä työhyvinvoinnin edistämiseksi. Osallistujia osallistettiin räätälöimällä kullekin työyhteisölle sopivia luontointerventioita kokeiltavaksi.

Luontolähtöinen työhyvinvointi -hankkeessa kahdeksan erilaista työyhteisöä ja organisaatiota testasivat arjessaan neljää erilaista luontointerventiota. Testattuja luontolähtöisiä interventioita olivat:

- Luontohyppeilyt
- Vehreä muisti
- Virikkeellinen työympäristö
- Kaikenkarvaiset ystäväni

### 3 HANKKEEN TOIMENPITEET

Hankkeen neljästä toimenpiteestä koottiin kustakin oma tietopaketti. Luontohippelyiden, vihreän muistin, virikkeellisen työympäristön ja eläinintervention tietopaketit on esitetty alla.

 Luontohippelyt		
MITÄ?	MIKSI?	MITEN?
<p>Luontohippelyillä tarkoitetaan työpaikan tai etätyöpisteen lähiluonnossa, esim. puistossa tapahtuvaa ohjeistettua liikkumista ja havainnointia. Luontohippelyitä voidaan toteuttaa yksin tai ryhmässä liikkuen.</p> <p>Liikunta kohentaa itsetuntemusta ja mielialaa ja luontoympäristössä terveysvaikutukset ovat suurempia kuin sisätiloissa liikuttaessa. Luonto voi auttaa huolista ja kiireestä irtautumisessa ja se voi tarjota rauhoittumisen, lumoutumisen ja jatkuvuuden kokemuksia.</p> <p>Varsinkin yksin toteutettavat luontohippelytehtävät voidaan toteuttaa samoin ohjein riippumatta työpaikan tai etätyöpisteen sijainnista tai organisaation koosta.</p>	<p>Luonnossa liikkumisen vaikutuksia tunteisiin, mielialaan ja itsetuntoon on tutkittu. Jo 5-10 minuutin luonnossa liikkumisen jälkeen monet kokevat positiivisten tunteiden lisääntyvän. Samassa ajassa verenpaine ja syke laskevat. Monet ovat kokeneet lyhyen luontointervention lisänneen itseluottamusta muuttuneiden näkökulmien, sosiaalisten suhteiden sekä mielen selkiytymisen kautta.</p> <p>Elvyttävän luontokokemuksen vaikuttavuutta lisää usein luontoympäristön tuttuus, turvallisuus, rentous, kauneus ja kasvillisuus. Monet kokevat myös vesielementit elvyttävinä. Jokainen voi etsiä itselleen sopivaa mielipaikkaa.</p> <p>Jos jonain päivänä on esimerkiksi sairaana eikä pääse ulos, on pelkän luontokuvan katselulla samankaltaisia vaikutuksia kuin luonnossa olemisellä.</p>	<p>Hankkeessa ohjattiin työpaikan tai etätyöpisteen lähiluonnossa tapahtuvaa liikkumista ja havainnointia antamalla osallistujille kokeilun alkaessa molemmille kokeiluviikoille omat tehtävät. Tehtävät valittiin niin, että ne pystyi tekemään yksin. Näin toimittiin, jotta tehtävien tekeminen olisi mahdollisimman helppoa ja riippumatonta työyhteisön koosta tai työtilanteesta. Ensimmäisen viikon tehtävänä oli "Kaikilla aisteilla" neljänä työpäivänä 10 min kerrallaan. Toisen viikon tehtävänä oli "Rentoutta mielikuvista" neljänä työpäivänä 10 min kerrallaan.</p> <p>Interventioiden tuloksia seurattiin kyselyin.</p> <p>Liikunnan avulla työntekijät saivat taukoja työhön, raitista ilmaa ja yhteistä tekemistä työkavereiden kanssa. Ulkoilu virkisti sekä auttoi rauhoittamaan mieltä ja ajatuksia ja keskittymään työtehtäviin paremmin.</p> <p>"Teki hyvää käydä ulkona hengittämässä, rauhoittamassa mieltä ja ajatuksia, tuntemuksia. Katkaisi päivää kivasti vaikka tuntui haastavalta irrottautua töistä luontohippelyn ajaksi, koska sellaiseen ei ole totuttu. Ulos mennessä tunsin, kuinka kaipasi raitista ilmaa, liikettä ja pysähtymistä."</p>

Taulukko 1. Luontohippelyiden tietopaketti.





## Vehreä muisti

### MITÄ?

Aivoterveysteen voi vaikuttaa tekemällä hyviä valintoja erityisesti ravitsemuksen suhteen. Sydämelle terveellinen ruoka on terveellistä myös aivoille.

Monipuolisella ja terveellisellä ruokavaliolla huolehditaan aivoterveystestä ja voidaan myös vaikuttaa esimerkiksi mielen hyvinvointiin ja mielialaan. Erityisesti ravinnon proteiineilla, hiilihydraateilla ja rasvoilla voidaan vaikuttaa esimerkiksi muistiin, oppimiskykyyn ja ajatteluun.

### MIKSI?

Kasvien lisääminen ruokavalioon lisää tarpeellisten ravintoaineiden saantia, mikä vahvistaa aivoterveyttä kuten oppimiskykyä ja muistia. Värikäs syöminen (esim. porkkanoita, tomaattia, paprikaa ja tummanvihreitä vihanneksia) on yhteydessä parempaan kognitioon ja hyvään aivoterveysteen sekä vähentää riskiä esimerkiksi aivoverenkiertohäiriöihin. Energiaravintoaineiden laadun lisäksi hyvillä rasvoilla, vitamiineilla, hivenaineilla ja antioksidanteilla on merkitystä.

Ruokavaliossa kannattaa suosia hitaita hiilihydraatteja, jotka antavat aivoille tasaisesti energiaa. Ruokavalion ohella ei pidä unohtaa muita elintapoja. Ulkoilu, liikunta sekä laadukas uni ovat myös erittäin tärkeitä aivoille. Aivot pitävät liikunnasta, tietoisesta läsnäolosta ja luonnosta.

Terveellisen ja värikkään ruokavalion tavoitteena on keskittymiskyvyn ja ongelmanratkaisutaidon paraneminen sekä väsymyksen ja aivosumun väheneminen. Pitkällä aikavälillä vastuskyky paranee ja työpoissaolot vähenevät.

### MITEN?

Hankkeessa tarjottiin mahdollisuus räätälöidä interventio työyhteisölle sopivaksi esimerkiksi kahvipöydän hedelmä-vihannes-korin, salaattipylvään kasvattamisen tai sienilaatikon viljelyn avulla.

Intervention tuloksia seurattiin kyselyin ja tulokset olivat myönteisiä.

Aivoterveellinen ruoka toi lisäenergiaa työpäivien loppupäähän. Hedelmä-vihannes-kori toi lisäväriä sosiaalisiin toimistotiloihin ja kasvien napostelu yhdisti työyhteisöjä. Interventiot lisäsivät sosiaalisuutta ja antoivat uusia keskustelunaiheita. Sienten ja salaatin kasvatus loi palauttavaa tauotusta työhön ja vahvisti yhteisöllisyyttä.

”Yhteinen napostelu aivoruoalla yhdisti työyhteisöä ja katkaisi sopivasti työn tekemisen. Lisäenergia, jota aivoruoaka toi, tuntui varsinkin loppupäivässä. Tavallisesti väsymys iskee klo 14 jälkeen, mutta sen sai hyvin aisoihin intervention aikana.”

”Kauniit värit, tuoreet vihannekset ja hedelmät tuovat iloa keittiöpöydän äärellä olemiseen.”

Taulukko 2. Vehreän muistin tietopaketti.



## Virikkeellinen työympäristö

### MITÄ?

Työympäristön virikkeellistäminen tarkoittaa yksilön fyysisen, sosiaalisen ja/tai aistillisen ympäristön parantamista kognitiivisen, emotionaalisen ja fyysisen hyvinvointia edistämiseksi.

Ympäristön virikkeellistämisen tarkat osatekijät ja niiden tehokkuus voivat vaihdella yksilöllisten tarpeiden perusteella. Interventiot tulisi räätälöidä jokaisen työyhteisön olosuhteisiin.

### MIKSI?

Virikkeellinen työympäristö tarjoaa kognitiivista stimulaatiota erilaisten aktiviteettien, pelien ja sosiaalisten vuorovaikutusten kautta. Nämä toiminnot aktivoivat aivoja ja edistävät kognitiivisten taitojen kehittymistä.

Sosiaalinen vuorovaikutus voi tarjota emotionaalista tukea, vähentää eristäytymisen tunnetta ja edistää kokonaisvaltaista hyvinvointia. Positiivinen sosiaalinen vuorovaikutus on yhdistetty selviytymiseen stressaavista tilanteista, sillä se voi motivoida yksilöitä ja parantaa heidän emotionaalista sietokykyään.

Ympäristöt, joissa on monipuolisia aistiärsyksiä (visuaalisia, auditiivisia, taktillisia jne.), voivat auttaa aktivoimaan eri aivojen osia ja johtaa parempiin toiminnallisiin tuloksiin.

Virikkeellinen ympäristö voi edistää myönteistä emotionaalista tilaa, vähentäen stressiä ja ahdistusta. Stressin vähentäminen on tärkeää aivoille etenkin stressaavan kauden jälkeen, sillä liiallinen stressi voi vaikuttaa kielteisesti toipumiseen ja palautumiseen.

### MITEN?

Hankkeessa tarjottiin mahdollisuus työympäristön virikkeellistämiseksi sieniviljelyn, huonekasvien, viljelylaatikoiden ja kasviakvaarion avulla.

Interventioiden tuloksia seurattiin kyselyin.

Osallistujien kokemukset olivat pääasiassa positiivisia, alla muutama esimerkki.

“Lisää kasveja ottaisin työympäristöön mieluusti. Kasvit tekevät miellyttävän ympäristön, lisäävät tilojen kodinomaisuutta ja antavat yhteistä tekemistä myös asiakkaiden ja työntekijän välille.”

“Sienien kastelu lisäsi tauotusta töihin ja lisäsi interaktiota muiden työntekijöiden kanssa. Keskusteltiin muustakin kuin töistä ja tämä todellinen tauolla olo lisäsi energiaa suoritua töistä.”

Taulukko 3. Virikkeellisen työympäristön tietopaketti.



## Kaikenkarvaiset ystäväni

### MITÄ?

Eläinavusteinen interventio on kattokäsite, jolla tarkoitetaan eläimen, esimerkiksi koiran kanssa toteutettavaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa. Interventioihin osallistuu työntekijöiden ohella eläinavusteisiin menetelmiin soveltuvaksi todettu ja koulutettu eläin sekä ohjaaja. Eläinavusteisen toiminnan puitteissa tehdään tavoitteellisia käyntejä ja vierailuja.

Eläinavusteista toimintaa toteutetaan usein vapaaehtoistyönä, jolloin on tärkeää, että eläimen ohjaaja ymmärtää intervention tarkoituksen asiakkaan kannalta ja osaa ohjata eläintä vuorovaikutustilanteissa.

### MIKSI?

Eläimen ja ihmisen välisen vuorovaikutuksen vaikutukset ilmenevät psyykkisellä, fyysisellä, sosiaalisella ja tunteiden tasolla. Eläimen ja ihmisen välinen vuorovaikutus vaikuttaa yleisesti stressiä lieventävästi ja sosiaalisuutta lisäävästi. Ihmisen ymmärrys oman mielen ja kehon välisestä suhteesta syvenee, kun herkkävoistoinen eläin reagoi ihmisen käyttäytymiseen ja tunteisiin. Eläimet tuovat mielihyvää ja yhdistävät ihmisiä.

Tavoitteena voi olla esim. työntekijän hyvinvoinnin lisääminen, motivaation parantaminen, sosiaalisen kanssakäymisen edistäminen ja empatian vahvistaminen. Tutkimusten mukaan hyvin lyhyetkin yksittäiset vuorovaikutustilanteet esimerkiksi koiran kanssa voivat alentaa stressiä ja kohentaa mielialaa jopa pelkkää ihmiskontaktia tehokkaammin. Harjoitteet eläimen kanssa voivat edistää keskittymiskykyä, lisätä turvallisuuden tunnetta ja luottamusta sekä lievittää jännitystä sosiaalisissa tilanteissa. Pitkällä aikavälillä vastustuskyky voi parantua ja työpoissaolot vähentyä.

### MITEN?

Hankkeessa tarjottiin mahdollisuus koira-avusteiseen toimintaan kahden viikon aikana 20 min / viikossa.

Intervention tuloksia seurattiin kyselyin.

”Ihan mukava piristys päivään. Itseasiassa mainio 😊”

”Hauska kohokohta!”

Taulukko 4. Kaikenkarvaisten ystävien tietopaketti.

## 4 LUONTOLÄHTÖISEN TYÖHYVINVOINNIN TOIMINTAMALLI

Luontolähtöisen työhyvinvoinnin toimintamalli koottiin helpottamaan kullekin työyhteisölle mahdollisimman sopivan ja vaikuttavan luontolähtöisen toiminnan suunnittelua ja toteutusta.

TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN LUONTOLÄHTÖISEN TOIMINNAN AVULLA			
Lähtökohdat toiminnan suunnittelulle ja toteutukselle (mukaillen Luke ja GCF ry. 2021)			
	LUONTOPERUSTAISUUS	KOKEMUKSELLISUUS JA TOIMINTA	OSALLISUUS JA YHTEISÖLLISYYS
<p><b>TAVOITTEELLI-SUUS</b></p> 	<p><b>Suunnittele</b> toiminta ja sen tavoitteet <b>yhdessä</b> työntekijöiden / työyhteisön kanssa haluttujen työhyvinvointivaikutusten saavuttamiseksi. Huomioi suunnittelussa ja toteuttamisessa työntekijöiden ja työpaikan <b>tarpeet, toiveet ja mahdollisuudet</b> sekä ympäristön ja vuodenajan mahdollisuudet ja <b>sopivuus</b>.</p>	<p>Suunnittele ja mahdollista työntekijöille / työyhteisölle erilaisia ja <b>moniaistisia kokemuksia</b> luontoperustaisen ja/ tai eläinavusteisen toiminnan avulla yhdessä asetettujen tavoitteiden ja toiveiden mukaisesti. Pyri toiminnassa <b>pitkäkestoisiin ja pysyviin toimintatapoihin</b> kannustaviin luontoperustaisiin ja/ tai eläinavusteisiin menetelmiin.</p>	<p>Huolehdi, että työntekijöillä / työyhteisöllä on <b>mahdollisuus vaikuttaa</b> luontolähtöisen toiminnan tavoitteisiin ja toteuttamiseen. Varmista, että työntekijät tulevat kuul- luksi, kun suunnitellaan heille mielekäs ja sopiva toiminta. Kannusta työyhteisön jäseniä yhteisöllisyyteen <b>yhteisen toiminnan</b> ja vastavuoroi- suuden avulla.</p>
<p><b>AMMATILLISUUS JA OSAAMINEN</b></p> 	<p>Varmista, että työhyvin- vointia edistävän toiminnan suunnittelu ja toteuttaminen <b>perustuu tietoon</b> ja ymmär- rykseen luonnon hyvinvoin- tivaikutuksista, erilaisista luontoperustaisista ja/ tai eläinavusteisista menetel- mistä sekä työhyvinvoinnin edistämisestä luontolähtöisen toiminnan avulla.</p>	<p>Huolehdi, että työhyvinvoin- tia edistävä luontolähtöinen toiminta toteutetaan niin, että työntekijöitä ohjataan kokemaan luonnon hy- vinvointivaikutuksia heille sopivina ajankohtina ja tapoina sekä toteuttamaan <b>työarkeen, työyhteisöön ja työhön soveltuvia</b> pieniä ja pysyviä hyvinvointia lisääviä toimintoja.</p>	<p>Edistä omalla toiminnal- lasi sitä, että työntekijät / työyhteisö pääsevät <b>osallis- tumaan</b> toiminnan suun- nitteluun ja toteuttamiseen tasavertaisesti. Toimi niin, että luontoperustainen ja/ tai eläinavusteinen toiminta vahvistaa <b>yhteisöllisyyden kokemusta</b> työyhteisössä ja toteutuu osallistujille <b>mielek- källä tavalla ja mieluisassa ympäristössä</b>.</p>
<p><b>VASTUULLISUUS</b></p> 	<p>Huomioi toiminnassa <b>ym- päristövastuullisuus</b>. Ohjaa ja kannusta työntekijöitä / työyhteisöjä vastuullisuu- teen ympäristöä, eläimiä ja yhteisöä kohtaan. Tunnista oma luontosuhteesi sekä ohjaa toimintaan osallistuvia tunnistamaan omat <b>luontoon liittyvät ajatukset, tunteet, arvot ja toiminta</b>.</p>	<p>Suunnittele ja toteuta toimin- ta niin, että se on fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti <b>turvallista</b> eikä se kuormita työntekijöitä, vaan <b>auttaa palautumisessa</b>. Mahdollista se, että jokainen toimintaan osallistuva voi kokea luonnon ja toimia itselle merkityk- sellisellä tavalla. Ennakoi ja varaudu mahdollisiin turvalli- suusriskeihin.</p>	<p>Pidä lähtökohdana sitä, että toiminta on työntekijöille <b>vapaaehtoista</b>, mutta <b>innos- tavaa</b>. Osallista työntekijät / työyhteisö luontolähtöisen toiminnan toteutumisen ja työhyvinvointitavoitteiden saavuttamisen <b>arviointiin</b>.</p>

Taulukko 5. Luontolähtöinen toimintamalli.

## 5 TULOKSIA

Interventioiden koetuista hyvinvointivaikutuksista ja niiden pysyvyydestä kerättiin luontolähtöisiin kokeiluihin osallistuneilta työyhteisöiltä tietoa Webropol-kyselyillä. Keskeisiä tuloksia ovat seuraavat:

- Suurin osa interventioihin osallistuneista, noin 80 %, koki että interventio tuki heidän palautumistaan työn lomassa sekä jaksamistaan työssä. Etenkin Virikkeellinen työympäristö ja Vehreä muisti koettiin hyväksi tavoiksi vahvistaa työssä jaksamista ja työhyvinvointia.
- Interventioiden tuoma tauotus työhön sekä myönteisen sosiaalisen vuorovaikutuksen lisääntyminen tauoilla koettiin kaikkien luontointerventioiden tuomaksi lisäarvoksi. Työn tauotus sekä sosiaalinen vuorovaikutus ovat keskiössä työssä jaksamiselle sekä aivoterveydelle.
- Luontohypellyt koettiin hyväksi, mutta tässä interventiossa esiintyi eniten haasteita, kuten vaikeus löytää sopiva aika ja ympäristö ulkoilulle. Kokeilut voidaan siksi myös kokea rasitteena, etenkin jos organisaatio ja sen työntekijät ovat jo ennestään rasittuneita.
- On hyvä huomioida, että olemme kaikki erilaisia, eikä yksi ja sama tauotuksen malli sovi kaikille. Vapaaehtoisuus on siksi tärkeää.

Yhden interventioon osallistuneen työntekijän palaute kuvaa luontolähtöisten menetelmien merkitystä ja hyödyntämistä työarjessa:

”Mielestäni se, että käy edes kerran päivässä ulkona, joko lyhyellä kävelyllä ja/tai lounaalla, pois työpisteeltä tulisi olla jopa pakollista. Kasvien ja hedelmien syöminen osana jokaisen päivän ruokailuja tulisi niin ikään olla pakollista kaikille. En ajattele tätä ”koetta” interventiona, vaan tämänkaltaisten asioiden tulisi v. 2022 olla luonnollinen osa jokapäiväistä tekemistä, josta myös työnantajan tulisi huolehtia osana työsuojelua, työhyvinvointia ja työkyvyn ylläpitämistä.”

## LUONTOHYPPELYT-KOKEILUUN LIITTYVIÄ KOKEMUKSIA

”Teki hyvää käydä ulkona hengittämässä, rauhoittamassa mieltä ja ajatuksia, tuntemuksia. Katkaisi päivää kivasti vaikka tuntui haastavalta irrottautua töistä luontohyppelyn ajaksi, koska sellaiseen ei ole totuttu toimintamalli. Ulos mennessä tunsin, kuinka kaipasin raitista ilmaa, liikettä ja pysähtymistä.”

”Luontohyppely oli niin hauskaa!”

”... laittoin veren kiertämään, istumatyössä tämä oli erittäin hyvä!”

”Kävelyn jälkeen olin huomattavasti virkeämpi ja jaksoin paremmin keskittyä työhön”.

”Aivot sai hetken levähtää ja pystyi ajattelemaan paremmin.”

”Otan tämän intervention jatkossa töissä käyttöön!”



Kuva 1. Rentoutusta ja vireyttä lähiluonnosta. Kuva Adobe Stock.

## VEHREÄ MUISTI -KOKEILUUN LIITTYVIÄ KOKEMUKSIA

”Intervention aikana hedelmistä/kasviksista sai lisää keskustelua kahvipöytiin. Kannustimme toisiamme myös ottamaan hedelmiä/kasviksia herkkujen sijaan.”

”Yhteinen napostelu aivoruokalla yhdisti työyhteisöä ja katkaisi sopivasti työn tekemisen. Lisäenergia, jota aivoruoka toi, tuntui varsinkin loppupäivässä. Tavallisesti väsymys iskee klo 14 jälkeen, mutta sen sai hyvin aisoihin intervention aikana.”

”Kauniit värit, tuoreet vihannekset ja hedelmät tuovat iloa keittiöpöydän äärellä olemiseen.”



Kuva 2. Kasvupylvään elämäнкаari. Kuvat Marja-Liisa Hiironen ja Antti Vainionpää.



Kuva 3. Pink Oyster sienien kasvatusta työpaikalla. Kuva Marja-Liisa Hiironen.



Kuva 4. Yrttejä ja hedelmiä työpaikan kahvipöydässä. Kuva saatu kokeiluun osallistujalta.

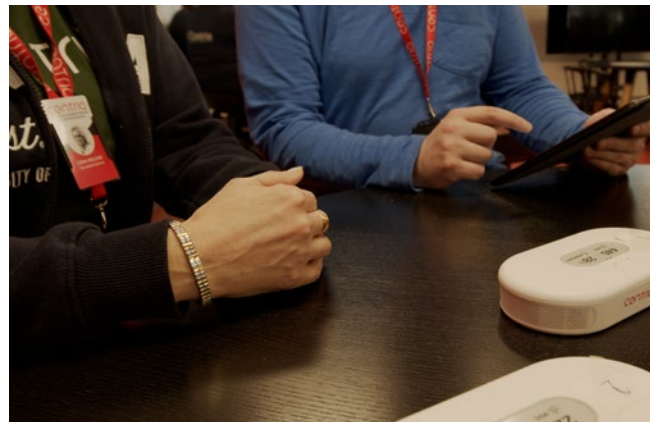
## VIRIKKEELLINEN TYÖYMPÄRISTÖ -KOKEILUUN LIITTYVIÄ KOKEMUKSIA

”Kyllä kasvit paransi työympäristöä!”

”Saimme yhteisöllisyyttä parannettua, kun aiheena oli sienet ja kasvit!”

”Lisää kasveja ottaisin työympäristöön mielusti. Kasvit tekevät miellyttävän ympäristön, lisäävät tilojen kodinomaisuutta ja antavat yhteistä tekemistä myös asiakkaiden ja työntekijän välille.”

”Sienien kastelu lisäsi tauotusta töihin ja lisäsi interaktiota muiden työntekijöiden kanssa. Keskusteltiin muustakin kuin töistä ja tämä todellinen tauolla olo lisäsi energiaa suoritua töistä.”



Kuva 5. Henkilöstön toivomat huonekasvit ja sisäilman mittaus hyvinvoinnin edistäjinä. Kuvat Lena Enlund ja Antti Vainionpää.



Kuva 6. Huonekasvit työpaikan viihtyisyyttä lisäämässä. Kuvat Lena Enlund.





Kuva 7. Työpaikan sisäpihalle valitut syötävät kasvit. Kuva Marja-Liisa Hiironen.

## KAIKENKARVAISET YSTÄVÄNI -KOKEILUUN LIITTYVIÄ KOKEMUKSIA

"Ihan mukava piristys päivään. Itseasiassa mainio 😊"

"Hauska kohokohta!"



Kuva 8. Toimistokoirat työssään. Kuvat saatu kokeiluun osallistujalta.

## 6 LOPUKSI

Työhyvinvointi on investointi, joka kannattaa näkyen lisääntyneenä työntekijöiden työhön sitoutumisena ja työssä jaksamisena sekä työn tuottavuutena ja säästönä. Työnantaja, joka panostaa työhyvinvointiin, on edelläkävijä ja luo näin osaajia houkuttelevan työpaikan. Luontolähtöisyyden hyödyntäminen työyhteisöissä edellyttää työntekijöiden ja työpaikan tarpeiden, toiveiden ja mahdollisuuksien huomioon ottamista sekä tietoa ja osaamista luontolähtöisen toiminnan tavoitteellisesta ja vastuullisesta suunnittelemisesta ja toteuttamisesta.

Luontolähtöisiä työhyvinvoinnin menetelmiä voidaan juurruttaa osaksi organisaatioiden toimintaa tarjoamalla organisaatioille mahdollisuuksia kokeilla erilaisia luontolähtöisiä toimenpiteitä, sekä kannustamalla omaksumaan hyviksi havaittuja sekä työyhteisöön sopivia luontolähtöisiä toimienpiteitä osaksi arkea. Luontolähtöisen toiminnan vakiinnuttamista edistää työntekijöiden ja työpaikan tarpeiden, toiveiden ja mahdollisuuksien huomioiminen sekä se, että työyhteisön jäsenet osallistetaan toiminnan suunnitteluun ja arviointiin. Luontolähtöisen työhyvinvoinnin toimintamalli on osa ennaltaehkäisevää työhyvinvointitoimintaa, eikä käytäntöön vieminen työpäivän aikana vaadi suuria resursseja esimerkiksi ajallisesti työnantajalta tai työyhteisöltä.

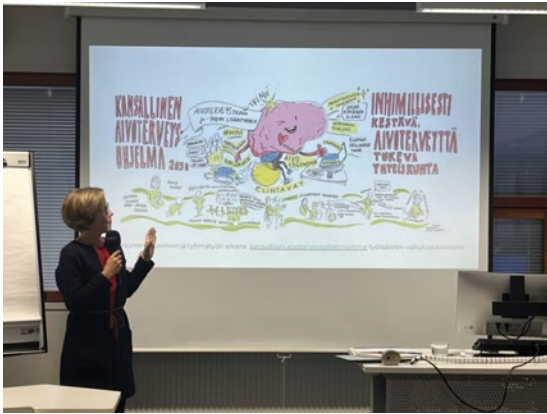
Uudistamalla työympäristöä ja työn tekemisen tapoja voidaan vahvistaa henkilöstön hyvinvointia sekä pitkää ja katkeamatonta työuraa. Työn tuloksellisuuden ja tuottavuuden ytimessä ovat hyvinvoivat työntekijät ja työyhteisö. Interventioiden tulokset osoittivat, että luontolähtöiset kokeilut voivat toimia ikään kuin ”sosiaalisena liimana”, kun ihmiset tutustuivat kokeiluissa toistensa kiinnostuksen kohteisiin ja osaamisiin. Lisäksi interventiot toivat työpäivään virkistäviä taukoja ja työstä irrottautumisen hetkiä sekä paransivat työympäristön viihtyisyyttä. Hankkeen tuloksina saatiin aikaan helposti toteutettavia ja monenlaisiin yrityksiin ja työympäristöihin sovellettavia toimintatapoja, jotka lisäävät työssä jaksamista ja yhteisöllisyyttä.



Kuva 9. Hyvinvointia edistämässä Tankarin saarella. Kuva Marja-Liisa Hiironen.



Kuva 10. Hankkeen tulosten esittelyä Centria DropIn -tapahtumassa sekä hankkeessa kehitetty kaskupylväs. Kuvat Ville Peltola.



Kuva 11. Alisa Yli-Villamo hankkeen päätösseminaarissa 26.11.2023. Kuva Kaisa Fält.

## LÄHTEET

Haveri, H. & Simkin, J. 2023. Luontoympäristöjen mahdollisuudet terveyden edistämässä: ovatko metsäkylvyt osa tulevaisuuden sairaanhoitoa? Duodecim 139:851-859. Saatavana: <https://www.duodecimlehti.fi/xmedia/duo/duo17697.pdf>

Kalakoski, V., Selinheimo, S., Paajanen, T., Ylisassi, H., Käpykangas, S., Valtonen, T., Turunen, J., Ojajärvi, A., Toivio, P., Lahti, H., Järnefelt, H. & Hannonen, H. 2020. SujuKE – Sujuvuutta työhön kognitiivisella ergonomialla. Interventiotutkimuksen loppuraportti. Työterveyslaitos. Saatavana: <https://urn.fi/URN:ISBN:9789522618955>

Lipponen, M., Vehmasto, E., Simkin, J., Keränen, K., Rätty, A. & Pursiainen, P. 2023. Terveysmetsätoiminta hyvinvoinnin ja terveyden edistämässä. Luonnonvara- ja biotalouden tutkimus 94/2023. Luonnonvarakeskus. Helsinki. Saatavana: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-380-797-6>

Luke ja GCF ry. 2021. Suomalainen Green Care: Green Care -toimintatavan käsikirja & LuontoHoivan ja LuontoVoiman laatutyökirja. Luonnonvarakeskus ja Green Care Finland ry. Saatavana: [https://www.gcfinland.fi/tiedostopankki/503/Green\\_Care\\_tyokirja\\_2021.pdf](https://www.gcfinland.fi/tiedostopankki/503/Green_Care_tyokirja_2021.pdf).

Malinen, H., Finel, N., Tiitu, M., Vierikko, K., Tuhkanen, E-M., Sinkkonen, A., Matila, A., Lahti, E., Hannonen, P. & Hapuoja, A. 2020. Elämänmittainen lähivihreäpolku. Tietopaketti lähiluonnon hyvinvointivaikutuksista. Ympäristöministeriö ja Suomen ympäristökeskus. Saatavana: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162679>

Manka, M. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. 3., uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent.

Salonen, K., Hyvönen, K., Määttä, K., Feldt, T., Mauno, S. & Muotka, J. 2018. Luontoympäristön yhteydet työhyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen: kysely-, interventio- ja haastattelututkimuksen tuloksia. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja 355. Saatavana: <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/59340>

Tyrväinen, L., Lanki, T., Sipilä R. & Komulainen, J. 2018. Mitä tiedetään metsän terveyshyödyistä? Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim 134(13):1397-1403. Saatavana: <https://www.duodecimlehti.fi/duo14421>

Tyrväinen, L., Savonen, EM. & Simkin, J. 2017. Kohti suomalaista terveismetsän mallia. Luonnonvara- ja biotalouden tutkimus 11/2017. Luonnonvarakeskus, Helsinki. Saatavana: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-326-366-6>

# LUONNOSTA HYVINVOINTIA TYÖPÄIVÄÄN

## LUONTOLÄHTÖISEN TYÖHYVINVOINTI -HANKKEEN LOPPURAPORTTI

Luontolähtöinen työhyvinvointi -hanke toteutettiin Centria-ammattikorkeakoulun ja Luonnonvarakeskuksen yhteistyönä vuosina 2022 ja 2023. Rahoittajina olivat Euroopan sosiaalirahasto ja Kokkolan kaupunki. Hankkeen päämääränä oli kehittää tutkittuun tietoon perustuvia työhyvinvointia edistäviä konsepteja, etenkin aivotyötä tekeville työyhteisöille työssä jaksamisen ja tuottavuuden edistämiseksi. Hankkeen kohderyhminä olivat Kokkolan seudun pk-yritykset, yhdistykset ja julkiset organisaatiot, joissa työskentelee aivotyötä tekeviä työntekijöitä.

Luontolähtöinen työhyvinvointi -hankkeessa kahdeksan erilaista työyhteisöä ja organisaatiota testasivat arjessaan neljää erilaista luontointerventiota. Testattuja luontolähtöisiä interventioita olivat Luontohyppelyt, Vehreä muisti, Virikkeellinen työympäristö sekä Kaikenkarvaiset ystävänä. Hankkeen kustakin neljästä eri toimenpiteestä koottiin tietopaketti. Luontolähtöisen työhyvinvoinnin toimintamalli koottiin helpottamaan kullekin työyhteisölle mahdollisimman sopivan ja vaikuttavan luontolähtöisen toiminnan suunnittelua ja toteutusta.

Interventioiden koetuista hyvinvointivaikutuksista ja niiden pysyvyydestä kerättiin luontolähtöisiin kokeiluihin osallistuneilta työyhteisöiltä tietoa Webropol-kyselyillä. Tuloksista käy ilmi, että suurin osa interventioihin osallistuneista, noin 80 %, koki että interventio tuki heidän palautumistaan työn lomassa sekä jaksamistaan työssä. Etenkin Virikkeellinen työympäristö ja Vehreä muisti koettiin hyväksi tavoiksi vahvistaa työssä jaksamista ja työhyvinvointia. Interventioiden tuoma tauotus työhön sekä myönteisen sosiaalisen vuorovaikutuksen lisääntyminen tauoilla koettiin kaikkien luontointerventioiden tuomaksi lisäarvoksi. On hyvä huomioida, että olemme kaikki erilaisia, eikä yksi ja sama tauotuksen malli sovi kaikille. Vapaaehtoisuus on siksi tärkeää.

Centria. Raportteja ja selvityksiä, 74.  
ISSN 2342-933X  
ISBN 978-952-7173-90-9