

Opinnäytetyö (YAMK)

Kulttuuriala, Kulttuurihyvinvointi

2024

Maria Kullberg

Turun ammattikorkeakoulun kulttuurihyvinvoinnin YAMK- koulutuksesta valmistuneiden työllistyminen

– Tulevaisuuden työn osaamistarpeet
monialaisessa työelämässä



Opinnäytetyö (YAMK) | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Kulttuuriala, Kulttuurihyvinvointi

2024 | 67 sivua

Maria Kullberg

Turun ammattikorkeakoulun kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutuksesta valmistuneiden työllistyminen

– Tulevaisuuden työn osaamistarpeet monialaisessa työelämässä

Työn tulevaisuus hakee uusia muotoja ja kulttuurihyvinvointityö paikkaansa tulevaisuuden työelämässä. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Turun ammattikorkeakoulun kulttuurialan ja sosiaali- ja terveystieteiden kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutuksesta vuosina 2020–2023 valmistuneiden työllistymistä sekä minkälaisia osaamistaitoja ja tukea kulttuurihyvinvointialan ammattilainen tarvitsee vahvistaakseen toimimista monialaisessa työelämässä nyt ja tulevaisuudessa. Opinnäytetyö toteutettiin laadullisia tutkimusmenetelmiä hyödyntäen. Nykyhetken työllistymistä, osaamisedellytyksiä ja tuen tarpeita selvitettiin kyselyn avulla. Tulevaisuuden työelämän osaamistarpeita ja monialaisuutta selvitettiin aikaisemman kirjallisuuden pohjalta.

Kyselyn perusteella kulttuurihyvinvointialan ammattilainen on työllistynyt monialaisesti eri aloille, toimintaympäristöihin ja heillä on laajasti erilaisia työnimikkeitä ja -tehtäviä. Suurimmiksi nykyhetken osaamisedellytyksiksi selvisi verkosto-osaaminen sekä monialaisissa toimintaympäristöissä toimimisen taidot. Kirjallisuuskatsauksen sekä kyselyn tulosten perusteella tärkeimmiksi tulevaisuuden työelämän osaamistaidoiksi todettiin elinikäinen oppiminen, yhdessä oppiminen, oman toiminnan johtaminen sekä tulevaisuusosaaminen.

Asiasanat: Kulttuurihyvinvointi, kulttuurihyvinvointiala, työn tulevaisuus, monialaisuus, elinikäinen oppiminen, verkostot, työllistyminen

Master's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Arts and Culture, Creative Wellbeing

2024 | 67 pages

Maria Kullberg

Employment of the Graduates of the Turku University of Applied Sciences' Master's degree program in Creative Wellbeing

– Skills requirements for future work in multidisciplinary working life

The future of work is finding new ways and work of Creative Wellbeing is seeking its place in the future of working life. The aim of this thesis was to examine the employment of the graduates of the Turku University of Applied Sciences' Master's degree program in Creative Wellbeing in 2020-2023 and to find out what kind of skills and support a Creative Wellbeing professional needs to work in a multidisciplinary work, now and in the future. The thesis was conducted using qualitative research methods. A survey was used to find out current employment, skills requirements and support needs. Future skills needs and multidisciplinary in working life were examined based on previous literature.

The survey shows that Creative Wellbeing professionals are employed in a wide variety of fields, environments and have a wide range of job titles and tasks. Networking skills and the ability to work in multidisciplinary environments were identified as the most important current competences. Based on the literature review and the results of the survey, the most important skills for future working life were identified as lifelong learning, learning in collaboration, self-management skills and future skills.

Keywords:

Creative Wellbeing, field of Creative Wellbeing, future of work, multidisciplinary, lifelong learning, networks, employment

Sisältö

1 Johdanto	6
2 Kulttuurihyvinvointi alana	10
3 Tutkimuksellisen opinnäytetyön tutkimusmenetelmät	13
3.1 Aineiston keruu	13
3.2 Analyysimenetelmä	14
3.3 Luotettavuus ja eettisyys	16
4 Kulttuurihyvinvointialan ammattilaisen monialainen työllistyminen nyt	18
5 Monialainen työelämä ja tulevaisuuden työn osaamistarpeet	31
5.1 Monialaisuus	31
5.1.1 Monialaisuus ja kulttuurihyvinvointiala	32
5.2 Tulevaisuuden työelämän osaamistarpeet	34
5.2.1 Elinikäinen oppiminen	34
5.2.2 Verkosto-osaaminen	37
5.2.3 Oman toiminnan johtaminen	39
5.2.4 Tulevaisuusosaaminen	44
6 Johtopäätökset ja pohdinta	46
6.1 Opinnäytetyön luotettavuus ja pätevyys	52
6.2 Jatkotutkimustarpeet	54
Lähteet	56

Liitteet

Liite 1. Kysely Turun ammattikorkeakoulun kulttuurialan ja sosiaali- ja terveysalan kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutuksesta valmistuneiden työllistymisestä.

Kuvat

Kuva 1. Kulttuurisen hyvinvoinnin portaat.	12
--	----

Kuviot

Kuvio 1. Millä alalla kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutuksesta valmistuneet työskentelevät maaliskuussa 2024?	21
Kuvio 2. Kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutuksesta valmistuneiden työn toimintaympäristöt maaliskuussa 2024.	21
Kuvio 3. Kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutuksesta valmistuneiden työnantajatahot maaliskuussa 2024.	22
Kuvio 4. Kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutuksesta valmistuneiden työtehtävät maaliskuussa 2024.	25
Kuvio 5. Kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutuksesta valmistuneiden työnimikkeet maaliskuussa 2024.	25
Kuvio 6. Kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutuksesta valmistuneiden työn osaamisedellytykset maaliskuussa 2024.	26
Kuvio 7. Kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutuksesta valmistuneiden työn tukitahot maaliskuussa 2024.	29
Kuvio 8. Kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutuksesta valmistuneiden työn tukitoiveet maaliskuussa 2024.	30
Kuvio 9. Kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutuksesta valmistuneiden rekrytointikanavat maaliskuussa 2024.	31

1 Johdanto

Turun ammattikorkeakoulussa järjestettiin kulttuurialan ja sosiaali- ja terveysalan yhteinen kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutus ensimmäisen kerran vuonna 2020. Tämänhetkisten kulttuurihyvinvoinnin opiskelijoiden toiveena on ollut saada tietoa siitä, minne koulutuksesta valmistuneet ovat työllistyneet. Opinnäytetyössä vastataan tähän tarpeeseen ja työn yhtenä tavoitteena on selvittää Turun ammattikorkeakoulun kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutuksesta vuosina 2020–2023 valmistuneiden nykyhetken työllistymistä. Opinnäytetyö toteutetaan tutkimuksellisenä opinnäytetyönä.

Kulttuurihyvinvointialan työelämässä työskentelee hyvin monien eri alojen ammattilaisia, monissa eri työnkuissa ja heillä voi olla koulutuksia ja työkokemuksia useammalta eri alalta (Laitinen & Lilja-Viherlampi 2023, 36). Kulttuurihyvinvointiala on tällä hetkellä kehityksensä murroksessa, jonka laajat näkymät ovat vasta edessäpäin. Ja koska murroksessa painotetaan monialaisuutta, moniammatillisuutta sekä eri alojen ja verkostojen yhteistyötä, otin opinnäytetyön näkökulmaksi monialaisuuden, jonka myös pyrin opinnäytetyössä todentamaan. (Mäkinen 2017, 1, 4; Petäjäjärvi 2019, 56, 87; Huhtinen-Hildén 2021.)

Monialaisuus on eri ammatti- ja koulutusalojen ja verkostojen välistä yhteistyötä, jossa eri alojen osaajat jakavat tietoaan ja osaamistaan dialogisessa vuorovaikutuksessa (Katajamäki 2010, 24; Hoppo ym. 2015, 58; Lilja-Viherlampi & Rosenlöf 2019, 31; Huhtinen-Hildén, 2021). Tässä opinnäytetyössä monialaisuuden muodostin tarkoittavan seuraavia asioita (kts. Nykänen 2010, 58–59, 58; Katajamäki 2010, 24–26; Isoherranen 2012, 22; Pukkila ym. 2015; Hoppo ym. 2015; Petäjäjärvi 2019, 60; Huhtinen-Hildén 2021)

- eri alojen yhteistyö
- moniammatillinen toimintakulttuuri
- monialaiset ”hybridiset” ammatit ja työnkuvat

- työn laajat osaamisedellytykset
- monessa erilaisessa työympäristössä työskentely.

Kulttuurihyvinvointialan ollessa murroksessa, samalla tulevaisuuden työ maailmanlaajuisesti hakee uusia muotoja ja osaamisvaatimukset ja työtehtävät tulevat olemaan nopeasti muuttuvia ja vaativat jatkuvaa osaamisen kehittämistä (Jousilahti ym. 2017, 9; Kohti osaamisen aikaa 2019, 4). Nykyhetken työllistymisen lisäksi opinnäytetyössä tavoitteena onkin selvittää, minkälaiset osaamistaidot vahvistaisivat kulttuurihyvinvointialan ammattilaisen toimimista tulevaisuuden monialaisessa työelämässä.

Tavoitteet

Opinnäytetyön tavoitteet muodostettiin kysymysmuotoisiksi:

1. Minne, miten ja millaiseen työhön kulttuurialan ja sosiaali- ja terveysalan Turun ammattikorkeakoulun kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutuksesta valmistuneet ovat työllistyneet?
2. Mitkä osaamistaidot ja tuen tarpeet vahvistavat kulttuurihyvinvointialan ammattilaisen toimimista monialaisessa työelämässä nyt ja tulevaisuudessa?

Ensimmäiseen kysymykseen vastataan Turun ammattikorkeakoulun kulttuurialan ja sosiaali- ja terveysalan kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutuksesta valmistuneille teetetyn verkkokyselyn avulla. Verkkokyselyn avulla todennetaan myös kulttuurihyvinvointialan monialaisuus. Toiseen kysymykseen vastataan verkkokyselyn sekä tulevaisuuden työelämän osaamistarpeita käsittelevän aikaisemman kirjallisuuden pohjalta. Tarkoituksena on löytää kirjallisuudesta tärkeimmät tulevaisuuden työn osaamistaidot, sekä taidot, jotka ovat yhteneväisiä kyselyn tuloksista ilmenneiden osaamistarpeiden kanssa. Tieto nykyisistä ja tulevaisuuden työn osaamistaidoista auttaa kulttuurihyvinvointialan ammattilaista toimimaan monialaisessa työelämässä ja tiedostamaan ne osaamistaidot, joita on tarpeellista kehittää.

Kulttuurihyvinvointi YAMK-koulutuksesta valmistuneille teetetyn kyselyn vastausten sekä kirjallisuuskatsauksen perusteella selvisi, että sekä kulttuurihyvinvointialan nykyhetki että tulevaisuus ovat hyvin monialaisia ja osaamistarpeet erittäin laajoja.

Aikaisempaa tietoa Turun ammattikorkeakoulun kulttuurihyvinvointi YAMK-koulutuksesta valmistuneiden työllistymisistä ei ollut hankittu. Aikaisemmin kulttuurihyvinvointialan osaamista ovat tarkastelleet Laitinen & Lilja-Viherlampi (2023, 40–46) kartoittaen kulttuurihyvinvointialan ammattilaisten avainkompetensseja. Artikkelin yhtenä aineistona he keräsivät Turun ammattikorkeakoulun kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutuksen vuoden 2021 opiskelijoilta heidän kokemuksiansa taidoista, joita kulttuurihyvinvointialan ammattilainen tarvitsee työssään (Laitinen & Lilja-Viherlampi 2023, 40–46).

Karhulahti (2018) tarkasteli kulttuurialan YAMK-opinnäytetyössään työelämän murroksen vaikutusta kuvataiteilijan työhön. Lisäksi Kallio (2023) tutki muotoilijan AMK-opinnäytetyössään, miten tulevaisuuden ennakkoinnin ja megatrendien avulla suunnittelijat voisivat tunnistaa tulevaisuuden tarpeita ja haasteita ja ymmärtää miten luoda parempaa tulevaisuutta tässä hetkessä.

Tulevaisuuden työn osaamistarpeita käsittelevää aikaisempaa kirjallisuutta löytyi paljon. Laajimmin tulevaisuuden työn tutkimusta Suomessa on tehnyt Sitra, joka on eduskunnan alainen rahasto ja nimeää itsensä Tulevaisuustaloksi. Sitra etsii tulevaisuuden tutkimuksen lisäksi ratkaisuja ekokriisin, datatalouden ja demokratian haasteisiin. (Sitran Strategia 2023, 2022, 2.)

Johdannon loppuksi

Opinnäytetyön tekijänä opiskelen itse kulttuurialan ja sosiaali- ja terveystieteiden yhteisessä kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutuksessa Turun ammattikorkeakoulussa ja olen siten tämän opinnäytetyön hyödynsaaja. Olen suorittanut aikaisemmin myös yhteistyönohjaaja ja yhteisöcoach® -tutkinnot sekä Hämeen ammattikorkeakoulun ohjaustoiminnan artenomi (AMK) opinnot.

Näitä kautta luonnollinen kiinnostus esimerkiksi yhteisöllisyyteen, vuorovaikutukseen sekä kulttuurialan työllistymismahdollisuuksiin oli olemassa.

Opinnäytetyön raportin luvussa 2 taustoitan kulttuurihyvinvointia alana ja luvussa 3 esittelen käyttämiäni tutkimus- ja analyysimenetelmiä sekä tarkastelen opinnäytetyön yleistä luotettavuutta ja eettisyyttä. Lukuun 4 olen koonnut kyselyn tulokset, ja luvussa 5 esittelen monialaisuutta sekä tulevaisuuden työn osaamistarpeita. Luvussa 6 pohdin koko opinnäytetyön johtopäätöksiä, luotettavuutta ja pätevyyttä sekä esitän jatkotutkimustarpeita.

2 Kulttuurihyvinvointi alana

Kulttuurihyvinvointi on suhteellisen uusi ja vielä tuntematon käsite. Termi on kehitetty vuosina 2012–2013 Kulttuurihyvinvointia Turussa -verkostoyhteistyössä Turun ammattikorkeakoulun, Turun kaupungin, Turun yliopiston, Taiteen edistämiskeskuksen Varsinais-Suomen toimipisteen sekä Turun alueen järjestöjen kanssa. Alan uranuurtajan Merja Isotalon mukaan jo vuonna 1992 käynnistyi Terveyttä kulttuurista -työryhmän toiminta, jossa tavoitteena oli lisätä taiteen avulla hoitolaitosten viihtyisyyttä ja taide- ja kulttuuritoimintaa sosiaali- ja terveydenhuollon hoitotyöhön. Terveyttä kulttuurista -työryhmä toimi osana YK:n ja Unescon käynnistettyä Arts in Hospital -toimintaa. (Isotalo 2017; Kulttuurihyvinvointi n.d.)

Lilja-Viherlampi ja Rosenlöf (2019, 21–22) kuvaavat artikkelissaan, että kulttuurihyvinvointi on ihmisen oma kokemus siitä, että kulttuuri ja taide lisäävät hänen hyvinvointiaan tai ovat yhteydessä siihen eikä sitä voida antaa ulkopuolelta. Kulttuurihyvinvointi voidaan nähdä laajana kokonaisuutena, joka muodostuu toiminnasta, kouluttamisesta, kehittämisestä ja tutkimuksesta. Keskeisenä ajatuksena on, että taide ja kulttuuri kuuluvat kaikille ja taiteisiin osallistuminen nähdään osana kulttuuristen perusoikeuksien ja hyvinvoinnin toteutumista, hyvää elämänlaatua ja elinikäistä oppimista. Kulttuurihyvinvoinnin ulottuvuuksia ovat arjen kulttuuri, taide- ja kulttuuriharrastukset, taiteen ja kulttuurin kokeminen yksin ja yhdessä, taide osana ympäristöjä sekä kulttuurihyvinvointipalvelut. (Lehikoinen 2017 Lilja-Viherlampi & Rosenlöfin 2019, 22 mukaan; Lilja-Viherlampi & Rosenlöf 2019, 20–22, 34.)

Kulttuurihyvinvointipalvelulla tarkoitetaan palveluita, joilla on terveyttä ja hyvinvointia edistäviä tavoitteita, ja jotka ovat asiakas- ja tarvelähtöisiä. Kulttuurihyvinvointipalvelut ovat taiteen, kulttuurin, sosiaali-, terveys- ja kasvatustyön ammattilaisten moniammatillisessa yhteistyössä kehittämiä, toteuttamia ja mahdollistamia palveluja. (Lilja-Viherlampi & Rosenlöf 2019, 26–28; Houni ym. 2021, 19.)

Lilja-Viherlampi & Rosenlöfin (2019, 26–28) ja Hounin ym. (2021, 19) mukaan kulttuurihyvinvointipalveluilla voidaan taiteen ja kulttuurin kautta

- edistää terveyttä
- ennaltaehkäistä psyykkisiä ja fyysisiä sairauksia
- hoitaa ja kuntouttaa akuuteissa ja kroonistuneissa sairauksissa
- lisätä asiakkaiden toimintakykyä
- tuoda merkityksiä elämään
- tukea elämänhallinnan tunnetta
- ehkäistä yksinäisyyttä
- sosiaalista eristäytymistä
- lisätä osallisuutta ja sen tunnetta
- oikeutta itseilmaisuuksiin
- parantaa työhyvinvointia
- tukea mielenterveyttä

Kulttuurihyvinvointipalvelujen kautta saadaan taide ihmisten äärelle. Kun kulttuurihyvinvointia tuottavat taiteen ammattilaiset, se tuo taiteen ja kulttuurin saavutettavaksi eri aloille, tuo tasokkaan ammattitaiteen hoivalaitoksiin, kehittää taidelähtöisiä työtapoja sekä tuo uusia näkökulmia taiteilijoille itselleen ja niille aloille, jossa kulttuurihyvinvoinnin ammattilainen työskentelee. (Lilja-Viherlampi & Rosenlöf 2019, 26–28; Houni ym. 2021, 19.)

Itä-Suomen Hyvinvointivoimala (VOIMALA) -yhteistyöverkosto kehitti toimintakaudellaan hyvinvointipalveluja, jotka hyödyntävät kulttuurin mahdollisuuksia sekä niihin liittyvää moniammatillista toimintakulttuuria ja osaamista. VOIMALAn toiminnassa painotettiin sosiaali-, terveys-, hyvinvointi- ja kulttuurialojen välistä yhteistyötä ja heidän toimintamallinsa avainsanoja olivat verkostomainen toimintatapa, erilaisten hankkeiden mahdollistamat synergiaedut, systeemiajattelun edistäminen, yhteiskehittäminen ja monialaisuus. VOIMALAssa vahvistettiin myös koulutusyhteistyötä kehittämällä taide- ja kulttuuriosaamista sosiaali- ja terveysaloille sekä sote-osaamista

kulttuurialojen koulutukseen. Oppimisen lähtökohtana oli yhteistoiminnallisuus. (Mäkinen 2017, 1–4; Piirainen ym. 2019, 79–81).

VOIMALA-yhteistyöverkostossa luotiin työelämän kehittymistä ajatellen Kulttuurisen hyvinvoinnin portaat (Kuva 1.), jossa he itse korostivat alan tulevaisuuden kannalta tärkeintä porrasta 4. Portaassa kuvataan eri alojen välistä yhteistyötä työelämässä sekä koulutuksessa. (Mäkinen 2017, 3.)

Kulttuurihyvinvointialan tarkoitus on kehittyä kohti kuntouttavaa taidepedagogiikkaa hyödyntävää, uudenlaista taide- ja kulttuuriosaamista. Uusi osaaminen, tulevaisuuden monialaiset, ”hybridiset” ammatit ja työnkuvat ovat olennaisia tulevaisuuden työelämässä. (Mäkinen 2017, 1–4.)

Kulttuurihyvinvointialalla sekä -opinnoissa oman kokemuksen mukaan puhutaan paljon ”hybridisestä” työstä. Mäkinen (2017, 1–4) mainitseekin, että hybridiset ammatit ja työnkuvat, joilla hän tarkoittaa monialaisuutta, ovat olennainen osa kulttuurihyvinvointialan tulevaisuuden työelämää. Ansio ym. (2017, 7) kuvaavat esimerkiksi hybriditaiteilijoita taiteilijoiksi, jotka monen työn tai ammattien harjoittamisen lisäksi luovat uusia töiden ja ammattien yhdistelmiä. Hybridiseen työhön he kuvaavat myös sen, että taiteen tekemisen tavoitteeksi voidaan ottaa myös taiteen ulkopuolisia tavoitteita (Ansio ym. 2017, 7).



Kuva 1. Kulttuurisen hyvinvoinnin portaat (Mäkinen 2017, 3).

3 Tutkimuksellisen opinnäytetyön tutkimusmenetelmät

Tämä opinnäytetyö toteutettiin laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmiä käyttäen. Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen, jossa kohdetta pyritään tutkimaan kokonaisvaltaisesti. Laadulliselle tutkimukselle ominaisia piirteitä ovat toteutuksen joustavuus ja tutkimussuunnitelman muotoutuminen olosuhteiden mukaisesti. (Hirsjärvi ym. 2013, 161, 195.) Opinnäytetyön tarkoituksena oli hankkia tavoitteisiin vastaavaa kokonaisvaltaista ja todellista tietoa valmistuneiden nykyisestä työllistymisestä ja työn tuen tarpeista.

Tämän opinnäytetyön perusjoukkona toimi Turun ammattikorkeakoulun kulttuurialan ja sosiaali- ja terveysalan yhteisestä kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutuksesta valmistuneet henkilöt ja hyödynsaajina kulttuurihyvinvointialalle jo valmistuneet, alalla opiskelevat sekä alalle aikovat.

Opinnäytetyön teko aloitettiin vuoden 2024 tammikuussa, raportointi aloitettiin huhtikuussa ja se valmistui kokonaisuudessaan lokakuussa 2024.

3.1 Aineiston keruu

Opinnäytetyön aineistonhankintamenetelmänä käytettiin kyselyä. (Liite 1.) Kyselyn vastausten avulla vastataan ensimmäiseen sekä osaksi toiseen tavoitteeseen. Aineisto kerättiin itse, sillä aikaisempaa tietoa valmistuneiden työllistymisistä ei ollut hankittu. Kysely valittiin, koska tällöin voidaan saada paljon vastaajia sekä laaja tutkimusaineisto monien eri kysymysten avulla. (vrt. Hirsjärvi ym. 2013, 161, 195.)

Toiseen tavoitteeseen vastattiin kyselyn tulosten lisäksi kirjallisuuskatsauksen avulla, jossa kartoitettiin aikaisempia tulevaisuuden työn tutkimuksia ja selvityksiä. Aikaisempaa kirjallisuutta käytettiin tulevaisuuden työn tutkimuksien selvittämisessä, koska tiedettiin, että tutkimusta on tehty hyvin paljon ja laajasti jo valmiiksi.

Kyselyssä käytettiin avoimia kysymyksiä, sillä haluttiin vastaajien voida ilmaista nykytyötilanteensa omin sanoin. Lisäksi haluttiin tietää laajasti ja yksityiskohtaisesti vastaajien keskeisimmät ja todelliset työtehtävät sekä osaamisen ja tuen tarpeet. (vrt. Hirsjärvi ym. 2009, 201.) Kysely toteutettiin verkkokyselynä, koska haluttiin saada mahdollisimman laaja joukko vastaamaan kyselyyn, sillä oman kokemuksen mukaan, ihmiset osallistuvat todennäköisimmin helposti vastattaviin tutkimuksiin tai jättävät vastaamatta vaikeammin sovittavissa oleviin menetelmiin kuten puhelinhaastatteluihin. Myös kohdejoukon ollessa sen verran suuri, esimerkiksi puhelinhaastatteluja ei olisi tällä aikataululla ollut mahdollisuutta toteuttaa.

Hirsjärven ym. (2013, 164) mukaan laadullisen tutkimuksen kohdejoukko valitaan tarkoituksen mukaisesti. Tässä opinnäytetyössä haluttiin tietoa juuri Turun ammattikorkeakoulun kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutuksesta vuosina 2020–2023 valmistuneiden työllistymisistä, joten kohdejoukoksi valikoitui vain kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutuksesta valmistuneet.

Kyselyyn vastasi kolmen vuosikurssin 38 valmistuneesta 17 henkilöä. Kyselystä tiedotettiin Turun ammattikorkeakoulun alumninyhteyshenkilön kautta heille, jotka olivat antaneet suostumuksen yhteystietojensa käyttämiseen. Lisäksi valmistuneita tavoiteltiin julkaisun avulla kahdesta Facebook-ryhmästä, joissa tiedettiin olevan paljon kulttuurihyvinvointialan ammattilaisia. Varmaksi ei voida siis tietää, kuinka monta kohderyhmään kuuluvaa henkilöä on tavoitettu.

3.2 Analyysimenetelmä

Opinnäytetyön aineistona toimivat kyselyn vastaukset. Kyselyaineiston analyysimenetelmänä käytettiin laadullista sisällönanalyysiä. Sisällönanalyysin avulla voidaan tehdä monia erilaisia tutkimuksia ja analysoida aineistoja järjestelmällisesti (Tuomi & Sarajärvi 2018, 78, 86). Sisällönanalyysin tavoitteena on esitellä tutkimusaineisto tiivistetyssä, pelkistetyssä muodossa, keskittyä siihen mistä teemoista tai aiheista aineisto kertoo ja saada analyysin lopputuloksena tutkimuskysymyksiin vastaavia luokkia tai kategorioita (Kyngäs

ym. 2011, 139; Tuomi & Sarajärvi 2018, 87–92). Tässä opinnäytetyössä aineistosta etsittiin yhteensopivia aiheita, jotka olisi mahdollista luokitella omiin kategorioihinsa tulosten esittelyä varten.

Sisällönanalyysissä voidaan käyttää aineistolähtöistä eli induktiivista tai teorialähtöistä eli deduktiivista lähestymistapaa (Graneheim & Lundman 2004 Elon ym. 2022, 215–225 mukaan). Tämän opinnäytetyön sisällönanalyysissä käytettiin aineistolähtöistä lähestymistapaa, ja analysoinnin lähtökohtana oli aineiston monitahoinen ja yksityiskohtainen tarkastelu, ja luokittelurunko muodostettiin itse, perustuen aineistoon (vrt. Hirsjärvi ym. 2009, 164; Juhila 2021). Kyselyn vastauksista poimittiin sisällönanalyysin luokittelua varten asiat, jotka vastaavat opinnäytetyön tavoitteisiin sekä aiheet, jotka ovat yhteneväisiä kirjallisuuskatsauksessa löytyneiden tulevaisuuden työelämän osaamistarpeiden kanssa (vrt. Tuomi & Sarajärvi 2018, 78–80).

Laadullinen sisällönanalyysi sisältää kolme vaihetta: valmistelu-, analysointi- sekä raportointivaiheen. Opinnäytetyön valmisteluvaiheessa kyselyn aineistoon perehdyttiin huolella lukemalla vastauksia läpi, ja kaikki vastaukset koottiin kysymyskohtaisesti Word-tiedostoon. Tämän jälkeen vastauksista poimittiin, alleviivaten, aiheet, jotka vastasivat opinnäytetyön asetettuihin tavoitteisiin. Lopuksi aineistosta poistettiin ylimääräiset sanat tai lauseet ja jätettiin pelkistetty ja yksinkertaistettu aineisto jäljelle. (vrt. Graneheim & Lundman 2004 Elon ym. 2022, 220 mukaan.)

Analysointivaiheessa kyselyn analysoinnin työtapana käytettiin koodausta. Koodauksessa etsitään aineistosta tutkijaa kiinnostavia asioita ja tutkija tutkii aineistoa oman teoreettisen ymmärryksensä pohjalta. Koodauksessa aineistosta etsitään yleisemmin toistuvia ilmauksia ja kiinnitetään huomiota eroavaisuuksiin ja samanlaisuuksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 99; Juhila 2021; Vuori n.d.) Tässä opinnäytetyössä koodauksen avulla etsittiin aikaisemmin alleviivatuista aiheista tavoitteisiin vastaavia asioita sekä toistuvia ja toistensa kanssa samankaltaisia teemoja, jotka merkittiin eri värillä Word-tiedostoon. Ne ryhmiteltiin kysymyskohdittain ja nimettiin ja yhdisteltiin omiin, samankaltaisiin

kategorioihin, joita voidaan kutsua alaluokiksi. (vrt. Tuomi & Sarajärvi 2018, 91; Graneheim & Lundman 2004 Elon ym. 2022, 220 mukaan.)

Luokittelua voidaan vielä jatkaa jakamalla alaluokat vielä keskenään ryhmiksi eli yläluokkiin (Graneheim & Lundman 2004 Elon ym. 2022, 220 mukaan; Elo & Kyngäs 2008 Elon ym. 2022, 220 mukaan). Tässä opinnäytetyössä ei koettu olevan tarvetta yläluokille, koska alaluokiksi luotujen kategorioiden avulla tavoitteisiin katsottiin pystyvän vastaavan parhaiten ja työllistymisistä saataisiin yksityiskohtaisempaa tietoa. Lisäksi esimerkiksi eri työympäristöjä tai työtehtäviä oli niin paljon erilaisia, eikä niitä, ilman jonkin tärkeän työtehtävän häviämistä, katsottu enää voivan yhdistää (vrt. Tuomi & Sarajärvi 2018, 91).

Koodauksessa muodostetut kategoriat jokaisesta kysymyksestä on esitelty seuraavassa kappaleessa 4, Kulttuurihyvinvointialan ammattilaisen monialainen työllistyminen. Tärkeä osa tulosten esittelyssä on niiden esitleminen havainnollisesti ja selkeästi, helposti luettavassa muodossa. Lukijan tulee voida helposti havaita tärkeimmät tulokset. Kyselyn vastaukset esitellään kirjallisesti, tavoitteisiin vastaten, omissa analyysivaiheissa luoduissa kategorioissa ja havainnollistetaan kaavioina tai sanapilvinä. (vrt. Vinkkipankki 2018; Jamk n.d.)

Toiseen tavoitteeseen vastattiin kirjallisuuskatsauksen avulla ja sitä tehtiin samaan aikaan kyselyn aineiston analyysin kanssa. Kirjallisuuskatsauksessa etsittiin osaamistarpeita, jotka olisivat yhteneväisiä kyselystä ilmenneiden osaamistarpeiden kanssa. Näiden lisäksi, kirjallisuuskatsauksesta otettiin käsiteltäviksi taitoja, jotka toistuivat monessa eri kirjallisuuden lähteissä. Esille tulleita osaamistaitoja koottiin Word -tiedostoon ja ne jaettiin yhteneväisiin aiheisiin. Kirjallisuuskatsauksessa esille tulleet aiheet esitellään Monialainen työelämä ja tulevaisuuden osaamistarpeet -luvussa 5.

3.3 Luotettavuus ja eettisyys

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnista ei ole olemassa yksiselitteisiä ohjeita (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122). Tässä tutkimuksellisessa opinnäytetyössä toimittiin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (Tutkimuseettinen

neuvottelukunta 2023) ”Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittely” ohjeistusten mukaisesti. Ohjeistukset korostavat kunnioitusta, luotettavuutta ja eettisyyttä. Ohjeistuksien mukaisesti opinnäytetyössä kuvataan muun muassa aiempi tutkimustieto aiheesta, kyselytutkimuksen luvat, tekijän oma kiinnostus aiheeseen, hyödynsaajien tarve, opinnäytetyön kohde ja tarkoitus, aineistonkeruumenetelmät, opinnäytetyön kesto, tutkimusaineistojen käsittely ja hallinta, aineiston analyysi sekä opinnäytetyön raportointi. Tutkimuksellisen opinnäytetyön luotettavuutta ja pätevyyttä pohditaan vielä Johtopäätökset ja pohdinta -luvussa 6.

Kaikki tallennetut tiedostot pidettiin tutkijan oman koneen kiintolevyllä tai USB-muistitikulla. Opinnäytetyön tekijä hallinnoi aineistoa koko tutkimuksen ajan. Opinnäytetyön arvioinnin jälkeen kaikki tallenteet opinnäytetyön raporttia lukuun ottamatta hävitetään.

4 Kulttuurihyvinvointialan ammattilaisen monialainen työllistyminen nyt

Tässä kappaleessa esitellään kyselyn tulokset, jotka liittyvät ensimmäiseen tavoitteeseen, minne, miten ja millaiseen työhön kulttuurialan ja sosiaali- ja terveysalan Turun ammattikorkeakoulun kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutuksesta valmistuneet ovat työllistyneet.

Kyselyn tavoitteena oli tuottaa nykyiselle ja tulevalle kulttuurihyvinvointialan ammattilaiselle tietoa, minne, miten ja millaiseen työhön kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutuksesta valmistuneet ovat työllistyneet sekä mitä osaamista työt edellyttävät ja minkälaista tukea kulttuurihyvinvointialan ammattilainen tarvitsee nyt ja tulevaisuudessa. Kyselyllä pyrittiin todentamaan myös kulttuurihyvinvointialan monialaisuus. Lisäksi kyselyssä selvitettiin, kuinka moni on vaihtanut työpaikkaansa valmistuttuaan kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutuksesta. Kyselyn kysymykset olivat avoimia kysymyksiä, joista yksi oli valikkokysymys.

Kyselyssä kysyttiin seuraavat kysymykset:

1. Millä alalla ja minkälaisessa toimintaympäristössä työskentelet?
2. Mitkä ovat nykyiset työtehtäväsi tai työnkuvasi?
3. Onko työnantajasi...? Valikkovaihtoehdot: kunta, hyvinvointialue, osakeyhtiö, osuuskunta, säätiö tai yhdistys, oppilaitos, hankeavustus, yrittäjyys tai jokin muu, mikä?
4. Mitä kautta ja miten pääsit nykyiseen työpaikkaasi?
5. Oletko vaihtanut työpaikkaa tai onko työnkuvasi muuttunut valmistuttuasi? Jos on, niin miten?
6. Minkälaista osaamista työtehtäväsi mielestäsi edellyttävät?
7. Saatko tukea kulttuurihyvinvointiin liittyvään työhön tai omaan ammatilliseen kasvuun? Mistä saat tukea? Minkälaista tukea olet/olisit tarvinnut tai ajattelisit tarvitsevan tulevaisuudessa?
8. Muita terveisiä ja ajatuksia aiheesta

Ensimmäisessä tavoitekysymyksessä kysytään montaa asiaa, jonka vuoksi olen jakanut kysymyksen tulosten esittelyä varten neljää eri osioon. Osiot ovat kysymysmuodossa ja ovat seuraavat:

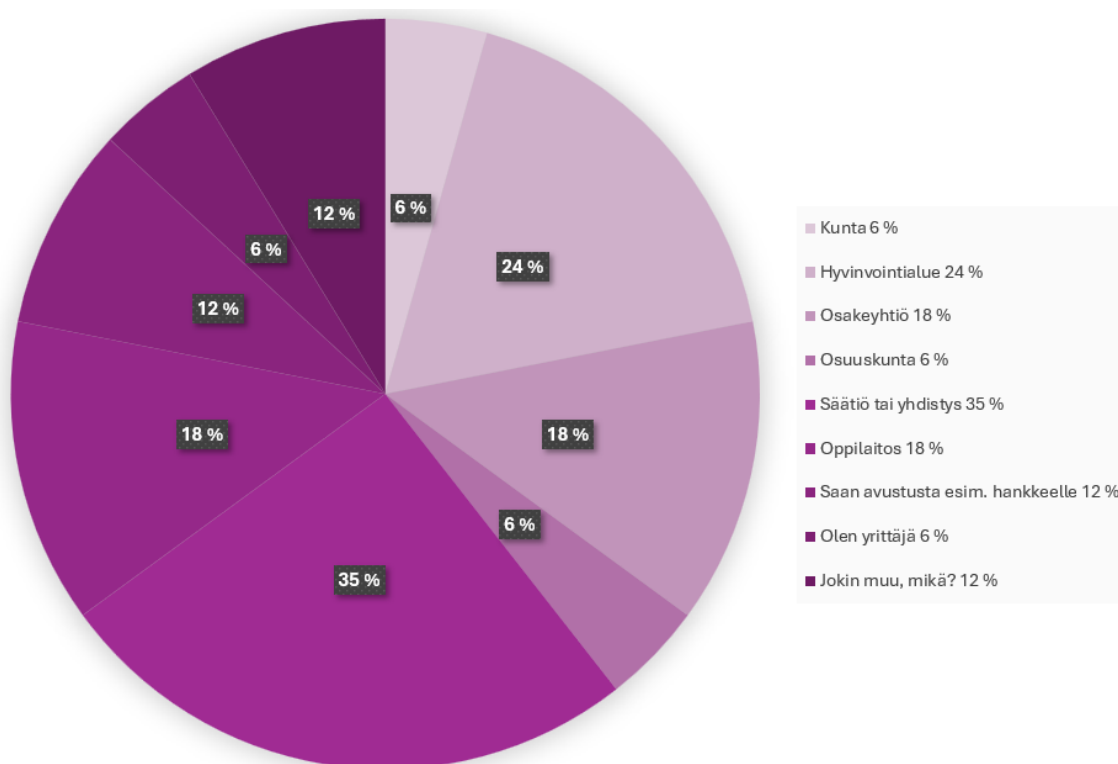
1. **Minne** kulttuurialan ja sosiaali- ja terveysalan Turun ammattikorkeakoulun kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutuksesta valmistuneet ovat työllistyneet?
2. **Millaiseen** työhön kulttuurialan ja sosiaali- ja terveysalan Turun ammattikorkeakoulun kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutuksesta valmistuneet ovat työllistyneet? **Mitä osaamista** työt vaativat ja **minkälaista tukea** kulttuurihyvinvointialan ammattilainen tarvitsee nyt ja tulevaisuudessa?
3. **Miten** kulttuurialan ja sosiaali- ja terveysalan Turun ammattikorkeakoulun kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutuksesta valmistuneet ovat työllistyneet?
4. Kuinka moni on vaihtanut työpaikkaansa valmistuttuaan kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutuksesta?

Seuraavassa esitellään kyselyn tulokset osiokohtaisesti.

1. **Minne kulttuurialan ja sosiaali- ja terveysalan Turun ammattikorkeakoulun kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutuksesta valmistuneet ovat työllistyneet?**

Tähän kysymykseen vastattiin kyselyn kysymysten avulla, joissa kysyttiin **millä alalla ja minkälaisessa toimintaympäristössä** vastaaja työskentelee sekä mikä on vastaajan **työnantajataho**. Vastauksissa tuodaan esille jokainen mainittu ala, eikä mitään alaa ole yhdistelty toisen alan kanssa.

Vastauksista selvisi, että kulttuurihyvinvoinnin ammattilaisia työskentelee 15 eri alalla. Vastaajat ilmoittivat työskentelevänsä sosiaali-, kulttuurihyvinvointi-, kulttuuri-, kuntoutus-, opetus-, musiikki-, mielenterveys-, terveys-, koulutus-, kasvatus-, tapahtumien järjestämis-, taide-, finanssi-, vapaan sivistystyön sekä hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen, kehittäminen ja tutkimusaloilla.



Kuvio 3. Kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutuksesta valmistuneiden työnantajatahot maaliskuussa 2024.

2. Millaiseen työhön kulttuurialan ja sosiaali- ja terveysalan Turun ammattikorkeakoulun kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutuksesta valmistuneet ovat työllistyneet? Mitä osaamista nämä työt vaativat ja minkälaista tukea kulttuurihyvinvointialan ammattilainen tarvitsee nyt ja tulevaisuudessa?

Kysymykseen **millaiseen** työhön vastaajat ovat valmistuneet, vastattiin kyselyn kysymyksen avulla, jossa kysyttiin nykyisiä **työtehtäviä ja työnkuvia**.

Vastauksia ei luokiteltu kategorioihin, koska vastaukset olivat yksityiskohtaisia, eikä katsonut voivani tulkita mitä työ pitää sisällään ja minkä kategorian alle esimerkiksi yhden työtehtävän olisi voinut sijoittaa. Lisäksi tämä olisi saattanut viedä merkitystä pois monialaisuudesta.

Kyselyn kolme vastaajaa ilmoittivat selkeästi työskentelevänsä kulttuurihyvinvoinnin työtehtävissä. Kolme ilmoitti tekevänsä enempää kuin yhtä työtä.

Vastauksia analysoidessa huomattiin, että vastaajat olivat kirjoittaneet vastauksiin työtehtävänsä ja osa työnimikkeensä. Työnkuvan ja työtehtävän ero voikin joskus olla häilyvä, joten vastauksista päädyttiin raportoimaan työnimikkeet sekä työtehtävät.

Vastauksista löydettiin 34 työnimikettä. Vastaajista viisi ilmoitti omaavansa enemmän kuin yhden työnimikkeen. Vastaajat ilmoittivat työnimikkeensä olevan taiteilija, lastenkulttuurin erityisasiantuntija, kulttuurihyvinvoinnin erityisasiantuntija, saatavienperijä, hankesuunnittelija, projekti- tai hankepäälikkö, koulutustenfasilitoija, lähiesihenkilö, työ- ja/tai päivätoiminnanohjaaja, kulttuurinohjaaja, alueellinen asiantuntija, TKI-asiantuntija, yhteisöohjaaja, yhteisötaideohjaaja, koordinoija, kotouttaja, kuraattori, koulutussuunnittelija, näytelmäohjaaja, tuntiopettaja, kehittäjä, taidementori, taideohjaaja, tapahtumakeikkatyöläinen, teatteritaitelija, vapaataiteilija, kulttuurituottaja, taidekasvattaja, yhteisötaitelija, yrittäjä, apurahahanketyöntekijä sekä kuntouttavan toiminnan tuottaja.

Työtehtäviä vastauksista ilmeni yhteensä 45. Jokaisella vastaajalla oli monia erilaisia työtehtäviä. Osa vastaajista oli ilmoittanut työtehtävänsä yksityiskohtaisesti. Osa taas oli ilmoittanut työtehtävänsä laajemman käsitteen, kuten hanketyö, joka näyttäytyi siten, että tämä laajempi työtehtävä olisi ollut jaettavissa vielä yksityiskohtaisempiin työtehtäviin. Yksityiskohtaisia työtehtäviä voi siis todeta olevan enemmän kuin vastauksista luokiteltiin.

Vastaajat ilmoittivat työtehtäviään olevan verkostoyhteistyö, viestintä, asiakastyö, hankevastuu, hankkeiden kirjoittaminen, hanketyö, koulutusten fasilitointi, esihenkilötyöt, työ- ja päivätoiminnanohjaus, ikääntyneiden kulttuuriset oikeudet, ryhmä- ja yksilötuokiot, kulttuuri- ja taidesisältöisten ryhmä- ja yksilötuokioiden ohjaus, taideyhteistyön koordinointi, kulttuurihyvinvointiverkostoissa toimiminen, budjetin hallinnointi, moniammatillisen yhteistyön kehittäminen, kirjaamis- ja arviointimenetelmien kehittäminen, kehittäjien tukeminen, kansallinen yhteistyö, asukasohjelman suunnittelu ja toteutus, kotouttaminen, TET-työntekijöiden ja vapaaehtoisten koordinointi, yhteisöllinen ennaltaehkäisevä työ, hyvinvoinnin edistäminen,

opiskeluun liittyvien esteiden poistaminen, kurssien suunnittelu, taiteenperusopetuksen suunnittelu, tiedotus, koordinointi, näytelmien ohjaus, tuntiopettaja, hankkeen hallinta, kuraattorin tehtävät, asiantuntijatehtävät, soitonopetus, orkesterinjohto, taideohjaus, saatavien perintä, taidelähtöisen työskentelymallin mukainen työskentely, taideryhmien ohjaaminen, tapahtumien ja retkien ohjaaminen, kouluttaminen sote-alalla, kulttuuristen menetelmien ja yhteisötaiteen ohjaus, elämäntaito-ohjaus sekä neuropsykiatrinen valmennus.

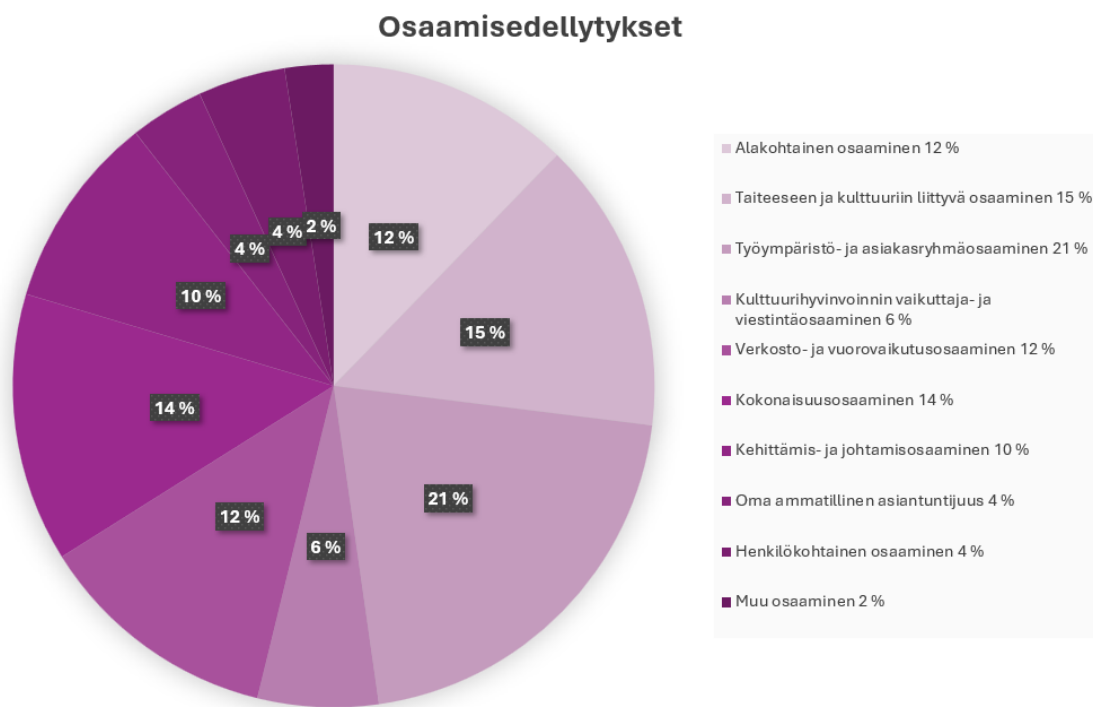
Vastaukset on havainnollistettu kahden eri Word Art -sanapilven avulla.

Vastaukset on lajiteltu ensimmäiseen sanapilveen otsikolla "Työtehtävät:"

(Kuvio 4.)



Kuvio 4. Kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutuksesta valmistuneiden työtehtävät
maaliskuussa 2024.



Kuvio 6. Kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutuksesta valmistuneiden työn osaamisedellytykset maaliskuussa 2024.

Alakohtainen osaaminen (12 %) sisältää vastaukset, jotka kuvaavat osaamista, jota eri aloilla tarvitaan. Alakohtaiseen osaamiseen sisältyvät sosiaali- kulttuuri-, mielenterveys- ja opetusala ja niiden kokonaisuuksien hahmottaminen ja osaaminen. *Taiteeseen ja kulttuuriin liittyvään osaamiseen* (15 %) vastattiin esimerkiksi taiteiden hyödyntämisaikana, ymmärrys taidelähtöisten menetelmien käytöstä sekä monitaideprosesseista, taidepedagogisen osaamisen ja taiteen ja kulttuurin moniosaajuuden. *Työympäristö- ja asiakasryhmäosaaminen* (21 %) sisältää jokaisen työympäristön oman tarvittavan erityisosaamisen kuten perhetyöosaamisen ja graafisen osaamisen. Lisäksi tämän alle sisällytettiin asiakasryhmäosaaminen kuten lasten kehityksen tunteminen sekä erityistä tukea tarvitsevien oppijoiden tukeminen. *Kulttuurihyvinvoinnin vaikuttaja- ja viestintäosaaminen* (6 %) sisältää kulttuurihyvinvoinnin jalkauttamista kentälle, asiantuntemusta kulttuurihyvinvoinnista ja vaikuttajaosaamisen. *Verkosto- ja vuorovaikutusosaamisessa* (12 %) painotettiin hyviä vuorovaikutus- ja kohtaamistaitoja sekä vahvaa verkostoitumista. *Kokonaisuusosaaminen* (14 %)

sisältää käytännön osaamista kuten projekti- ja koordinointiosaamista, organisointikykyä, tiedotus- ja koulutusosaamista, kirjaamis- ja arviointimenetelmien osaamista sekä talous- ja tietoteknistä osaamista. *Kehittämisen- ja johtamisosaaminen* (10 %) sisältää kehittämisosaamisen, esihenkilötyön osaamisen ja tiimien sekä muutoksen johtamistaidot. *Oman ammatillisen asiantuntijuuden* (4 %) alle sisällytettiin oma taiteilijuus, omien taidelajien hallinta ja omien osaamisalueiden yllä- ja esilläpito. *Henkilökohtaisen osaamisen* (4 %) alla on persoonataidot kuten luovuus ja joustavuus. *Muuhun osaamiseen* (2 %) poimittiin aiheet, jotka eivät liittyneet edellisiin aiheisiin ja jotka vahvasti kuitenkin liittyivät opinnäytetyön tavoitteisiin. Nämä olivat tulevaisuusosaaminen sekä ymmärrys moniammatillisesta näkökulmasta.

Kysymykseen **minkälaista tukea** vastaaja saa tai tarvitsisi kulttuurihyvinvointiin liittyvään työhönsä, vastattiin yhden kysymyksen vastauksien avulla, jonka sisällä kysyttiin kolmea eri kysymystä. Kysymyksissä kysyttiin saako vastaaja tukea kulttuurihyvinvointiin liittyvään työhön tai omaan ammatilliseen kasvuun (1), mistä saa tukea (2) ja minkälaista tukea on tai olisi tarvinnut tai ajattelisi tarvitsevan tulevaisuudessa (3). Tähän raporttiin vastauksista huomioitiin vain vastaukset, jotka liittyivät kulttuurihyvinvointiin liittyvän työn tukeen.

Ensimmäiseen (1) kysymykseen 13 vastasi saavansa kulttuurihyvinvointiin liittyvään työhön tai omaan ammatilliseen kasvuun liittyvää tukea ja kaksi vastasi, että ei saa. Kaksi vastaajaa ei suoraan vastanneet tähän kysymykseen.

Toisen (2) kysymyksen, mistä saa tällä hetkellä tukea, vastaukset yhdisteltiin ja tiivistettiin kaavioon neljään eri kategoriaan. Kategorioiksi muodostuivat vertaistuki, työnantaja/työnohjaus, koulutukset/yhteyspisteet ja verkostot. *Vertaistuki* kategorian alle sisällytettiin vastaukset työpari, kollegat sekä vertaistuki toisilta taiteilijoilta. *Työnantaja/ työnohjaus* sisältävät nämä kaksi asiaa. *Koulutus ja yhteyspisteiden* kategoriaan sisällytettiin täydennyskoulutukset, eri asiakasryhmien keskusliittojen tarjoamat koulutukset ja aineistopankit, kulttuurihyvinvointialan yhteyspisteet ja asiantuntijaelimet kuten Taikusydän ja Kulttuurihyvinvointipooli, uusimmat alan tutkimukset, eri ammattiyhdistykset sekä alan ajankohtaiset uutiskirjeet. *Verkostojen* alle

sisällytettiin valtakunnalliset kulttuurihyvinvointi-, kädentaiteo- sekä taiteilijaverkostot, koulutuksen aikana saadut verkostot, kulttuuripuolen ammatilliset verkostot sekä alan yhteiset seminaarit ja tapaamiset.

Toisen kysymyksen vastaukset ovat havainnollistettu Smart Art -luettelokaavion avulla. (Kuvio 7.)



Kuvio 7. Kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutuksesta valmistuneiden työn tukitahot maaliskuussa 2024.

Kolmanteen (3) kysymykseen vastattiin toivoen tukea muilta kulttuurihyvinvoinnin asiantuntijoilta eli sitä työtä tekeviltä sekä kulttuurihyvinvoinnin YAMK-tutkinnon suorittaneilta. Lisäksi tarve olisi esimerkiksi sote -alalla työskentelevien verkostolle ja yhteisölle, jossa verkostotapaamisissa järjestettäisiin täydennyskoulutusta esimerkiksi työpajatyöskentelymuodossa. Myös kulttuurihyvinvoinnin YAMK-opiskelijoilta tai valmistuneilta toivottaisiin saavan tukea.

Kolmannen kysymyksen vastaukset ovat havainnollistettu Smart Art -luettelokaavion avulla. (Kuvio 8.)



Kuvio 8. Kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutuksesta valmistuneiden työn tukitoiveet maaliskuussa 2024.

3. Miten kulttuurialan ja sosiaali- ja terveystieteiden Turun ammattikorkeakoulun kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutuksesta valmistuneet ovat työllistyneet?

Tähän kysymykseen vastataan kyselyn kysymyksellä, **miten ja mitä kautta** vastaajat pääsivät nykyiseen työhönsä. Kyselystä selvitettiin rekrytointikanavaa, ja niitä löydettiin yhteensä 11. Vastauksista ilmeni, että vastaajat olivat päässeet työhönsä avoimen haun kautta, ystävän kautta, verkostojen kautta, avoimella hakemuksella, kuntarekrytointi, opinnäytetyön kautta, oman työn kautta, hankeapurahahakemuksella, omien verkostojen kautta, järjestön sisäinen vaihdoksen kautta tai edellisen työn kautta. Vastauksella "avoin hakemus" tarkoitettiin, että osa oli oma-aloitteisesti laittanut työpaikkaan avoimen työhakemuksen. Verkostoiden ja ns. suhteiden kautta työpaikalleen oli päässyt neljä vastaajaa.

Rekrytointikanavia havainnollistavan sanapilven otsikko on "Rekrytointikanava". (Kuvio 9.)



Kuvio 9. Kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutuksesta valmistuneiden rekrytointikanavat maaliskuussa 2024.

4. Kuinka moni on vaihtanut työpaikkaansa valmistuttuaan kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutuksesta?

Vastauksista selvisi, että 10 vastaajalla työpaikka on muuttunut ennen valmistumista tai valmistumisen jälkeen ja yksi heistä oli jo ennen koulutusta työpaikassa, joka liittyi kulttuurihyvinvointiin. Seitsemän ei ole vaihtanut työpaikkaa tai työnkuva ei ole muuttunut valmistumisen jälkeen, joista kaksi kuitenkin ilmoitti, että työhön on tullut vahvemmin näkyviin kulttuurihyvinvoinnin näkökulma.

Valikoidut aiheet

Seuraavassa kappaleessa käsitellään osaamistarpeita, jotka vahvistavat kulttuurihyvinvointialan ammattilaisen toimimista monialaisessa työelämässä. Kyselyn tuloksista valikoitui käsiteltäviksi ne asiat, jotka tulivat laajimmin esille tuloksista, liittyivät monialaisuuteen sekä aiheet, joiden kanssa löytyi yhteneväisyyksiä kirjallisuuskatsauksen kanssa. Aiheet ovat **verkostot ja yhteisöt, oma ammatillinen asiantuntijuus, joustavuus ja tulevaisuusosaaminen**.

5 Monialainen työelämä ja tulevaisuuden työn osaamistarpeet

Tässä luvussa kuvataan monialaista työelämää sekä tulevaisuuden työn osaamistarpeita, jotka vahvistavat kulttuurihyvinvointialan ammattilaisen toimimista monialaisessa työelämässä. Monialaista työelämää kuvaan aihetta käsittelevän aikaisemman kirjallisuuden pohjalta, ja vertaan sitä kulttuurihyvinvointialan kehitykseen. Tulevaisuuden työn osaamistarpeita käsittelevän aikaisemman aihetta käsittelevän kirjallisuuden perusteella sekä tämän opinnäytetyön kyselyn tulosten pohjalta.

5.1 Monialaisuus

Monialaisuus on verkostojen välistä yhteistyötä, korostaen kaikkien osallisuuden sekä osaajien tiedon ja osaamisen jakamisen. Monialaisuus on myös eri hallinnon- ja tieteenalojen ylimenevää toimintaa. Monialainen yhteistyö voi olla esimerkiksi eri alojen ja ammattien edustajien, opiskelijoiden, asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden yhteistyötä sekä eri yksityisten palveluntuottajien, yritysten tai työnantajien yhteistyötä palvelujärjestelyjen puitteissa. (Nykänen 2010, 58–59; Katajamäki 2010, 24–26; myös Isoherranen 2012, 14–25; Happo ym. 2015, 58.)

Tässä opinnäytetyössä monialaisuus muodostettiin kyselyn vastausten sekä kirjallisuuskatsauksen perusteella tarkoittamaan seuraavia asioita (vrt. Nykänen 2010, 58–59, 58; Katajamäki 2010, 24–26; Isoherranen 2012, 22; Pukkila ym. 2015; Happo ym. 2015; Petäjäjärvi 2019, 60; Huhtinen-Hildén 2021)

- eri alojen yhteistyö
- moniammatillinen toimintakulttuuri
- monialaiset ”hybridiset” ammatit ja työnkuvat
- työn laajat osaamisedellytykset
- monessa erilaisessa työympäristössä työskentely.

Moniammatillisuus on yllä olevassa määritelmässä sijoitettu monialaisuuden käsitteen alle. Kirjallisuuden perusteella ne liittyvät kuitenkin toisiinsa hyvin läheisesti. Moniammatillisuudesta löytyi enemmän aikaisempaa kirjallisuutta kuin monialaisuudesta, joten kuvaan tässä luvussa moniammatillisuutta monialaisuuden rinnalla.

5.1.1 Monialaisuus ja kulttuurihyvinvointiala

Mäkisen (2017, 1, 4) mukaan kulttuurihyvinvointialalla sekä muilla kulttuurin mahdollisuuksia hyödyntävillä hyvinvointipalvelualueilla ollaan kehityksensä murroksessa, jossa suunnataan työelämää kohti uudenlaista moniammatillista toimintakulttuuria. Huhtinen-Hildén (2021) toteaa kulttuurihyvinvointialalla jo nyt tarvittavan monialaista osaamista, ja alan olevan hyvin monenlaisten kompetenssien summa. Myös Petäjäjärven (2019, 56, 87) mukaan taiteilijoiden monialaisuus, asiantuntijuuksien uudellinen yhteensovittaminen ja erilaisten osaamisten kautta uusien merkityksien luominen tarkoittaa laajaa työn murrosta. Petäjäjärvi (2019, 56,87) tarkasteli taiteilijan asiantuntijuutta monialaisissa dialogeissa ja pyrki ymmärtämään taiteilijan asiantuntijuudelle mahdollista laajempaa yhteiskunnallista arvoa.

Kansainvälisessä MOMU – Moving Towards Multiprofessional Work -hankkeessa kehitettiin sosiaali- ja taidealojen välistä moniammatillista korkeakouluopetusta. Hankkeen Moniammatillisen yhteistyön -oppaassa mainitaan moniammatillisen yhteistyön olevan innovatiivinen tapa toimia työelämässä, mutta itsessään myös asenne ja ajattelutapa. Hankkeessa muotoiltiin moniammatillisuuskompetenssit, jotka muodostavat moniammatillisuusosaamisen ytimen. Kompetenssit sisältävät uteliaisuuden, monimuotoisuuden, vuorovaikutuksen, arvot ja etiikan sekä tuen ja mahdollistamisen. Niissä korostuvat kyky asettua erilaisiin näkökulmiin ja halu oppia toisilta, yhteistyötahojen sekä niiden tarpeiden moninaisuus, omien ammatillisten vuorovaikutustaitojen näkeminen osana moniammatillista ympäristöä, oman ja yhteisen työn ammattieettiset puitteet sekä käytännön

toiminnan fasilitointi ja konkreettisten toimintatapojen rakentaminen yhteisön tueksi. (Kivelä ym. 2018, 8–9.)

Lilja-Viherlampi ja Rosenlöf (2019, 34) kokevat, että eri alojen välillä pyritään todelliseen yhteistyöhön tunnistamalla yhteisiä arvoja, jotka rakentavat ja vahvistavat kulttuurihyvinvoinnin merkityksiä mahdollistaen yksilöiden ja yhteisöjen hyvän elämän. Karila & Nummenmaa (2001 Koskelan 2013 mukaan) moniammatillisessa yhteistyössä asiantuntijat tuovat oman kontekstiosaamisensa moniammatilliseen työryhmään, jonka perusteella rakennetaan yhteistä osaamista ja asiantuntijuutta. Yhdistämällä eri alojen ymmärrystä kulttuuri-, taide-, sosiaali- ja terveysaloilla, ammattilaisten erilaiset näkökulmat ovat apuna rakentamassa kulttuurihyvinvointialalle laajaa ammatillista näkökulmaa (Huhtinen-Hildén 2021). Kulttuurihyvinvointipalveluille onkin tyypillistä kahden eri alan ammattilaisen ja asiantuntijan työparityöskentely, esimerkiksi taiteen sekä sote-alan ammattilaisen kesken (Lilja-Viherlampi & Rosenlöf 2019, 31).

Myös Petäjäjärvi (2019, 60) näkee taiteilijan näkökulmasta monialaisuuden taidekentän ulkopuolisena yhteistyönä. Monialainen ympäristö taiteilijalle on siis nimenomaan työtä toisten, minkä tahansa yhteiskunnan eri alojen, ammattilaisten kanssa (Petäjäjärvi 2019, 60). Moniammatillisen yhteistyön vaatimusten sekä -muotojen katsotaan olevan kontekstisidonnaisia, ja jotta moniammatillinen yhteistyö onnistuisi, muiden alan ammattitaitoa kohtaan on oltava kunnioittava ja ymmärtävä asenne (Isoherranen 2012, 20; Huhtinen-Hildén 2021).

Huhtinen-Hildén (2021) toteaa, että Suomessa on hyvät edellytykset kehittää kulttuurihyvinvointialaa eri alojen ja tieteenalojen yhteistyössä, ja että tärkeää on panostaa dialogiseen vuorovaikutukseen ja avata omaa osaamistaan muilta aloilta tuleville. Isoherranen (2012, 22) on kehittänyt tutkimuksissaan oman määritelmän moniammatillisesta yhteistyöstä ja yksi määritelmistä on nimenomaan mahdollisuus laajoille ammatillisille rajojen ylityksille (vrt. myös Huhtinen-Hildén 2021).

5.2 Tulevaisuuden työelämän osaamistarpeet

Suomen historiassa on ollut kolme työhön liittyvää vallankumousta. Ensimmäinen, teollinen vallankumous, toi vesi- ja höyryvoiman käyttöön, toinen toi sähkön ja siirsi työn tehtaisiin sarjatuotettaviksi ja kolmas, tietointensiivinen teollinen vallankumous, liittyi globalisaatioon ja vei työn isoihin hierarkkisiin organisaatioihin. Nyt olemme jo osin siirtyneet neljännen teollisen vallankumouksen aikaan, datan ja tekoälyn vallankumoukseen, jossa työ verkostomaistuu, automatisoituu ja oppimisesta tulee työtä. (Suoranta & Leinikki 2018, 62–64; Rinnetmäki 2023 Dufvan & Rekolan 2023, 52 mukaan.)

Riippumatta siitä, liittyykö oma tulevaisuuden työ sitten luonnon monimuotoisuuteen, ihmisten hyvinvoinnin edistämiseen tai teknologian parantamiseen, tulevaisuuden työ näyttäytyi olevan monen osaamistaidon summa (vrt. Dufva & Rekola 2023, 4, 28–29). Tulevaisuuden työelämä haastaa meidät uudistamaan osaamista ja ajattelua jatkuvasti, sillä ne, jotka hallitsevat jo monenlaisia taitoja ja kykyjä, myös työllistyvät parhaiten (Suoranta & Leinikki 2018, 71; Kallonen & Kuhmonen 2021, 17; Arola ym. 2022, 5).

Aikaisemmin kulttuurihyvinvointialan osaamista tarkastelleet Laitinen & Lilja-Viherlampi (2023, 40–46) muodostivat Turun ammattikorkeakoulun kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutuksen vuoden 2021 opiskelijoilta saatujen tietojen ja kokemusten mukaan kulttuurihyvinvointialan avainkompetensseiksi alakohtainen kompetenssi, emotionaalinen kompetenssi, eettinen kompetenssi, kestävyyskompetenssi, reflektiivinen kompetenssi, sosiaalinen kompetenssi, moniammatillinen työskentelytaito ja luovuuskompetenssi. (Laitinen & Lilja-Viherlampi 2023, 40–46.)

5.2.1 Elinikäinen oppiminen

Kyselyn vastauksissa elinikäistä oppimista ei suoranaisesti mainittu. Kuitenkin vastauksissa mainittiin omien osaamisalueiden ylläpito, jonka voi ajatella edellyttävän elinikäisen oppimisen taitoa. Aikaisemmassa kirjallisuudessa

elinikäinen oppiminen toistui useasti, jonka perusteella osaamistaito valittiin käsiteltäväksi aiheeksi.

Tulevaisuuden osaamistarpeiden ennakointi on vaikeaa, mutta erityisesti kyvyt käsitellä sekä hyödyntää uutta ja valmiudet jatkuvaan, erilaisissa ympäristöissä tapahtuvaan oppimiseen tulevat tärkeäksi (Huhtala & Villanen 2021, 149–150; Heinonen 2021, 308; Kallonen & Kuhmonen 2021, 17; Sivonen 2022, 109).

Tulevaisuuden osaamisvaatimukset tulevat olemaan nopeasti muuttuvia ja perustaidot sekä uudistuvat työtehtävät vaativat jatkuvaa osaamisen kehittämistä. Elinikäisen oppimisen asenne tulee olemaan välttämätön. Jokaisen ihmisen tulee pystyä täysipainoisesti osallistumaan yhteiskunnan toimintaan ja työmarkkinoille huolimatta nopeasti muuttuvasta ja verkostoituneesta maailmasta. Osaaminen uudistaa työelämää ja työelämä osaamista. (Kohti osaamisen aikaa 2019, 4; Sivonen 2022, 109; Elinikäisen oppimisen avaintaidot n.d.)

Oppiminen tarkoittaa jonkin ennustamattoman ja tuntemattoman asian valtaamista. Tilanteet, jolloin nykyhetken todellisuus ei vastaakaan omia ennakko-odotuksia, ovat tilanteita, jolloin ihminen oppii. Jos uusi asia hämmentää, sitä kannattaa pitää myönteisenä, sillä se muuttaa omaa ajattelua, edistää oppimista ja voi tuoda mukanaan tärkeitä oivalluksia. Oppiminen on asenne ja elinikäinen oppiminen elämäntapa. Osaaminen taas on tulos oppimisprosessista. (Sydänmaanlakka 2017, 87; Huhtala & Villanen 2021, 149–150; Heinonen 2021, 29, 308–313; Huotilainen 2021 julkaisussa Vesa 2021.)

Aivomme muokkautuvat jatkuvasti. Kun opimme, aivoissamme kasvaa uusia hermoratoja, ne vahvistuvat ja lopulta yhdistyvät jo olemassa olevien hermoratojen kanssa. Hermoratojen muodostumisen ja vahvistumisen myötä meidän on helpompi oppia uutta ja menestyä omissa pyrkimyksissämme. Erittäin tärkeää on huomioida, että kaikki hermoradat eivät ole aivoissamme syntyessämme, vaan ne kehittyvät ja laajentuvat, kun opimme uusia asioita läpi koko elämän. (Boaler 2019, 26–27.)

Yhtenä oppimisen edellytyksenä on reflektointi, joka tarkoittaa arjessa oppimista, oman toiminnan ja kokemusten arviointia ja pohtimista (Alhanen ym. 2016, 47–49; Sydänmaanlakka 2017, 81). Sekä Alhanen ym. (2016, 49) että Sydänmaanlakka (2017, 80–81) korostavat asioiden ihmettelyä, ihmettelemisen taitoa, joka on edellytys uusien asioiden ja toimintamallien oppimiselle. Ihmettely tarkoittaa esimerkiksi asioiden, ajatuksien, arvojen ja tunteidemme kyseenalaistamista, jotta kykenemme olemaan aidosti avoimia ja vastaanottavaisia uuden oppimiselle (Alhanen ym. 2016, 49; Sydänmaanlakka 2017, 80–81).

Reflektiossa erityistä on se, että jäsennetään tilannetta tai asiaa, keksitään erilaisia ratkaisuehdotuksia, ennakoidaan mitä saattaisi tapahtua jokaisen ratkaisun käytäntöön viemisen jälkeen ja vasta sen jälkeen kokeillaan ratkaisuehdotusta käytännössä. Tämän jälkeen sekä onnistunutta että epäonnistunutta asiaa arvioidaan ja pohditaan opittuja asioita. Reflektio toimii kehänä, koska jokaisesta opitusta asiasta saa uuden ihmettelyn aiheen, jolloin oppiminen on jatkuvaa. (Alhanen ym. 2016, 50–51, Sydänmaanlakka 2017, 82–84). Aikaisemmin kyselyn johtopäätökset luvussa 4.2 mainittiin Laitisen & Lilja-Viherlammen (2023, 40) selvityksiä, jossa he todensivatkin yhdeksi avainkompetenssiksi kulttuurihyvinvointialalla reflektiivisen kompetenssin.

Ihmisen aivojen kasvu on otollisimmillaan tehdessään virheitä ja silloin oppimisen kokemus vahvistuu (Boaler 2019, 58). Boaler (2019, 60) kannustaa tekemään virheitä virheiden perään, korjaamaan ne ja jatkamaan eteenpäin tarttumalla aina vain sinnikkäästi vaikeisiin tai ylitsepääsemättömiltä tuntuviin asioihin. Hämäläisen (2022) mukaan reflektiivinen tapa toimia auttaa sietämään omaa keskeneräisyyttä ja epävarmuutta sekä edistää oman mukavuusalueen laajentamista, koska reflektiivisen asenteen avulla haastavistakin tilanteista selvittää, uudistutaan ja kehitytään (kts. myös Sydänmaanlakka 2017, 81–83).

Boaler (2019, 93–95) kirjoittaa kasvun asenteesta, jossa korostetaan taitojen sijaan juuri oppimiskykyä. Boalerin (2019, 95–105) tutkimukset osoittivat, että muuttumattomuuden asenne, valmiina olevien taitojen korostaminen, koitui loppupeleissä itseään vastaan, sillä epäonnistumisen jälkeen Boalerin

koehenkilöt kokivat, etteivät olekaan eteviä eikä heidän arvionsa itsestään enää helposti muuttunut. Kuitenkin, kun korostettiin oppimiskykyä ja ihmiset tulivat tietoisiksi aivojen kasvusta ja muokkautuvuudesta, heidän usko omaan oppimiskykyynsä jäi elämään (Boaler 2019, 95–97).

Jatkuvan oppimisen ja uusien oivallusten varmistamiseksi kannattaa pyrkiä jatkuvasti laajentamaan omaa mukavuusalueitaan ja asettumaan epävarmuuden armoille (Kuljukka 2020 Kallonen & Kuhmonen 2021, 70 mukaan; Huhtala & Villanen 2021, 134–135; Hämäläinen 2022). Myös Toiminien (2022, 13) painottaa, että nykytyöelämässä ei kannata jäädä lepäilemään, vaan rohkeasti hyppää kylmään veteen. Sivonen (2022, 120–121) kuitenkin kannustaa miettimään näkökulmaa, jossa kehittyessä ja oppiessa, tekee asioita niiden itsensä vuoksi, ei niin sanotusti pakon edessä.

5.2.2 Verkosto-osaaminen

Verkosto- ja vuorovaikutusosaamista korostettiin kyselyn vastauksissa ja lisäksi tulevaisuuden työn kirjallisuuskatsauksen perusteella yhteistyö- ja verkosto-osaaminen tulevat olemaan yksi tulevaisuuden tärkeimmistä työelämän osaamisedellytyksistä, joiden perusteella aihe otettiin käsiteltäväksi tähän opinnäytetyöhön. (vrt. Suoranta & Leinikki 2018, 68.)

Tulevaisuuden työ tulee vaatimaan hyvin monenlaisen osaamisen ja kyvykkyyksien hyödyntämistä, joka on vaikeaa hallita yksin, joten yhteistyön ja verkostojen merkitys kasvaa. Jopa uutta tietoa tulee syntymään tulevaisuudessa verkostoissa ja erilaisissa vuorovaikutustilanteissa. Yhä monimutkaistuvien ongelmien kanssa pärjäävät parhaiten verkosto-osaajat, koska ratkaisut syntyvät yhteisöllisen viisauden kautta, yhdessä oppimalla ja toistemme vahvuuksia hyödyntämällä. (Suoranta & Leinikki 2018, 67–68; Heinonen 2021, 26; Kallonen & Kuhmonen 2021, 18.) Kyky verkostoitua ja rakentaa sosiaalisia suhteita ovat tärkeitä oman osaamisen kasvattamisessa ja hyödyntämisessä sekä uusien työn tekemisen tapojen ja mahdollisuuksien löytämisessä. (Hakala, 2018).

Ihminen oppii vuorovaikutuksessa muiden kanssa, ja pystyäkseen kehittämään omaa osaamistaan ja näkemään uusia näkökulmia, vertaisten läsnäolo on tärkeää. Yhteisöissä peilataan itseään ja oppimaansa ja on tärkeää tunnistaa käytänteidemme, toimintatapojemme, ajattelutapojemme ja tunteidemme vaikutus yhteisöön ja sitä kautta itseen. Oppiminen ja aivojen hermoradat tehostuvat, kun olemme yhteydessä toisiimme ja teemme yhteistyötä. (Boaler 2019, 26–27, 178–179, 183; Huhtala & Villanen 2021, 154; Sivonen 2022, 121; Takanen 2022, 39–42, 323.)

Pukkilan ym. (2015) mukaan monialainen yhteistyö on parhaimmillaan joustavaa tiimi- ja verkostoyhteistyötä sekä työtapoja ja taitoja, jotka opitaan arjessa yhdessä refleктоimalla. Moniammatillinen kulttuuri edellyttää asennoitumista uudelleen yhdessä työskentelyn kulttuuriin ja vaikenneiden ongelmien ratkaisemiseksi tarvitaan ajattelu- ja toimintatapojen vaihtamista yhteisölliseen suuntaan (Koskela 2013).

Onnistunut reflektio ja sitä hyödyntävä oppiminen, onnistuvat parhaiten dialogisessa vuorovaikutuksessa (Alhanen ym. 2016, 65). Alhanen ym. (2016, 65, 71) mukaan oppimista ja luovuutta edistävä dialogi on jokaisen kokemukset ja näkökulmat hyväksyvä ja aidosti kuunteleva. Erilaisten kokemusten ja näkökulmien kuuleminen ja käsittely johtavat uusien asioiden oivaltamiseen, jolloin päästään reflektiivisen yhdessä ihmettelemisen pariin (kts. Alhanen ym. 2016, 49; Sydänmaanlakka 2017, 80–81). Yhden ihmisen kokemus ja näkökulma laajenevat toisten tuomilla kokemuksilla (Alhanen ym. 2016, 65, 72).

Moniammatillinen yhteistyö edellyttää monia taitoja, kuten yhteistyötaitoja, halua kehittyä työssään sekä asiakaslähtöistä työskentelyotetta. Moniammatillisen työskentelytaidon kehittämiseksi onkin olennaisen tärkeää luoda mahdollisuuksia vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön eri alojen ammattilaisten kanssa. (Huhtinen-Hildén ym. 2017, 21; Lilja-Viherlampi & Rosenlöf 2019, 30–31.) Sivonen (2022, 125) kirjoittaa altistumisesta, jolla tarkoitetaan eri tavalla ajattelevien ja tekevien ihmisten tapaamista, sekä asioiden, joita ei ole ennen tehnyt, tekemistä. Nämä ovat hänen mielestään parhaita tapoja oppia. Altistuksien myötä aivomme alkavat etsiä uusia ajattelun tapoja ja ideoita

asioista, jotka jo ajattelemme osaavamme, jolloin aivot ja ymmärrys kasvavat. Ajatusten vaihtaminen toisen ihmisen kanssa vaatii ja kehittää omaa ymmärrystä. (Boaler, 2019, 181–182; Sivonen 2022, 125.)

Sosiaalipedagogisen viitekehyksen mukaisesti yhteisöjen toiminta on yhdessä kasvamista tavoitteiden saavuttamiseksi, kuitenkin unohtamatta yksilön ainutlaatuista persoonaa (Hämäläinen & Kurki 1997, 37).

5.2.3 Oman toiminnan johtaminen

Mäkinen (2017, 1–4) totesi monialaisten ammattien ja työnkuvien olevan olennaisia kulttuurihyvinvointialan tulevaisuuden työelämässä. Sen miten ohjaa ja johtaa itseään toimimaan monialaisissa työympäristöissä ja työnkuissa, voidaan ajatella olevan tärkeä taito. World Economic Forum onkin tehnyt raportin työelämän tilasta vuonna 2025 ja Kentän (2021) koosteen mukaan raportissa yhdeksi työelämän keskeisimmiksi taidoiksi todettiin olevan itsensä johtamiseen liittyvät taidot. Kyselyssä korostuivat henkilökohtaiset osaamistaidot, kuten luovuus ja joustavuus sekä omien osaamisalueiden yllä- ja esilläpito, joita voidaan ajatella pystyvän kehittää oman toiminnan johtamisen avulla (vrt. Sivonen 2022, 60–61). Lisäksi kyselyn vastauksissa mainitun joustavuuden kanssa löytyi kirjallisuuskatsauksesta siihen liittyvä osaamisedellytys, resilienssi, jota esitellään myös tässä kappaleessa.

Kyselyn vastauksissa moni oli korostanut omaa ammatillista asiantuntijuutta. Tämän vuoksi tähän opinnäytetyöhön otettiin kirjallisuuskatsauksesta käsiteltäväksi aiheeksi myös oma ammatillinen asiantuntijuus, jonka todetaan liittyvän vahvasti oman toiminnan johtamiseen. (vrt. Bereiter & Scardamalia 1993 Isoherrasen 2012, 58 mukaan; Sydänmaanlakka 2017, 69, 273–274.) Lisäksi tässä kappaleessa esitellään kirjallisuuskatsauksen perusteella myös aihetta, omat uskomukset, joiden käsittely vahvistaa oman toiminnan johtamista sekä omaa ammatillista asiantuntijuutta (vrt. Sydänmaanlakka 2017, 145). Lopuksi kappaleessa avataan mitä tulevaisuusosaaminen tarkoittaa.

Tulevaisuusosaaminen vastattiin kyselyssä yhdeksi osaamistaidoksi ja se tuli myös hyvin vahvasti esille kirjallisuuskatsauksessa.

Itsensä johtaminen

Ihmisen käsitystä itsestään ja omista voimavaroistaan sekä kyvystä ja halusta tutustua omaan itseensä, ajatteluunsa, uskomuksiinsa ja arvoihinsa, voidaan kutsua itsensä johtamiseksi. Itsensä johtamisen avulla ihminen kykenee pitämään mielensä avoimena uusille näkökulmille, kehittämään mielen hallintaa ja arvostamaan erilaisuutta ja monimuotoisuutta. (Sydänmaanlakka 2017, 15; Boaler 2019, 197–202; Sivonen 2022, 60–61.)

Itsensä johtamisen voidaan ajatella olevan pelkän tiedon sijaan toimintatapa, jossa saadaan vietyä haluamansa asiat käytäntöön, osataan johtaa itsensä haluamiinsa tavoitteisiin tai tilanteisiin, saadaan toteutettua itseään ja ollaan onnistuneita ja, muuttuvasta maailmasta huolimatta, otetaan vastuu itselleen hyvän ja mielekkään elämän luomisesta (Sydänmaanlakka 2017, 69, 273–274; Toiminen 2022, 47, 90; Koppelomäki n.d.).

Sydänmaanlakka (2017, 274) toteaaakin, että jokainen kirjoittaa oman elämänsä käsikirjoituksen. Myös Sivonen (2022, 56) kuvaa itsensä johtamisen määritelmää samalla tavalla ja kyseenalaistaa vuosia sitten tehdyt määritelmät, joissa ihannoidaan itsensä taidokkaasti johtamaa ihmistä, joka on kyvykäs, toimii taidokkaan itseohjautuvasti yhteisöissä, uupumatta.

Itsensä johtamisen onnistumisen kannalta on tärkeää tunnistaa, että esimerkiksi ajattelumme ja mielikuviumme, ja sitä kautta tekemisiimme, vaikuttavat aikaisemmat kokemuksemme ja niiden kautta syntyneet asenteet, arvot, tunteet, pelot, uskomukset ja ennakkoluulot. (Sydänmaanlakka 2017, 142–145.)

Omat aikaisemmat kokemukset muodostavat sen hetkiset käsityksemme itsestämme, uskomuksemme ja ennakkoluulomme, jotka ovat muodostuneet esimerkiksi toisten ihmisten sanomisista tai tekemisistä tai ulkoisista, yhteiskunnallisista, rajoittavista tekijöistä. Uskomukset ohjaavat automaattisia toimintojamme esimerkiksi vuorovaikutustilanteissa tai saavuttaessamme

tavoitteita sekä sitä, miten tulkitsemme elämää. Niistä on tullut ihmiselle hänen omia henkilökohtaisia totuuksiansa esimerkiksi oppimiskyvystä, osaamisesta, vuorovaikutustaidoista tai olosuhteista. Rajoittavia ne ovat silloin, kun ne huonontavat ihmisen elämänlaatua. (Sydänmaanlakka 2017, 144–145; Takanen 2022, 39–42, 323.)

Turusen (2016, 144) mukaan voimme olla niin samaistuneita ajatuksiimme ja uskomuksiimme, että emme näe niiden rajoittuneisuutta tai että emme pysty tunnistamaan ja luopumaan niistä koko elämämme aikana. Sydänmaanlakka (2017, 145) kannustaakin meitä puhdistamaan ja vaihtamaan säännöllisesti ”mielen suodattimemme”, jotta ne eivät liikaa häiritsisi havaintojamme tai tulkintojamme tilanteissa tai estäisi esimerkiksi itsensä johtamista toivottuun tavoitteeseen. Uskomuksista vapautumisen kautta voi löytyä ymmärrys omien taitojen kehittämisestä ja oppimisesta (Takanen 2022, 39–42; Totuuden talo n.d.).

Yhtä lailla kuin olemme kykeneväisiä oppimaan uusia asioita, pystymme myös muuttamaan ja vapautumaan omista uskomuksista. Havainnoimalla, tunnistamalla ja refleктоimalla toimintatapojamme arjessa ja niissä heränneitä ajatuksia ja tunteita, löydämme mahdollisia uskomuksia, jotka rajoittavat elämäämme. (Sydänmaanlakka 2017, 188–203; Takanen 2022, 42, 139, 207; Totuuden talo n.d.)

Kyselyn tuloksista selvisi, että yksi kulttuurihyvinvointialan ammattilaisen osaamisedellytys on joustavuus. Joustavuus on osa resilienssiä, joka taas kuuluu itsensä johtamisen taitoihin. Resilienssi määritellään epävarmuudessa elämisen sekä muutoksista ja kriisitilanteista selviytymisen kyvyksi. Resilienssi on taito, jonka avulla pystytään vastoinkäymistilanteissa pitämään yllä toimintakykyisyyttä ja jatkamaan eteenpäin. (Pojjula 2020, 16–19, 224; Huhtala & Villanen 2021, 149–150.)

Resilientti persoonallisuutena tarkoittaa, että ihminen on sisäistänyt olevansa kykenevä selviytymään tilanteesta kuin tilanteesta ja uskoo omilla teoillaan voivansa vaikuttaa elämäänsä. Tällöin pystytään suunnittelemaan ja johtamaan

itsensä haluamiinsa tavoitteisiin ja tilanteisiin sekä suuntaamaan kohti omannäköistä ja toivottavaa tulevaisuutta. (Poiijula 2020, 141–143; Toiminen 2022, 9; Dufva ym. 2024, 10.)

Tulevaisuudessa tulee tapahtumaan paljon eikä kaikki välttämättä tule olemaan toivottavaa. Resilientti persoona ei kuitenkaan ole ”olosuhteiden uhri”, tai syytä itseään tai muita tapahtuneista. Hän ymmärtää oman toimintansa seuraamukset ja osaa reflektoida omaa toimintaansa. Hän onnistuu löytämään kokemuksistaan merkityksiä, joiden avulla hän pystyy näkemään tapahtuneen positiivisemmalla tavalla, oppimiskokemuksena ja jatkamaan eteenpäin. Ja kaiken keskellä, usko oman elämänsä vaikutusmahdollisuuksiin säilyy. (Sydänmaanlakka 2017, 81; Poiijula 2020, 198–200.)

Oma ammatillinen asiantuntijuus

Ammattilaisuus on asiantuntijuutta, joka on perinteisesti määritelty henkilöksi, jolla on muita ihmisiä paremmat tiedot ja taidot oman alansa tehtävistä ja niiden hoitamisesta (Bereiter & Scardamalia 1993 Isoherranen 2012, 58 mukaan; Lilja-Viherlampi & Rosenlöf 2019, 30). Kuitenkin Bereiter & Scardamalia (1993 Isoherranen 2012, 58 mukaan) mainitsevat asiantuntijuuden enemmänkin ongelmanratkaisuprosessiksi, jossa kyseenalaistetaan, asetetaan omat tavoitteet yhä korkeammalle ja työskennellään oman osaamisensa ulkopuolella ja ylitetään itsensä, jolloin asiantuntijuuden voidaan ajatella olevan toimintatapa ei ominaisuus (kts. myös Tynjälä 1999; Bereiter & Scardamalia 1999 teoksessa Isopahkala-Bouret 2008, 84). Lisäksi Isopahkala-Bouret (2008, 87) kuvaa asiantuntijuutta luottamuksena omaan asiantuntijuuteensa ja olonsa varmaksi tuntemisena toimiessaan asiantuntijatehtävissä. Hän korostaa, että luottamuksessa ja varmuudessa on kyse luottamuksesta omiin lausuntoihin ja omien ratkaisujen pätevyyteen ja toimivuuteen sekä asioiden, prosessien ja kokemusten tuomaan kokonaisnäkemyksestä (Isopahkala-Bouret 2008, 87).

Koskelan (2013) mukaan asiantuntijoilla on jokaisella oma kieli ja käsitteistö, josta pitää olla valmis joustamaan luotaessa yhteistä kieltä moniammatillisen yhteistyön saavuttamiseksi. Tärkeää on kuitenkin myös hyväksyä jokaisen

asiantuntijan oman koulutuksen ja alan kieli, ajattelutavat ja arvot (Koskela 2013). Huhtinen-Hildénin (2021) mukaan jokainen oman alansa asiantuntija katsoo kulttuurihyvinvointialaa omasta ammattialastaan käsin. Myös kyselyn vastauksista huomattiin oman ammatillisen asiantuntijuuden korostuneisuus, jonka alle sisällytettiin oma taiteilijuus, omien taidelajien hallinta ja omien osaamisalueiden yllä- ja esilläpito.

Monialainen työryhmä koostuu usein omalta asiantuntija-alueeltaan vahvan ammatti-identiteetin ja osaamisen omaavista henkilöistä. Heistä jokainen tuo monialaiseen yhteistyöhön mukanaan oman alansa käytänteet, säännöt, normit ja toimintatavat. Nämä voivat kuitenkin hankaloittaa monialaista yhteistyötä, jos esimerkiksi dialogin syntymiseen, reflektioon tai yhteisen tavoitteen muodostamiseen, ei järjestetä aikaa arjessa. (Kiilakoski 2014, 72–77; Pukkila ym. 2015.) Myös Lilja-Viherlampi & Rosenlöfin (2019, 28–30) mukaan on huomioitava, että jokaisella kulttuurihyvinvoinnin alalla toimii omat säätelevät tekijät ja käytännöt kuten lainsäädännölliset, taloudelliset ja sosiaaliset.

Saman suuntaisiin tuloksiin voidaan todeta tulleen Isoherranen (2012, 5, 160), jonka tekemien tutkimusten, moniammatillisten yhteistöiden kehittämisen haasteista ja ilmiöistä, perusteella, hän puoltaa esimerkiksi reflektiivisen arvioinnin sekä dialogisuuden taitojen ja valmiuksien opettelua moniammatillisen tiimin toiminnan mahdollistamiseksi. Organisaatiokulttuurin muutos edellyttääkin sovittuja ja joustavia roolijakoja, asiantuntijan ammatillista, mutta kuitenkin yhteisvastuullista vastuuta, yhteisen tiedon luomista sekä moniammatillisen yhteistyön oppimista ja reflektiivistä arviointia (Isoherranen 2012, 101).

Ikonen (2018, 10–11) suosittelee kuitenkin huomioimaan jokaisen oman asiantuntijuuden ja mainitsee, ettei esimerkiksi taidealan asiantuntijalta voida rajata tilaisuutta toimia nimenomaan taiteilijana, koska sillä voi siten olla vaikutusta taiteen mahdollisiin hyvinvointia tuottaviin vaikutuksiin.

5.2.4 Tulevaisuusosaaminen

Tulevaisuusosaamisen, tulevaisuusajattelun ja tulevaisuusvallan nähdään olevan harjoiteltavia taitoja, jotka ovat tärkeitä tulevaisuuden työelämässä.

Tulevaisuusosaaminen tarkoittaa tulevaisuuden tutkimuksien ja esimerkiksi erilaisten tulevaisuuden mahdollisten kehityskulkujen vaikutuksien ymmärtämistä ja ennakointia omaan elämään tai omaan toimialaan (Kiiski-Kataja 2019). **Tulevaisuusajattelu** on kykyä ymmärtää tulevaisuuden työn tutkimuksissa ilmenneiden tulevaisuusnäkemysten vaikutukset omaan ajatteluun ja ymmärrystä siihen, miten tässä hetkessä tehtävät päätökset ja valinnat vaikuttavat omaan tulevaisuuteen. **Tulevaisuusvalta** taas on valtaa valita tulevaisuusnäkyymiä, eli niitä mitä itse pidämme tulevaisuudessa mahdollisena tai toivottavana. Tärkeää on tiedostaa, että yhteiskunnassa vallalla olevat arvot, ihanteet ja maailmankuvat vaikuttavat siihen, mitä pidämme mahdollisena. (Dufva ym. 2024, 10, 13, 22–25.)

Yleisesti tulevaisuuden työelämä hakee täysin uudenlaisia työn muotoja ja maailmantasolla puhutaan jopa vuosikymmeniä kestävästä murroksesta, yhteiskuntien resilienssistä, ihmisyyden uudelleen määrittelystä ja globaalista selviytymisestä (Jousilahti ym. 2017, 9; Suoranta & Leinikki 2018, 62–64; Heinonen 2021, 325; Rinnetmäki 2023 Dufvan & Rekolan 2023, 52 mukaan). Yksi tärkeimmistä tulevaisuuden taidoista on tiedostaa, että tulevaisuuteen voi vaikuttaa. Tulevaisuuksia on useita, ja niitä pystytään luomaan ja niihin pystytään vaikuttamaan itse. (Toiminen 2022, 9; Dufva ym. 2024, 10.)

Muun muassa Sitra on luonut tulevaisuuden kehityssuunnat, Megatrendit, jotka tuovat esille yhteiskunnassamme tällä hetkellä korostuvia pidempiaikaisia tulevaisuusnäkyymiä. Sitran megatrendit 2023 ovat

- luonnon kantokyky murenee
- hyvinvoinnin haasteet kasvavat
- demokratian kamppailu kovenee
- kilpailu digivallasta kiihtyy
- talouden perusta rakoilee.

Työelämän voidaan katsoa suuntaavan megatrendejä kohti, sillä työelämässä tulisi suuntautua pohtimaan ja ratkaisemaan megatrendien mukaisia ilmiöitä. Tulevaisuus on kokoelma erilaisia opittuja ja eri tahojen esittämiä näkemyksiä toivottavista ja ei-toivottavista tulevaisuuksista ja suuntaa ihmisen ajatuksia siihen, mitä tulevaisuudessa pidetään mahdollisena. (Dufva & Rekola 2023, 6,9, 10, 14.)

Kaikille hyvän tulevaisuuden varmistamiseksi meillä jokaisella on osuutemme ja velvollisuutemme tulevaisuuteen vaikuttamisesta. Tulevaisuus on meidän yhteinen ja se muodostuu yhdessä tehden. Tulevaisuusvallan avulla vaikutetaan tulevaisuusnäkymiin ja siihen mitä tulevaisuudessa pidetään mahdollisena, vaikuttaa avoin keskustelu tulevaisuusnäkymistä ja jokaisen näkökulmien esille tuomista tulevaisuuden toivotusta suunnasta. (Dufva ym. 2024, 9–10, 16, 26, 42.)

Jokaisella on vastuu myös tulevaisuuden uhkien sekä mahdollisuuksien ymmärtämisestä. Tulevaisuusajatteluun yhdistetään tulevaisuuden ennakointi, joka tarkoittaa toisenlaisten tulevaisuuksien kuvittelua. Ennakoimisen tärkeys korostuu omassa työssään kehittämisessä ja tulevaisuuden hahmottamisessa. (Toiminen 2022, 121–122; Dufva ym. 2024,13, 23.)

Helmerin (1975 teoksessa Suomi 2022, 84) sekä Suomen (2022, 84) mukaan tulevaisuuden tutkimus ei vain ennusta tulevaisuutta, vaan myös vaikuttaa siihen etsimällä positiivisia vaihtoehtoja, eli parhaita mahdollisia skenaarioita, tulevaisuudelle. Skenaariot ovat kertomuksia, jotka tuovat uskottavan tuntuksen ja vaihtoehtoisen tulevaisuuden eteemme ja pyrkivät laajentamaan näkemyksiämme rajoittavista ajattelutavoistamme ja -malleistamme huolimatta. Skenaarioiden avulla voi ennakoida tulevaisuuttaan ja ne voivat pohjata esimerkiksi tulevaisuuden tutkimuksien tai esimerkiksi megatrendien tulevaisuusnäkemyksiin. Skenaariot voivat laajentaa myös tulevaisuusvaltaa auttamalla näkemään tulevaisuudessamme olevia uusia mahdollisuuksia. Skenaariot lisäävät kykyä luoda uusia ratkaisuja ja voivat lisätä ihmisen resilienssiä. (Toiminen 2022, 111; WBCSD 2000 Rubinin n.d. mukaan.)

6 Johtopäätökset ja pohdinta

Opinnäytetyössä tavoitteena oli selvittää Turun ammattikorkeakoulun kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutuksesta vuosina 2020–2023 valmistuneiden työllistyminen sekä monialaisessa työelämässä toimimista vahvistavia osaamisen ja tuen tarpeita nyt ja tulevaisuudessa. Opinnäytetyön näkökulmana oli kulttuurihyvinvointiala ja monialainen työ. Tässä luvussa pohdin kysymyksiä tavoitekysymyksittäin.

Minne, miten ja millaiseen työhön kulttuurialan ja sosiaali- ja terveysalan Turun ammattikorkeakoulun kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutuksesta valmistuneet ovat työllistyneet?

Tällä kysymyksellä haettiin vastausta Turun ammattikorkeakoulun kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutuksessa tällä hetkellä opiskelevien tiedon tarpeeseen siitä, minne, miten ja millaiseen työhön kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutuksesta valmistuneet ovat työllistyneet. Kysymykseen vastattiin valmistuneille teetetyn verkkokyselyn avulla. Kyselyllä pyrittiin myös selvittämään ja todentamaan kulttuurihyvinvointialan monialaisuus, sillä alan on jo aikaisemmin todettu olevan monialainen (vrt. Mäkinen 2017, 1–4; Lilja-Viherlampi & Rosenlöf 2019, 31; Laitinen & Lilja-Viherlampi 2023, 36).

Kyselyssä ei kysytty erikseen työskenteleekö vastaaja kulttuurihyvinvointialalla. Vastaajista kolme itse ilmoitti työskentelevänsä kulttuurihyvinvointialalla tai tekevänsä kulttuurihyvinvointiin liittyvää työtä. Kolme ilmoitti vastauksissa selkeästi, että ei ole työllistynyt alalle. Kuitenkin kysymyksessä, jossa kysyttiin työn tuen tarpeista, kysyttiin nimenomaan kulttuurihyvinvointityöhön liittyviä tuen tarpeita, ja tähän kysymykseen oli vastannut 13 vastaajaa. Jos vastaajat ovat ymmärtäneet kysymyksen tarkasti ja vastanneet totuuden mukaisesti, voidaan olettaa, että 13 vastaajaa itse ajattelee työskentelevän kulttuurihyvinvointialalla tai -toimintaympäristössä. Kyselyssä olisi kuitenkin kannattanut asiaa erikseen kysyä, jotta tarkka ja luotettava lukumäärä kulttuurihyvinvointialalla työskentelevistä olisi saatu tietää.

Vastaajat ilmoittivat työllistyneensä 15 eri alalle ja 16 eri toimintaympäristöön ja osa vastaajista ilmoitti työskentelevänsä tällä hetkellä kahdella tai useammalla eri alalla sekä toimintaympäristössä. Eniten vastaajat työskentelivät sosiaali- ja terveysalalla (53 %), opetuslalla (33 %), taidealalla (20 %) sekä kulttuurialalla (13 %). 18 % ilmoitti työskentelevänsä nimenomaan kulttuurihyvinvointialalla tai kulttuurihyvinvoinnin toimintaympäristössä. Ne jotka, ilmoittivat työskentelevänsä kulttuurihyvinvointialalla tai toimintaympäristössä, ilmoittivat työskentelevänsä myös muilla aloilla kuten sosiaali- tai opetuslalla. Tästä herääkin ajatus, työskenteleekö kulttuurihyvinvointialan ammattilainen aina myös jollakin muulla alalla, vai voiko hän työskennellä pelkästään kulttuurihyvinvointialalla?

17 vastaajasta seitsemän ilmoitti työskentelevänsä kahdella tai useammalla alalla tai toimintaympäristössä. Lisäksi vastaajilla oli 34 erilaista työnimikettä sekä 45 työtehtävää, joista viidellä oli enemmän kuin yksi työnimike, ja jokaisella vastaajalla oli monia erilaisia työtehtäviä. Näistä vastauksista voi mielestäni päätellä kulttuurihyvinvointialan olevan monialainen ja, että alalla työskennellään monissa erilaisissa työympäristöissä sekä aloilla ja monialaisissa ammateissa ja työnkuissa. (vrt. Mäkinen 2017, 1,4).

Vastaajat olivat työllistyneet 10 erilaiselle työnantajataholle. Yhteensä työnantajatahoja vastattiin olevan 23, josta voi päätellä, että osa vastaajista työskentelee enemmän kuin yhdellä työnantajalla. Vastaajista 18 % ilmoittikin tekevänsä enempää kuin yhtä työtä. Tämä on merkittävää monialaisessa työelämässä toimimisen onnistumisen kannalta, sillä Suorannan & Leinikin (2018, 71) mukaan tulevaisuudessa työn on ennustettu pirstoutuvan verkostoihin, eri palkanmaksajille, erilaisiin itsensä työllistämisen muotoihin ja sitä saatetaan tehdä monessa roolissa ja työpaikassa yhtä aikaa (kts. myös Uusi työ n.d.).

Vastauksia siihen, miten vastaajat olivat päässeet työpaikkaansa, oli 11 erilaista. Merkityksellistä oli se, että 36 % vastaajista oli päässyt työpaikalleen verkostojen ja ”suhteiden” kautta. Tämä tuo esille sen, että verkostojen merkitys työllistymisvaiheessa on nykyisellään suuri.

Kyselyllä saatiin tietoa kulttuurihyvinvointialan työllistymisestä, jota aikaisemmin ei ollut hankittu. Kulttuurihyvinvointialalla olevat, alaa opiskelevat tai alalle aikovat saivat näkökulmaa siitä, minne kaikkialle tai minkälaisiin työtehtäviin on mahdollista työllistyä. Tiedot voivat auttaa myös tukemaan tulevaisuusosaamista ja tulevaisuusvaltaa laajentamalla ajatuksia tulevaisuudessa mahdollisista olevista työpaikoista, jotka taas vaikuttavat omiin päätöksiin ja toimiin tässä hetkessä ja sitä kautta omaan tulevaisuuteen (vrt. Dufva ym. 2024, 10, 13).

Mitkä osaamistaidot ja tuen tarpeet vahvistavat kulttuurihyvinvointialan ammattilaisen toimimista monialaisessa työelämässä nyt ja tulevaisuudessa?

Osaamistaitoja, joita kulttuurihyvinvointialan ammattilainen tarvitsee tässä hetkessä, selvitettiin valmistuneille teetetyn kyselyn avulla. Osaamistaitoja 17 vastaajalla oli 80, ja määrän perusteella voitaisiin todeta, että osaamisedellytykset ovat laajoja. Kulttuurihyvinvointialan todettiin myös kirjallisuuskatsauksessa olevan jo nyt hyvin monenlaisten kompetenssien summa ja samalla mainittiin alan suuntaavan edelleen kohti täysin uudenlaista moniammatillista toimintakulttuuria (vrt. Huhtinen-Hildén 2021; Mäkinen 2017, 1, 4; Petäjäjärvi 2019, 56, 87).

Jaoin kyselyn osaamistaidot 10 osa-alueeseen, ja niiden avulla sain selvitettyä tarvittavimmat nykyhetken osaamisedellytykset. 80 % kyselyn vastauksista liittyivät verkosto-, vaikuttaja- ja viestintäosaamiseen, työympäristö-, käytäntö- ja alakohtaiseen osaamiseen sekä taiteeseen ja kulttuuriin liittyvään moniosaajuuteen. Tästä voidaan päätellä, että verkosto-osaaminen sekä osaamiset, joka tukevat monialaisissa työympäristöissä toimimista, ovat tärkeimmät kyselyn hetkellä ilmenneet osaamisedellytykset. Kyselyn perusteella kulttuurihyvinvointialan todettiin aikaisemmin olevan monialainen, joten näiden osaamistaitojen harjoittelun voidaan ajatella vahvistavan toimimista monialaisessa työelämässä.

Kulttuurihyvinvointialan ammattilaiset saavat tällä hetkellä tukea, kyselyn vastausten perusteella, vertaisilta sekä erilaisilta yhteistyöverkostoilta. Kuitenkin vastauksista selvisi, että isommalle vertaisten ja yhteisöjen tuelle olisi tarvetta. Kulttuurihyvinvointialalla näyttäytyi vastausten perusteella jo olevan olemassa paljon luotuja verkostoja ja yhteyspisteitä, kuitenkin verkostoja voitaisiin todeta tarvittavan valtakunnallisesti lisää tai vaihtoehtoisesti nykyisten verkostojen ja yhteyspisteiden kohdistetumpaa järjestäytymistä ja laajempaa levittäytymistä, siten, että jokaisella kulttuurihyvinvointialan ammattilaisella olisi mahdollisuus saada verkostoista se hyöty, joka auttaa toimimista monialaisessa työelämässä. Esimerkkeinä vastauksissa oli mainittu tarve sote -alalla työskentelevien verkostolle, tapaamisille, jossa järjestetään täydennyskoulutuksia sekä kulttuurihyvinvoinnin YAMK-opiskelijoiden ja valmistuneiden verkostolle. Petäjäjärvin (2019, 84) korostaa, että hyvien, toimivien verkostojen avulla voidaan rakentaa yhteistä tietopohjaa ja laajempaa ymmärrystä ja verkostoissa kohtaamisen avulla voi syntyä jopa uusia työmahdollisuuksia, joka todentaa verkostojen kehittämisen tarpeen ja hyödyn.

Kyselyn vastauksista huomattiin yksi toistuva tekijä, jota ei suoranaisesti kysytty kysymyksissä; eri alojen puuttuva tieto ja ymmärrys kulttuurihyvinvointialasta. Vastauksissa mainittiin esimerkiksi, että kulttuurihyvinvoinnin sanomaa on yritetty viedä eteenpäin ja mietittiin, miten voisi edistää kulttuurihyvinvoinnin tuntemusta eri alojen työympäristöissä. Esimerkiksi sote-alalla tuntemuksen kulttuurihyvinvoinnista ajateltiin olevan tärkeää, koska, kulttuurihyvinvointiosaamisen tai kulttuurin merkityksen ymmärryksen ja tiedon puutteen vuoksi, työnantajien ei koettu palkkaavan kulttuurialan työntekijöitä. Myös Laitinen & Lilja-Viherlampi (2023, 41) totesivat artikkelissaan, että työelämä Suomessa tarvitsee lisää ymmärrystä ja tietoa kulttuurihyvinvoinnista. Petäjäjärven (2019, 84) mukaan esimerkiksi taiteilijan asiantuntijuuden näkyväksi tekemistä voidaan edesauttaa verkostojen avulla. Verkostot voisivatkin olla yhtenä ratkaisuna kulttuurihyvinvointialan tietoisuuden lisäämiselle. Verkostot todettiin myös tulevaisuuden työn tutkimuksien kirjallisuudessa hyvin merkitykselliseksi. Merkittävää oli, että yhteisöissä todettiin syntyvän jopa uutta tietoa ja ajattelua ja kyvyn verkostoitua olevan

tärkeää oman osaamisen kasvattamisessa, jotka vahvistavat kyselystä selvinneen kulttuurihyvinvointialan verkostojen kehittämisen tarpeen. (vrt. Koskela, S. 2013; Suoranta & Leinikki 2018, 67–68; Hakala, 2018; Heinonen 2021, 26; Kallonen & Kuhmonen 2021, 18.)

Tärkeäksi osaamistarpeeksi aikaisemmasta kirjallisuudesta nousi myös elinikäinen oppiminen. Elinikäisen oppimisen ja yhteisöissä toimimisen voisi todeta olevan jopa toisistaan riippuvia asioita, sillä elinikäisen oppimisen toteutumiseksi todettiin tarvitsevan yhteisöjä, koska oppimiskyvyn aktivoituminen edellyttää muita ihmisiä (vrt. Sivonen 2022, 121.) Lisäksi yhteisöissä oppimiseen ja niissä onnistuneesti toimimiseen, todettiin tarvitsevan elinikäisen oppimisen asennetta. Tulevaisuuden työ tulee olemaan monen osaamistaidon summa, joten mietittäväksi jää, voiko yksilö ilman elinikäisen oppimisen kokonaisvaltaista asennetta edes menestyä monialaisessa työssä nyt tai tulevaisuudessa? (vrt. Kohti elinikäistä oppimista 2020, 2–3; Huhtala & Villanen 2021, 154).

Elinikäisen oppimisen mahdollistamiseksi todettiin myös reflektoinnin, virheiden teon, mukavuusalueen laajentamisen sekä omien arvojen, asenteiden ja uskomusten pohdinnan olevan tärkeitä (vrt. Alhanen ym. 2016, 49; Sydänmaanlakka 2017, 82–84; Huhtala & Villanen 2021, 134–135; Hämäläinen 2022). Jotta vahvistaisi omaa toimimistaan monialaisessa työelämässä nyt ja tulevaisuudessa, voisivatko edellä mainitut olla asioita, joita kannattaa harjoittaa päivittäin ja omaksua ne omiksi toimintatavoikseen työelämässä ja elämässä?

Uudistuvan työelämän keskellä myös oman toiminnan johtaminen, eli vastuunottaminen omasta elämästään ja itsensä johtaminen haluamiinsa tavoitteisiin, todettiin merkittäväksi osaamistaidoksi (vrt. Sydänmaanlakka 2017, 69; Koppelomäki n.d.; Sivonen 2022, 56). Kulttuurihyvinvointialalla suunnataan kohti uudenlaista moniammatillista toimintakulttuuria, jossa tarvitaan monialaista osaamista ja asiantuntijuuksien uudenlaista yhteensovittamista (Mäkinen 2017, 1, 4; Petäjäjärvi 2019, 56, 87; Huhtinen-Hildén 2021). Tulevaisuudessa tullaan siis tarvitsemaan taitoja, joilla voi johtaa itseään opettelemaan uutta tarvittavaa

osaamista, joten itsensä johtamisen voidaan todeta olevan tärkeä taito harjoitella.

Omaa ammatillista asiantuntijuutta voisi ajatella olevan erittäin tärkeä tarkastella, sillä esimerkiksi tulevaisuuden monialaisessa työelämässä teknologisen älykkyyden katsottiin olevan tulevaisuudessa jopa ihmisen kumppanina, joten asiantuntijuus tulee vaatimaan täysin uudenlaista yhteensovittamista (vrt. Suoranta & Leinikki 2018, 71; Petäjäjärvi 2019, 56, 87.) Asiantuntijuuden voisi sanoa myös olevan, itsensä johtamista auttava, osaamistaito itsessään, sillä sen sanottiin olevan osaltaan toimintatapa, sisältäen omien tavoitteiden asettamista yhä korkeammalla ja oman osaamisen ulkopuolella työskentelyä sekä luottamuksena omaan asiantuntijuuteen ja kokonaisnäkemykseensä. (vrt. Bereiter & Scardamalia 1993 teoksessa Isoherranen 2012, 58; Bereiter & Scardamalia 1993 teoksessa Isopahkala-Bouret 2008, 84; Tynjälä 1999; Isopahkala-Bouret 2008, 87).

Tulevaisuusosaaminen ilmeni kyselyn vastauksista kulttuurihyvinvointialan ammattilaisen osaamisedellytyksenä ja kirjallisuuskatsauksessa todettiin yhdeksi tärkeimmäksi tulevaisuuden taidoksi olevan tiedostamisen siitä, että omaan tulevaisuuteensa voi vaikuttaa. (Toiminen 2022, 9; Dufva ym. 2024, 10.) Mäkinen (2017, 1–4) mainitsi, että tulevaisuuden kulttuurihyvinvointiala on menossa nykyistäkin monialaisempaan suuntaan ja alan laajojen näkymien olevan vasta edessäpäin. Ja jos nyt harjoittelee esimerkiksi oman mukavuusalueen laajentamista, ja luo ja suunnittelee monialaisia työelämän tulevaisuuksia itselleen, voisi ajatella olevan valmiimpi toimimaan tulevaisuuden monialaisessa työelämässä sekä vastaanottamaan uudenlaisia moniammatillisia toimintatapoja. (vrt. Mäkinen 2017, 1, 4; Petäjäjärvi 2019, 56, 87; Huhtinen-Hildén 2021; Huhtala & Villanen 2021, 134–135).

Kokemuksesta voin kuitenkin sanoa, ettei aina ole helppoa olla rohkea, Hämäläisen (2022), joka kuvaa itsensä työnohjaajaksi, yrittäjäksi ja ammattikohtaajaksi, seuraavat sanat voivat kuitenkin antaa rohkeutta uuden edessä:

"Kun itseään haastaa ajattelemaan, voi päätyä mukavuusalueelta elämysalueelle."

Hämäläinen 2022.

Tulevaisuuden työn tutkimuksesta löytyi laajasti kirjallisuutta. Tietoa etsittiin verkkojulkaisuista, -artikkeleista sekä kirjajulkaisuista. Onnistuin löytämään kirjallisuudesta tulevaisuuden osaamistarpeita, jotka toistuivat monessa lähteessä, joten ne osaamistarpeet, jotka koin yleisimmiksi, oli helppo löytää. Aihe rajoittavat uskomukset, valikoitui käsiteltäväksi omasta kiinnostuksesta käsin, ja koin niiden tiedostamisen vaikuttavan elinikäisen oppimisen, yhteisöissä oppimisen sekä oman toiminnan johtamisen kehittymiseen.

6.1 Opinnäytetyön luotettavuus ja pätevyys

Turun ammattikorkeakoulun kulttuurialan ja sosiaali- ja terveysalan kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutuksesta valmistuneita on yhteensä 38. Kyselyyn saatiin 17 vastausta ja vastausprosentti on 45 %. Tämä nähdään hyväksi määräksi ja se voi osaltaan kertoa sen, että valmistuneet kokivat aiheen ajankohtaiseksi. Kuitenkaan ei tiedetty, kuinka monta valmistunutta on tavoitettu kyselyä varten, ja jos kaikki on tavoitettu, jopa 45 % on jättänyt vastaamatta.

Kyselyssä ei kysytty vastaajien taustatietoja, koska vastauksista ei olisi saatu lisäarvoa etsittäessä vastauksia tavoitteisiin. Vastaajalta pyydettiin suostumusta käsitellä antamiensa vastauksia opinnäytetyön puitteissa ja jokainen vastaaja oli antanut luvan. Kyselyn alussa kerrottiin, että opinnäytetyössä ei käsitellä henkilötietoja ja kyselyn on tarkoitus olla anonymi. Vastaajaa pyydettiin kuitenkin huomioimaan, että kaikkia antamia tietoja käytetään opinnäytetyön raportoinnissa, mutta yksittäiset vastaukset tai vastaajat eivät kuitenkaan ole tunnistettavissa. Lisäksi mainittiin, että kaikista vastauksista kootaan opinnäytetyöhön yhteinen sanallinen sekä graafinen kokonaisuus.

Kyselyssä pyydettiin varmistamaan, että vastaaja on varmasti suorittanut kulttuurialan ja sosiaali- ja terveysalan yhteisen kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutuksen Turun ammattikorkeakoulussa. Toki varmaksi ei voida tietää

edustiko kyselyn vastaaja varmasti perusjoukkoa, koska linkki kyselyyn jaettiin henkilökohtaisen sähköpostin lisäksi myös Facebookin kautta, ja kuka tahansa linkin saanut on voinut vastata kyselyyn.

Opinnäytetyössä oli tarkoituksena todentaa kyselyn avulla kulttuurihyvinvointialan monialaisuus. Tämä on voinut johdattaa nostamaan esille vastauksia, josta nimenomaan näkyy monialaisuus tai tulkitsemaan vastauksia monialaisuuden näkökulmasta. Kuitenkin samaan päätelmään kulttuurihyvinvointialan monialaisuudesta todettiin päätyneen myös Mäkinen (2017, 1–4), Lilja-Viherlampi & Rosenlöf (2019, 31) sekä Laitinen & Lilja-Viherlampi (2023, 36). Hirsjärven mukaan (2009, 231) tutkimusta voidaan pitää luotettavana, kun kaksi asian arvioijaa ovat päätyneet samoihin tuloksiin.

Kyselyn pätevyyttä tarkastelen pohtimalla kysymysten asettelua ja sitä, kattavatko kyselyn kysymykset tavoitteiden kaikki osa-alueet (vrt. Vilka 2021, 193). Suurin osa vastauksista vastasi suoranaisesti tutkimuskysymyksiin. Yhdessä kysymyksessä kysyttiin sekä työnkuvaa että työtehtävää, joiden huomasi tarkoittavan eri asioita eri vastaajille. Vastaukset päädyin luokittelemaan vastausten perusteella aiheisiin työnimike ja työtehtävä. Nämä aiheet olisi kannattanut laittaa myös alkuperäiseen kysymykseen. Kysymys, oliko vastaaja vaihtanut työpaikkaansa valmistuttuaan, ei suoranaisesti vastaa tavoitteisiin. Kysymyksen voidaan kuitenkin katsoa vahvistaneen ajatusta kulttuurihyvinvointiopiskelun hyödyistä, sillä 71 % vastaajista työpaikka oli muuttunut valmistumisen jälkeen tai jo opiskeluaikana tai, että työhön oli tullut vahvemmin kulttuurihyvinvoinnin näkökulma. Vaikkakaan nyt vastauksista ei selvinnyt, olivatko vastaajat vaihtaneet työpaikkansa nimenomaan kulttuurihyvinvointiin liittyvään työhön. Kysymys ”Oletko vaihtanut työpaikkaa kulttuurihyvinvointialalle tai onko työnkuvasi muuttunut kulttuurihyvinvointipainotteiseksi valmistuttuasi?” olisi ollut selkeämpi vaihtoehto.

Olen opinnäytetyön tekijänä pyrkinyt täydelliseen rehellisyyteen, huolellisuuteen ja tarkkuuteen työssä, sen arvioinnissa sekä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmissä. Tulosten raportoinnin olen pyrkinyt toteuttamaan

mahdollisimman avoimesti. (vrt. Tuomi & Sarajärvi 2018, 110; Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 11–14.) Opinnäytetyötä olen tehnyt mahdollisimman puolueettomasti, kuitenkin omat kiinnostuksen kohteet, kuten yhteisöllisyys ja oman mielen hallinnan kehittäminen sekä kulttuurialaperehtyneisyys varmasti näkyvät raportin tuloksissa.

6.2 Jatkotutkimustarpeet

Kulttuurihyvinvointialan ammattilaisten oman kulttuuri- ja taidesuhteen sekä harrastuneisuuden todettiin olevan hyvin merkityksellisiä työnkuvien kehittymiselle. Jatkossa voisi olla erittäin mielenkiintoista kuulla, ovatko nämä asiat todella vaikuttaneet esimerkiksi työnkuvien muodostumiseen ja kuinka paljon. Jos tulevaisuudessa työn ja vapaa-ajan on ajateltu sekoittuvan keskenään, näkökulma siitä mahdollisuudesta, että omaa työnkuvaa voi luoda omien kiinnostusten perusteella, voisi kannustaa lähteä luomaan työtänsä itse omista mielenkiinnoista käsin. Tämä voisi myös osaltaan edesauttaa työn ja vapaa-ajan kuilun pienentämistä.

Sekä tulevaisuuden työn että kulttuurihyvinvointialan todettiin olevan murroksessa kohti tulevaa. Saisimmeko tästä kulttuurihyvinvointialalle jonkinlaista hyötyä yhdistämällä yhteinen murros ja kehitys?

Jatkotutkimusaiheena voisi olla erittäin hyödyllistä selvittää, kuinka kulttuurihyvinvointi voisi hyötyä nykyisestä työn yleisestä murroksesta, lisäten uudenlaisia työpaikkoja eri aloilla.

Kyselyn vastauksista selvisi eri alojen puuttuva tieto ja ymmärrys kulttuurihyvinvointialasta. Aiheesta olisi mielenkiintoista tehdä jatkotutkimusta, jossa selvitettäisiin ja kehitettäisiin uusia tapoja tehdä näkyväksi taiteen ja kulttuurin vaikutusta hyvinvointiin ja sitä kautta lisätä ymmärrystä ja tuntemusta itse kulttuurihyvinvointialasta.

Tässä opinnäytetyössä asiantuntijuutta tarkasteltiin jonkin verran taiteilijan työn näkökulmasta. Tästä heräsi mielenkiintoinen jatkotutkimusaihe, jossa voitaisiin tarkastella kulttuurihyvinvoinnin työtä ja asiantuntijuutta nimenomaan eri alojen

asiantuntijoiden, kuten sosiaali-, opetus- tai taidealoilla työskentelevien näkökulmista, ja selvitettäisiin, miten kokemus asiantuntijuudesta on muodostunut ja miten se eroaa eri aloilla. Tästä voitaisiin saada lisänäkökulmia ja hyötyä myös moniammatillisuuteen ja kulttuurihyvinvointialalla ominaiseen työparityöskentelyyn (vrt. Lilja-Viherlampi & Rosenlöf 2019, 31).

Suoranta & Leinikki (2018, 67) mainitsevat, että tulevaisuuden osaajien opinnoissa tulee korostaa jatkuvaa uuden oppimisen tärkeyttä. Tämä näkökulma on ollut myös tämän opinnäytetyön yksi tärkeimmistä tuloksista. Toivottavasti jatkuva ja elinikäinen oppiminen opettelu tulevat näkymään myös erilaisten oppilaitosten opetussuunnitelmissa. Uskon, että jatkuva uusien taitojen opettelu, esimerkiksi teknologisen kehityksen myötä, tulee vain lisääntymään, joten elinikäisen oppimisen asenne tulisi olemaan ensiarvoisen tärkeä taito opetella.

Lähteet

Alhanen, K.; Kansanaho, A.; Ahtiainen O-P.; Kangas, M.; Soini, T. & Soininen, J. 2016. Työnohjauksen käsikirja. Helsinki: BoD-Books on Demand.

Ansio, H, Houni, P. & Piispa, M. 2017. ”Ei ole keksitty sitä ammattinimikettä, mikä olisin”. Sosiaalisesti sitoutuneen taiteen tekijät ja hybridinen työ. Julkari. STM:n hallinnonalan avoin julkaisuarkisto. YHTEISKUNTAPOLITIIKKA 83 (2018):1.

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136024/YP1801_Ansioym.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Arola, M.; Huttula, T.; Jämsén, P.; Kirjavainen, A.; Mustikainen, H.; Ranki, S.; Santamäki, I.; Vesa, A-M. & Villanen, J. 2022. Tulevaisuuden osaaminen syntyy ekosysteemeissä. Uuden osaamisjärjestelmän kuvaus. Viitattu 28.4.2024. <https://media.sitra.fi/app/uploads/2022/03/sitra-tulevaisuuden-osaaminen-syntyy-ekosysteemeissa.pdf>.

Boaler, J. 2019. Rajaton mieli. Opi, elä ja kehity ilman esteitä. Suomentaja: Lintuniemi, P. New York: HarperCollins Publishers LLC. Tukholma: Suomenkielinen laitos. HarperCollins Nordic AB.

Dufva, M. & Rekola, S. 2023. Megatrendit 2023. Ymmärrystä yllätysten aikaan. Viitattu 15.4.2024. https://media.sitra.fi/app/uploads/2023/01/sitra_megatrendit-2023_ymmarrysta-yllatysten-aikaan.pdf.

Dufva, M.; Lähdemäki-Pekkinen, J.; Poussa, L. & Rekola, S. 2024. Tulevaisuusvalta. Lisää ääniä tulevaisuuskeskusteluun. Sitra muistio: Sitra. https://media.sitra.fi/app/uploads/2024/01/sitra_tulevaisuusvalta.pdf.

Elinikäisen oppimisen avaintaidot. Opetushallitus. Viitattu 18.4.2024. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/elinikaisten-oppimisen-avaintaidot>.

Elo, S.; Kajula, O.; Tohmola, A. & Kääriäinen, M. 2022. Laadullisen sisällönanalyysin vaiheet ja eteneminen. Hoitotiede 2022, 34 (4), 215–225. Viitattu 28.4.2024. <https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128987/78028>.

Hakala, L. 2018. Työelämä muuttuu - mitä työelämävalmiuksia tarvitsemme? Kolumnijulkaisu. Sosiaali- ja terveysministeriö. <https://stm.fi/-/tyoelama-muuttuu-mita-tyoelamavalmiuksia-tarvitsemme->.

Happo, I., Junkkari, M., Kepanen, P., Koukkari, M. & Nuutila, L. 2015. Yhdessä toimien ja erilaisuutta arvostaen. Ammatilliset opettajakorkeakoulut erityisopetusta kehittämässä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja. Hirvonen, M. (Toim.).

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/96197/JAMKJULKAISUJA2032015_web.pdf?sequence=1.

Heinonen, O-P. 2021. Eletään ihmisiksi. Yhteisöllistä viisautta etsimässä. Helsinki: Tammi.

Hirsjärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. 18. painos. Helsinki: Tammi.

Hirsjärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15., uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Houni, P.; Turpeinen, I. & Vuolasto, J. 2021. TAIDETTA! Kulttuurihyvinvoinnin käsikirja. Helsinki: Taiteen edistämiskeskus (TAIKE). Viitattu 6.6.2024. [file:///C:/Users/kullb/Downloads/Taidetta! Kulttuurihyvinvoinnin käsikirjan uudistettu laitos \(2\).pdf](file:///C:/Users/kullb/Downloads/Taidetta!%20Kulttuurihyvinvoinnin%20k%C3%A4sikirjan%20uudistettu%20laitos%20(2).pdf).

Huhtala, M. & Villanen, J. 2021. Kehittäjän oppiva asenne. Value Books Oy.

Huhtinen-Hildén, L. 2021. Kulttuurihyvinvointialan yhteistä ymmärrystä rakentamassa. Blogikirjoitus. Tikissä. Tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotutkimuksen sydämessä. Metropolia. <https://blogit.metropolia.fi/tikissa/2021/02/02/kulttuurihyvinvointialan-yhteista-ymmarrysta-rakentamassa/>.

Huhtinen-Hildén, L.; Puustelli-Pitkänen, A.; Strandman, P. & Ala-Nikkola, E. 2017. Kohti luovaa arkea, Kulttuurinen vanhustyö asiakaslähtöisyyden edistäjänä. Tutkimusraportti. Metropolian Ammattikorkeakoulun julkaisusarja. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu. Viitattu 10.5.2024. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/124164/kohti_luovaa_arkea_tutkimusraportti.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Hämäläinen, A. 2022. Ammatillinen reflektio – kuinka valjastaa reflektointi oman työn ja koko työyhteisön voimavaraksi? Metsolanne. Rakkautta ja kasvua yrittäjyyteen ja työelämään. <https://metsolanne.fi/2022/03/16/ammattillinen-reflektio-kuinka-valjastaa-reflektointi-koko-tyoyhteison-voimavaraksi/>

Hämäläinen, J. & Kurki, L. 1997. Sosiaalipedagogiikka. Porvoo: WSOY.

Ikonen, E. 2018. Artropologinen tutkaelma. Taiteen toiminnan logiikka ja strategia-ajattelu aineettoman arvon luomisessa. Opinnäytetyö YAMK.

Muotoiluinstituutti. Muotoilu- ja media-alan uudistava osaaminen. Lahti: Lahden ammattikorkeakoulu. Viitattu 11.6.2024.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/141608/Ikonen_Eili.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Isoherranen, K. 2012. Uhka vai mahdollisuus – moniammatillista yhteistyötä kehittämässä. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 18/2012. Helsingin yliopisto. Helsinki: Unigrafia. <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/bdb96457-8b02-4488-bd0a-2a08a3d20a03/content>.

Isopahkala-Bouret, U. 2008. Asiantuntijuus kokemuksena. Aikuiskasvatus 2/2008: Vol 28 Nro 2 (2008). Viitattu 7.6.2024.

https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://scholar.google.fi/scholar_url%3Furl%3Dhttps://journal.fi/aikuiskasvatus/article/download/93808/52486%26hl%3Dfi%26sa%3DX%26ei%3DUYtYZaiuObKey9YPn4mGwAU%26scisig%3DAFWwaebOBYn6dSMOBx80ZYFz5usl%26oi%3Dscolarr&ved=2ahUKEwjslOOepc2CAxXwPxAlHVEwD4UQgAN6BAgNEAE&usg=AOvVaw0xZg-t9xukvtpeNmyQrBXV.

Isotalo, M. 2017. Terveyttä kulttuurista – ideasta toiminnaksi. Artikkelijulkaisu. Taidetutka. Viitattu 10.5.2024. <https://taidetutka.fi/2017/terveytta-kulttuurista/>.

Jamk n.d. Tutkimuksen toteuttamisen ja tulosten raportointi. Opinnäytetyön raportointiohje. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 28.4.2024.

<https://help.jamk.fi/raportointiohje/fi/4-opinnaytetyon-rakenne/4-2-opinnaytetyon-runko-osa/4-2-5-tutkimuksen-toteuttamisen-ja-tulosten-raportointi/>.

Jousilahti, J.; Koponen, J.; Koskinen, M.; Leppänen, J.; Lätti, R.; Mokka, R.; Neuvonen, A.; Nuutinen J. & Suikkanen, H. 2017. Työ 2040. Skenaarioita työn

tulevaisuudesta. Demos Helsinki & Demos Effect. Viitattu 28.4.2024.
https://media.sitra.fi/app/uploads/2017/02/Tyo_2040-3.pdf.

Juhila, Kirsi 2021. Koodaaminen. Teoksessa Jaana Vuori (toim.). Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 10.10.2024.

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/koodaaminen/>

Kallio, O. 2023. Ennakoinnin ja tulevaisuuden trendien merkitys suunnittelussa. AMK-opinnäytetyö. LAB-ammattikorkeakoulu.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/796015/Kallio_Oona.pdf?sequence=2&isAllowed=y.

Kallonen, T. & Kuhmonen, A. 2021. Jatkuva oppiminen. Työelämän tärkein taito. Työsuojelurahasto. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari / Helsingin Kamari Oy.

Karhulahti, M. 2018. Prosessissa-havaintoja kuvataiteilijan ammatinkuvasta työelämän murroksessa. YAMK-opinnäytetyö. Satakunnan ammattikorkeakoulu.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/155920/karhulahti_maijariitta.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Katajamäki, E. 2010. Moniammatillisuus ja sen oppiminen. Tapaustutkimus ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalalta. Akateeminen väitöskirja. Acta Universitatis Tamperensis 1537. Kasvatustieteen laitos. Tampere: Tampereen yliopisto. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66639/978-951-44-8152-9.pdf?sequence=1>.

Kenttä, P. 2021. Itsensä johtaminen. Monipuolinen itsensä johtaminen on työelämän tärkein henkilökohtainen taito vuonna 2025. Filosofian Akatemia. Viitattu 20.4.2024. <https://filosofianakatemia.fi/blogi/monipuolinen-itsensa-johtaminen-on-tyoelaman-tarkein-henkilokohtainen-taito-vuonna-2025/>.

Kiilakoski, T. 2014. Koulu on enemmän – Nuorisotyön ja koulun yhteistyön käytännöt, mahdollisuudet ja ongelmat. Nuoristotutkimusseura ry.

Kivelä, S., Lilja-Viherlampi, L-M., Linnossuo O., Susi, M., Syvälahti, A. (toim.) 2018. MOMU – Moving towards multiprofessional work. Moniammatillisen

yhteistyön opas. Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 6.5.2024.

<https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166821.pdf>.

Kohti osaamisen aikaa 2019. 30 yhteiskunnallisen toimijan yhteinen tahtotila elinikäisestä oppimisesta. Sitran selvityksiä 146. Helsinki: Erweko.

Koppelomäki, I. n.d. Itsensä johtaminen. Uskalla Innostua. Viitattu 28.4.2024.

<https://www.uskallainnostua.fi/itsensa-johtaminen>.

Koskela, S. 2013. Tarkastelussa moniammatillinen yhteistyö ja sen edellytykset.

Elinikäisen ohjauksen verkkolehti. Jamkin verkkolehdet. JAMK. Viitattu

6.6.2024. <https://verkkolehdet.jamk.fi/elo/2013/03/28/tarkastelussa-moniammatillinen-yhteistyö-ja-sen-edellytykset/>.

Kulttuurihyvinvointi n.d. Turun ammattikorkeakoulu. Tutkimusryhmät. Viitattu

12.4.2024. <https://www.turkuamk.fi/fi/tutkimus-kehitys-ja-innovaatiot/tutkimusryhmat/kulttuurihyvinvointi/>.

Kyngäs H. ym. 2011. Sisällön analyysi. Hoitotiede 11(1), 3–12. Viitattu

12.4.2024. <file:///C:/Users/kullb/Downloads/HoitotiedeKyngsym232011.pdf>.

Laitinen, L. & Lilja-Viherlampi, L.-M. 2023. Mapping and conceptualising the key competences of arts & health professionals. Teoksessa L. Laitinen, E. Bojner Horwitz, M. Flavin, I. Petkutė, E. Sakellari & D. Thyrén (Eds.) 2023. Towards Creative Wellbeing – Codeveloping Multimodal Pedagogical Approaches in Higher Education (pp. 35-50). Turku University of Applied Sciences. Viitattu 10.5.2024.

<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/805872/isbn9789522168481.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Lilja-Viherlampi, L-M. & Rosenlöf, A-M. 2019. Moninäkökulmainen

kulttuurihyvinvointi. Teoksessa I. Tanskanen. (toim.) Taide töissä – Näkökulmia taiteen opetukseen sekä taiteilijan rooliin yhteisöissä. Turun

ammattikorkeakoulun raportteja 256. Turku: Turun ammattikorkeakoulu, 20–39. Viitattu 10.5.2024. <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522167170.pdf>.

Mäkinen, E. 2017. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 1. osa Jaettu

ymmärrys työn murroksesta. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnalle 22.11.2017.

<https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/EDK-2017-AK-158678.pdf>.

Nykänen, S. 2010. Ohjauksen palvelujärjestelyjen toimijoiden käsitykset johtamisesta ohjausverkostossa. Matkalla verkostojohtamiseen? Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos. Viitattu 2.9.2024.

<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/37593/978-951-39-3839-0.pdf>.

Petäjäjärvi, K. 2019. Moninäkökulmainen kulttuurihyvinvointi. Teoksessa I. Tanskanen. (toim.) Taide töissä – Näkökulmia taiteen opetukseen sekä taiteilijan rooliin yhteisöissä. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 256. Turku: Turun ammattikorkeakoulu, 20–39.

<https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522167170.pdf>.

Piirainen, K.; Järvelin, A-M.; Koskela, H.; Lamminkoski, H.; Halme, K.; Laasonen, V.; Talvitie, J.; Manu, S.; Ranta, T. & Haavisto, I. 2019.

Toimintamalleja sosiaali- ja terveysalan tutkimuksen, kehittämisen ja innovaatiotoiminnan edistämiseen. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2019:55. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161810/55_2019_VTEAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Poijula, S. 2018. Resilienssi. Muutoksen kohtaamisen taito. Helsinki: Kirjapaja.

Pukkila, P.; Helander, J. & Laitila, K. 2015. Matkalla monialaisuuteen.

Elinikäisen ohjauksen verkkolehti. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 7.6.2024. <https://verkkolehdet.jamk.fi/elo/2015/11/24/matkalla-monialaisuuteen/>.

Rubin, A. n.d. Skenaarion käsitteestä. Topi-tulevaisuudentutkimuksen oppimateriaali. Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turun kauppakorkeakoulu, Turun yliopisto. Viitattu 28.4.2024.

<https://tulevaisuus.fi/menetelmat/skenaarioajattelu-tulevaisuudentutkimuksessa/skenaarion-kasitteesta/>.

Sitran strategia 2023. 2022. Sitra. Strategia.

https://media.sitra.fi/app/uploads/2020/12/sitra_strategia_2023.pdf.

Sivonen, O. 2022. Yrityskulttuurit murroksessa. Inhimillinen työelämä ei rakennu pelkällä itseohjautuvuudella. Helsinki: Alma Talent Oy.

Suomi, R. 2022. Systeemiajattelu-erottamaton osa tulevaisuuden tutkimusta.

Julkaisussa Aalto, H-K.; Heikkilä, K.; Keski-Pukkila, P.; Mäki, M. & Pöllänen, M.

(toim.) Tulevaisuudentutkimus tutuksi – Perusteita ja menetelmiä.

Tulevaisuudentutkimuksen Verkostoakatemia julkaisu 1/2022.

Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turun yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-249-563-1>.

Suoranta, A. & Leinikki, S. 2018. Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta. Mikä on työn ja toimeentulon tulevaisuus? Tallinna: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino Oy.

Sydänmaanlakka P. 2017. Älykäs itsensä johtaminen. Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Helsinki: Talentum Media Oy.

Takanen, T. 2022. Tulevaisuuden taitoja tässä ja nyt. Tulevaisuuskompassi yhdessä luomisen poluille työssä. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Toiminen, M. 2022. Hyppy. Työn arvaamaton tulevaisuus ja uudet mahdollisuudet. Helsinki: Tammi.

Totuuden talo. Uskomukset ja rajoittavat uskomukset. NLP:n perusteet 1-kurssi. Viitattu 6.5.2024.

[https://houseoftruth.education/fi/opetus/verkkokampus/kurssit/nlp-n-perusteet/uskomukset-ja-rajoittavat-uskomukset /](https://houseoftruth.education/fi/opetus/verkkokampus/kurssit/nlp-n-perusteet/uskomukset-ja-rajoittavat-uskomukset/).

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa.

https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf

Tynjälä, P. (1999). Towards expert knowledge? A comparison between a constructivist and a traditional learning environment in the university.

International Journal of Educational Research. Vol. 31 (5), 357–442. Luettu 7.6.2024. Ilmaisen kirjautumisen takana.

https://www.academia.edu/5312422/Towards_expert_knowledge_A_comparison_between_a_constructivist_and_a_traditional_learning_environment_in_the_university.

Uusi työ n.d. Millainen on uusi elinvoimainen työelämä? Sitran aiheet. Viitattu 29.8.2024. <https://www.sitra.fi/aiheet/uusi-tyo/#millainen-on-uusi-elinvoimainen-tyoelama>.

Vesa, A-M. 2021. Tekeekö jatkuva oppiminen aivoille hyvää? Podcast. <https://www.sitra.fi/artikkelit/tekeeko-jatkuva-oppiminen-aivoille-hyvaa/>.

Vilkkä, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5., päivitetty painos. Jyväskylä: Santalahti. PS-Kustannus.

Vinkkipankki 2018. Sisällön kerääminen tiiviisti ja visuaalisesti WordArt-sanapilveen. Tampereen Yliopisto. Tampereen ammattikorkeakoulu. <https://sites.tuni.fi/vinkkipankki/sosiaalinenmedia/sanapilvet/>.

Vuori, J. Laadullinen sisällönanalyysi. Viitattu 28.4.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/laadullinen-sisallonanalyysi/>.

Kysely Turun ammattikorkeakoulun kulttuurialan ja sosiaali- ja terveysalan kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutuksesta valmistuneiden työllistymisestä.

Hei ja tervetuloa,

Opiskelen Turun ammattikorkeakoulun kulttuurialan YAMK kulttuurihyvinvoinnin koulutuksessa ja teen opinnäytetyötä aiheesta ”Turun ammattikorkeakoulun kulttuuri-, sosiaali- ja terveysalan (YAMK) kulttuurihyvinvoinnin koulutuksena suorittaneiden työllistyminen ja työnkuvat nyt ja tulevaisuudessa sekä tulevaisuuden työllistymismahdollisuuksia vahvistavat asiat”.

SINÄ sait linkin kyselyyn, koska olet suorittanut Turun ammattikorkeakoulun kulttuuri-, sosiaali- tai terveysalan YAMK-tutkinnon kulttuurihyvinvoinnin koulutuksena. Toivon sinun vastaavan tähän kyselyyn, jossa selvitetään minne kulttuurihyvinvointikoulutuksesta valmistuneet ovat työllistyneet. Ole mukana antamassa nykyisille ja tuleville kulttuurihyvinvointiosajille arvokasta tietoa laajoista työllistymismahdollisuuksista.

Opinnäytetyössä tutkitaan myös tulevaisuuden radikaalisti muuttuvan työn tutkimuksia ja luodaan tulevaisuuden kuvitteellisia työnkuvia kulttuurihyvinvointiosajalle. Työnkuvia ideoidaan etäkeskustelutilaisuudessa, johon osallistuu kulttuurihyvinvoinnin opiskelijoita sekä jo valmistuneita.

Jos olet kiinnostunut osallistumaan myös tulevaisuuden työnkuva - etäkeskustelutilaisuuteen, ilmoita halukkuutesi ja sähköpostiosoitteesi osoitteeseen maria.kullberg@edu.turkuamk.fi ja tulet saamaan osallistumistiedot, kun ajankohta on päätetty.

Kiitos kun olet mukana!

Ystävällisin terveisin,
Maria Kullberg

Kyselyyn voi vastata 13.3.2024 saakka.

Kysely sisältää kolme osa-aluetta:

1. NYKYINEN TYÖNKUVA
2. REKRYTOINTIKANAVA
3. KULTTUURIHYVINVOINTI JA OSAAMISTARPEET

SUOSTUMUS ANTAMIESI TIETOJEN KÄYTTÖÖN

Kyselyssä ja opinnäytetyössä ei käsitellä henkilötietoja ja kyselyn on tarkoitus olla anonymi. Huomioi, että kaikkia antamiasi tietoja käytetään opinnäytetyön

Kysely Turun ammattikorkeakoulun kulttuurialan ja sosiaali- ja terveysalan kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutuksesta valmistuneiden työllistymisestä.

tulevaisuuden työnkuvien luomisessa sekä opinnäytetyön raportoinnissa. Yksittäiset vastaukset tai vastaajat eivät kuitenkaan ole tunnistettavissa suunnittelutyössä tai raportoinnissa. Kaikista vastauksista kootaan yhteinen sanallinen sekä graafinen kokonaisuus. *

☐ **Annan luvan käsitellä antamiani vastauksia opinnäytetyön puitteissa.**

Tämä kysely on tarkoitettu Turun ammattikorkeakoulun kulttuuri-, sosiaali- tai terveysalan YAMK kulttuurihyvinvoinnin koulutuksen suorittaneille. *

☐ **Olen suorittanut Turun ammattikorkeakoulun kulttuuri-, sosiaali- tai terveysalan YAMK kulttuurihyvinvoinnin koulutuksen.**

1. NYKYINEN TYÖNKUVA

Millä alalla ja minkälaisessa toimintaympäristössä työskentelet?

Mitkä ovat nykyiset työtehtäväsi tai työnkuvasi?

Kysely Turun ammattikorkeakoulun kulttuurialan ja sosiaali- ja terveysalan kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutuksesta valmistuneiden työllistymisestä.

Onko työnantajasi

- ☐ Kunta
- ☐ Hyvinvointialue
- ☐ Osakeyhtiö
- ☐ Osuuskunta
- ☐ Säätiö tai yhdistys
- ☐ Oppilaitos
- ☐ Saan avustusta esim. hankkeelle
- ☐ Olen yrittäjä
- ☐ Jokin muu, mikä _____

2. REKRYTOINTIKANAVA

Mitä kautta ja miten pääsit nykyiseen työpaikkaasi?

Oletko vaihtanut työpaikkaa tai onko työnkuvasi muuttunut valmistuttuasi? Jos on, niin miten?

Kysely Turun ammattikorkeakoulun kulttuurialan ja sosiaali- ja terveysalan kulttuurihyvinvoinnin YAMK-koulutuksesta valmistuneiden työllistymisestä.

3. KULTTUURIHYVINVOINTI JA OSAAMISTARPEET

Minkälaista osaamista työtehtäväsi mielestäsi edellyttävät?

Saatko tukea kulttuurihyvinvointiin liittyvään työhön tai omaan ammatilliseen kasvuun? Mistä saat tukea? Minkälaista tukea olet/olisit tarvinnut tai ajattelisit tarvitsevan tulevaisuudessa?

SANA VAPAA

Muita terveisiä ja ajatuksia aiheesta:

Suuret kiitokset kyselyyn vastaamisesta! Jos haluat olla mukana luomassa kulttuurihyvinvointiosajan tulevaisuuden työnkuvia, laita sähköpostia maria.kullberg@edu.turkuamk.fi, niin olen yhteydessä!