

Jaana Hämäläinen

Aino Laiho

**YHDESSÄ ENEMMÄN –
KOHTI KULTTUURIHYVINVOINTIA**
Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ja sen kuntien
yhteistyön kehittäminen

Opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Kulttuurihyvinvoinnin koulutus (ylempi amk)

2026



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Sosionomi ylempi AMK
Tekijä/Tekijät	Jaana Hämäläinen ja Aino Laiho
Työn nimi	Yhdessä enemmän – kohti kulttuurihyvinvointia. Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ja sen kuntien yhteistyön kehittäminen
Toimeksiantaja	Uudenmaan kulttuurimarkkinat -hanke
Vuosi	2026
Sivut	85 sivua, liitteitä 11 sivua
Työn ohjaaja(t)	Miia Heikkinen

TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ja sen kuntien välistä yhteistyötä kulttuurihyvinvoinnin edistämiseksi. Työssä tarkasteltiin yhteistyötä edistäviä ja haastavia tekijöitä sekä käytössä olevia yhteistyömalleja ja -käytäntöjä. Tarve työlle syntyi rakenteellisesta muutoksesta, jonka vuoden 2023 hyvinvointialueuudistus aiheutti. Uudistus muutti aiempia yhteistyörakenteita, minkä seurauksena kuntien ja hyvinvointialueiden välinen yhteistyö kulttuurihyvinvoinnin edistämässä jäi vaille selkeitä rooleja ja vastuita.

Opinnäytetyö pohjautuu hyvinvointialueiden ja kuntien välisen monialaisen yhteistyön, yhdyspintatyön ja yhteistyömallien mahdollisuuksiin edistää kulttuurihyvinvointia. Työ toteutettiin tutkimuksellisena kehittämistyönä, jonka lähestymistapana hyödynnettiin palvelumuotoilun periaatteita. Opinnäytetyöprosessi eteni palvelumuotoilun tuplatimanttimallia soveltaen, mikä mahdollisti nykytilan syvällisen tarkastelun sekä yhteistyön kehittämiseen tähtäävien ratkaisujen tuottamisen. Tutkimuksellisessa osuudessa aineistonkeruumenetelmänä käytettiin kyselyä, joka analysoitiin sisällönanalyysin avulla. Kehittämisosuus toteutettiin kahdessa työpajassa yhteiskehittämisen menetelmin.

Opinnäytetyön tuloksena määriteltiin Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ja sen kuntien kulttuurihyvinvointityölle yhteistyökäytäntöjä, jotka perustuvat selkeisiin yhteistyörakenteisiin, tarvelähtöiseen ja suunnitelmalliseen toimintaan, sujuvaan tiedonkulkuun sekä kulttuurihyvinvoinnin näkyväksi tekemiseen.

Tulosten pohjalta kehitettiin yleinen yhteistyömalli, jota voidaan hyödyntää muillakin alueilla. Malli kokoaa opinnäytetyön keskeiset johtopäätökset kulttuurihyvinvointiyhteistyön kehittämisestä. Johtopäätösten perusteella voidaan todeta, että Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ja sen kuntien välisen yhteistyön jatkokehittämisessä on keskeistä huomioida käytössä olevat resurssit, kirkastaa yhteinen tavoite ja visio, sopia yhteyshenkilöt ja koordinoitavastuut, räätälöidä olemassa olevia yhteistyöverkostoja toimiviksi sekä järjestää systemaattisia koulutuksia kulttuurihyvinvoinnin vaikutuksista. Lisäksi johtopäätösten mukaan olemassa olevien yhteistyömallien ja -käytäntöjen käyttöönotto tukisi yhteistyötä.

Asiasanat: Monialainen yhteistyö, kulttuurihyvinvointi, palvelumuotoilu, yhteiskehittäminen

Degree title	Master of Social Services
Authors	Jaana Hämäläinen and Aino Laiho
Thesis title	Together more – towards cultural well-being. Developing cooperation between Western Uusimaa Wellbeing Services County and its municipalities
Commissioned by	Project Helsinki-Uusimaa cultural market
Time	2026
Pages	85 pages, 11 pages of appendices
Supervisor	Miia Heikkinen

ABSTRACT

The aim of this thesis was to develop cooperation between the Western Uusimaa Wellbeing Services County and its municipalities in order to promote cultural wellbeing. The study focused on factors that facilitate or challenge cooperation, as well as on existing cooperation models and practices. The need for this thesis arose from structural changes caused by the 2023 wellbeing services county reform. The reform altered previous cooperation structures, as a result of which cooperation between municipalities and wellbeing services counties in promoting cultural wellbeing lacked clear roles and responsibilities.

This thesis is based on the potential of cross-sectoral cooperation, interface work and cooperation models between wellbeing services counties and municipalities to promote cultural wellbeing. The thesis was carried out as a desing-based study, using the principles of service design and following the Double Diamond model of service design. In the research phase, data were collected through a survey and analysed using qualitative content analysis. The development phase was conducted through two co-creation workshops.

As a result of the thesis, practices for cultural wellbeing cooperation between the Western Uusimaa Wellbeing Services County and its municipalities were identified. These practices are based on clear cooperation structures, needs-based and systematic activities, smooth information flow, and making cultural wellbeing visible.

Based on the results, a general cooperation model applicable to other regions was developed. The model synthesises the key conclusions of the thesis on developing cultural wellbeing cooperation. These highlight the importance of considering available resources, clarifying shared goals and vision, defining contact persons and coordination responsibilities, tailoring existing cooperation networks and organising systematic training on the impacts of cultural wellbeing. In addition, the conclusions indicate that the adoption of existing cooperation models and practices would support cooperation.

Keywords: cross-sectoral cooperation, cultural wellbeing, service design, co-creation

1	JOHDANTO	6
2	KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT	7
2.1	Toimeksiantajan kuvaus	7
2.2	Toimintaympäristö	8
2.3	Kohderyhmä	11
2.4	Yhteistyökumppani	11
3	MONIALAINEN YHTEISTYÖ KULTTUURIHYVINVOINNIN EDISTÄMISESSÄ	12
3.1	Kulttuurihyvinvointi	13
3.2	Monialainen yhteistyö	15
3.2.1	Kulttuurihyvinvoinnin yhdyspintatyö ja yhteistyömallit	16
3.2.2	Monialaista yhteistyötä edistäviä ja haastavia tekijöitä	19
4	OPINNÄYTETYÖN TAVOITE	22
5	KEHITTÄMISPROSESSIN KUVAUS	23
5.1	Tutkimuksellinen kehittäminen	25
5.2	Palvelumuotoilu lähestymistapana	25
5.3	Palvelumuotoilun tuplatimanttimalli	27
5.3.1	Löydä – tarpeiden tunnistaminen	29
5.3.2	Määritä – ongelman rajaaminen	29
5.3.3	Kehitä – ratkaisujen ideointi	30
5.3.4	Tuota – tulosten koostaminen	31
5.4	Aikataulu ja taustatyö	32
6	KYSELY – OIKEAN ONGELMAN TUNNISTAMINEN	33
6.1	Suunnittelu ja toteutus	33
6.2	Tulokset	34
6.2.1	Yhteistyön nykytila	34
6.2.2	Haastavat ja edistävät tekijät	36
7	KEHITTÄMISTYÖPAJAT – RATKAISUN KEHITTÄMINEN	40
7.1	Ensimmäinen työpaja	41
7.1.1	Suunnittelu ja toteutus	42

7.1.2	Tuotokset ja tulokset.....	49
7.2	Toinen työpaja	54
7.2.1	Suunnittelu ja toteutus	55
7.2.2	Tuotokset ja tulokset.....	60
8	YHTEENVETO ANALYYSIN TULOKSISTA	64
9	JOHTOPÄÄTÖKSET	66
10	POHDINTA	71
10.1	Luotettavuus ja etiikka	73
10.1.1	Aineiston ja prosessin luotettavuus.....	73
10.1.2	Tulosten luotettavuus ja käyttökelpoisuus.....	74
10.1.3	Etiikka	76
10.2	Osallistujien palaute.....	76
10.3	Yhteistyökumppanin ja toimeksiantajan palaute	77
10.4	Jatkokehittämissuositukset	79
	LÄHTEET.....	81

LIITTEET

Liite 1. Kutsu mukaan kehittämiseen

Liite 2. Kysely

Liite 3. Sisällönanalyysitaulukko

Liite 4. Tietosuojailmoitus

1 JOHDANTO

Taiteella ja kulttuurilla on tutkitusti positiivisia vaikutuksia hyvinvointiin ja terveyteen. Kulttuurihyvinvointi vähentää yksinäisyyttä, luo ja vahvistaa ihmisuhteita sekä lisää yhteisöllisyyttä. Vahvistamalla kulttuuri-, sosiaali- ja terveysalojen yhteistyörakenteita sekä kehittämällä uusia toimintatapoja voidaan saavuttaa hyvinvoinnin edistämistä maailmanlaajuisesti. (Francourt & Finn 2019.) Kulttuurihyvinvointi on osa hyvinvointialueen ja kuntien yhdyspinnoilla toteutuvaa hyvinvoinnin ja terveyden edistämistä, jolla pyritään vähentämään sosiaali- ja terveyspalvelujen tarvetta (STM 2025). Kulttuurihyvinvoinnin edistäminen yhdyspintatyönä vaatii monialaista yhteistyötä, joka toteutuu esimerkiksi erilaisten yhteistyömallien kautta (Taikusydän 2024a).

Sote-uudistuksen seurauksena hyvinvointialueiden ja kuntien välille syntyi uusi yhteistyösuhde, joka on vaikuttanut myös kulttuurihyvinvoinnin rakentamiseen ja organisointiin (Jurmu ym. 2023, 6; Ruokolainen 2025, 9). Kunta- ja aluekierroksen raportin mukaan hyvinvointialueen ja kuntien yhteistyössä on epäselvyyttä muun muassa yhteistyörakenteiden ja yhteistyön roolien osalta sekä sitoutuminen ja keskinäinen luottamus on vielä kehittymässä (Jurmu ym. 2023, 10–11). Toimiva yhteistyö sosiaali-, terveys- ja kulttuuripalvelujen yhdyspinnoilla on yksi esimerkki siitä, miten saadaan asukkaille sujuvia palveluita (THL 2024). Jotta yhteistyö olisi toimivaa hyvinvointialueen ja kuntien yhdyspinnoilla, tarvitaan yhteistyörakenteita ja yhteistyöstä sopimista. Toimiva yhteistyö edellyttää yhteistä tahtotilaa, tavoitteita, toimintatapoja ja tiedonkulkua sekä työnjaon, roolien ja vastuiden määrittelyä. (Jurmu ym. 2023, 6–7.)

Tämän opinnäytetyön aiheena on Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ja sen kuntien yhteistyön kehittäminen kulttuurihyvinvoinnin edistämiseksi. Tarve yhteistyön kehittämiseksi ilmeni toimeksiantajalta Uudenmaan liiton kulttuurimarkkinat–hankkeelta. Valitsimme aiheen siksi, että se on ajankohtainen ja yhteiskunnallisesti merkittävä. Sote-uudistuksen myötä on tarve kehittää yhteistyörakenteita, jossa varmistetaan kulttuurihyvinvoinnin jatkuvuus. Toimivampi yhteistyö mahdollistaa sujuvampia palveluja, mikä taas vaikuttaa suoraan alueen asukkaiden hyvinvointiin. Aiheen kautta vahvistuu myös ammatillinen osaamisemme sosiaali-, terveys- ja kulttuuripalvelujen monialaisesta yhteistyöstä ja kehittämisestä.

Tunnistamme, että kulttuurihyvinvointia edistetään monien eri tahojen yhteistyönä, mutta tässä työssä tarkastelemme erityisesti hyvinvointialueen ja kuntien välistä yhteistyötä. Rajasimme työstä ulkopuolelle myös hyvinvointialueen asiakasohjauksen.

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, miten yhteistyö toimii Länsi-Uudenmaan ja sen kuntien välillä kulttuurihyvinvoinnin näkökulmasta sekä miten yhteistyötä olisi tarpeen kehittää. Pyrimme löytämään keinoja, miten yhteistyötä kehittämällä voisi edistää kulttuurihyvinvointia. Kehittämistyö kohdistuu Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ja sen kuntien kulttuurihyvinvoinnin parissa työskenteleviin asiantuntijoihin. Kyseessä on tutkimuksellinen kehittämistyö, jota lähestymme palvelumuotoilun periaatteita hyödyntäen. Osallistamme toimijoita kehittämisprosessin eri vaiheissa. Kartoitamme kyselyllä heidän kokemuksiaan yhteistyöstä, minkä jälkeen järjestämme yhteiskehittämistyöpajat. Välitön hyöty kehittämistyöstä on mukana oleville Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueelle ja sen kunnille, mutta tuloksista voi olla hyötyä myös muiden kuntien ja hyvinvointialueiden yhteistyölle.

2 KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHDAT

Sote-uudistus on muuttanut oleellisesti kulttuurihyvinvointitoiminnan rakenteita ja organisointia (Ruokolainen ym. 2025, 7). Uudistuksen seurauksena kuntien ja hyvinvointialueen välille on muodostunut uusi yhteistyösuhde, jossa toimijoiden roolit ovat vielä kehittymässä (Jurmu ym. 2023, 6). Kulttuurihyvinvointipalveluiden järjestämisen osalta keskeinen yhdyspinta on hyvinvointialueen ja kuntien välillä. Hyvinvointialueella kulttuurihyvinvointitoimintaan suuntautuu säästöpainetta ja epävarmuutta resursoinnin osalta, mikä vaikuttaa kulttuurihyvinvointitoiminnan kehittämiseen (Ruokolainen ym. 2025, 9, 33.)

2.1 Toimeksiantajan kuvaus

Maakunnan liiton rooli kuntien ja hyvinvointialueiden yhteistyössä on vaihteleva ja siinä on alueellisia eroja. Maakunnan liitto muun muassa tuottaa tietoa alueesta, toimii kehittäjänä ja verkostojen kokoajana sekä alustana kuntien ja hyvinvointialueen yhteistyössä. (Jurmu ym. 2023, 18.)

Uudenmaan liitto on 26 jäsenkunnan muodostama kuntayhtymä, jonka tehtävänä on maakunnan kehittäminen ja suunnittelu lähtökohtana asukkaiden hyvinvointi (Uudenmaanliitto 2025b). Uudenmaan liitolla on lakiin perustuva rooli kulttuurin kehittämisessä osana maakunnallista strategiatyötä. Tämä näkyy esimerkiksi kulttuurin ja luovien alojen yhteistyöverkostojen rakentamisena. Keskeinen yhteistyöverkosto on Uudenmaan liiton koordinoima Uudenmaanliiton kulttuuriasiantuntijaryhmä. Asiantuntijaryhmään osallistuu edustajia Uudenmaan kunnista, aluehallinnosta ja muista alan toimijoista. Ryhmän tehtävänä on muun muassa jakaa hyviä käytäntöjä kuntien ja muiden edustajien kesken. (Uudenmaanliitto 2025a.)

Uudenmaanliiton alla toimii Uudenmaan kulttuurimarkkinat -hanke, jota rahoittaa opetus- ja kulttuuriministeriö ajalla 1.3.2024-31.12.2025. Hankkeen tarkoituksena on edistää kulttuurin tasavertaista saatavuutta Uudellamaalla sekä parantaa luovan alan freelancereiden ja taiteilijoiden työllistymismahdollisuuksia. Hankkeen rahoituksen avulla kunnilla on ollut mahdollisuus järjestää kulttuurihyvinvointipalveluita palveluiden katvealueella oleville ihmisille. Palveluita on tilattu esimerkiksi ikäihmisille, lapsiperheille, kehitysvammaisille ja vastaanottokeskuksiin, jolloin yhteistyö sosiaali- ja terveystoimen kanssa on ollut keskeistä. (Uudenmaan kulttuurimarkkinat 2025.) Hankkeen edetessä hankkeen edustajat olivat havainneet, että yhteistyön kehittäminen kuntien ja hyvinvointialueiden kesken olisi tärkeää ja ajankohtaista, joten yhteistyön kehittäminen nousi heille tavoitteeksi.

Opinnäytetyömme päätoimeksiantaja on Uudenmaan kulttuurimarkkinat -hanke, joka päättyy vuoden 2025 loppuun mennessä. Taustalla on ollut kuitenkin koko ajan myös Uudenmaanliitto, jonka kautta opinnäytetyön tulokset pääsevät laajempaan jakeluun hankkeen päättymisen jälkeen.

2.2 Toimintaympäristö

Opinnäytetyömme toimintaympäristö on Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue ja kunnat. Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue on 486 000 asukkaalla Suomen kolmanneksi suurin hyvinvointialue. Siihen kuuluu 10 kuntaa (kuva 1): Espoo, Hanko, Inkoo, Karkkila, Kauniainen, Kirkkonummi, Lohja, Raasepori, Siuntio ja

Vihti. (Hyvinvointikertomus 2023, 6.) Länsi-Uudenmaan kunnat ovat hyvin eri-kokoisia. Vuonna 2024 pienin kunta oli Inkoo, jolla oli 5401 asukasta ja suurin Espoo, jolla oli 318 507 asukasta. (Uudenmaanliitto 2025c.) Länsi-Uudenmaan asukkaista 72 % puhuu äidinkielenään suomea, 12 % ruotsia ja 16 % jotain muuta kieltä (Hyvinvointikertomus 2023, 6).



Kuva 1. Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen kunnat (Hyvinvointikertomus 2023)

Sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestäminen siirtyi vuoden 2023 alussa sote-uudistuksen yhteydessä kunnilta hyvinvointialueille. Hyvinvointialueet ovat itsehallinnollisia alueita, joiden rahoitusta ohjaa valtio. Hyvinvointialueen vastuulla on muun muassa sosiaali- ja terveyshuolto, lasten, nuorten ja perheiden palvelut, työikäisten palvelut sekä mielenterveys- ja päihdepalvelut. Kunnille jäi vastuulle muun muassa päivähoito, opetus, liikunta ja kulttuuri. Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen on hyvinvointialueiden ja kuntien keskeistä yhteistyötä. (STM 2025.)

Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen eli *hyten* tarkoituksena on vähentää korjaavien palveluiden tarvetta sekä edistää ja parantaa väestön hyvinvointia, terveyttä, osallisuutta sekä työ- ja toimintakykyä (THL 2023b). Lain mukaan hyvinvointialueen ja sen kuntien tulee hyvinvoinnin ja terveyden edistämässä toimia yhteistyössä ja jakaa toisilleen asiantuntijuuttaan. Lisäksi hyvinvointialueen ja sen kuntien tulee sopia vähintään kerran valtuustokaudessa yhteistyöstä, tavoitteista, toimenpiteistä ja työnjaosta. (Laki hyvinvointialueesta

2021/611, 14. §; Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä
29.6.2021/612, 6. §, 7. §.)

Hyvinvointialueilla kulttuurihyvinvointia edistetään osana laajempaa hyte-kokonaisuutta. Kulttuurihyvinvoinnin edistäminen sisältyy hyvinvointialueilla muun muassa hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen palveluihin, ikääntyneiden palveluihin, kuntoutukseen, mielenterveys- ja päihdepalveluihin, sosiaali- ja perhepalveluihin, terveystaloihin sekä vammaispalveluihin. (Taikusydän 2024a.) Länsi-Uudenmaan hyvinvointikertomuksen mukaan hyvinvointialueella toteutetaan hyte-toimintaa lakisääteisten tehtävien puitteissa. Hyte-työ on hyvinvointialueella monipuolista ennaltaehkäisevää toimintaa ja varhaista tukea sekä terveyden edistämistä sosiaali- ja terveystalouksissa. (Hyvinvointikertomus 2023, 4.)

Kuntien vastuulla on järjestää kulttuuritoimintaa alueellaan sekä varmistaa kulttuurin ja taiteen tasapuolinen saatavuus ja monipuolinen käyttö kaikille asukkaille (Laki kuntien kulttuuritoiminnasta 166/2019, 3. §). Kunnissa kulttuurihyvinvointia edistetään muun muassa hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen palveluissa, kaupunkisuunnittelussa, kirjastoissa, kulttuuripalveluissa, nuorisopalveluissa, perusopetuksessa ja varhaiskasvatuksessa sekä työllisyyspalveluissa (Taikusydän 2024a). Kulttuuritoiminta voi olla musiikki-, teatteri- ja museotoimintaa sekä erilaisia taide- ja kulttuuritapahtumia. Lisäksi kunnat mahdollistavat kulttuurin omaehtoista harrastamista ja ammatillista taidetoimintaa esimerkiksi kansalaisopistoissa, kulttuurikeskuksissa ja taidealan oppilaitoksissa. (Kuntaliitto 2025.)

Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen edellyttää vahvoja yhteistyörakenteita (Hyvinvointikertomus 2023, 5). Esimerkiksi Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueelle on muodostettu kuntien ja hyvinvointialueen yhteinen asiantuntijoista koostuva hyte-verkosto, jota hyvinvointialue koordinoi. Kunnista verkostoon osallistuvat hyvinvointikoordinaattorit tai vastaavaa työtä tekevät. Hyte-verkosto kehittää hyte-yhteistyötä esimerkiksi koordinoimalla alueellisen hyvinvointikertomuksen ja -suunnitelman yhteistyötä. (Hyvinvointikertomus 2023, 6–7.)

Kunnat ja hyvinvointialueet ovat velvollisia seuraamaan asukkaiden elinoloja, hyvinvointia ja terveyttä sekä laatimaan valtuustokausittain niiden pohjalta hyvinvointikertomuksen ja -suunnitelman (Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä 612/2021, 6. §, 7. §). Hyvinvointikertomuksessa kuvataan nykyistä hyvinvoinnin tilaa sekä toimintatapoja ja rakenteita hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi. Suunnitelmassa taas laaditaan yhteistyölle tavoitteet ja toimet kuntien ja muiden toimijoiden kanssa. (THL 2023a.)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen hyvinvointikertomuksien vähimmäistietosivallön mukaan kulttuurihyvinvoinnin osalta tulee olla kirjattuna muun muassa kulttuuripalveluiden saavutettavuudesta, kulttuuriin osallistumisen kynnyksen madaltamisesta, hyte-koordinaattorin nimeämisestä sekä hyvinvointia ja terveyttä kuvaavista paikallisista ja alueellisista mittareista. (THL 2023c.) Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen vuoden 2023 hyvinvointikertomuksessa ja vuosille 2024–2026 laaditussa hyvinvointisuunnitelmassa ei ole viittauksia kulttuurihyvinvoinnista, kulttuurista tai taiteesta (Ruokolainen ym. 2025, 16). Edellä kuvattu osoittaa, että kulttuurihyvinvointi ei vielä näyttäydy osana Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen toimintaa ja suunnittelua, mikä perustelee tämän kehittämistyön tarvetta.

2.3 Kohderyhmä

Opinnäytetyömme kohderyhmä muodostui yhteiskehittämisessä mukana olleista eri palvelualueiden asiantuntijoista Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueelta sekä kulttuurivastaavista seitsemästä Länsi-Uudenmaan kunnasta. Tässä työssä kuntien kulttuurivastaavilla tarkoitamme muun muassa kulttuurisuunnittelijoita, kulttuuripäälliköitä ja vastaavia kunnissa kulttuurin parissa työskenteleviä asiantuntijoita.

2.4 Yhteistyökumppani

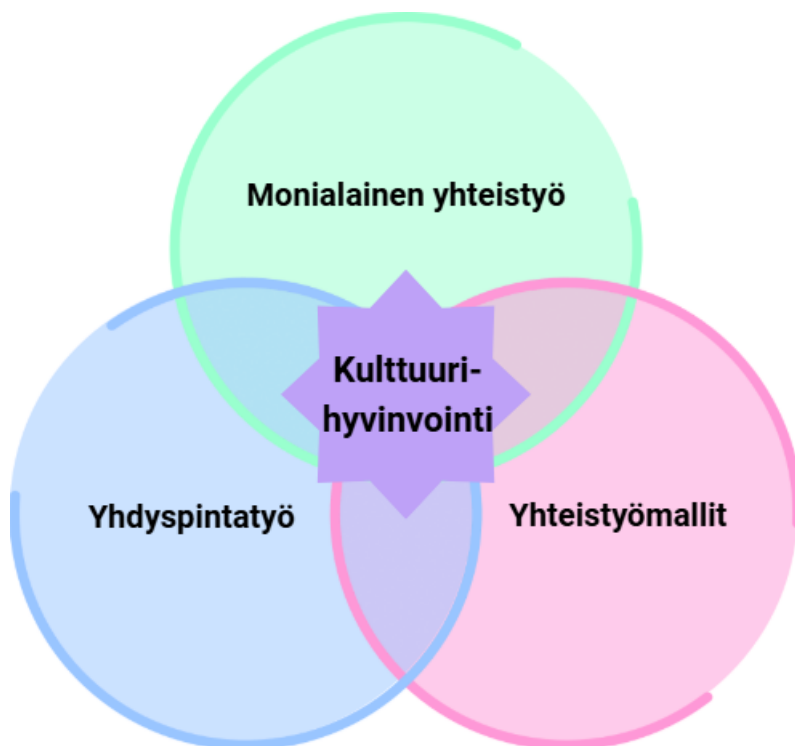
Opinnäytetyön yhteistyökumppanina toimi Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen yhdyspintatiimin hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen asiantuntija. Yhdyspintatiimi on perustettu Länsi-Uudellemaalle kehittämään ja koordinoimaan hyvinvointityötä. Tiimin tehtäviin kuuluu yhteistyön ja yhteiskehittämisen toteuttaminen hyvinvointialueen palvelualueiden ja johdon sekä kuntien, järjes-

töjen ja muiden toimijoiden kanssa. (Hyvinvointikertomus 2023, 33.) Yhteistyökumppani oli tukenamme koko prosessin suunnittelussa, osallistui fasilitaattorin roolissa työpajoihin sekä antoi arvionsa lopputuotoksista.

Yhteistyökumppani kiinnostui opinnäytetyöstä, koska aihe oli ajankohtainen Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen kehittämistyössä. Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueella oli tarve kartoittaa kulttuurihyvinvoinnin yhteistyön tilannetta ja kulttuurihyvinvointitavoitteita alueellista hyvinvointisuunnitelmaa varten.

3 MONIALAINEN YHTEISTYÖ KULTTUURIHYVINVOINNIN EDISTÄMISSESSÄ

Kehittämistyömme rakentuu hyvinvointialueiden ja kuntien välisen monialaisen yhteistyön, yhdyspintatyön ja eri yhteistyömallien luomille mahdollisuuksille edistää kulttuurihyvinvointia. Yhteistyömallit tukevat yhdyspintatyötä, jota tehdään monialaisena yhteistyönä. Näitä keskeisiä käsitteitä ja niiden linkittymistä toisiinsa olemme havainnollistaneet oheisessa kuvassa 2.



Kuva 2. Kulttuurihyvinvoinnin edistämisen käsitekehä

Kulttuurihyvinvoinnissa on keskiössä tavoitteellinen, monialainen ja pitkäjänteinen yhteistyö eri osapuolten välillä. Kulttuurihyvinvoinnin edistäminen kunnissa ja hyvinvointialueilla edellyttää tietoa taiteen vaikutuksista hyvinvointiin ja terveyteen sekä konkreettisia toimintamalleja, joiden avulla taide- ja kulttuuritoimintaa voidaan sisällyttää osaksi palveluita. Ymmärrys tästä syntyy parhaiten sosiaali- ja terveysalan sekä kulttuuritoimen välisenä monialaisena yhteistyönä. Monialainen ja osallistava suunnittelu luo pohjan yhteiselle ymmärrykselle ja toimintatavoille. (Houni ym. 2020, 78, 142, 22.)

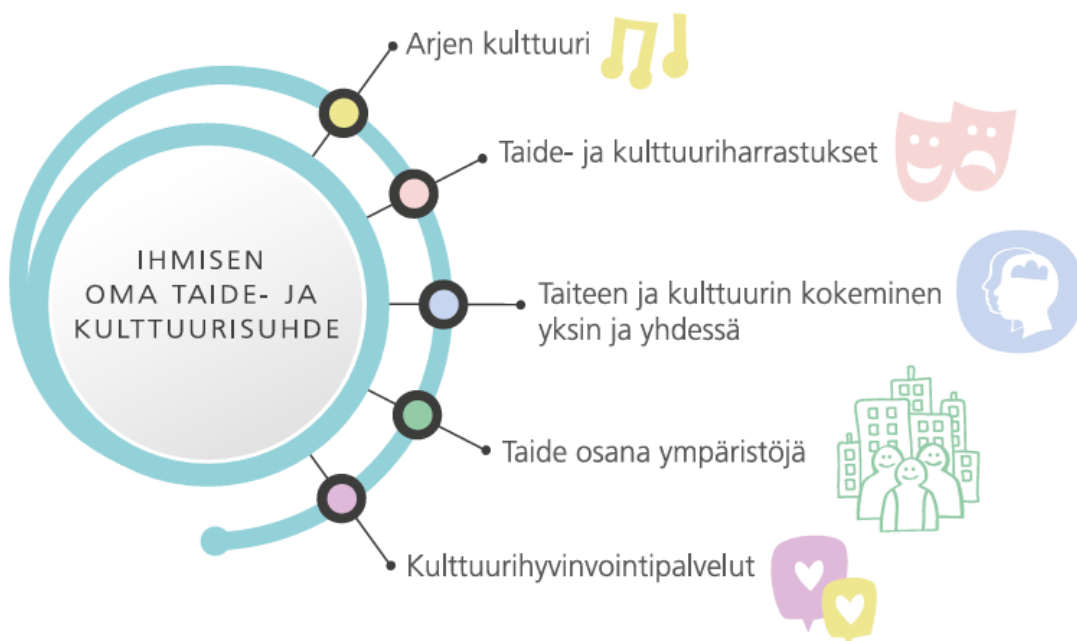
3.1 Kulttuurihyvinvointi

Tutkimusten mukaan taiteella ja kulttuurilla voi olla kokonaisvaltainen hyötyvaikutus sekä fyysiseen että psyykkiseen terveyteen. Taidetoiminnan on todettu muun muassa vähentävän yksinäisyyttä, lisäävän sosiaalista pääomaa sekä ennaltaehkäisevän mielenterveysongelmia. Taidetta hyödynnetään myös erilaisten sairauksien hoidossa. (Francourt & Finn 2019.) Lisäksi on tutkittu, että kulttuuritoiminnan vaikutus yksilön yleiseen hyvinvointiin voi tuottaa merkittäviä taloudellisia hyötyjä, kuten vuosittaisia säästöjä terveydenhuollossa sekä lisääntyvää tuottavuutta työelämässä tai vapaaehtoistoiminnassa. Yhteiskunnallisesta näkökulmasta kulttuuritoiminnan taloudelliset hyödyt voivat olla jopa 8 miljardia puntaa vuodessa, kun otetaan huomioon kaikki hyödyt, mukaan lukien terveydenhuollon säästöt. (Frontier economics 2024.)

Kulttuurihyvinvointia määriteltäessä keskiössä on yksilön kokemus siitä, että oma tai muiden hyvinvointi lisääntyy kulttuurin, taiteen tai luovuuden kautta. Sitä ei ole mahdollista antaa ulkopuolelta, vaan kokemus rakentuu yksilön omasta kulttuuri- ja taidesuhteesta. Jokaisella on oikeus kulttuuriin ja kaikki ihmiset toimivat jollain tavalla kulttuurin kokijoina. Kulttuurihyvinvointi voidaan nähdä myös ilmiönä, jossa kulttuuri ja taide ovat yhteydessä yksilön ohella yhteisön hyvinvointiin. Näiden lisäksi kulttuurihyvinvoinnilla voidaan tarkoittaa hyvinvointialaa, joka keskittyy rakentamaan synergiaa eri taiteenalojen sekä terveys- ja hyvinvointialojen välille pyrkien edistämään kehitystä, tarjoamaan koulutusta ja harjoittamaan tutkimusta. (Lilja-Viherlampi & Rosenlöf 2019, 20–22; Taikusydän 2025; Turku AMK 2025.)

Kulttuurihyvinvointia voi käsitellä myös eri ulottuvuuksien kautta (kuva 3). Näitä ovat arjen kulttuuri, taide- ja kulttuuriharrastukset, taiteen ja kulttuurin kokeminen yksin ja yhdessä, taide osana ympäristöä sekä kulttuurihyvinvointipalvelut. (Lilja-Viherlampi & Rosenlöf 2019, 22.)

KULTTUURIHYVINVOINNIN ULOTTUVUUKSIA



Kuva 3. Kulttuurihyvinvoinnin ulottuvuuksia (Lilja-Viherlampi & Rosenlöf 2019, 22)

Lilja-Viherlammen ja Rosenlöfin (2019, 20–22) mukaan arjen kulttuuri on kaikkea sitä, mikä tuo merkitystä omaan elämään ja tekee arjesta itselle hyvää ja juuri omannäköistä. Taide- ja kulttuuriharrastukset taas voivat olla mitä vain tapoja toteuttaa itseään ja omaa luovuuttaan yksin tai ryhmässä. Taidetta ja kulttuuria voi kokea myös vastaanottamalla sitä esimerkiksi museossa, konsertissa tai digitaalisten palveluiden kautta. Lisäksi julkisia tiloja voi tehdä viihtyisämmäksi taiteen avulla, jolloin kokeakseen taidetta ei ole pakko mennä varsinaisiin taidenäyttelyihin tai muihin kulttuuripalveluihin.

Kulttuurihyvinvointipalveluilla tarkoitetaan palveluita, jotka mahdollistavat kulttuurin ja taiteen kokemisen. Ne ovat matalan kynnyksen palveluita, joita suunnitellaan tarve- ja asiakaslähtöisesti. Palveluita tuottavat taiteen, kulttuurin, sosiaali- sekä terveystyön ammattilaiset yhteistyössä. Keskiössä näiden tuottamisessa on terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen, osallisuuden tukeminen

sekä saavutettavuuden varmistaminen. Kulttuurihyvinvointipalveluita voivat olla erilaiset yhteisölliset taidetoiminnot, taidetyöpajat, kuntoutuksessa hyödynnettävät taidelähtöiset menetelmät sekä taideterapia. Niitä voi toteuttaa monissa ympäristöissä, kuten hoivakodeissa, sairaaloissa, vastaanottokeskuksissa ja vankiloissa. (Lilja-Viherlampi & Rosenlöf 2019, 21, 28–29.)

3.2 Monialainen yhteistyö

Kulttuurihyvinvoinnin parissa tehtävä työ on luonteeltaan monialaista, joten työskentely sen edistämiseksi edellyttää toimialat ylittävää yhteistyötä (Houni ym. 2020, 21). Vahvistamalla yhteistyörakenteita ja mekanismeja sekä kehittämällä uusia toimintatapoja voidaan saavuttaa hyvinvoinnin edistämistä maailmanlaajuisesti (Francourt & Finn 2019). Toimivassa monialaisessa yhteistyössä toteutuu jaetun asiantuntijuuden periaate, jossa eri ammattilaisten osaaminen täydentää toisiaan ja muodostaa yhteisen kokonaisuuden. Asiakkaan näkökulmasta yhteistyö näyttäytyy yhtenäisenä ja palvelu sujuvana. (Mönkkönen & Kekoni 2020, 233.)

Monialaisessa yhteistyössä on keskeistä tunnistaa ja hyväksyä toimijoiden monimuotoisuus. Yhteistyön perusajatus on ymmärtää eri alojen roolit ja tunnistaa, mitä lisäarvoa kukin tuo yhteiseen työskentelyyn. (Niiranen 2017, 135; Mönkkönen & Kekoni 2020, 222.) Yleensä yhteistyötä tekeviä organisaatioita yhdistää yhteinen tavoite tai toiminnan kohde. Tavoitteet eivät kuitenkaan ole aina yhdensuuntaisia, vaan toimijoilla voi olla erilaisia päämääriä ja keskenään ristiriidassa olevia tavoitteita. (Niiranen 2017, 130, 135.)

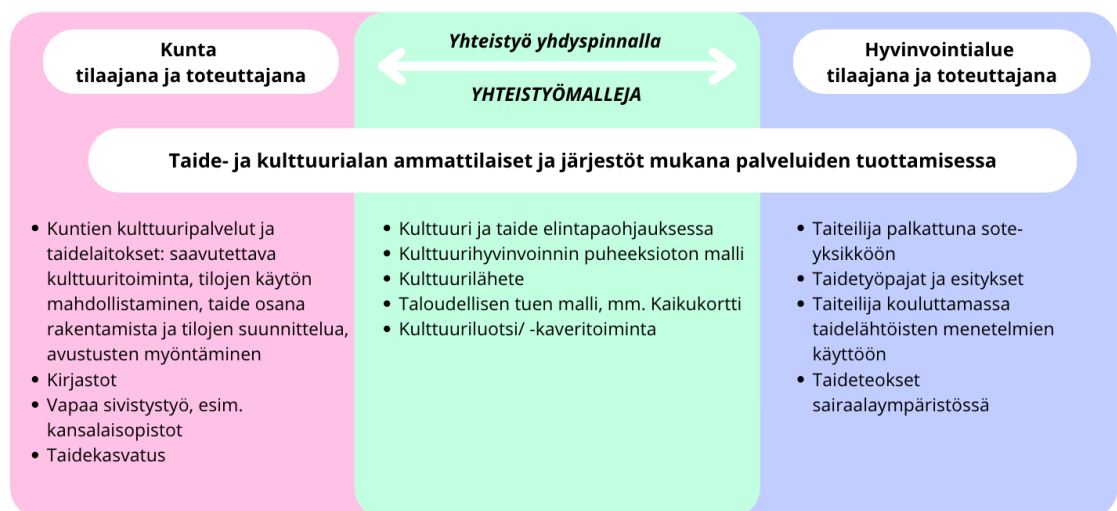
Monialainen yhteistyö toteutuu usein verkostoissa, jotka voivat koostua eritasoisista ja erilaisista organisaatioista (Niiranen 2017, 130). Sote-uudistuksen myötä Suomessa luotiin erilaisia yhteistyöverkostoja hyvinvointialueiden sekä kuntien ja muiden toimijoiden välillä, mutta eri alueilla yhteistyömuodot vaihtelevat paljon. Yleinen käytäntö yhteistyön ylläpitämiselle on ollut erilaiset johtajakokoukset, joissa kuntien sekä hyvinvointialueen johtajat kokoontuvat säännöllisesti. On luotu myös erilaisia lautakuntia, jotka tuovat yhteen yhdyspintatyön ja hyvinvoinnin edistämisen aiheita. Verkostoihin on kutsuttu mukaan myös muun muassa järjestöjä, seurakuntia ja eri asiantuntijoita. (Paananen ym. 2024, 20–21.)

3.2.1 Kulttuurihyvinvoinnin yhdyspintatyö ja yhteistyömallit

Monialaisessa toiminnassa on tärkeää tunnistaa organisaatioiden ja toiminnan rajat sekä yhteiset rajapinnat esimerkiksi julkisen sektorin, järjestöjen ja yksityisen sektorin välillä. Monialaisuus on aina rajojen ylittämistä. Kun astutaan ammattireviirien rajoille, joudutaan sovittamaan omaa toimintaa toisten ammattilaisten toimintaan. Onnistuneessa keskusteleavassa yhteistyössä pystytään ylittämään ammattikuntarajat, jakamaan osaamista ja oppimaan toisilta. (Mönkkönen ym. 2019, 29; Niiranen 2017, 141–142.)

Yhdyspinnat ovat rajapintoja, joissa kahden tai useamman organisaation toiminnot kohtaavat ja joissa syntyy yhteistyömahdollisuuksia (THL 2024). Kulttuurihyvinvoinnin edistämiseksi yhteistyötä tehdään eri toimijoiden, kuten hyvinvointialueiden, kuntien, kulttuurikentän sekä kolmannen sektorin ja yksityisen sektorin yhdyspinnoilla asukkaiden ja asiakkaiden hyväksi (Taikusydän 2024a).

Kuvassa 4 on esimerkkejä kulttuurihyvinvointitoiminnan järjestämisestä kuntien ja hyvinvointialueiden toimesta. Kuvassa näkyy myös esimerkkejä yhteistyömalleista, joita on luotu tukemaan kuntien ja hyvinvointialueiden yhdyspintatyötä.



Kuva 4. Esimerkkejä kulttuurihyvinvointia edistävän toiminnan järjestämisestä (mukaillen Lepisaari 2024; Kauhanen 2025)

Kunnissa kulttuurihyvinvointia edistetään muun muassa osana kulttuuripalveluja ja taidelaitoksia, kirjastoja, vapaata sivistystyötä sekä taidekasvatusta. Hyvinvointialueet taas voivat lisätä kulttuurihyvinvointia tilaamalla taiteilijoita sote-yksiköihin sekä tarjoamalla asiakkailleen taide- ja kulttuurilähtöisiä työpajoja ja esityksiä. Myös taidelähtöisten menetelmien käyttö työotteena sote-palveluissa sekä esimerkiksi taideteokset sairaalaympäristössä ovat osa kulttuurihyvinvoinnin edistämistä. (Leppisaari 2024.)

Kunnissa ja hyvinvointialueilla tuetaan kolmannen sektorin toimijoita ja tehdään heidän kanssaan yhteistyötä erilaisten kulttuurihyvinvoinnin palveluiden tuottamiseksi. Toimijoita ovat esimerkiksi erilaiset kulttuuri- ja taidejärjestöt, taiteen ammattilaiset sekä kulttuurihyvinvointitoimintaa tarjoavat järjestöt ja yritykset. (Taikusydän 2024a.)

Hyvinvoinnin tukeminen taiteen ja kulttuurin keinoin edellyttää, että kunnilla ja sote-sektorilla on tietoa niiden hyvinvointivaikutuksista (Houni ym. 2021, 142). Erityisesti hyvinvointialueilla kulttuurihyvinvointitoiminnan kehittämisessä on keskeistä kulttuurihyvinvoinnin käsitteen ja merkityksen kirkastaminen nostamalla esiin kulttuurin myönteisiä vaikutuksia sekä lisäämällä tietoa kulttuurihyvinvointitoiminnan hyödyistä. Kehittämisessä on myös oleellista sote-henkilökunnan kouluttaminen kulttuurihyvinvoinnin parissa toimimiseen. (Ruokolainen ym. 2025, 26, 36.)

Lisäksi tarvitaan toimivia malleja, jotka edesauttavat taide- ja kulttuuritoiminnan liittämisen osaksi palveluita (Houni ym. 2021, 142). Yhdyspintatyötä tukevat yhteistyömallit ovat konkreettisia keinoja, joiden avulla taide ja kulttuuri integroidaan osaksi terveyden, hyvinvoinnin ja sosiaalisen osallisuuden edistämistä. Tavoitteena on lisätä ihmisten osallistumismahdollisuuksia, kaventaa eriarvoisuutta ja hyödyntää kulttuurin ja taiteen positiivisia vaikutuksia laajasti eri väestöryhmissä. Olennaista on selkeiden tavoitteiden asettaminen sekä määrätietoinen työskentely niiden saavuttamiseksi. (Kauhanen 2025, 8; Taikusydän 2024a.)

Kulttuurihyvinvoinnin saavuttamisen tueksi on koottu yhteisiä palvelutarjottimia ja kulttuurihyvinvointi on integroitu osaksi asiakas-, palvelu- ja elintapaohjausta (Taikusydän 2024a). Elintapaohjaus on hyvinvointialueiden ja kuntien

välistä yhteistyötä, jossa ohjauksen ja tuen avulla pyritään muuttamaan yksilön elämäntapoja pysyvästi hyvinvointia tukevammiksi. Hyvinvointialueet ovat vastuussa elintapaohjauksen kokonaiskoordinoinnista, mutta tehokas ja hyvin toimiva elintapaohjauksen kokonaisuus edellyttää, että hyvinvointialueiden tarjoama ohjaus on tiiviissä yhteistyössä kuntien palveluiden sekä muiden toimijoiden kanssa. (STM 2022.)

Elintapaohjaus muodostaa tärkeän perustan ennaltaehkäisevälle työlle. Elintapojen muuttamisen tukemisessa olennaista on tunnistaa henkilö, joka hyötyisi muutoksesta, ottaa elintavat rakentavasti esille, vahvistaa motivaatiota, tarjota tukea muutokseen toteuttamiseen sekä ohjata sopivien palveluiden pariin. Elintapamuutoksia voivat olla muun muassa ruokavalion parantaminen, liikunnan lisääminen sekä kulttuurin ja taiteen tehokkaampi hyödyntäminen arjessa. (STM 2022.) Kulttuurihyvinvoinnin sisällyttäminen elintapaohjaukseen liikunnan, ravitsemuksen, uniterveyden sekä päihteiden ja riippuvuuksien ohelle tuo esiin taiteen ja kulttuurin merkityksen terveyttä ja hyvinvointia edistävinä tekijöinä (Korja 2025, 95).

Elintapaohjauksen tueksi on luotu *kulttuurihyvinvoinnin puheeksioton malli*, joka on konkreettinen työkalu kulttuuri-, taide- ja luovan toiminnan puheeksiottoon (Siponkoski 2025). Muita konkreettisia yhteistyömalleja ovat muun muassa *kulttuurihyvinvoinnin kulttuurilähete*, *Kaikukortti* sekä *kulttuuriluotsitoiminta* (Kauhanen 2025).

Kulttuurihyvinvoinnin puheeksioton malli

Kulttuurihyvinvoinnin puheeksioton mallin ideana on rohkaista sosiaali- ja terveysalan ammattilaisia ottamaan kulttuuri ja taide osaksi asiakkaidensa hyvinvointia edistävää keskustelua. Mallin avulla pyritään tunnistamaan yksilölliset tarpeet ja kiinnostuksen kohteet, herättämään asiakkaan motivaatiota hyvinvointinsa edistämiseen sekä ohjaamaan asiakkaita sopivien kulttuuristen toimintojen pariin. Tämä edistää osallisuutta, mielenterveyttä ja elämänlaatua sekä lisää kulttuurin saavutettavuutta kaikille. (Siponkoski 2025.)

Kulttuurilähete

Kulttuurilähete on kehitetty palveluohjauksen ja kulttuurihyvinvointipalveluiden tarjoajien yhteiseksi työkaluksi edistämään ihmisten hyvinvointia kulttuurin ja

taiteen avulla. Esimerkiksi terveydenhuollon ammattilainen voi antaa potilaalleen suosituksia osallistua erilaisiin taide- ja musiikkitapahtumiin tai kulttuurihyvinvointia tukeviin ryhmiin. Kulttuurilähete-mallin toimiminen vaatii monialaista yhteistyötä hyvinvointialueiden, kuntien sekä järjestöjen kanssa. (Kauhanen 2025, 11; Taikusydän 2024b.)

Kaikukortti

Kaikukortin taustalla on ajatus siitä, että kaikilla on oikeus nauttia kulttuurista tulotasosta riippumatta. Kaikukortin tavoitteena on edistää kulttuurista osallisuutta antamalla ihmisille mahdollisuuden päästä maksutta esimerkiksi museoihin, konsertteihin tai vaikka uimahalliin. Kortin voi saada esimerkiksi sosiaalipalveluiden asiakkaat, joilla ei muuten olisi mahdollisuutta osallistua maksullisiin kulttuurihyvinvointia tuottaviin palveluihin. Kaikukortti on käytössä Suomessa yli sadassa kunnassa ja usealla hyvinvointialueella. Kaikukortti on käytössä myös Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueella sekä alueen kunnista Espoossa, Karkkilassa, Kauniaisissa sekä Lohjalla. (Kaikukortti 2025.)

Kulttuuriluotsitoiminta

Kulttuuriluotsi on vapaaehtoinen kulttuurin harrastaja, jonka saa seuraksi kulttuurielämyksiin, kuten museoihin, teattereihin tai elokuviin. Palvelu on tarkoitettu erityisesti heille, joilla ei muuten olisi mahdollisuutta osallistua. Toiminnan tarkoituksena on parantaa kulttuurin ja taiteen saavutettavuutta sekä varmistaa, että kaikilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet kokea kulttuurielämyksiä riippumatta sosiaalisista tai taloudellisista tekijöistä. Sosiaali- ja terveystieteiden ammattilaiset voivat hyödyntää kulttuuriluotsipalvelua tarjotakseen asiakkailleen mahdollisuuden osallistua kulttuurielämyksiin. (Innokylä 2024.)

3.2.2 Monialaista yhteistyötä edistäviä ja haastavia tekijöitä

Aiemmissä tutkimuksissa on tunnistettu monialaista yhteistyötä edistäviä ja haastavia tekijöitä. Tutkimusten mukaan toisen työn tunteminen on yksi monialaista yhteistyötä edistävä tekijä. Hujala ym. (2019, 595) havaitsivat monialaista sote-yhteistyötä tarkastellessaan, että toiseen tutustuminen ja toisen työn tunteminen vahvistavat yhteistyötä. Tutustuminen madaltaa kynnystä yhteydenottoon, ja näin yhteistyöstä muodostuu itseään ruokkiva ja vahvistava

kehä. Samankaltaisia havaintoja tekivät myös Gakh ym. (2024, 8) tutkimuksessa, jossa tarkasteltiin monialaista yhteistyötä edistäviä ja haastavia tekijöitä terveysvaikutusten arvioinnissa. Tutkimuksessa havaittiin kuinka ihmiset, jotka olivat työskennelleet aiemmin yhdessä, kokivat sen edistävän ja sujuvoittavan yhteistyötä.

Tutkimuksissa havaittiin kuinka yhteistyötä tukevat rakenteet ovat oleellinen osa monialaista yhteistyötä. Hujalan ym. (2019, 596) tutkimuksessa tunnistettiin, että monialaista yhteistyötä haastaa muun muassa puutteelliset yhteistyörakenteet, vakiintumattomat yhteistyökäytännöt tai kapeat yhteistyöperinteet, jolloin yhteistyö riippuu usein yksilöiden aktiivisuudesta tai henkilökemioista. Jurmun ym. (2023, 12) raportissa todettiin, että kuntien ja hyvinvointialueiden väliset yhteistyörakenteet ovat keskeneräisiä, mutta osassa alueita oli jo luotu yhteistyörakenteita ja -työkulttuuria.

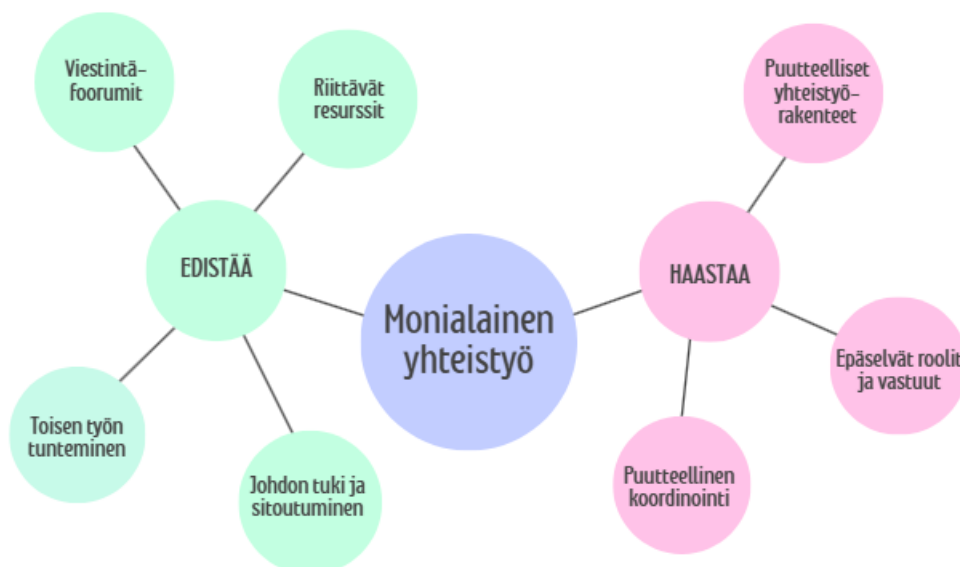
Tutkimuksissa on havaittu, että monialaisessa yhteistyössä on keskeistä koordinaointi sekä roolien ja vastuiden selkeys. Kumppaneiden välisen koordinaation suunnittelu on Vroblevskan ym. (2022, 9) mukaan yksi onnistuneen yhteistyön keskeisistä kulmakivistä. Koordinoinnissa on otettava huomioon käytettävissä olevat resurssit, yhteistyökumppaneiden toimintatapojen yhteensovittaminen sekä periaatteet, joiden mukaan roolit ja vastuut jaetaan. Yhteistyön koordinaation haasteita havaittiin Jurmun ym. (2023, 10, 13, 20) raportissa, jossa selvitettiin kuntien ja hyvinvointialueiden yhteistyötilannetta. Kuntien ja hyvinvointialueiden yhteistyötä todettiin haastavan epäselvät roolit ja vastuut sekä yhteyshenkilöiden puuttuminen. Tätä vahvistaa myös Cuporen raportti kulttuurihyvinvointialueista, jonka mukaan erityisesti hyvinvointialueilla kulttuurihyvinvointitoiminnan kehittämistä haastaa koordinoivan tahon puuttuminen alueellisesti sekä epäselvät vastuutahot (Ruokolainen ym. 2025, 34–36).

Monialaisen yhteistyön kehittämisessä tulisi tutkimusten perusteella huomioida vuorovaikutuksen ja erilaisten viestintäfoorumien merkitys. Vroblevskan ym. (2022, 9) mukaan viestintä on kaksisuuntainen prosessi, jossa ei pelkästään vaihdeta tietoa, vaan myös rakennetaan yhteistä ymmärrystä ja luottamusta toimijoiden välillä. Viestintää suunniteltaessa on hyvä ottaa huomioon parhaat viestintäkäytännöt sekä verkostot, joita yhteistyössä on mahdollista

hyödyntää. Vuorovaikutuksen mahdollistavat säännölliset kokoukset ja viestintäkanavat esiintyivät myös Gakhin ym. (2024, 7–8) tutkimuksessa, jossa monialaista yhteistyötä havaittiin edistävän aktiivinen osallistuminen, mahdollisuus puhua vapaasti ja tulla kuulluksi sekä mielipiteiden kunnioittaminen. Jurmun ym. (2023, 12–13) raportissa todettiin, että hyvinvointialueiden ja kuntien yhteistyön kehittämisessä ei ole luotu riittävästi vuorovaikutuksen mahdollistavia foorumeita.

Tutkimusten mukaan johdon tuki ja sitoutuminen edistävät monialaista yhteistyötä. Hujala ym. (2019, 596–597) korostivat johtajien kiinnostuksen ja sitoutumisen merkitystä yhteistyön sujuvuudelle ja rakenteiden varmistamiselle. Samansuuntaisesti Gakhin ym. (2024, 6) tutkimuksessa todettiin, että päätöksentekijöiden ja johtotason henkilöstön mukana olo edistää yhteistyön juurtumista ja sitoutumista yhteistyöhön. Jurmun ym. (2023, 12) raportissa tuotiin esiin, että hyvinvointialueiden ja kuntien yhteistyössä on tärkeää varmistaa, että mukana ovat henkilöt, joilla on mahdollisuus viedä asioita eteenpäin omassa organisaatiossaan.

Riittävien resurssien varmistamiseen tulisi kiinnittää huomiota monialaisessa yhteistyössä. Jurmu ym. (2023, 12) painottivat raportissaan, että yhteistyön kehittäminen vaatii aikaa ja resurssia erityisesti alkuvaiheessa. Gakhin ym. (2024, 5) tutkimuksessa korostettiin samoin resurssien riittävyttä. Monialaisen yhteistyön onnistumista edistivät tutkimuksen mukaan riittävä rahoitus, aika ja henkilöstö.



Kuva 5. Monialaisen yhteistyön edistävät ja haastavat tekijät

Kuvassa 5 on koottu monialaisen yhteistyön edistäviä ja haastavia tekijöitä edellä käsiteltyihin tutkimuksiin perustuen. Tutkimukset osoittavat, että monialaisen yhteistyön onnistuminen edellyttää vuorovaikutuksen mahdollistavia viestintäfoorumeja, toisen työn tuntemista, riittäviä resursseja sekä johdon tukea ja sitoutumista. Yhteistyötä haastaa puutteelliset yhteistyörakenteet, epäselvät roolit ja vastuunjaot sekä puutteellinen koordinointi.

4 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli selvittää, miten yhteistyö Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ja sen kuntien välillä kulttuurihyvinvoinnin näkökulmasta toimii sekä miten sitä olisi tarpeen kehittää. Tavoitteena oli löytää keinoja, miten yhteistyötä kehittämällä voisi edistää kulttuurihyvinvointia. Kehittämisprosessissa mukana olevat voivat hyödyntää tuloksia oman alueensa kulttuurihyvinvoinnin edistämiseksi. Tuloksia voidaan hyödyntää myös laajemmin muilla alueilla. Yhteistyötä kehittämällä voidaan saada kuntien ja hyvinvointialueiden asukkaille sujuvampia palveluita, joten opinnäytetyömme tuloksista hyötyvät välillisesti myös asukkaat.

Opinnäytetyön tavoitteen pohjalta päätutkimustehtäväksi muodostui *Miten Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ja sen kuntien yhteistyötä voidaan kehittää kulttuurihyvinvoinnin edistämiseksi?* Päätutkimustehtävällä pyrimme

ymmärtämään Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ja sen kuntien väliseen yhteistyöhön vaikuttavia tekijöitä, jotta saisimme tarvitsemaamme tietoa yhteistyön kehittämiseksi.

Valitsimme tarkentavaksi tutkimustehtäväksi *Millaisia yhteistyömalleja ja -käytäntöjä on tällä hetkellä käytössä?* Tutkimustehtävällä pyrimme saamaan tietoa siitä, miten yhteistyötä tehdään tällä hetkellä Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ja kuntien välillä, millaisia erilaisia yhteistyömalleja ja -käytäntöjä alueella on käytössä kulttuurihyvinvoinnin edistämiseksi sekä millaisia kokemuksia niistä on.

Toisen tarkentavan tutkimustehtävän *Mitkä tekijät haastavat ja edistävät yhteistyötä?* tarkoituksena oli löytää yhteistyötä edistäviä tekijöitä, jotta saisimme vastauksen päätutkimustehtävään. Sisällytimme myös haasteet samaan tarkentavaan tutkimustehtävään, sillä tarkoituksena oli haastavien tekijöiden kautta hahmottaa edistäviä tekijöitä. Haastavia ja edistäviä tekijöitä on käsitelty opinnäytetyössämme limittäin, sillä ne kietoutuvat toisiinsa.

5 KEHITTÄMISPROSESSIN KUVAUS

Tutkimuksellisessa kehittämistyössä voi olla ominaisuuksia useasta lähestymistavasta. Lähestymistavan valinnassa voi siis käyttää eri lähestymistavoista niitä piirteitä, jotka soveltuvat omaan kehittämistyöhön. Lähestymistavan valinnan perusteluissa on olennaista eritellä, mitkä lähestymistavan piirteet ja ominaisuudet ilmenevät omassa työssä ja mitkä rajautuvat sen ulkopuolelle. (Ojasalo ym. 2014, 51–52.)

Tämä opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämistyö, jonka lähestymistapana hyödynnettiin palvelumuotoilun periaatteita. Opinnäytetyöprosessi toteutettiin palvelumuotoilun tuplatimanttimallia soveltaen. Työn tutkimuksellinen osuus toteutettiin laadullisen tutkimuksen menetelmin ja kehittämisosuus yhteiskehittämisen ajattelutapaa noudattaen. Tutkimusotteen kokonaisuus on havainnollistettu kuvassa 6.



Kuva 6. Tutkimusotteen kokonaisuus

Tutkimuksellinen kehittäminen tuki työmme tavoitetta vastata todellisiin työelämatarpeisiin ja kehittää samalla tutkimustietoon perustuvia käytäntöjä, joita voidaan hyödyntää laajemmin. Työmme perustuu palvelumuotoilulle tyypilliseen käyttäjälähtöiseen ajatteluun. Tässä työssä käyttäjillä tarkoitamme Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ja sen kuntien työntekijöitä, joiden välistä yhteistyötä kehittämällä voidaan välillisesti vaikuttaa asiakkaiden palveluiden sujuvuuteen ja palvelukokemukseen. Hyödynsimme työssämme laadullisia aineistonkeruu- ja analysointimenetelmiä sekä palvelumuotoilulle keskeistä toimintatapaa, yhteiskehittämistä. Laadullisella kyselyllä pyrimme ymmärtämään käyttäjien kokemuksia ja saamaan ajankohtaista ja käytännönläheistä tietoa yhteistyön nykytilasta. Yhteiskehittämistyöpajat mahdollistivat luovien ja toteuttamiskelpoisten kehittämisideoiden tuottamisen samalla sitouttaen käyttäjät itse kehittämiseen. Opinnäytetyömme kehittämisprosessi eteni palvelumuotoiluprosessin vaiheita noudattaen yhdistäen sekä tutkimuksellisen että kehittämiseen tähtäävän työtteen. Kuvaamme tarkemmin palvelumuotoilun tuplantimanttimallin yhteydessä luvussa 5.3 laadullisia tutkimusmenetelmiä ja yhteiskehittämistä.

5.1 Tutkimuksellinen kehittäminen

Tutkimuksellisen kehittämisen lähtökohtana voi olla työelämän kehittämistarpeet. Tutkimuksellisessa kehittämisessä tavoitteina ovat sekä käytännön muutos että perustellun tiedon tuottaminen. Kehittämistyössä keskitytään erityisesti käytännön ongelmien kuvaamiseen ja käytännöstä nousevien ratkaisujen kehittämiseen. Keskeistä on myös uuden tiedon välittäminen laajempaan keskusteluun. (Ojasalo ym. 2014, 19–20; Toikko & Rantanen 2009, 22–23.)

Toikko ja Rantanen (2009, 9–11, 121) lähestyvät tutkimuksellista kehittämistä kolmesta näkökulmasta, joita ovat *kehittämisprosessi*, *toimijoiden osallistuminen ja tiedontuotanto*. Kehittämisessä on tyypillistä prosessimaisuus. Prosessia arvioidaan jatkuvasti ja tarvittaessa toimintaa suunnataan uudelleen. Kehittämisen eteneminen tapahtuu tilannekohtaisesti ja tiedonkeruu- ja analyysimenetelmät päätetään prosessin vaiheiden mukaan. Osallistaminen voi ilmetä kehittäjiä osallistumisena itse toimintaan sekä käytännön toimijoiden osallistumisena kehittämiseen. Tutkimuksellisuuden taas ajatellaan tuovan kehittämiseen lisähyötyä esimerkiksi lisäämällä tulosten käyttökelpoisuutta ja siirrettävyyttä.

Ojasalon ym. (2014, 22) mukaan tutkimuksellisuus ilmenee kehittämisessä järjestelmällisyytenä ja tiedon hankintana. Valinnat perustellaan ja dokumentoidaan sekä kehittämisen tueksi haetaan tutkittua ja käytännön tietoa. Tutkimuksellisessa kehittämisessä korostuvat analyttisyys, kriittisyys sekä uuden tiedon luominen ja levittäminen. Samansuuntaisesti esittävät Toikko ja Rantanen (2009, 156–157), joiden mukaan kehittämisessä tutkimuksellisuus ilmenee esimerkiksi tutkimuksellisen aineiston tuottamisena sekä analysointina ja arviointina. Tutkimuksellisuus tuo kehittämiseen analyttisen ja tieteellisen tavon ajatella, mutta tutkimuksellisessa kehittämisessä ilmenee myös kehittämisprojekteille tyypilliset piirteet, kuten selkeän tavoitteen määrittely, etenevä prosessi ja tulosten arviointi.

5.2 Palvelumuotoilu lähestymistapana

Puhekielessä sanaa muotoilu (englanniksi *design*) käytetään viittaamaan tietyn tuotteen tai lopputuloksen ulkonäköön tai muotoiluun, mutta sen oikea merkitys on paljon laajempi. Erityisesti palvelumuotoilun lähestymistapa viittaa

pikemminkin suunnitteluprosessiin kuin sen lopputulokseen. (Stickdorn & Schneider 2011, 6.) Palvelumuotoilun suurin vahvuus on se, ettei sitä voi määritellä yhdellä tavalla. Selkeän määrittelyn sijaan palvelumuotoilun voidaan sanoa olevan yhteinen ajattelu- ja toimintatapa. Se on eri osaamisalojen käyttämä yhteinen kieli, jonka avulla pyritään yhteistyössä kehittämään palveluita. (Stickdorn & Schneider 2011, 15; Tuulaniemi 2016, 58.)

Palvelumuotoilun kuvataan olevan systemaattinen jatkuvan kehittämisen prosessi, jonka päämääränä on innovoida uutta tai kehittää jo olemassa olevaa (Tuulaniemi 2016, 24, 27). Palvelumuotoilu auttaa organisaatiota huomaamaan uusia mahdollisuuksia palveluiden tuottamisessa. Se on konkreettista toimintaa, jossa palveluun kuuluvista eri tekijöistä luodaan kokonaisnäkemys, mikä kantaa läpi koko prosessin ajan. Hahmottamisen tukena käytetään eri visualisoinnin menetelmiä. Palvelumuotoilua voikin kuvata monipuoliseksi työkalu- ja menetelmävalikoimaksi. (Tuulaniemi 2016, 24–27.)

Palvelumuotoilua käytetään usein palveluntarjoajan sekä asiakkaan välisen vuorovaikutusprosessin kehittämistyökaluna. Sitä voidaan kuitenkin hyödyntää myös organisaation sisäisten rakenteiden kehittämisessä, millä on välitön tai välillinen vaikutus asiakkaaseen. (Koivisto ym. 2019, 57 & 60.) Kehittämistyötä voidaan tarvita muun muassa henkilöstön motivoimisessa ja työn organisoinnissa. Se voi auttaa työntekijää selkeyttämään organisaation sisäisiä prosesseja ja toimintamalleja sekä hahmottamaan omaa työrooliaan. (Koivisto ym. 2019, 60, 156.) Palvelumuotoiluprosessin lopputulos voi olla monenlainen: uusia organisaatorakenteita, toimintaprosesseja, palvelukokemuksia tai konkreettisia esineitä (Stickdorn & Schneider 2011, 6).

Palvelumuotoilu perustuu muotoiluajattelun periaatteisiin, joita ovat muun muassa ihmislähtöisyys, oikean ongelman ratkaisu, eksploratiivisuus sekä yhteiskehittäminen. Palvelumuotoiluajattelussa ihminen on keskiössä ja kehittämisen lähtökohtana on pyrkiä selvittämään käyttäjien ongelmia, tarpeita ja toiveita. Vasta tämän selvittämisen jälkeen niihin lähdetään kehittämään ratkaisuja. Tähän vaiheeseen käytetään paljon aikaa, jotta ei yritetä ratkaista vääriä oletettuja ongelmia. Palvelumuotoilussa käyttäjätiedon keräämisessä hyödynnetään usein laadullisia tutkimusmenetelmiä. Palvelumuotoiluajattelu perustuu

eksploratiivisuuteen eli tutkivaan ja kokeilevaan kehittämisotteeseen. Tarkoituksena on käyttää luovaa ajattelua ja innovoida uusia omaperäisiä ratkaisuja todettuihin ongelmiin. (Koivisto ym. 2019, 36–38, 44.)

Yksi palvelumuotoilun olennainen osa on palvelun eri osapuolten aktiivinen mukanaolo palvelun kehittämisessä. Tällöin puhutaan yhteiskehittämisestä, joka ei niinkään ole palvelumuotoilun työkalu vaan sen periaate ja toimintatapa. (Tuulaniemi 2016, 116, 118.) Yhteiskehittämiseen voi osallistua kuka tahansa – henkilöstö, suunnittelijat, johto tai asiakkaat – ja sen tavoitteena on tarkastella ja kehittää palvelua yhdessä (Stickdorn & Shneider 2011, 198).

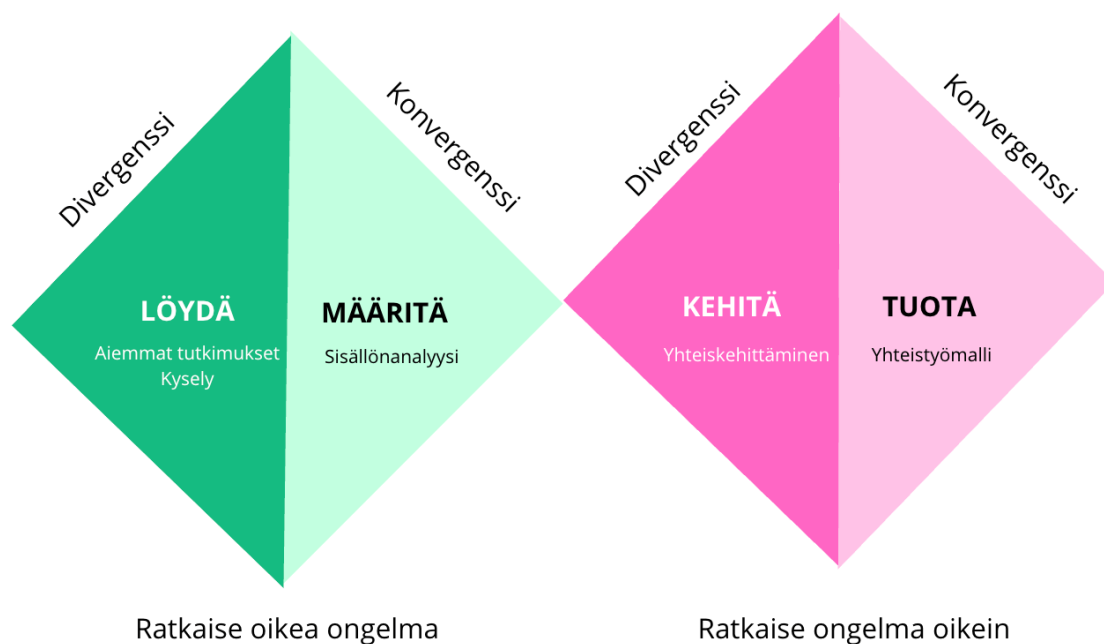
Yhteiskehittäminen vaatii yhteistoimijuutta. Kalliokosken (2020, 193) mukaan yhteistoimijuutta syntyy silloin, kun kehittämiseen osallistuvat osapuolet tunnustavat toisensa kumppaneiksi, jakavat yhteisen tavoitteen ja sitoutuvat sen saavuttamiseen. Yhteistoiminnasta tulee jatkuvaa, kun osapuolet sitoutuvat toisiinsa, toiminnan tavoitteisiin tai yhteistyön myötä syntyneeseen yhteiseen arvopohjaan. Toimijoiden kesken syntyy luottamusta, kun heidän intressinsä kietoutuvat toisiinsa ja tukevat yhteisiä tavoitteita. Vuokila-Oikkosen (2021, 25) mukaan luottamuksellisessa ilmapiirissä jokainen uskaltaa jakaa omaa osaamistaan ja reflektoida sitä. Luottamusta täytyy olla myös toisiin ja siihen, että kaikki osaavat ratkaista asioita, kun kysymykset on asetettu oikein.

5.3 Palvelumuotoilun tuplatimanttimalli

Palvelumuotoiluprosessi etenee luovaa ongelmanratkaisua hyödyntäen selkeinä, toistuvina vaiheina, jotka rakentuvat loogisesti toistensa päälle. Vuosien saatossa on esitelty erilaisia toteutusmalleja, mutta pääperiaatteet ovat kaikissa samat. (Tuulaniemi 2016, 126.) Tähän opinnäytetyöhön valitsimme palvelumuotoiluprosessin kuvaamiseksi Design Councilin kehittämän tuplatimanttimallin (*Double Diamond*), koska se tarjoaa selkeän rakenteen kehittämissessimme jäsentämiseen. Tuplatimanttimalli tukee opinnäytetyömme prosessia, jossa yhdistyy tutkimuksellinen lähestymistapa ja konkreettinen kehittäminen. Tuplatimantti on visuaalinen malli, joka kuvaa prosessia kahden toisiansa seuraavan vaiheen eli timantin avulla. Ensimmäistä timanttia kutsutaan ongelman tunnistamisen vaiheeksi, jossa on tarkoituksena ratkaista oikea ongelma. Tässä vaiheessa painottuu tutkimuksellisuus sekä analyttisyys. Toista

timanttia kutsutaan ongelman ratkaisun kehittämisen vaiheeksi, jossa pyrkimyksenä on ratkaista ongelma oikein. Tämä vaihe on prosessin luovempi ja ideointiin keskittyvä osa. (Koivisto 2019, 42–43.)

Tuplatimantin eteneminen perustuu divergentin ja konvergentin ajattelun vuorotteluun. Divergentti-ajattelu on intuitioon ja luovuuteen pohjautuvaa ajattelua, jossa asioita tarkastellaan monipuolisesti ja yhdistellään vapaasti uusien vaihtoehtojen löytämiseksi. Konvergentilla ajattelulla taas tarkoitetaan analyttiseen päättelyyn ja kriittiseen arviointiin perustuvaa ajattelutapaa, jossa annetuista vaihtoehdoista pyritään löytämään paras mahdollinen ratkaisu. Lyhykäisyydessään divergenssi on siis ideointia ja konvergenssi näiden ideoiden arvioimista ja parhaiden ideoiden valitsemista. (Koivisto 2019, 39–40.)



Kuva 7. Opinnäytetyön kehittämisprosessi Design Councilin tuplatimanttimallin mukaan (muokailen Koivisto 2019)

Tuplatimantti jaetaan neljään päävaiheeseen: löydä, määritä, kehitä ja tuota. Näistä löydä- ja kehitä -vaiheet ovat divergenttiä ajattelua sekä määritä- ja tuota -vaiheet konvergenttia ajattelutapaa. (Koivisto 2019, 43.) Kuvaan 7 olemme jäsentäneet tämän opinnäytetyön vaiheet timantteihin. Seuraavaksi avaamme, miten sovelsimme tuplatimanttimallia omassa kehittämisprosessissamme.

5.3.1 Löydä – tarpeiden tunnistaminen

Jotta voi alkaa suunnittelemaan itse kehittämistyötä, on ensin otettava selvää kohderyhmän toiveista, odotuksista ja päämääristä (Tuulaniemi 2016, 142). Palvelumuotoiluprosessin löydä-vaiheessa käyttäjien toiveita ja tarpeita selvitetään usein laadullisen tutkimuksen menetelmin. Perustutkimusmenetelmillä, kuten haastatteluilla, ryhmäkeskusteluilla ja kyselyillä, kerätään sanallisesti ilmaistua tietoa siitä, mitä ihmiset ajattelevat kehitettävästä aiheesta. (Koivisto 2019, 44.) Laadullisessa tutkimuksessa tavoitellaan jokin ilmiön tai tapahtuman kuvaamista, tietyn toiminnan ymmärtämistä tai teoreettisen tulkinnan tekemistä jostain ilmiöstä. Laadullisessa tutkimuksessa on siten oleellista, että henkilöt, joilta kerätään tietoa, tietävät tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon tai heillä on kokemusta asiasta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 98.)

Löydä-vaihe oli kehittämistyömme ensimmäinen divergenssivaihe, jossa yritimme saada mahdollisimman paljon tietoa aiheesta perehtymällä aiempiin tutkimuksiin sekä laatimalla osallistujille kyselyn. Kyselyllä selvitimme osallistujien kokemuksia yhteistyön nykytilasta sekä toiveita sen kehittämiseksi. Kysely soveltuu kehittämistyössä lähtötilanteen kartoittamiseen (Ojala ym. 2020, 40). Kyselyn haittana voi olla, ettei saada varmuutta siitä, miten vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet tutkimukseen, miten onnistuneita vastausvaihtoehdot ovat olleet vastaajien näkökulmasta sekä miten perehtyneitä aiheeseen vastaajat tosiasiaassa ovat. Kyselyllä kerättävä aineisto voi kuitenkin toimia esimerkiksi haastattelua paremmin arkojen ja vaikeiden aiheiden tutkimisessa, koska tutkittava voi jäädä anonyymiksi ja tarkoituksellisesti etäiseksi. (Hirsjärvi ym. 2009, 195, 206.)

5.3.2 Määritä – ongelman rajaaminen

Määritä-vaiheessa ensimmäisestä vaiheesta saatu tieto analysoidaan ja kootaan ymmärrykseksi. Tarkoituksena on löytää ongelma, johon pyritään seuraavissa vaiheissa keksimään ratkaisua. (Koivisto ym. 2019, 45.) Kyselyn tulosten analysointimenetelmäksi valitsimme laadullisen sisällönanalyysin, joka soveltuu erilaisten aineistojen systemaattiseen ja objektiiviseen tarkasteluun. Menetelmä mahdollistaa merkitysten esiin nostamisen aineistosta sekä tutkitavan ilmiön tiivistämisen ja esittämisen yleisessä muodossa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117.) Työssämme kyselyn tulosten analysointi sisällönanalyysin

avulla oli konvergenttia ajattelutapaa, joka tuki hyvin seuraavaa kehittämissämme vaihetta.

Sisällönanalyysin eri vaihtoehtoista hyödynsimme teoriaohjaavaa sisällönanalyysia, koska olimme perehtyneet aiempiin tutkimuksiin ja löytäneet keskeisiä teemoja analyysin tueksi. Tämä menetelmä mahdollisti oman aineiston tulosten vertailun teoriaan. Teoriaohjaavassa analyysissä aiempi tieto tutkittavasta ilmiöstä ohjaa analyysia, mutta analyysi ei perustu suoraan teoriaan, kuten teorialähtöisessä analyysissä. Aineistolähtöisen analyysin tavoin teoriaohjaavassa analyysissä analyysiyksiköt nostetaan esiin aineistosta tutkimuksen tarkoituksen ja tehtävänasettelun mukaisesti. Analyysissä edetään aineistolähtöisesti, mutta loppuvaiheessa hyödynnetään aiempaa tietoa ja teoreettista viitekehystä aineistosta nousseiden tulosten tarkastelussa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 108–110.)

5.3.3 Kehitä – ratkaisujen ideointi

Ideointivaihetta kutsutaan kehitä-vaiheeksi, jossa etsitään luovia ja monipuolisia ratkaisuvaihtoehtoja tunnistettuun haasteeseen tai mahdollisuuteen. Tässä vaiheessa voi käyttää erilaisia ideointimenetelmiä muun muassa yhteiskehittämisen työpajoissa. (Koivisto 2019, 46.)

Yhteiskehittämisen vahvuus on siinä, että ihmisten päästessä itse mukaan kehitysprosessiin, he myös sitoutuvat sekä kehittämiseen että palvelun tuottamiseen vahvemmin (Tuulaniemi 2016, 117). Lisäksi suunnitteluprosessin aikana tapahtuva yhteiskehittäminen helpottaa sidosryhmien välistä sujuvaa vuorovaikutusta varsinaisen palvelutarjonnan aikana (Stickdorn & Schneider 2011, 22). Yhteiskehittäminen siis edistää myös tulevaa yhteistyötä, sillä se tuo ryhmät yhteen ja luo siten tunteen yhteisestä omistajuudesta kehitettäviin konsepteihin ja innovaatioihin (Stickdorn & Shneider 2011, 199).

Tässä työssä kehitä-vaihe koostui kahdesta yhteiskehittämisen työpajasta. Työpajat olivat divergenssivaihetta, joissa tarkoituksena oli saada osallistujilta mahdollisimman paljon ideoita teemoihin. Ensimmäisessä työpajassa ideoitiin

ratkaisuja kyselyn pohjalta nousseisiin teemoihin ja toisessa työpajassa syvennyttiin ja jatkokehitettiin ensimmäisen työpajan tärkeiksi todettuja ideoita konkretian tasolle.

Ensimmäisestä työpajasta saadut ideat jäsensimme palvelumuotoilun samankaltaisuuskaaviomenetelmää soveltaen. Menetelmän avulla aineistosta nostetaan esiin erilaisia teemoja, joiden alle ryhmitellään samankaltaisia vastauksia aiheittain. Tätä hyödyntäen pystytään löytämään aineistosta keskeisiä ja tärkeitä huomioita. (Tuulaniemi 2016, 154.) Työpajan teemat oli määritelty jo valmiiksi, joten kokosimme ja jäsensimme ideat näiden valmiiden teemojen alle. Teemojen sisällä ryhmittelimme samankaltaiset ideat yhteen. Menetelmän avulla saimme jäsenneityä aineiston selkeäksi visuaaliseksi kokonaisuudeksi, joka tuki jatkokehittämistä. Toisesta työpajasta saadut ideat kokosimme vastaavasti valmiiden teemojen alle, joka auttoi aineiston hahmottamisessa. Aineistoa oli maltillisesti eikä se sisältänyt samankaltaisia ideoita tai aiheita, joita ryhmitellä, joten pystyimme sisällyttämään koosteeseen kaikki tuotetut aiheet sellaisenaan.

5.3.4 Tuota – tulosten koostaminen

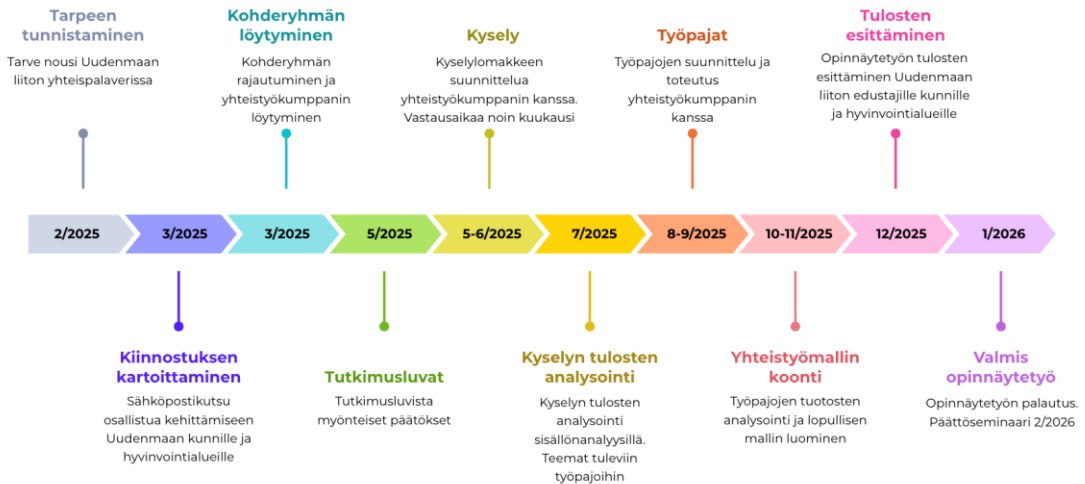
Tuota-vaihe on prosessin viimeinen vaihe, jossa tarkoituksena on valita syntyneistä ideoista parhaat ja toimivimmat vaihtoehdot. Tähän vaiheeseen kuuluu vaihtoehtojen testaaminen sekä arvioiminen, jotta nähdään, onko tuotettu idea toteuttamiskelpoinen vai ei. (Koivisto 2019, 46.) Tuota-vaihe oli taas konvergenssivaihe, jossa koostimme yhteen yhteiskehittämisen pohjalta nousseet keskeiset Länsi-Uudenmaan kulttuurihyvinvoinnin yhteistyökäytännöt. Lisäksi laadimme aineiston ja havaintojemme pohjalta yhteistyömallin, joka tukee hyvinvointialueen ja kuntien välistä yhteistyön kehittämistä.

Pyysimme sekä Länsi-Uudenmaan kulttuurihyvinvoinnin yhteistyökäytännöistä että yhteistyömallista kommentteja yhteistyökumppaniltamme. Opinnäytetyösämme tuota-vaihe jää kuitenkin kesken, sillä mallin toimivuutta ei testattu tai arvioitu. Sen toimivuus jää Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ja sen kuntien arvioitavaksi.

5.4 Aikataulu ja taustatyö

Seuraavassa kuvassa 8 hahmotelimme kehittämisprosessin etenemistä ja aikataulua. Aikataulun avulla varmistimme prosessin etenemisen suunnitellusti.

Aikataulu



Kuva 8. Aikataulu

Toimeksiantajalta nousi tarve kehittää Uudenmaan hyvinvointialueiden ja kuntien yhteistyötä kulttuurihyvinvoinnin näkökulmasta. Päätimme heti alkuun rajata Helsingin kaupungin pois, koska Helsingin organisaatiomalli on erilainen verrattuna muihin alueisiin. Helsingin kaupunki vastaa edelleen itse sosiaali- ja terveystalveluiden ja pelastustoimen järjestämisestä alueellaan.

Saimme toimeksiantajalta tarvittavat yhteystiedot ja selvittääksemme Uudenmaan alueen kiinnostusta osallistua kehittämiseen lähetimme hyvinvointialueiden ja kuntien yhteyshenkilöille kutsut sähköpostitse (liite 1). Kutsussa kerroimme kehittämistyön idean. Kiinnostuksensa ilmaisemisen lisäksi pyysimme heitä selvittämään, onko tutkimuslupa tarpeen vai riittääkö esihenkilön lupa osallistumiseen. Sähköpostin liitteeksi laitoimme tiivistelmän tutkimussuunnitelmasta.

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen hyte-asiantuntija oli kiinnostunut opinnäytetyöstämme. Aihe oli heille hyvin ajankohtainen, koska heidän oli tarkoitus lähteä kehittämään yhteistyötä kuntien kanssa muutenkin. Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen hyte-asiantuntijasta tuli yhteistyökumppanimme. Myös kun-

tien osalta eniten kiinnostusta tuli Länsi-Uudenmaan alueelta. Lopulta kohderyhmäksi rajautui kiinnostuksen perusteella Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue ja sen seitsemän kuntaa. Jokaisesta kunnasta osallistui 1–2 kulttuurivastaavaa ja hyvinvointialueelta eri palvelualueiden asiantuntijoita, jotka työskentelevät kulttuurihyvinvoinnin yhdyspinnoilla. Kuntien osalta osallistujien saaminen kehittämiseen oli selkeämpää, koska kunnilla on nimetyt kulttuurista vastaavat työntekijät, joille laitoimme kutsun suoraan. Hyvinvointialueella oikeiden ihmisten löytäminen oli haastavampaa, koska hyvinvointialueella ei ole vastaavaa käytäntöä. Kutsu kehittämiseen lähti yhteistyökumppanin kautta erityisasiantuntijoille, jotka laittoivat kutsua eteenpäin.

Kohderyhmän selvittyä ja opinnäytetyön suunnitelman hyväksymisen jälkeen haimme tutkimuslupaa niiltä alueilta, joilta se oli tarpeen. Tutkimuslupien saamisen jälkeen toteutimme kyselyn (luku 6) sekä kehittämistyöpajat (luku 7). Ennen työpajoja kävimme esittäytymässä ja kertomassa kehittämistyöstä Uudenmaan kulttuurimarkkinat -hankkeen kokouksessa sekä Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen asiantuntija -työryhmässä. Opinnäytetyön tuloksia esitimme Uudenmaan liiton edustajille, kunnille ja hyvinvointialueille joulukuussa 2025.

6 KYSELY – OIKEAN ONGELMAN TUNNISTAMINEN

Prosessin ensimmäinen vaihe oli kysely (liite 2), jonka avulla kartoitettiin lähtötilannetta. Kyselyn tarkoituksena oli vastata seuraaviin tutkimustehtäviin:

- Millaisia yhteistyömalleja ja -käytäntöjä on tällä hetkellä käytössä?
- Mitkä tekijät haastavat ja edistävät yhteistyötä?

6.1 Suunnittelu ja toteutus

Ennen kyselylomakkeen laatimista tulisi perustaksi olla riittävästi aiempaa tietoa ilmiöstä. Kyselylomakkeen suunnittelun tulee pohjautua kehittämistyön tavoitteisiin. Kysymykset laaditaan siten, että ne tukevat näiden tavoitteiden saavuttamista. Näin varmistetaan, että vastaukset ovat tutkimuksen kannalta olennaisia. (Ojasalo ym. 2014, 122, 130.) Kyselylomakkeen kysymysten huolellisella suunnittelulla voidaan vaikuttaa tutkimuksen onnistumiseen. Avoimilla

kysymyksillä pyritään saamaan esiin näkökulmia, joita kyselylomaketta suunniteltaessa ei ole etukäteen osattu ajatella. (Hirsjärvi ym. 2009, 198–199.)

Selkeyden vuoksi teimme kunnille ja hyvinvointialueelle erilliset kyselyt. Halusimme varmistaa, että saamme vastauksia kuntien ja hyvinvointialueen välisestä yhteistyöstä emmekä esimerkiksi kuntien keskinäisestä yhteistyöstä. Huomioimme ruotsinkieliset kääntämällä kyselyn myös ruotsiksi. Kyselylomaketta suunnitellessamme pohdimme, miten parhaiten saisimme vastaukset määrittelemiimme tutkimustehtäviin. Kysely koostui yhteensä 12 kysymyksestä, joista viisi oli suljettuja ja seitsemän avoimia kysymyksiä. Kysymykset jaettiin kolmeen teemaan: taustatiedot, yhteistyön nykytilanne sekä haasteet ja yhteistyötä edistävät tekijät. Ennen varsinaista tiedonkeruuta, pyysimme kyselystä kommentteja toimeksiantajalta ja yhteistyökumppanilta. Saatujen palautteiden perusteella korjasimme kysymyksiä. Lisäksi yhteistyökumppanin toiveesta lisäsimme hyvinvointialueen kyselyyn kolme lisäkysymystä koskien muun muassa kulttuurihyvinvoinnin tuntemista. Nämä kysymykset rajasimme oman tutkimuksemme ulkopuolelle. Muuten sisältö oli kyselyissä sama.

Kysely toteutettiin sähköisesti Webropol-työkalulla touko-kesäkuussa 2025. Lähetimme osallistujille kyselyn linkin saatekirjeineen sähköpostitse, jossa kerrottiin tutkimuksen tarkoitus, vastaamisen vapaaehtoisuus ja anonymitteetti. Vastausaikaa oli kaksi viikkoa. Muistutusviestejä lähetimme kaksi kertaa ja vastausaikaa pidennettiin kahdella viikolla.

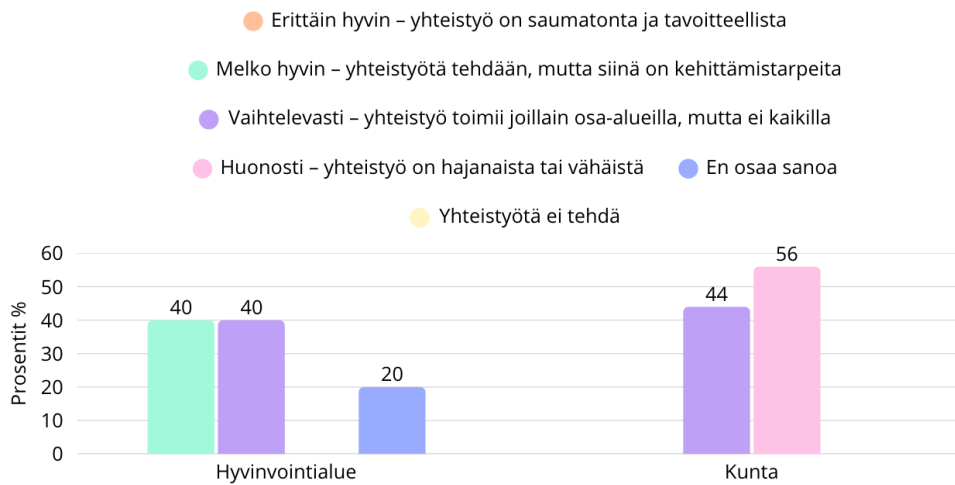
6.2 Tulokset

Saimme kyselyyn yhteensä 14 vastausta. Hyvinvointialueelta kyselyyn vastasi viisi henkilöä, joista neljä toimii asiantuntijatehtävissä ja yksi asiakastyössä. Kunnista saatiin vastauksia yhdeksältä henkilöltä, joista neljä työskentelee johtotason tehtävissä ja viisi asiantuntijatehtävissä.

6.2.1 Yhteistyön nykytila

Aluksi lähdimme selvittämään, mikä on vastaajien kokemus yhteistyön nykytilasta. Koostimme vastaukset pylväsdiagrammiin (kuva 9), jossa kuvataan Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ja kuntien työntekijöiden kokemuksia tämänhetkisestä yhteistyöstä.

Miten oman kokemuksesi mukaan kulttuurihyvinvointiyhteistyö tällä hetkellä toimii?



Kuva 9. Yhteistyön nykytila

Kuvasta näkyy, että hyvinvointialueella koetaan, että yhteistyö toimii melko hyvin tai vaihtelevasti. Vastausten mukaan yhteistyötä tehdään ja se toimii joillakin osa-alueilla, mutta siinä on kehittämistarpeita. Kunnissa yhteistyön toimivuus koettiin vaihtelevana tai huonona. Kuntien vastaajista yli puolet (56 %) oli sitä mieltä, että yhteistyö on hajanaista tai vähäistä.

Halusimme selvittää, mitä yhteistyömalleja ja -tapoja Länsi-Uudellamaalla on käytössä ja millaisia kokemuksia niistä on. Kysyimme, mikä tai mitkä seuraavista yhteistyömalleista on alueella käytössä: Kaikukortti, kulttuurilähete, puheeksioton malli tai kulttuurikaveri. Vastausten mukaan näistä vaihtoehtoista joillain alueilla käytössä on Kaikukortti ja kulttuurikaveri. Lisäksi avoimista vastauksista nousi yksittäisiä kulttuurihyvinvoinnin yhteistyömuotoja, kuten senioribussi, kulttuuriketju, elämyspolku ja taitelijavierailut. Kuntien vastausten mukaan yhteistyötä voidaan tehdä myös tuottamalla esityksiä hyvinvointialueen palveluihin sekä lainaamalla tiloja ja tavaroita hyvinvointialueen käyttöön.

Vastauksista korostui tarve yhteistyön ja toimintamallien vakiinnuttamiselle. Kuntien kokemuksista nousi esiin, että yhteistyö koetaan yhteistyömallien osalta yksipuolisena. Kunnat kertoivat vastaavansa toiminnan järjestämisestä ja maksamisesta ja hyvinvointialueen toimivan vastaanottavana tahona.

HVA: "Toimintamallit ovat usein projektikäyttöisiä, ajaltaan rajattuja. Tarvittaisiin pitkäjänteistä ja -kestoista yhteistyötä ja kehittämistä."

KUNTA: "Vakiintuneita yhteistyömalleja on vähän, eivätkä ne ulotu organisaatiossa rakenteiden tasolle."

KUNTA: "Nämä ovat yksittäisiä ja yhteistyön osalta yksipuolisia toimintamuotoja: kaupunki suunnittelee, järjestää, maksaa, viestii, tuottaa – hyvinvointialue ottaa vastaan."

Vastausten perusteella Kaikukorttitoiminta on yhteistyömalleista eniten käytössä ja vakiintuneimpaa. Joissain kunnissa Kaikukortti-yhteistyö on vasta alkamassa. Kokemukset toiminnasta ovat vaihtelevia:

KUNTA: "Kaikukortin jakelu vaikeutui hyvinvointialueen aloitettua toimintansa. Tämä näkyi esimerkiksi jaettujen korttien määrässä. Nyt ollaan onneksi taas menossa parempaan suuntaan."

HVA: "Kaikukorttikäytännöt vaativat selkiyttämistä ja yhdenmukaistamista erityisesti LUVN:ssa sisäisesti ja LUVN:n ja kuntien yhteistyön osalta."

HVA: "Olen toiminut pitkään Kaikukorttiyhteistyössä ja se on erittäin toimiva ja tarpeellinen soten ja kulttuurin yhteistyömalli."

6.2.2 Haastavat ja edistävät tekijät

Aiemmista tutkimuksista nostimme esille monialaisen yhteistyön edistäviä ja haastavia tekijöitä (luvussa 3.2.2). Tähän pohjautuen meitä kiinnosti aineistossa erityisesti Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ja sen kuntien yhteistyötä haastavat ja edistävät tekijät, joiden analysoimiseen käytimme teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä. Tämä mahdollisti aineiston ja teorian vertailun keskenään. Laadimme sisällönanalyysistä taulukon (liite 3).

Sisällönanalyysin redusointivaiheessa pelkistetään aineisto eli poimitaan sieltä ilmiön kannalta tärkeä tieto ja karsitaan epäoleellinen tieto pois (Tuomi & Sarajarvi 2018, 123). Luimme aineiston huolellisesti monta kertaa läpi ja alleviivasimme vastauksista haastavat ja edistävät tekijät eri värillä. Tämän pohjalta listasimme alkuperäiset ilmaukset taulukkoon ja pelkistimme ne yksittäisiksi ilmaisuiksi (taulukko 1).

Taulukko 1. Otos aineiston redusoinnista

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus
“Hyvinvointialue toimii vain vastaanottavana tahona, eikä toimintaa olisi jos kaupunki ei sitä aloitteellisesti järjestäisi ja maksaisi.”	Hyvinvointialueen rooli vähäinen
“Usein koetaan, että kulttuuri on kuntien vastuulla, eikä nähdä LUVN:lla roolia siinä”	”Kulttuuri on kuntien vastuulla”
“Toivoisin selkeitä kuntakohtaisia yhteyshenkilöitä kulttuurihyvinvointiasioissa”	Yhteyshenkilölle tarvetta
“Kaupungilla emme tunne hyvinvointialueen organisaatorakennetta, joten on vaikea tavoittaa oikeaa henkilöä tai ymmärtää, miten ideoita tai yhteistyön avauksia saisi eteenpäin käytännön toiminnaksi.”	Vaikea tavoittaa oikea henkilö hyvinvointialueelta

Redusoinnin jälkeen aineisto klusteroidaan eli aineistosta tunnistetaan yhtäläisyyksiä ja/tai poikkeavuuksia ja ryhmitellään ne omiin alaluokkiin (Tuomi & Sarajärvi 2018, 124). Ryhmittelyn hahmottamisen apuna käytimme post-it lapuja ja yhdistimme samankaltaiset ilmaisut alaluokiksi, kuten havainnollitamme taulukossa 2.

Taulukko 2. Otos aineiston klusteroinnista

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
Hyvinvointialueen rooli vähäinen ”Kulttuuri on kuntien vastuulla” Yhteyshenkilölle tarvetta Vaikea tavoittaa oikea henkilö hyvinvointialueelta	Selkeät vastuunjaot ja roolitukset
Tarvitaan vuoropuhelua kulttuurihyvinvoinnista Yhteisiä kokousrakenteita Yhteisiä kokoontumisia	Toimiva yhteistyöverkosto

Alaluokkien muodostamisen jälkeen aineisto abstrahoidaan eli aineistosta rajataan tutkimukselle merkityksellinen tieto, jonka perusteella kehitetään teoreettisia käsitteitä. Luokituksia yhdistetään ja käsitteitä tiivistetään niin kauan kuin se on aineiston sisällön kannalta perusteltua. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 125.)

Abstrahointivaiheessa palasimme teoriaosuuteen monialaisen yhteistyön edistäjistä ja haastavista tekijöistä. Löysimme teoriasta ja omasta aineistostamme

paljon yhtäläisyyksiä. Teorian ohjaamana muodostimme yläluokat (taulukko 3).

Taulukko 3. Otos aineiston abstrahoinnista

Alaluokka	Yläluokka
Selkeät vastuunjaot ja roolitukset Toimiva yhteistyöverkosto	Yhteistyörakenteet

Jatkoimme abstrahointia muodostamalla yläluokista yhdistävän luokan, jonka olemme kuvanneet taulukkoon 4.

Taulukko 4. Abstrahoinnissa muodostunut yhdistävä luokka

Yläluokka	Yhdistävä luokka
Resurssit	Monialaisen yhteistyön mahdollistavat tekijät
Johdon tuki ja sitoutuminen	
Yhteistyörakenteet	

Analyysistä muodostui kolme yläluokkaa: resurssit, johdon tuki ja sitoutuminen sekä yhteistyörakenteet. Seuraavaksi esittelemme tuloksia yläluokkien mukaisesti.

Resurssit

Useat vastaajat toivat esiin taloudellisten, ajallisten sekä henkilöstöressurssien haastavan yhteistyötä. Vastauksissa toivottiin kustannuksista sopimista ja erityisesti taloudellista panostusta kulttuurihyvinvoinnin edistämiseen myös hyvinvointialueen puolelta.

HVA "Välillä yhteistyö kaatunut myös siihen, että pystytty irrottamaan henkilöstön aikaa siihen mitä yhteistyö vaatii, vaikkei toiminnasta tulisikaan välittömiä kustannuksia LUVN:lle."

KUNTA "Yhteistyön rakenteista ja rahoituksesta ei ole sovittu; esim. kulttuurisityksissä ja tapahtumissa kaupunki on maksaja, LUVN sisällön vastaanottaja, eli yhteistyötä esim. kulujen jakamiseksi ei tapahdu."

Johdon tuki ja sitoutuminen

Vastauksista kävi ilmi, että kulttuurihyvinvoinnin merkitystä ja sen hyvinvointivaikutuksia ei välttämättä tunnisteta johtotasolla, mikä vastaajien mukaan voi haastaa yhteistyötä.

KUNTA "Tunnistetaanko kulttuurihyvinvoinnin merkitys? Se poistettiin esimerkiksi hva:n ensimmäisen valtuustokauden hyvinvointisuunnitelmasta."

HVA "Henkilöstö ja johto tarvitsisi myös enemmän tietoa kulttuurin vaikutuksista hyvinvointiin ja terveyteen."

Osa vastaajista toivoo yhteistyön edistämiseksi toimintakulttuuria, jossa yhteistyöhön osallistuville annetaan vapautta aidosti kehittää toimintaa.

KUNTA "Toivon sellaisia rakenteita, joissa kokouksiin osallistuvat ihmiset voivat keksiä ratkaisuja, luoda uutta, ottaa kantaa ja tehdä päätöksiä. Hallintojargonista ei ole hyötyä, kun pitäisi ryhtyä tekemään asioita ja saada aikaiseksi."

KUNTA "Aina ei ole kyse rahasta, mutta yhteistyö ei pidemmän päälle etene, ellei molemmin puolin ole töissä henkilöitä, joille annetaan 'kaistaa' ideoita ja innostua."

Yhteistyörakenteet

Aineistosta selvisi, että yhteistyölle kaivattaisiin pysyviä malleja ja käytäntöjä. Nykyisen yhteistyön ei koeta olevan systemaattista, vaan yhteistyö jää tiettyjen ihmisten varaan.

KUNTA: "Vakiintuneita malleja toimintaan tai yhteistyöhön ei ole"

HVA: "Hankkeissa haasteena on lyhytnäköinen kehittäminen ja se, ettei ole näkymää siihen miten toiminta rahoitetaan hankkeen päättyessä. Olisi hienoa, jos voitaisiin päästä enemmän pysyviin yhteistyömalleihin ja -käytäntöihin.

KUNTA: "Yhteistyö on hyvin hajanaista ja perustuu usein tuttuihin LUVNin työntekijöihin ja heidän aloitteellisuuteensa."

Vastauksien mukaan sote-uudistus on muuttanut yhteistyötä sekä yhteistyön rooleja ja vastuita. Usea vastaaja kuvasi kulttuurihyvinvointitoiminnan olevan tällä hetkellä enemmän kuntien vastuulla, ja hyvinvointialueen rooli nähtiin vähäisenä ja passiivisena.

KUNTA: "Ennen sote-uudistusta yhteistyö oli vilkasta kaikkien sosiaalipalveluiden ja vanhustalveluiden kanssa, mutta LUVN:n toiminnan alettua yhteistyö on kuihtunut satunnaiseksi ja ohueksi"

KUNTA: "Hyvinvointialue toimii vain vastaanottavana tahona, eikä toimintaa olisi, jos kaupunki ei sitä aloitteellisesti järjestäisi ja maksaisi."

HVA: "Usein koetaan, että kulttuuri on kuntien vastuulla, eikä nähdä LUVN:lla roolia siinä"

Vastaajien mukaan yhteistyötä haastaa se, ettei hyvinvointialueen organisaati-orakenne ole kaikille tuttu, eikä kunnissa aina tiedetä kehen olla yhteydessä hyvinvointialueella kulttuurihyvinvointiasioissa. Kuntien puolelta toivottiin kulttuuriasioihin nimettyä yhteyshenkilöä hyvinvointialueelta.

KUNTA: "Kaupungilla emme tunne hyvinvointialueen organisaatorakennetta, joten on vaikea tavoittaa oikeaa henkilöä tai ymmärtää, miten ideoita tai yhteistyön avauksia saisi eteenpäin käytännön toiminnaksi."

KUNTA: "Toivoisin selkeitä kuntakohtaisia yhteyshenkilöitä kulttuurihyvinvointiasioissa"

Vastauksien perusteella sekä hyvinvointialueella että kunnissa toivotaan enemmän mahdollisuuksia yhteiseen keskusteluun ja kulttuurihyvinvoinnin edistämiseen.

HVA: "Olisi tärkeää käydä vuoropuhelua kuntien ja LUVN:n välillä kulttuurihyvinvoinnista ja esteistä/mahdollisuuksista, miten lisätä sitä."

KUNTA: "Yhteisiä kokousrakenteita, joissa oikeasti kehitetään asioita yhdessä."

KUNTA: "Gemensamma träffar" - "Yhteisiä kokoontumisia"

7 KEHITTÄMISTYÖPAJAT – RATKAISUN KEHITTÄMINEN

Työpajojen tarkoituksena oli tarkastella kyselystä nousseita teemoja ja vastata päätutkimustehtävään: *miten Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ja sen kuntien yhteistyötä voidaan kehittää kulttuurihyvinvoinnin edistämiseksi?* Tarkoituksena oli syventyä erityisesti yhteistyötä edistäviin tekijöihin, jotta voidaan tunnistaa konkreettisia keinoja yhteistyön kehittämiseksi ja varmistaa yhteistyön jatkuvuus. Kyselyn esiin tuomat yhteistyömallit rajasimme työpajojen ulkopuolelle, sillä niiden käsittelyyn olisi tarvittu enemmän aikaa kuin kahdessa työpajassa olisi käytettävissä.

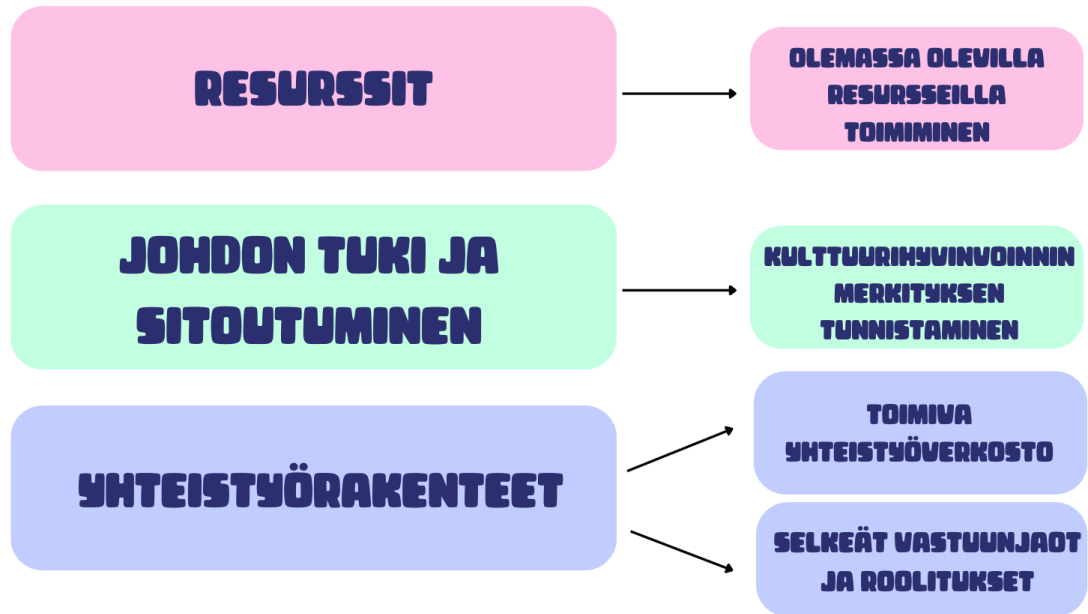
Ennen työpajojen päivämäärien päättämistä lähetimme osallistujille Webropol-kyselyn, jossa selvitimme heidän toiveitaan työpajojen ajankohdasta sekä pituudesta. Lisäksi kysyimme osallistujilta, toivoisivatko he työpajat järjestettä-

väksi mieluummin paikan päällä vai etänä. Kyselyn perusteella päätimme pitää ensimmäisen työpajan 4.9.2025 klo 9–12 paikan päällä ja toisen työpajan 24.9. klo 9–11 Teamsissa. Näin yritimme vastata heidän toiveisiinsa ja varmistaa, että mahdollisimman moni pääsisi mukaan työkiireet huomioiden.

Työpajoissa roolimme oli toimia fasilitaattoreina. Fasilitaattorilla on suuri rooli työpajojen onnistumisessa. Fasilitaattori toimii neutraalina ohjaajana, joka suunnittelee ryhmäprosessin ja valitsee siihen sopivat menetelmät. Fasilitaattorin rooli on tukea ja kannustaa ryhmäläisiä osallistumaan ottamatta kantaa tuotettuun sisältöön. Fasilitaattori voi kuitenkin auttaa päätöksenteossa, selkeyttämisessä sekä kiteyttämisessä. Fasilitaattorin tulee huolehtia siitä, että kaikkien osallistujien kapasiteetti tulee hyödynnettyä parhaalla mahdollisella tavalla. Fasilitaattorin tehtävään kuuluu olla läpinäkyvä, puolueeton, joustava sekä antaa ohjeistukset selkeästi. Fasilitaattorin tulee myös huolehtia, että ryhmän energiatasot säilyvät sopivana koko työpajan ajan. (Kantojärvi 2012, 11, 40.)

7.1 Ensimmäinen työpaja

Kyselyn tuloksista nousi kolme yläluokkaa eli pääteemaa: resurssit, johdon tuki ja sitoutuminen sekä yhteistyörakenteet (kuva 10), joiden pohjalta lähdimme suunnittelemaan työpajoja. Esittelimme pääteemat yhteistyökumppanillemme ja yhteisesti päätimme, että näihin aiheisiin syvennytään ensimmäisessä työpajassa.



Kuva 10. Ensimmäisen työpajan teemat

Resurssit rajasimme kehittämisen ulkopuolelle, koska emme voi vaikuttaa niihin. Tarkoituksena oli pohtia, miten toimia olemassa olevilla resursseilla. Kyselystä kävi ilmi, että kulttuurihyvinvoinnin merkitystä ei välttämättä tunnisteta johtotasolla, joten tiedon lisääminen taiteen ja kulttuurin hyvinvointivaikutuksista voisi saada johdon tuen ja sitoutumisen yhteistyön kehittämiseen. Työpajan yhdeksi teemaksi valitsimme siis kulttuurihyvinvoinnin merkityksen tunnistamisen erityisesti johtotasolla mutta myös työyhteisössä. Yhteistyörakenteet koettiin kyselyn mukaan puutteellisina. Erityisesti nousi tarve kehittää rakenteita yhteistyöverkostoiden ja selkeiden vastuunjakojen ja roolitusten osalta, joten valitsimme myös nämä kaksi teemaa työpajaan.

7.1.1 Suunnittelu ja toteutus

Ensimmäisen työpajan tavoitteena oli tunnistaa ja määrittellä toimenpiteitä yhteistyön edistämiseksi. Tavoite muodostui tutkimustehtävän sekä kyselyn tarpeiden pohjalta. Toimenpiteiden määrittely oli myös yhteistyökumppanin toiveena. Tarkoituksena oli tuottaa ideoita sekä vahvistaa osallistujien sitoutumista kehittämiseen.

Työpajojen anti perustuu osallistujien avoimeen dialogiin, jossa kaikki saavat äänensä kuuluville. Osallistujat tarvitsevat tukea hyvän vuorovaikutuksen ja yhteistyön syntymiseen sekä keinoja ilmaista itseään ja ratkaista ongelmia

luovasti. Toiminnallisten menetelmien käyttö mahdollistaa etäisyyden ottamisen muutostilanteisiin ja tuo esiin uusia näkökulmia, jotka saattaisivat muuten jäädä huomaamatta. (Tuulaniemi 2016, 118; Vuokila-Oikkonen 2021, 25–26.) Työpajan menetelmien valinnassa painotimme osallistamista, luovuutta sekä vuorovaikutteisuutta. Menetelmien valintaa ohjasi myös ajatus tehokkuudesta, yksinkertaisuudesta sekä energiatasojen ylläpidosta.

Työpajan suunnittelun tueksi laadimme työsuunnitelman (kuva 11). Työpajan vaihekohtainen suunnittelu on tärkeää pajan onnistumisen kannalta ja työsuunnitelma auttaa fasilitaattoria varmistamaan, että kaikilla vaiheilla on tarkoituksensa lopulliseen tavoitteeseen pääsemiseksi. Työsuunnitelman tekeminen auttaa myös pysymään aikataulussa ja se on tärkeä apuväline etenkin, jos fasilitaattoreita on enemmän kuin yksi. Sen avulla saadaan myös tilaajan kanssa sovittua tarkat yksityiskohdat ja näin ollen varmistettua työpajan onnistuminen. (Sipponen-Damonte 2020, 56.) Esittelimme yhteistyökumppanille suunnitelman työpajasta yhteispalavereissa ja näin varmistimme, että olemme oikealla suunnalla.

Klo	Aktiviteetti	Tavoite	Prosessi
9:00	Päivän aloitus ja orientaatio	<ul style="list-style-type: none"> • Luoda turvallinen ja luottamuksellinen ilmapiiri ja kaikille tervetullut olo • Varmistaa, että kaikki tietävät miksi ovat työpajassa ja mitä on ohjelmassa 	<ul style="list-style-type: none"> • Yksilöllinen vastaanotto • Esittäytyminen ja päivän kulku • Alustus kulttuurihyvinvoinnista ja sen vaikutuksista
9:10	Yhteistyökumppanin alustus	<ul style="list-style-type: none"> • Avata Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen hyte -työtä 	<ul style="list-style-type: none"> • Yhteistyökumppanin puheenvuoro
9:15	Tutustuminen	<ul style="list-style-type: none"> • Tulla toisilleen tutuiksi • Lisätä luottamusta 	<ul style="list-style-type: none"> • Näytetään kuvia arjen kulttuurihyvinvoinnista • Esittäytymiskierros: jokainen kertoo kuka on ja mistä tulee sekä miten kulttuuri ja taide näkyy omassa arjessa
9:30 TAUKO	Virittäytyminen	<ul style="list-style-type: none"> • Antaa ymmärrystä mistä työpajan teemat nousivat • Reflektoida omaa roolia yhteistyössä • Mahdollistaa vuorovaikutusta ja tutustumista 	<ul style="list-style-type: none"> • Kyselyn nostot • Parikeskustelu: miten voit itse vaikuttaa yhteistyöhön?
10:15	Ryhmätyöskentely	<ul style="list-style-type: none"> • Saada luovia ideoita teemoihin • Jakaa omia ajatuksia ja tunteita • Lisätä yhteisöllisyyden tunnetta 	<ul style="list-style-type: none"> • Learning cafe ja purku
11:45	Lopetus	<ul style="list-style-type: none"> • Jakaa tunnelmia työpajasta ja saada palautetta 	<ul style="list-style-type: none"> • Fiiliskierros • Palautekysely • Infotaan jatkosta

Kuva 11. Ensimmäisen työpajan työsuunnitelma

Kirjasimme työsuunnitelmaan työpajojen aikataulun, eri vaiheiden tavoitteet ja prosessin niihin pääsemiseksi. Valmistauduimme työpajaan harjoittelemalla pajan kulkua, työnjakoa ja kellottamista. Sovimme, kumpi ohjaa kunkin osion,

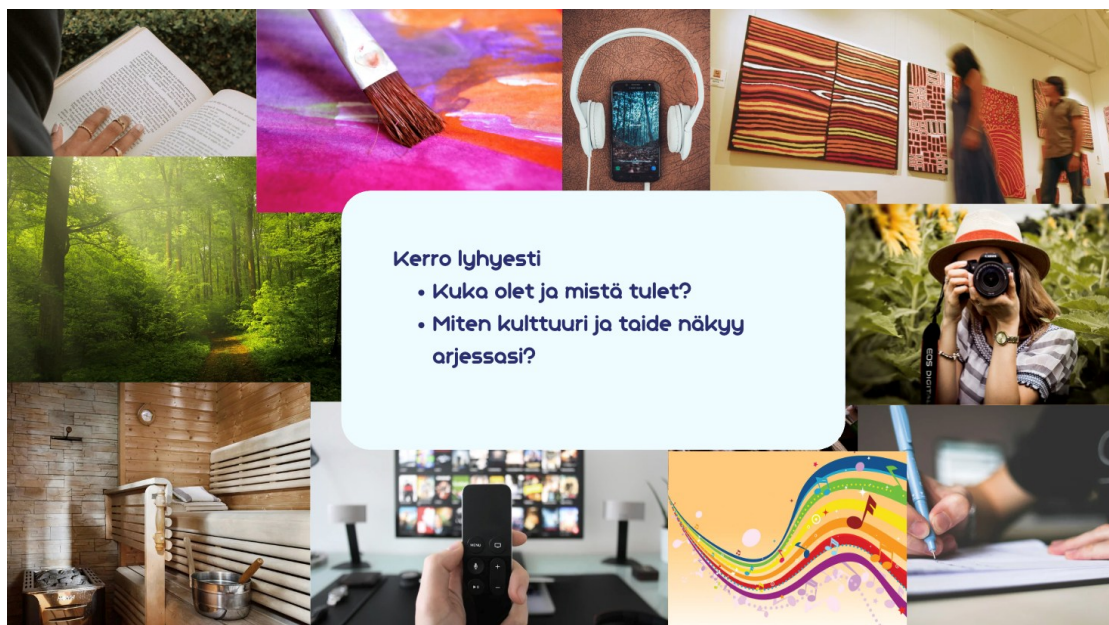
ja kokeilimme, kuinka paljon aikaa puheenvuoroihin menee. Halusimme olla mahdollisimman selkeitä, sillä kuten Kantojärvin (2012, 51) painottaa, selkeys on yksi fasilitaattorin keskeisimmistä taidoista.

Vuokila-Oikkosen (2021, 25) mukaan ensimmäiset kohtaamiset ovat merkittäviä luottamuksen synnyssä. Myös Kantojärvi (2012, 48) tuo esiin työpajan aloittamistavalla olevan paljon merkitystä ja onnistuneen alun tueksi hän luettelee kolme ydinelementtiä: turvallisuus, fokusointi sekä läsnäolo. Tähän halusimme panostaa, joten suunnitellessa aikataulua varasimme aikaa orientaatioon sekä tutustumiseen. Alkuun suunnittelimme myös esittäytyvämme sekä avaavamme omaa taustaamme, sillä Kantojärven (2012, 48) mukaan psykologisen turvallisuuden saavuttaminen onnistuu ohjaajan esittelyn, avoimuuden ja sitoutumisen avulla. Turvallisuuden tunnetta halusimme lisätä kiireettömyydellä, aidolla läsnäololla sekä huomioimalla kaikki osallistujat yksilöllisesti erityisesti työpajan alussa.

Fokusoinnilla Kantojärvi (2012, 48) tarkoittaa yhteisen ymmärryksen luomista siitä, mikä on työpajan tavoite. Vuokila-Oikkosenkin (2021, 25) painottaa "me-tunteen" saavuttamisen olevan tärkeää yhteisen tavoitteen asettamisen avulla. Fokusointiin liittyy myös aikataulun ja pelisääntöjen läpikäyminen sekä informaation siitä, mitä materiaaleille tapahtuu pajan jälkeen (Kantojärvi 2012, 48). Orientaatiovaiheeseen suunnittelimme avaavamme opinnäytetyön taustaa, tarkoitusta ja tavoitetta. Tarkoituksena oli myös kertoa anonymiteetin säilymisestä, osallistumisen vapaaehtoisuudesta ja tuotosten luottamuksellisesta käsittelystä koko prosessin ajan sekä siitä, että aineisto tuhotaan raportin valmistuttua. Varasimme suunnitelmaan aikaa päivän ohjelman läpikäymiselle sekä työpajan tavoitteen kirkastamiselle. Suunnittelimme avaavamme myös kulttuurihyvinvoinnin käsitteen sekä taiteen ja kulttuurin tutkittuja vaikutuksia. Alustuksen jälkeen seuraavaksi suunnitelmassa oli yhteistyökumppanin pitämä puheenvuoro kulttuurihyvinvoinnista osana yhteistyötä Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueella.

Halusimme antaa epävirallisen jutustelun lisäksi aikaa myös ohjatulle tutustumiselle, mikä on Kantojärven (2012, 47–48) mukaan ohjaajien toiminnan ohella tärkeää turvallisen ilmapiirin syntymiseksi. Suunnittelimme tutustumis-

kierroksen, jossa jokainen saisi esittäytyä ja kertoa omasta suhteestaan kulttuuriin ja taiteeseen. Ennen tutustumiskierrosta suunnittelimme avaavamme, mitä kaikkea arjen kulttuuri voi olla tekemämme kuvakollaasin (kuva 12) avulla.



Kuva 12. Kuvakollaasi arjen kulttuurista

Sipponen-Damonten (2020, 59) mukaan tilojen valinnalla on suuri merkitys työpajan rennon ilmapiirin luomisen kannalta. Myös Kantojärvi (2012, 48) painottaa sopivien tilojen sekä virittäytymisen vaikuttavan aidon läsnäolon saavuttamiseen. Koska halusimme tilojen olevan miellyttävät, työpajaa suunniteltaessa kävimme katsomassa kahdet tilat, ja kyseiset valikoituivat viihtyvyyden perusteella. Tarkistimme myös tällöin, että osaamme käyttää paikan teknisiä laitteita, jotta niiden kanssa ei tulisi ongelmia työpajassa.

Virittäytyäksemme päivän aiheeseen suunnitelmana oli esitellä osallistujille yhteenveto kyselyn tuloksista, jotta kaikki näkisivät, miten yhteistyön koetaan toimivan ja mikä sitä haastaa. Tämän jälkeen lämmittelytehtäväksi suunnittelimme parikeskustelun siitä, miten voi itse vaikuttaa yhteistyön edistymiseen. Tavoitteena oli virittäytyä yhteistyöaiheeseen antaen osallistujille mahdollisuuden tutustumiseen, vuorovaikutukseen sekä itsereflektioon eikä niinkään purkaa tehtävää yhteisesti.

Ennen varsinaista ryhmätehtävää aikataulutimme kahvitauon. Kahvitarjoilun olimme saaneet sovittua yhteistyökumppanimme kautta. Tauon jälkeen suunnittelimme ohjaavamme ryhmätehtävän *Learning Café* -menetelmällä. Tätä varten jaoin osallistujat suunnitteluvaiheessa kolmeen pienryhmään niin, että jokaisessa oli osallistuja hyvinvointialueelta ja että saman kunnan työntekijät eivät olleet samassa ryhmässä. Valitsimme *Learning Café* -menetelmän, sillä se mahdollistaa runsaan ja monipuolisen ideoinnin sekä eri näkökulmien esiin tuomisen lyhyessä ajassa (Ojasalo ym. 2014, 162). Halusimme myös, että kaikki pääsevät kehittämään kaikkia teemoja.

Tehtävän tarkoituksena oli, että jokainen pienryhmä kiertäisi kunkin teeman vuorollaan ja jatkaisi edellisen ryhmän ideointia fasilitaattoreiden pysyessä paikoillaan. Ajatuksena oli, että aina uuden teeman äärelle saapuessaan osallistujilla olisi pieni hetki aikaa miettiä aihetta ensin itsenäisesti ja sitten alkaa keskustella ryhmän kanssa. Teemat olivat seuraavat:

- 1) Miten saada taiteen ja kulttuurin hyvinvointivaikutukset työyhteisön ja johdon tietoisuuteen?
- 2) Millainen yhteistyöverkosto tukisi sujuvaa yhteistyötä?
- 3) Mitkä ovat roolit ja vastuut kunnan ja hyvinvointialueen yhteistyössä kulttuuritoiminnassa?

Kolmannessa teemassa pohdinnan tueksi suunnittelimme tilannekuvan:

“Kunnassa X on idea uudesta kulttuurihyvinvointipalvelusta, joka tavoittaisi monipuolisesti eri ikä- ja väestöryhmiä. Tällä hetkellä ei ole selkeää kuvaa siitä, miten palvelun suunnittelun ja järjestämisen roolit ja vastuut jakautuvat kunnan ja hyvinvointialueen kesken.

Tavoitteena on hahmottaa, mitä kumpikin tuo yhteistyöhön ja missä tarvitaan yhteisiä vastuita, jotta uusi palvelu olisi toimiva ja vaikuttava.

Pohtikaa:

- *Mitkä ovat kunnan vastuut yhteistyössä?*
- *Mitkä ovat hyvinvointialueen vastuut yhteistyössä?*
- *Missä tarvitaan yhteisiä vastuita?”*

Kullekin teemalle suunnittelimme riittävän 15 minuuttia eli koko ryhmätehtävälle yhteensä noin 45 minuuttia. Sovimme etukäteen, kuka kellottaa ja lähettää oman ryhmänsä eteenpäin, jolloin seuraava ryhmä tietää lähteä liikkeelle ja niin edelleen. Sovimme myös etukäteen yhteistyökumppanimme toimivan fasilitaattorina yhdessä teemassa, jolloin kaikissa kolmessa teemassa olisi fasilitaattori.

Kantojärvi (2012, 225) muistuttaa työpajan lopetusvaiheen olevan yhtä tärkeä kuin aloitusvaiheen. Päätösvaiheessa on oleellista tehdä yhteenveto päivän annista: mitä tehtiin ja mihin tulokseen tultiin. Fasilitaattori voi tehdä tämän tai aktivoida osallistujat kertomaan itse, mitä oivalsivat työpajan aikana. Suunnittelimme, että osallistujat voisivat purkaa ryhmätehtävän itse, mikä lisäisi heidän osallisuuttaan.

Työpajan lopuksi on aina hyvä pitää fiiliskierros sekä varmistaa, että kaikki tietävät mitä seuraavaksi tapahtuu ja mikä on oma rooli jatkotoimenpiteiden suhteen (Kantojärvi 2012, 225). Päivän loppuun suunnittelimme kaksi erilaista fiiliskierrosta riippuen siitä, kuinka paljon aikaa jäisi. Viimeisenä halusimme muistuttaa seuraavasta työpajasta sekä lisäsimme dioihin QR-koodin palautetta varten.

Ensimmäinen työpaja järjestettiin 4.9. klo 9–12 yhteistyökumppanin tiloissa Niittykummun perhekeskuksessa kokoustilassa. Kulttuurivastaavia tuli paikalle seitsemän ihmistä viidestä eri kunnasta ja hyvinvointialueelta kolme ihmistä eri palvelulinjoilta. Ilmoittautuneita oli 12, joista paikalle tuli 10, mutta tämä ei vaikuttanut työpajan kulkuun tai ryhmäjakoihin.

Hyvän valmistelun ja harjoittelun vuoksi pysyimme hyvin aikataulussa, ja työpaja sujui lähes täysin suunnitelmien mukaan. Halusimme kunnioittaa osallistujien aikaa myös työpajan lopetuksen suhteen, sillä tiedostimme heidän olevan hyvin kiireisiä työnsä puolesta.

Keskustelu työpajassa oli rakentavaa ja koemme, että saimme pidettyä energiatasoja hyvin yllä. Myös hiljaisemmat osallistujat pääsivät ääneen pienryhmätyöskentelyn avulla. Tunnelma oli rento alusta lähtien ja osallistujat olivat

kehittämismyönteisiä ja aktiivisia koko työpajan ajan. Koemme, että tutustuminen tiloihin etukäteen sekä tunnelmaltaan parhaimpien huoneiden valitseminen, auttoi rennon ilmapiirin luomisessa. Kokoustila sopi hyvin yhteiseen aloitukseen ja lopetukseen sekä pienemmät lisähuoneet mahdollistivat rauhallisen työskentelyn pienryhmissä. Tärkeä lisä aamupäivään oli yhteistyökumppanin järjestämä kahvitarjoilu, joka edesauttoi rentoa jutustelua paikalla olijoiden kesken.

Learning Café -menetelmällä syntyi runsaasti ideoita, joten menetelmä vaikutti soveltuvan hyvin luovaan ideointiin. Osa syntyneistä ideoista jäi kuitenkin melko yleiselle tasolle. Jälkeenpäin pohdimme, olisimmeko saaneet käytännönläheisempiä ideoita muokkaamalla tehtävänantoja tarkemmiksi. Esimerkiksi kolmannen tehtävän tilannekuva olisi voinut olla yksityiskohtaisempi ja helpommin lähestyttävä, mikä olisi voinut tukea syvällisempää keskustelua ja konkreettisempien ratkaisujen syntymistä. Mietimme myös, että tehtävän olisi voinut suorittaa niin, että osallistujat olisivat ensin itsenäisesti kirjoittaneet ylös kaikkiin teemoihin liittyviä ajatuksiaan ja vasta sitten siirtyneet ryhmiin. Nyt tarkoituksena oli, että pienryhmissä aina uuden teeman luokse saapuessaan osallistujat miettivät kyseistä teemaa hetken itsenäisesti ja sitten purkaisivat ideoitaan ryhmän kanssa. Pienryhmissä oltiin kuitenkin innokkaita lähtemään heti jakamaan ideoita ääneen, joten suunniteltu itsekseen pohtiminen jäi pois. Tämä saattoi osaltaan vaikuttaa siihen, että hitaammin ajatuksiaan kasaan saavat eivät välttämättä päässeet tuottamaan kaikkia ideoitaan ääneen.

Learning Café -tehtävän purun olimme suunnitelleet niin, että osallistujat hoitaisivat sen itse. Huomasimme kuitenkin, että meillä fasilitaattoreilla oli paras tieto kustakin teemasta, sillä olimme pysyneet paikoillamme osallistujien liikkuessaan teemasta toiseen. Toimimme siis päävastuussa purussa, mutta osallistujat täydensivät hyvin kaikkia teemoja. Koimme ryhmätehtävän purun tärkeäksi ja halusimme antaa sille tarpeeksi aikaa, joten fiiliskierroksista valitsimme lyhyemmän.

Työpajan päätyttyä jäimme vielä hetkeksi yhteistyökumppanin kanssa jakamaan mietteitä pajasta. Hän avasi keskustelua, joka oli käyty yhteistyöverkosto-teemassa. Sovimme, että hän laittaa koosteen keskustelusta meille sähköpostiin.

Työpajan jälkeen kysimme lyhyesti palautetta Webropol-kyselyllä työpajan onnistumisesta. Palautteeseen vastasi yhdeksän osallistujaa kymmenestä ja palaute oli pelkästään positiivista. Kaikki vastaajat olivat joko tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä työpajaan. Osallistajat kokivat, että työpaja oli hyvin suunniteltu, valmisteltu ja järjestetty. Myös aikataulutukseen, tiloihin sekä ryhmän kokoon oltiin tyytyväisiä. Työpajan tunnelman koettiin olevan hyvä, rento ja rakentava. Lisäksi saimme kiitosta hyvästä ja napakasta fasilitoinnista sekä selkeistä tehtävänannoista.

7.1.2 Tuotokset ja tulokset

Ensimmäisen työpajan aineisto saatiin *Learning Café* -menetelmän tuotoksista, jotka koostuivat post-it-lapuille kirjoitetuista ideoista (kuva 13) sekä työpajassa käydyistä keskusteluista. Teimme koko ryhmätyöskentelyn ja sen purun ajalta muistiinpanot, jotka toimivat aineiston tukena ja auttoivat varmistamaan, että ymmärsimme osallistujien esiin nostamat ajatukset oikein.



Kuva 13. Learning Café -menetelmän tuotoksia

Ensimmäisen työpajan aineiston jäsensimme soveltamalla samankaltaisuuskaaviota. Kokosimme aineiston yhteen, minkä jälkeen ryhmittelimme osallistujien tuottamat ideat ennalta määriteltujen teemojen alle: *kulttuurihyvinvoinnin*

merkityksen tunnistaminen, toimiva yhteistyöverkosto sekä selkeät vastuunjaot ja roolitukset. Kokosimme jokaisen teeman sisällä samankaltaiset ideat yhteen, mikä auttoi esiin nousseiden ideoiden jäsentämisessä ja keskeisten kehittämistarpeiden tunnistamisessa. Näin saimme selkeän kokonaiskuvan osallistujien näkemyksistä. Koostimme ensimmäisen työpajan tuotokset Padlet-alustalle, jonka jaoimme osallistujille. Näin myös ne osallistujat, jotka eivät päässeet ensimmäiseen työpajaan, saivat mahdollisuuden nähdä, mitä ensimmäisessä työpajassa ideoitiin.

Teema 1: Kulttuurihyvinvoinnin merkityksen tunnistaminen

Teemassa 1 pohdittiin, miten kulttuurin ja taiteen hyvinvointivaikutukset saataisiin johdon ja työyhteisön tietoisuuteen. Kooste ideoista näkyy kuvassa 14. Aihe herätti paljon keskustelua ja se koettiin tärkeänä yhteistyön kehittämisen kannalta. Osallistujat kokivat, että tietoisuuden lisääminen erityisesti sosiaali- ja terveysalalla toisi työntekijöille motivaatiota sekä mahdollistaisi paremmin johdon tuen kehittää yhteistyötä kunnan kulttuuripalveluiden kanssa. Ideoita syntyi paljon sekä hyvinvointialueen että kuntien puolelle. Ideoista suurin osa sopii molempiin.

Ryhmissä oltiin sitä mieltä, että tärkeää olisi saada johdolle ja päättäjille eri tutkimusten kautta näyttöä kulttuurihyvinvoinnin hyödyntämisen taloudellisista säästöistä. Tämä voisi tapahtua esimerkiksi jakamalla tietoa kulttuurin kustannusvaikuttavuudesta eri johtoryhmiin. Kulttuurin ja taiteen edustajan voisi ottaa myös mukaan johtoryhmän kokouksiin. Yksi ajatus oli, että johto tarvitsisi ulkopuoliselta auktoriteetilta vahvistusta siihen, että kulttuuri on tärkeää hyvinvoinnille. Kun ulkopuolelta keuhuttaisiin kunnan kulttuurityötä, johtokin voisi haluta panostaa siihen enemmän, kun saisi sen avulla näkyvyyttä. Kulttuurihyvinvointiin panostettaisiin siis kunnissa kilpailuvaltin näkökulmasta. Osallistujat pohtivat, että on tärkeää tietää, kehen yrittää vaikuttaa, ja sen mukaan valita tapa, millä sanoin kulttuurihyvinvoinnista puhuu.

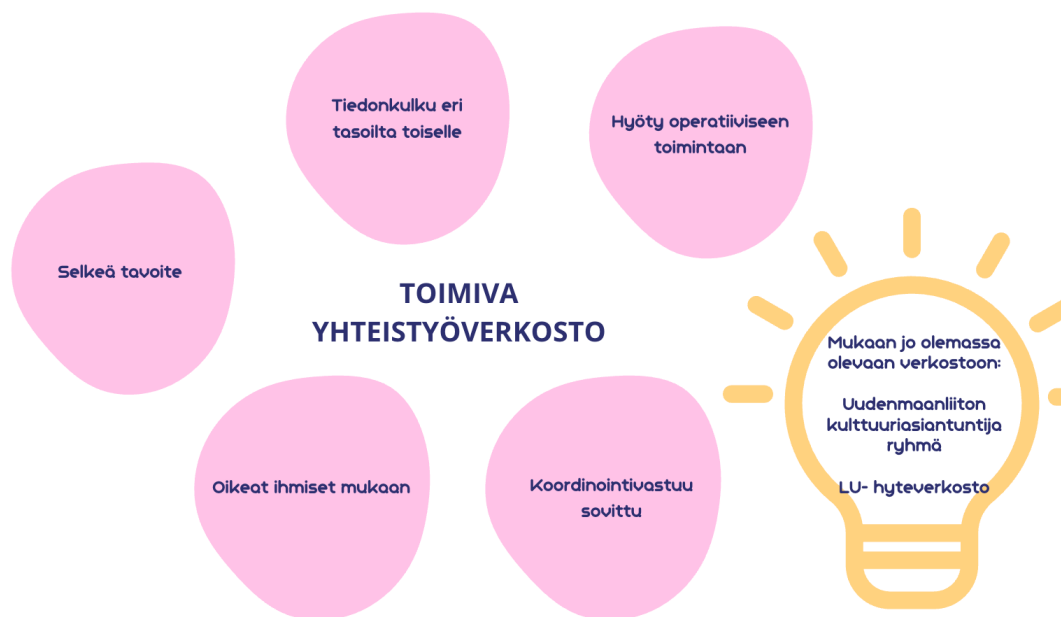


Kuva 14. Työpajan 1 tuotoksia: Kultturihyvinvoinnin merkityksen tunnistaminen

Yksi nosto ryhmissä oli oman kokemuksen kautta saatu tieto. Ehdotuksina tuli järjestää kulttuuri- ja taidekokemuksia johdolle sekä mahdollistaa kokemusasiantuntijatarinoiden kuuleminen kulttuurin ja taiteen vaikutuksista ihmisten hyvinvointiin. Konkreettisia ideoita olivat myös laittaa Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen Intraan tietoisuus kulttuurin hyvinvointivaikutuksista sekä perehdytysvideo kulttuurin hyödyntämisestä osana potilas/asiakastyötä.

Teema 2: Toimiva yhteistyöverkosto

Teemassa 2 yritettiin keksiä ratkaisuja toimivan yhteistyöverkoston luomiseksi (kuva 15). Ryhmissä koettiin, että verkoston ei tulisi kuormittaa, vaan tuottaa lisäarvoa ja tukea operatiivista työtä. Verkostolla pitäisi olla selkeä tavoite, oikeat ihmiset mukana sekä koordinoituvastuu sovittuna. Viestintään tulisi myös kiinnittää huomiota, jotta tieto kulkee eri tasoilta toiselle.



Kuva 15. Työpajan 1 tuotoksia: Toimiva yhteistyöverkosto

Osallistujat olivat sitä mieltä, että ei ole tarpeellista perustaa kokonaan uutta verkostoa kulttuurihyvinvointiin liittyen, sillä monet samat ihmiset ovat jo eri verkostoissa mukana. He pohtivat, että mieluummin räätälöisivät jo olemassa olevia verkostoja osallistujien tai sisällön mukaan paremmin tarpeisiin sopiviksi. Esimerkkejä olivat Uudenmaanliiton kulttuuriasiantuntijaryhmä tai Länsi-Uudenmaan hyte-verkosto.

Teema 3: Selkeät vastuunjaot ja roolitukset

Työpajan kolmas teema käsitteli selkeitä vastuunjakoa ja roolituksia. Pyy-simme osallistujia pohtimaan mitkä ovat hyvinvointialueen ja kunnan roolit ja vastuut yhteistyössä sekä millaisia yhteisiä vastuita yhteistyössä voisi olla. Nämä näkyvät kuvassa 16.



Kuva 16. Työpajan 1 tuotoksia: Selkeät vastuunjaot ja roolitukset

Hyvinvointialueen vastuuksi tunnistettiin palvelusta hyötyvien asiakkaiden löytäminen ja ohjaaminen kulttuurihyvinvoinnin pariin. Osallistujat nostivat esiin tarpeen nimetä hyvinvointialueelle koordinoiva yhteyshenkilö, joka tällä hetkellä puuttuu. Yleisen yhteyshenkilön lisäksi koettiin tarpeellisenä nimetä yhteyshenkilöt hyvinvointialueen eri palvelulinjoille sekä toimintayksiköihin. Kunnan vastuulla todettiin olevan yhteistyö taiteilijoiden kanssa sekä heidän työllistämisensä. Lisäksi kunnan rooliin kuuluu kulttuuritoiminnan järjestäminen ja usein myös kustannuksista vastaaminen. Koettiin tärkeänä, että kustannukset olisivat yhteinen vastuu eikä vain kunnan. Keskustelussa nousi esiin tarve selkeyttä, missä tilanteissa hyvinvointialue osallistuu kustannuksiin. Erityisesti pohdittiin tilanteita, jossa taide ja kulttuuri ovat osa kuntouttavaa toimintaa. Lisäksi yhteisinä vastuina mainittiin yhteinen markkinointi ja viestintä. Nostettiin myös esiin toive yhteiselle suunnittelulle. Tämän nähtiin edellyttävän yhteistä keskustelua siitä, missä tilanteissa suunnittelua tarvitaan.

Tulosten yhteenveto

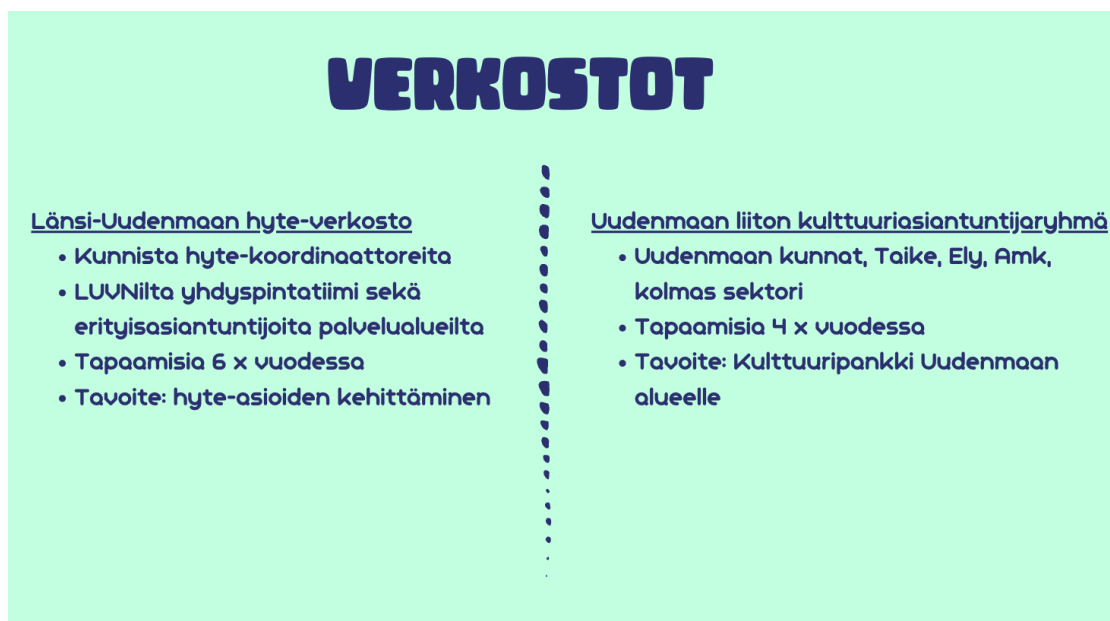
Työpajan aikana käytyjen yhteisten keskusteluiden perusteella tulkitsimme, että osallistujilla vaikutti olevan keskenään erilaisia odotuksia toisilleen yhteistyön onnistumiseksi. Esimerkiksi joillekin riittää tieto siitä, keneen olla yhteydessä, kun taas toiset odottavat säännöllisempiä kokoontumisia.

Ryhmätyöskentelyn aikana ja sitä purkaessa keskustelujen perusteella kävi ilmi, että yhteistyön kannalta olennaisimpia asioita olisi saada hyvinvointialueelle yhteyshenkilö ja löytää tai luoda sopiva verkosto yhteistyölle. Kulttuurihyvinvoinnin merkityksen tunnistamiseksi nousi paljon erilaisia ideoita, mutta jouduimme rajaamaan tämän aiheen pois seuraavasta työpajasta, sillä halusimme keskittyä osallistujien mielestä tärkeimpiin edellä mainittuihin asioihin. Länsi-Uudenmaan alue voi kuitenkin halutessaan jatkokehittää ideoita myöhemmin.

7.2 Toinen työpaja

Toisessa työpajassa tarkoituksena oli jatkaa ensimmäisestä työpajasta valittujen ideoiden kehittämistä ja laatia jatkosuunnitelma. Ensimmäisessä työpajassa ilmeni selkeä tarve yhteyshenkilön nimeämiselle hyvinvointialueella. Yhteistyökumppani toi esiin tarpeen selvittää tarkemmin yhteyshenkilöiden tehtävää, jotta asiaa voidaan viedä eteenpäin hyvinvointialueella. Tästä johtuen toiseen työpajaan valikoitui yhdeksi teemaksi *yhteyshenkilöihin kohdistuvat odotukset*.

Ensimmäisessä työpajassa ilmeni myös tarve löytää olemassa olevista verkostoista sopiva yhteistyöverkosto. Ehdotuksia verkostoiksi olivat Länsi-Uudenmaan hyte -verkosto sekä Uudenmaan liiton kulttuuriasiantuntijaryhmä, joten työpajassa oli tarkoitus esitellä verkostot ja pohtia, miten ne palvelisivat yhteistyötä. Ennen toista työpajaa otimme selvää näiden kahden verkoston sisällöistä (kuva 17).



Kuva 17. Verkostot

Yhteistyökumppanimme avasi meille hyte-verkostoa, sillä on itse siinä mukana. Hyte-verkostoon osallistuu kuntien hyte-koordinaattoreita sekä Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueelta yhdyspintatiimi ja erityisasiantuntijoita eri palvelualueilta. Tapaamisia on kuusi kertaa vuodessa, ja tavoitteena on hyte-asioiden kehittäminen. Toimeksiantajamme Uudenmaan liitto taas koordinoi kulttuuriasiantuntijaryhmää, joten sitä kautta saimme lisätietoa kyseisestä verkostosta. Kulttuuriasiantuntijaryhmässä ovat mukana Uudenmaan kunnat, Taike, ELY-keskus, ammattikorkeakouluja sekä kolmas sektori. Tapaamisia on neljä kertaa vuodessa, ja tällä hetkellä tavoitteena on saada Kulttuuripankki Uudenmaan alueelle. Toimeksiantajan kanssa keskustellessa kävi ilmi, että Uudenmaan liiton toiveena oli jo aiemmin ollut saada kuntien lisäksi myös Uudenmaan hyvinvointialueilta edustus asiantuntijaryhmään.

7.2.1 Suunnittelu ja toteutus

Toisen työpajan tavoite oli selkeyttää käytännöt ja keinot sujuvan yhteistyön varmistamiseksi. Tavoitteella pyrimme selvittämään mitkä tekijät edistävät yhteistyön jatkuvuutta. Etätyöpajassa on usein haastavampaa luoda keskustelua ja saada kontaktia osallistujiin. Suunnittelussa kiinnitimme siksi huomiota energiatasojen ylläpitämiseen, menetelmien valintaan ja teknologian hallintaan. (Sipponen-Damonte 2020, 100, 114–115.) Kuten ensimmäisen työpajan suunnittelussa, myös toista työpajaa varten laadimme työsuunnitelman (kuva

18) sujuvan toteutuksen varmistamiseksi. Valmistauduimme työpajaan etukäteen sopimalla työnjaosta, aikataulutuksesta ja teknisistä käytännöistä, kuten pienryhmien jakamisesta virtuaaliloihin sekä kokouksen tallennuskäytännöistä. Lisäksi perehdyimme Padlet-alustaan, jonne loimme valmiit pohjat työskentelyä varten.

Klo	Aktiviteetti	Tavoite	Prosessi
9:00	Päivän aloitus ja orientaatio	<ul style="list-style-type: none"> Tarjota tietoinen hetki työpajaan keskittymisen tueksi Varmistaa, että kaikki tietävät miksi ovat työpajassa ja mitä on ohjelmassa 	<ul style="list-style-type: none"> läsnäoloharjoitus luovan kirjoittamisen avulla Esittäytyminen ja päivän kulku
9:15	Virittäytyminen	<ul style="list-style-type: none"> Kaikille sama pohjatieto kehittämiseen 	<ul style="list-style-type: none"> Esitellään ensimmäisen työpajan tuotokset
9:25	Ryhmätyöskentely	<ul style="list-style-type: none"> Tunnistetaan olemassa olevien verkostojen mahdollisuudet ja miten ne palvelevat yhteistyötä 	<ul style="list-style-type: none"> Esitellään olemassa olevat verkostot Jakaudutaan pienryhmiin pohtimaan verkostojen mahdollisuuksia padlet alustalle Purku
TAUKO			
10:10	Itsenäistä työskentelyä	<ul style="list-style-type: none"> Hahmottaa yhteyshenkilöihin kohdistuvia odotuksia 	<ul style="list-style-type: none"> Jokainen ideoi padlet -alustalle mitä odotuksia LUVN:in yhteyshenkilöille on? Yhteinen purku
10:35	Jatkosuunnitelma	<ul style="list-style-type: none"> Varmistaa, että kaikki tietävät mitä tapahtuu seuraavaksi 	<ul style="list-style-type: none"> Keskustellaan ja sovitaan jatkosta
10:45	Lopetus	<ul style="list-style-type: none"> Jakaa tunnelmia työpajasta ja saada palautetta 	<ul style="list-style-type: none"> Fiiliskierros kuvien avulla Palautekysely

Kuva 18. Toisen työpajan työsuunnitelma

Suunnittelimme, että pidämme lyhyen esittäytymisen, pyydämme luvan työpajan tallentamiseen sekä ohjeistamme kameran käytöstä, jonka jälkeen siirrymme läsnäoloharjoitukseen. Sipponen-Damonte (2020, 104) kehottaa aloittamaan etätyöpajat ”tietoisella minuutilla”, sillä keskittyminen etäpalavereissa on haastavampaa kuin läsnä ollessa. Suunnittelimme työpajan alkuun keskittymisen tueksi läsnäoloharjoituksen luovaa kirjoittamista hyödyntäen. Harjoituksen tueksi laadimme siihen johdattelevan kuvakollaasin (kuva 19). Suunnittelimme työpajan alkuun myös päivän tavoitteen ja ohjelman esittelyn, jotta kaikilla osallistujilla olisi yhteinen käsitys työskentelyn tarkoituksesta ja kuluista. Lisäksi varasimme alkuun aikaa esittäytymiskierrokseen, sillä osa toiseen työpajaan ilmoittautuneista ei ollut mukana ensimmäisessä työpajassa.



Kuva 19. Läsäoloharjoituksen aikana näytetty kuvakollaasi

Varasimme suunnitelmassa aikaa aiheeseen virittäytymiseen esittelemällä yhteenvedon ensimmäisen työpajan tuotoksista ja tähän asti tulleista kehittämisaiheista, jotta kaikki osallistujat saisivat tarvittavat pohjatiedot jatkokehittämistä varten. Suunnittelimme aikataulun niin, että osallistujilla olisi myös mahdollisuus kommentoida aiempia ideoita ja kehittämisaiheita sekä tuoda esiin uusia ideoita yhteistyön kehittämiseksi.

Ryhmätyöskentelyn alustukseksi suunnittelimme, että antaisimme osallistujille tietoa kahdesta ensimmäisen työpajan aikana nousseista olemassa olevista verkostoista (kuva 17, sivulla 55). Esittelisimme itse Uudenmaan kulttuuriasiantuntijaryhmän, johon olimme etukäteen perehtyneet ja yhteistyökumppanimme hyvinvointialueelta esittelisi hyte-verkoston, koska verkosto oli hänelle tuttu. Osallistujat olivat ensimmäisessä työpajassa tuoneet esiin, että tarvetta uudelle yhteiselle verkostolle ei ole. Halusimme kuitenkin vielä haastaa heitä miettimään, voisiko Länsi-Uudenmaan alueen omasta verkostosta olla hyötyä verrattuna jo olemassa oleviin, jotka eivät sellaisenaan täysin palvele yhteistyön kehittämistä. Ryhmätyöskentelyn tarkoituksena oli siis tarkastella kolmen eri verkoston yhteistyölle tuomia hyötyjä ja haasteita:

- Uudenmaan liiton kulttuuriasiantuntijaryhmä
- Länsi-Uudenmaan hyte -verkosto
- Oma alueellinen verkosto

Tarkoituksena oli hyödyntää ryhmätyöskentelyssä Teamsin virtuaaliloja. Suunnittelimme jakavamme osallistujat kolmeen pienryhmään ideoimaan jokainen yhtä verkostoa, sillä pienryhmätyöskentely on usein osallistujalle helppoin tapa työskennellä sekä tehokkaampaa ajallisesti (Kantojärvi 2012, 55). Suunnittelimme etukäteen ryhmäjaon niin, että jokaisessa pienryhmässä olisi edustaja myös hyvinvointialueelta. Sovimme, että yhteistyökumppanimme ohjaisi yhtä pienryhmää ja me vastaisimme kahden muun ryhmän ohjaamisesta. Tarkoituksena oli, että ryhmätyöskentelyn aikana tuotetut ideat koottaisiin Padlet-alustalle, joka mahdollistaa osallistujien samanaikaisen ideoinnin valmiiksi jäseneltyyn kehikseen (Sipponen-Damonte 2020, 107). Huomioimme, että osallistujia olisi tärkeä opastaa alustan käyttöön ennen ryhmiin jakoa. Jotta kaikki osallistujat saisivat kuulla, mitä pienryhmissä oli ideoitu, varasimme aikaa myös yhteiselle purulle, jossa jokainen ryhmä esittelisi ideansa.

Yksilötyöskentely mahdollistaa Kantojärven (2012, 55) mukaan rauhallisen ajan käsitellä aihetta, mikä voi helpottaa osallistumista keskusteluun ryhmän kanssa. Työpajaan sisällytimme myös keskustelutehtävän, jossa osallistujat kirjoittaisivat ensin ideoita ylös itsenäisesti Padlet-alustalle, minkä jälkeen toinen fasilitaattoreista lukisi alustalle koostetut ajatukset koko ryhmälle ja niistä käytäisiin yhteistä keskustelua. Tehtävän tavoitteena oli selkeyttää yhteishenkilöiden roolia jatkokehittämistä varten. Tarkoituksena oli pohtia hyvinvointialueen yhteishenkilöihin kohdistuvia odotuksia seuraavien kysymysten alle:

- Millaista osaamista ja tietoa yhteishenkilöiltä odotetaan?
- Millaista työpanosta ja aikaa yhteishenkilöiltä odotetaan?
- Miten järjestetään viestintä?

Suunnittelussa koimme tärkeänä varata aikaa jatkosuunnitelman käsittelyyn, jotta osallistujat olisivat tietoisia siitä, mitä seuraavaksi tapahtuu. Suunnittelimme, että käymme läpi työpajan aikana nousseet keskeiset ajatukset. Mietimme etukäteen valmiita kysymyksiä yhteisen keskustelun herättelemiseksi: *miten yhteistyön kehittäminen jatkuu? Milloin on seuraava tapaaminen? Miten viestitään? Kuka koordinoi?*

Sipponen-Damonte (2020, 112) suosittelee kuvien käyttämistä virtuaaliloissa, sillä se voi saada aikaan monipuolisempaa keskustelua, joten suunnittelimme

loppuun fiiliskierroksen valmiita kuvia hyödyntäen. Lisäksi tarkoituksena oli pyytää osallistujia vastaamaan heti työpajan päätteeksi palautekyselyyn kehittämisprosessista, jotta saisimme mahdollisimman paljon vastauksia. Palautekyselyn suunnittelimme toimitettavaksi osallistujille myös sähköpostitse työpajan jälkeen.

Toinen työpaja järjestettiin 24.9. klo 9–11 etänä Teams-alustalla. Ilmoittautuneita oli 14, joista 11 osallistui työpajaan. Kunnista osallistui yhdeksän kulttuurivastaavaa ja hyvinvointialueelta kaksi työntekijää eri palvelulinjoilta. Suurin osa osallistujista oli ollut mukana myös ensimmäisessä työpajassa. Kuten ensimmäisessä työpajassa, myös toisessa työpajassa olimme panostaneet suunnitteluun, aikataulukseen ja selkeyteen. Hyvä valmistautuminen auttoi, koska työpaja sujui pääsääntöisesti suunnitelman mukaisesti ja pysyimme aikataulussa.

Fasilitaattorina toimiminen oli hankalampaa etätyöpajassa, sillä emme voineet aistia osallistujien tunnelmaa eleistä ja kehonkielestä. Aktiivisia osallistujia oli vähemmän kuin ensimmäisessä työpajassa. Tämä oli odotettavissakin, sillä etänä samanlaista vuorovaikutusta ei synny. Olimme myös tiedostaneet mahdollisen keskittymisen vaikeuden, ja siksi heti työpajan alkuun pidimmekin läsnäoloharjoituksen.

Padlet-alustan käyttö sujui hyvin, ja osallistujat saivat tuotettua ideoita alustalle. Ryhmätyöskentelyssä osallistujat tutustuivat alustan käyttöön, ja fasilitaattorit olivat siinä tarvittaessa tukena. Tämä valmistelu helpotti myöhemmin toteutettua keskustelutehtävää, jossa ideoita kirjoitettiin itsenäisesti Padlet-alustalle. Vaikka työpajassa oli vain kaksi osallistujaa hyvinvointialueelta, tämä ei vaikuttanut pienryhmätyöskentelyyn, koska kolmannessa ryhmässä hyvinvointialueen edustajan roolin täytti yhteistyökumppani. Ryhmätyöskentely oli osassa pienryhmiä keskustelevaa, kun taas osassa työskentely oli itsenäisempää. Ensimmäisessä paikan päällä toteutettavassa työpajassa ryhmätyöskentely oli luonnollisesti keskustelevoimaisempaa. Ryhmätyöskentelyssä alkuperäisen suunnitelman mukaan pienryhmien oli tarkoitus purussa esitellä ideansa itse, mutta koska vapaaehtoisia esittäjiä ei ollut, fasilitaattorit purkivat tuotokset koko ryhmälle.

Työpajan lopussa keskustelu jatkosuunnitelmasta oli vähäistä. Kysymyksistä huolimatta aiheesta ei syntynyt keskustelua osallistujien kesken, vaan tulevat toimenpiteet sovittiin yhteistyökumppanin ja fasilitaattorien aloitteesta. Työpajassa kuitenkin sovittiin, että yhteistyökumppani kutsuu koolle seuraavan tapaamisen ja perustaa yhteisen Teams-kanavan viestinnän tueksi.

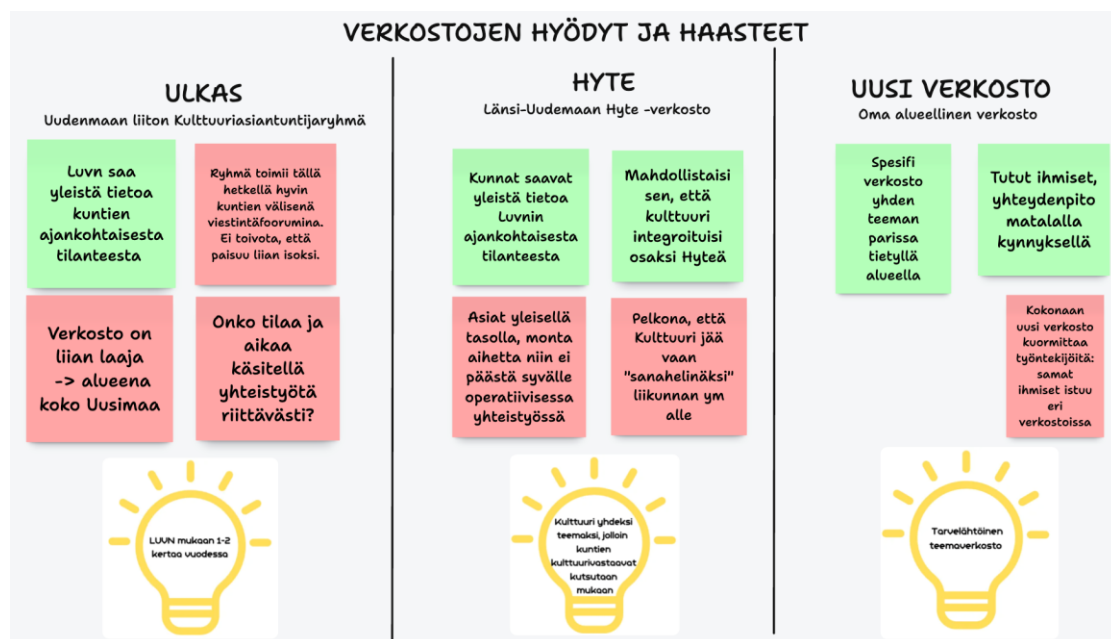
Lopussa pidetyn fiiliskierroksen aikana osallistujat kertoivat monipuolisesti ajatuksiaan ja tunnelmiaan työpajasta ja yhteistyöstä. Yhteinen keskustelu ja päivän teemojen pohdinta koettiin tärkeäksi. Yhteistyön nykytilan nähtiin kuitenkin olevan vielä hajanaista. Jatkossa toivottiin konkreettisempia toimia sen vahvistamiseksi. Kaksi osallistujaa toi esiin, etteivät ole riittävästi perehtyneet aiheeseen olleessaan uudessa roolissa sekä yksi osallistuja toi esiin, että aihe ei kuulunut suoraan hänen perustehtäviinsä. Tämän vuoksi heidän osallistumisensa painottui enemmän kuuntelemiseen kuin aktiiviseen keskusteluun. Lisäksi yksi osallistuja pohti, oliko työpajan aihe ajankohtainen juuri nyt ja onko organisaatiolla edellytyksiä sen kehittämiseksi tällä hetkellä.

7.2.2 Tuotokset ja tulokset

Toisen työpajan aineisto koostui Padlet-alustalle kerätyistä ryhmä- ja yksilötyöskentelyn ideoista sekä työpajan tallenteesta. Kuten ensimmäisessä työpajassa, myös toisessa työpajassa ideat syntyivät valmiiden teemojen alle: *verkostojen hyödyt ja haasteet sekä odotukset hyvinvointialueen yhteyshenkilöille*. Kävimme työpajan tallenteen useaan kertaan läpi varmistaaksemme, että kaikki ideat tulivat huomioiduksi. Kokosimme omalle Padlet-alustalle jokaisesta verkostosta osallistujien esiin tuomat haasteet ja hyödyt sekä keskusteluissa nousseet kehittämisideat (kuva 20). Hyvinvointialueen yhteyshenkilöihin kohdistuvia odotuksia kokosimme miellekartan muotoon (kuva 21).

Teema 1: Verkostojen hyödyt ja haasteet

Ensimmäisen teeman kohdalla osallistujat pohtivat verkostojen mahdollisia hyötyjä ja haasteita yhteistyön kannalta. Vertailtavat verkostot olivat Uudenmaan kulttuuriasiantuntijaryhmä, Länsi-Uudenmaan hyte -verkosto ja oma alueellinen verkosto (kuva 20).



Kuva 20. Työpajan 2 tuotoksia: verkostojen hyödyt ja haasteet

Kuntien kulttuurivastaavat ovat jo valmiiksi mukana Uudenmaan liiton kulttuuriasiantuntijaryhmässä. Osallistujien pohdinnassa oli, mitä mahdollisuuksia verkosto toisi yhteistyölle, jos Länsi-Uudenmaan hyvinvointialuekin osallistuisi ryhmään. Osallistujat kokivat, että Uudenmaan kulttuuriasiantuntijaryhmä voisi tarjota Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueelle tietoa kuntien ajankohtaisesta tilanteesta. Verkosto käsittelee koko Uudenmaan aluetta, joten osallistujat pohivat, onko verkosto liian laaja ja onko siellä aikaa käsitellä erityisesti Länsi-Uudenmaan alueen yhteistyötä. Lisäksi osallistujat kuvailivat ryhmän toimivan hyvin kuntien välisessä tiedon vaihdossa, siksi pohdittiin, voiko verkoston toimijoiden lisääntyminen heikentää sitä. Vaikka verkoston ei koettu täysin vastaavan yhteistyön kehittämiseen, päädyttiin keskusteluissa ideaan, että hyvinvointialue voisi osallistua Uudenmaan liiton kulttuuriasiantuntijaryhmään esimerkiksi 1–2 kertaa vuodessa eikä joka kerralle. Tähän opinnäytetyömme yhteistyökumppani, Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen hyte-asiantuntija, ilmaisi kiinnostuksena.

Länsi-Uudenmaan hyte -verkostossa on mukana Länsi-uudenmaan hyvinvointialueen yhdyspintatiimi ja erityisasiantuntijoita eri palvelualueilta sekä kuntien hyte-koordinaattoreita. Osa opinnäytetyöhön osallistuneista kunnan edustajista on mukana kyseisessä verkostossa, mutta ei läheskään kaikki. Osallistujat pohtivat, mitä hyötyä ja haittoja hyte-verkosto tarjoaa yhteistyölle sekä millä muutoksilla hyte-verkosto voisi parhaiten tukea yhteistyötä. Verkoston koettiin

voivan tarjota kunnille yleistä tietoa Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ajan-kohtaisesta tilanteesta. Yhtenä haasteena tuotiin esiin, ettei verkostossa päästä välttämättä käsittelemään operatiivista yhteistyötä käsiteltävien asioiden ollessa niin yleisellä tasolla. Osallistujat kokivat, että tämä verkosto voisi kuitenkin parhaimmillaan tukea kulttuurin integroitumista osaksi hyteä. Toisaalta pohdittiin voiko kulttuuri jäädä muiden aiheiden katveeseen. Tämän verkoston suhteen osallistujat ideoivat, että kulttuuri voisi olla yksi tietyn väliajoin toistuva teema hyte-verkostossa, jolloin mukaan kutsuttaisiin Länsi-Uudenmaan kuntien kulttuurivastaavat. Yhteistyökumppanimme otti tämän idean selvittämisen ja eteenpäin viemisen vastuulleen.

Länsi-Uudenmaan oman alueellisen verkoston perustamisessa nähtiin hyödyllisenä, että ollaan jo entuudestaan tuttuja, jolloin kynnyksyyhteidenpitoon voidaan kokea matalammaksi. Tämän osallistujaryhmän kesken ei kuitenkaan noussut tarvetta perustaa omaa verkostoa. Kokemus oli, että tällainen kokoon uusi Länsi-Uudenmaan alueen verkosto kuormittaisi työntekijöitä liikaa, sillä eri verkostoja on jo paljon.

Työpajassa nousi esiin tarve pidemmän aikavälin suunnitelmalle, johon kaikki osapuolet sitoutuisivat. Osallistujien mukaan hyvinvointialueet ja kunnat ovat epätietoisia toistensa suunnitelmista, mikä voi lisätä päällekkäistä työtä. Osallistujien mielestä olisi tärkeää, että tavoitteet edistää hyvinvointia kulttuurisin keinoin syntyisivät todellisten tarpeiden pohjalta. Ehdotuksena osallistujat toivat esiin tarvelähtöisen yhteistyön. Sen sijaan, että samat ihmiset olisivat pitkäaikaisesti samoissa verkostossa, koettiin tarvetta määräaikaisille täsmäverkostoille, joihin osallistujat kutsutaan teeman mukaisesti. Teemat voivat nousta esimerkiksi ikä- tai kohderyhmittäin. Osallistujat ilmaisivat, että verkostoihin tulisi asiantuntijoiden lisäksi kutsua mukaan erityisesti asiakasrajapintatyön ammattilaisia.

Teema 2. Odotukset hyvinvointialueen yhteyshenkilöille

Työpajan toisena teemana oli pohtia odotuksia hyvinvointialueen yhteyshenkilöille. Osallistujat pohtivat millaista osaamista ja tietoa, työpanosta ja aikaa yhteyshenkilöiltä odotetaan sekä miten viestintä järjestetään (kuva 21).



Kuva 21. Työpajan 2 tuotoksia: Odotuksia Länsi-Uusimaan hyvinvointialueen yhteyshenkilöille

Osallistujat toivat esiin, että ensin tulisi määritellä, minkä tason yhteyshenkilöstä on kyse. Yhteyshenkilöille kuitenkin tunnistettiin yleisiä odotuksia. Osallistujien mukaan yhteyshenkilöllä tulisi olla erityisesti tietoa hyvinvointialueen organisaatiosta, jotta tavoitetaan oikeat henkilöt sekä ymmärrystä kuntien erilaisista lähtökohdista. Lisäksi käytännön työstä tietäminen koettiin tarpeellisenä. Keskeisenä näkökulmana esitettiin, että johdolta tulee saada hyväksyntä työtehtävän toteuttamiseen sekä varata työtehtävään riittävästi aikaa. Yhteyshenkilöltä itseltään toivotaan halua ja asennetta yhteistyön tekemiseen. Toisessa työpajassa varmistui, että opinnäytetyömme yhteistyökumppani, Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen hyte-asiantuntija, toimii jatkossa yleisenä ja koordinoivana yhteyshenkilönä Länsi-Uudenmaan kulttuurihyvinvoinnin osalta.

Tulosten yhteenveto

Toisessa työpajassa vahvistui havaintomme siitä, että eri osapuolten odotukset yhteistyölle ovat ristiriitaisia. Esimerkiksi kunnilta toivottiin, että taloudelliset resurssit olisivat yhteinen vastuu, kun taas hyvinvointialueelta todettiin, ettei tällä hetkellä ole realistista saada lisää resurssia.

Työpajassa kävi ilmi, ettei mikään verkostoista pysty yksin ratkaisemaan yhteistyön kehittämistä. Osallistujilla oli kuitenkin ideoita siitä, millä muutoksilla jo olemassa olevat verkostot voisivat parhaiten tukea yhteistyötä. He ilmaisivat selkeästi, etteivät koe tarpeelliseksi perustaa omaa erillistä alueellista verkostoa heidän välisensä yhteistyön tueksi. Keskustelussa nousi kuitenkin esiin idea täsmäverkostoista, joiden toteuttaminen käytännössä tarvitsisi jatkokehittämistä. Tämä edellyttäisi koordinoituvastuiden nimeämistä, jotta joillain tahoilla olisi vastuullaan yhteistyön jatkokehittäminen. Vaikka omaa alueellista verkostoa yhteistyöhön ei perustettu, päätettiin tiedonvaihdon mahdollistamiseksi, että yhteistyökumppani luo yhteisen Teams-kanavan. Lisäksi yhteistyökumppani sai lisää tietoa siitä, millaisia odotuksia ja toiveita erityisesti kunnan työntekijöillä on hyvinvointialueen yhteyshenkilöitä kohtaan, jotta hän voi tarvittaessa viedä näitä tietoja eteenpäin hyvinvointialueella.

8 YHTEENVETO ANALYYSIN TULOKSISTA

Kehittämisprosessin tuloksena syntyi Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ja sen kuntien kulttuurihyvinvoinnin yhteistyökäytäntöjä, jotka koostimme visuaaliseksi kokonaisuudeksi (kuva 22). Kävimme koosteen läpi Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen yhteistyökumppanimme kanssa, joka antoi siihen omat kommenttinsa.

KULTTUURIHYVINVOINNIN YHTEISTYÖKÄYTÄNNÖT LÄNSI-UUDELLAMAALLA

Hyvinvointialueen ja kuntien yhteiskehittämisen tuloksia

<p>Uudenmaan liiton kulttuuriasiantuntijaryhmä</p> <p>Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen hyte-asiantuntija osallistuu Uudenmaan liiton kulttuuriasiantuntijaryhmään 1-2 kertaa vuodessa</p> <p> Yhteistä linjaa koko Uudenmaan alueella</p> 	<p>Länsi-Uudenmaan hyte-verkosto</p> <p>Kulttuurihyvinvointi-teema mukaan LU hyte-verkostoon → Kuntien kulttuurivastaavat kutsutaan mukaan</p> <p> Kulttuurihyvinvointi rakenteisiin</p> 															
<p>Tarvelähtöinen ja suunnitelmallinen yhteistyö</p> <p>Yhteinen pidemmän aikavälin suunnitelma, jonka tavoitteet nousevat todellisista tarpeista</p> <p>Määräaikaista täsmäverkostoa ajankohtaisten teemojen pohjalta → Esimerkiksi ikä- tai kohderyhmittäin → Osallistujat kutsutaan teeman mukaan → Osaamista myös asiakasrajanpinnan työntekijöiltä</p> <p> Enemmän vaikuttavuutta Vähemmän päällekkäisyyttä</p> 																
<p>Kulttuurihyvinvointiyhteistyön Teams -kanava</p> <p>Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ja sen kuntien kulttuurihyvinvoinnin yhteistyötä tekevien kesken perustettiin yhteinen Teams -kanava</p> <p> Nopeaa tiedonvaihtoa</p>	<p>Kulttuurihyvinvoinnin yhteyshenkilö</p> <p>Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueelle kulttuurihyvinvointiasioiden yhteyshenkilöksi sovittu hyte-asiantuntija</p> <p> Sujuvampaa yhteistyötä</p> 															
<p>Ideoita kulttuurin ja taiteen hyvinvointivaikutusten tietoisuuden lisäämiseksi</p> <table border="0"> <tbody> <tr> <td data-bbox="347 1460 539 1505">Kulttuurihyvinvointi kilpailuvaltiaksi kunnissa</td> <td data-bbox="603 1460 826 1505">Kulttuurin ja taiteen edustaja mukaan johtoryhmiin</td> <td data-bbox="858 1460 954 1505"></td> <td data-bbox="992 1460 1184 1550">Kokemuksien kuuleminen kulttuurin ja taiteen vaikutuksista ihmisten hyvinvointiin</td> <td data-bbox="1248 1460 1423 1550">Perehdytysvideo kulttuurin ja taiteen hyödyntämisestä osana potilas/asiakastyötä</td> </tr> <tr> <td data-bbox="347 1527 730 1572">Kulttuurihyvinvoinnin kustannusvaikutusten näkyväksi tuominen</td> <td data-bbox="826 1527 960 1572">Resurssia kulttuurihyvinvointiin</td> <td data-bbox="992 1527 1184 1572"></td> <td data-bbox="1104 1594 1311 1639">LUVN:in Intraan tietoisukuja kulttuurin ja taiteen hyvinvointivaikutuksista</td> <td></td> </tr> <tr> <td data-bbox="347 1594 513 1662">Millä termillä kulttuurihyvinvoinnista kannattaa puhua?</td> <td data-bbox="593 1594 849 1662">Kulttuuri- ja taidelähtöisten menetelmien hyödyntäminen kehittämisessä ja työhyvinvoinnin vahvistamisessa</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Kulttuurihyvinvointi kilpailuvaltiaksi kunnissa	Kulttuurin ja taiteen edustaja mukaan johtoryhmiin		Kokemuksien kuuleminen kulttuurin ja taiteen vaikutuksista ihmisten hyvinvointiin	Perehdytysvideo kulttuurin ja taiteen hyödyntämisestä osana potilas/asiakastyötä	Kulttuurihyvinvoinnin kustannusvaikutusten näkyväksi tuominen	Resurssia kulttuurihyvinvointiin		LUVN:in Intraan tietoisukuja kulttuurin ja taiteen hyvinvointivaikutuksista		Millä termillä kulttuurihyvinvoinnista kannattaa puhua?	Kulttuuri- ja taidelähtöisten menetelmien hyödyntäminen kehittämisessä ja työhyvinvoinnin vahvistamisessa			
Kulttuurihyvinvointi kilpailuvaltiaksi kunnissa	Kulttuurin ja taiteen edustaja mukaan johtoryhmiin		Kokemuksien kuuleminen kulttuurin ja taiteen vaikutuksista ihmisten hyvinvointiin	Perehdytysvideo kulttuurin ja taiteen hyödyntämisestä osana potilas/asiakastyötä												
Kulttuurihyvinvoinnin kustannusvaikutusten näkyväksi tuominen	Resurssia kulttuurihyvinvointiin		LUVN:in Intraan tietoisukuja kulttuurin ja taiteen hyvinvointivaikutuksista													
Millä termillä kulttuurihyvinvoinnista kannattaa puhua?	Kulttuuri- ja taidelähtöisten menetelmien hyödyntäminen kehittämisessä ja työhyvinvoinnin vahvistamisessa															
<p>Kulttuurihyvinvoinnin opiskelijat Jaana Hämäläinen & Aino Laiho 2025</p>																

Kuva 22. Kulttuurihyvinvoinnin yhteistyökäytännöt Länsi-Uudellamaalla

Kooste tekee näkyväksi Länsi-Uudenmaan kulttuurihyvinvoinnin yhteistyökäytännöt, jotka sovittiin yhteiskehittämisen tuloksena. Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen liittyminen Uudenmaan liiton kulttuuriasiantuntijaryhmään tuo yhteistä linjaa koko Uudenmaan alueelle. Säännöllisin väliajoin kulttuurihyvinvointiteeman sisällyttäminen ja tällöin kuntien kutsuminen Länsi-Uudenmaan

hyte -verkostoon taas tukee kulttuurihyvinvoinnin integroimista rakenteisiin. Osallistujat kaipasivat enemmän tarvelähtöistä ja suunnitelmallista yhteistyötä, jonka avulla saadaan aikaan enemmän vaikuttavuutta ja vähemmän päällekkäisyyttä palveluiden tuottamisessa. Idea tarvelähtöisestä yhteistyöstä vaatii kuitenkin vielä jatkokehittämistä, jotta se saadaan käytäntöön. Kulttuurihyvinvointiyhteistyön työntekijöiden Teams-kanava tukee nopeaa tiedonvaihtoa ja Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueelle sovittu kulttuuriasioiden yhteyshenkilö helpottaa ja sujuvoittaa yhteistyötä. Koosteeseen nousi myös useita ideoita siihen, miten lisätä tietoisuutta taiteen ja kulttuurin hyvinvointivaikutuksista. Osa näistä ideoista oli käytännönläheisiä ja mahdollisia toteuttaa. Nostimme ne koosteeseen, jotta mukana olleet organisaatiot voivat halutessaan jatkokehittää niitä. Kooste osoittaa, että kehittämisen aikana saatiin aluille rakenteita ja toimintatapoja Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ja sen kuntien kulttuurihyvinvoinnin yhteistyölle sekä ideoita, miten yhteistyötä voi kehittää jatkossa.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ja sen kuntien välistä yhteistyötä kulttuurihyvinvoinnin näkökulmasta.

Tutkimustehtävämme olivat:

- Miten Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ja sen kuntien yhteistyötä voidaan kehittää kulttuurihyvinvoinnin edistämiseksi?
- Millaisia yhteistyömalleja ja -käytäntöjä on tällä hetkellä käytössä?
- Mitkä tekijät haastavat ja edistävät yhteistyötä?

Tutkimustehtävä: Millaisia yhteistyömalleja ja -käytäntöjä on tällä hetkellä käytössä?

Opinnäytetyömme tulosten mukaan yhteistyömallit ovat hajanaisia eivätkä vakiintuneita laajempaan käyttöön. Kyselyn mukaan Länsi-Uudenmaan alueella on käytössä vain yksittäisiä yhteistyömalleja, joista Kaikukortti on laajimmin käytössä, mutta sekään ei koko alueella. Yhteistyömallien, kuten Kaikukortin ja kulttuurikaverin lisäksi on käytössä erilaisia yhteistyömuotoja, joissa tarjotaan taide- ja kulttuurielämyksiä sote-palveluihin. Osallistujien vastauksissa nousi esiin tarve yhteistyömallien ja -käytäntöjen vakiinnuttamiselle. Kauhasen

(2025, 8) mukaan yhteistyömallien tarkoitus on edistää yhdenvertaisuutta, parantaa osallistumisen edellytyksiä ja levittää kulttuurin ja taiteen tuomia hyötyjä mahdollisimman laajasti. Hyvinvointialueen ja kunnan tehtäviin kuuluu osallisuuden, tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden edistäminen (Hyvinvointikertomus 2023, 4).

Johtopäätöksemme on, että yhteistyömallien laajempi käyttöönotto tukisi monialaista yhteistyötä Länsi-Uudenmaan alueella. Niiden hyödyntäminen mahdollistaisi myös asukkaiden yhdenvertaisen pääsyn kulttuuripalveluihin. Erityisesti Kaikukortti olisi tarpeellinen saada koko alueelle, sillä se edistää yksinkertaisella tavalla tulotasosta riippumatta asukkaiden kulttuurihyvinvointia.

Tutkimustehtävät: Miten Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ja sen kuntien yhteistyötä voidaan kehittää kulttuurihyvinvoinnin edistämiseksi?

Mitkä tekijät haastavat ja edistävät yhteistyötä?

Opinnäytetyössä kehitimme yhteistyötä selvittämällä, *mitkä tekijät haastavat ja edistävät yhteistyötä*, sekä luomalla uusia yhteistyökäytäntöjä Länsi-Uudellemaalle. Näiden tulosten sekä omien havaintojemme pohjalta tuotimme yleisen yhteistyömallin (kuva 23), jossa esittelemme kehittämisehdotukset Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ja sen kuntien kulttuurihyvinvoinnin yhteistyön kehittämiseksi. Yhteistyömalli luotiin sellaiseksi, että sitä voi käyttää muillakin alueilla. Yhteistyömalli vastaa päätutkimustehtäväämme *Miten Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ja sen kuntien yhteistyötä voidaan kehittää kulttuurihyvinvoinnin edistämiseksi?*



Kuva 23. Yhteistyömalli Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ja kuntien kulttuurihyvinvoinnin yhteistyön kehittämiseksi

Yhteistyömalliin muodostui kuusi konkreettista askelta yhteistyön kehittämiseksi: *huomioi resurssit*, *kirkasta tavoite*, *luo verkosto*, *nimeä yhteyshenkilö*, *sovi koordinoinnista* ja *lisää osaamista*.

Huomioi resurssit

Opinnäytetyön alussa tehdyn kyselyn mukaan yhteistyötä haastavat rajalliset resurssit, mikä vaikeuttaa niiden jakamista ja niistä sopimista. Prosessin aikana ilmeni tarve sopia kustannuksista ja erityisesti hyvinvointialueelta toivottiin lisää panostusta kustannuksiin. Vastaavaa esiintyi myös aiemmissa tutkimuksissa, joissa riittävien resurssien todettiin edistävän monialaista yhteistyötä erityisesti alkuvaiheessa (Gakh ym. 2024; Jurmu ym. 2023). Ruokolaisen ym. (2025) mukaan etenkin hyvinvointialueilla yhteistyön kehittämistä haastaa epävarmuus resurssien osalta.

Koska resursseja on niukasti ja niiden kohdentamiseen on vaikea vaikuttaa, johtopäätöksemme on, että hyvinvointialueen ja kuntien välisessä yhteistyössä tulee tiedostaa eri tahojen käytössä olevat resurssit. Näin voidaan määrittää realistiset odotukset yhteistyön panoksesta.

Kirkasta tavoite

Opinnäytetyön kehittämisprosessin aikana havaitsimme, että yhteistyötä haastavat osapuolien erilaiset odotukset siitä, mitä yhteistyö käytännössä tarkoittaa ja mitä siltä toivotaan. Esimerkiksi kustannusten jakamisen ja yhteistyön organisoimisen osalta odotukset olivat ristiriitaisia. Kalliokoski (2020, 193) painottaa samansuuntaisesti, että toimiva yhteistyö mahdollistuu vasta, kun osallistujat tunnustavat toisensa kumppaneiksi, jakavat yhteisen tavoitteen ja sitoutuvat siihen.

Johtopäätöksemme mukaan yhteistyötä edistää tavoitteen ja vision kirkastaminen yhdessä, jotta yhteinen suunta, motivaatio ja tahtotila yhteistyöhön säilyvät. Tämä mahdollistaa yhteisen käsityksen muodostamista yhteistyön tarkoituksesta, mikä tukee kestäväää yhteistyötä.

Nimeä yhteyshenkilö ja sovi koordinoinnista

Opinnäytetyöprosessin aikana selvisi, että epäselvät roolit ja vastuut haastavat yhteistyön koordinoimista, sujuvuutta ja suunnitelmallisuutta. Kyselyn ja työpajojen perusteella kunnat odottavat hyvinvointialueelta vahvempaa roolia ja selkeää yhteyshenkilöä, sillä oikean henkilön tavoittaminen hyvinvointialueelta koettiin vaikeaksi. Lisäksi työpajoissa tunnistettiin tarve suunnitelmalliseen ja

tarvelähtöiseen yhteistyöhön, mutta konkreettiset käytännöt asian edistämiseksi puuttuivat. Tuloksia vahvistavat aiemmat tutkimukset, joissa on vastaavasti havaittu, että hyvinvointialueen ja kuntien yhteistyötä haastavat epäselvät roolit ja työnjako sekä yhteyshenkilön puuttuminen (Jurmu 2023; Ruokolainen 2025). Lisäksi kumppaneiden välisen koordinoinnin suunnittelussa on todettu keskeiseksi roolien ja vastuiden määrittely (Vroblevska ym. 2022).

Johtopäätöksemme on, että yhteistyön edistämiseksi tulee sopia yhteyshenkilöt ja koordinoituvastuut. Hyvinvointialueella tulisi nimetä selkeä yhteyshenkilö, sillä se vahvistaa ja sujuvoittaa yhteistyötä kuntien kanssa. Kehotamme nimeämään hyvinvointialueelle kulttuurivastaavia yhteyshenkilöiksi myös eri palvelulinjoille ja toimintayksiköihin. Lisäksi yhteistyölle tulisi sopia koordinoivat vastuutahot, joka huolehtivat yhteistyön jatkumisesta, suunnittelusta ja seurannasta.

Luo verkosto

Opinnäytetyömme kyselyn tulokset osoittivat, että yhteistyötä haastavat vähäiset yhteistyörakenteet ja edistävät vuorovaikutuksen mahdollistavat foorumit. Osallistujat kokivat tarvetta pitkäjänteiselle yhteistyölle ja toimiville yhteistyörakenteille sekä yhteisille kokoontumisille ja keskusteluille. Vaikka osallistujat eivät kokeneet tarpeellisenä oman alueellisen verkoston perustamista, kehitettiin olemassa olevia verkostoja ja tiedonvaihtoa. Tuloksia vahvistavat aiemmat tutkimukset, joissa yhteistyön haasteeksi havaittiin puutteelliset yhteistyörakenteet ja vakiintumattomat yhteistyökäytännöt, esimerkiksi hyvinvointialueen ja kuntien yhteistyölle ei ollut luotu riittävästi vuorovaikutuksen mahdollistavia foorumeita (Hujala ym. 2019; Jurmu ym. 2023).

Johtopäätöksemme on, että kartoittamalla olemassa olevia verkostoja ja muokkaamalla niitä voidaan vastata paremmin yhteistyön tarpeisiin. On tehokampaa hyödyntää jo olemassa olevia rakenteita kuin luoda täysin uusia. Aina tämä ei ole mahdollista, jolloin voi olla tarkoituksenmukaista luoda kokonaan uusi yhteistyöverkosto.

Lisää osaamista

Opinnäytetyön kyselystä kävi ilmi, että yhteistyötä haastaa se, ettei kulttuurihyvinvointia tunnisteta tarpeeksi tärkeäksi hyvinvoinnin tuojaksi johtotasolla. Työpajoissa osallistujat kokivat, että tietoisuutta lisäämällä erityisesti sosiaali- ja terveysalalle, johto voisi tukea yhteistyön kehittämistä kuntien kulttuuripalveluiden kanssa enemmän. Osallistujat toivat esiin ideoita, kuinka voisi lisätä tietoa taiteen ja kulttuurin hyvinvointivaikutuksista esimerkiksi tietoisuutena johdolle sekä työyhteisölle tai osana perehdytystä. Myös Hujala ym. (2019) nostavat esiin erityisesti johtajien kiinnostuksen ja sitoutumisen merkityksen yhteistyön toimivuuden sekä sitä tukevien rakenteiden luomisessa.

Johtopäätöksemme on, että erityisesti hyvinvointialueelle tarvitaan systemaattisia koulutuksia ja mahdollisuuksia itse kokea taiteen ja kulttuurin tuomia hyvinvointivaikutuksia. Järjestelmällinen koulutus kulttuurihyvinvoinnista edistäisi yhteistyötä ja selkeyttäisi sen merkitystä asiakastyössä. Tarvitaan ymmärrystä siitä, ettei kulttuuri ja taide ole erillisiä asioita ihmisestä vaan kuulu jokaisen identiteettiin omalla tavalla. Kulttuurihyvinvoinnin ei pitäisi olla taakka vaan etuoikeus.

10 POHDINTA

Opinnäytetyön tulosten pohjalta luotu yhteistyömalli tarjoaa rakenteita pitkäjänteiselle yhteistyölle ja selkeyttää toimintatapoja, miten yhteistyötä voidaan käytännössä toteuttaa. Mallin avulla hyvinvointialue ja kunnat saavat kehittyä yhteistyötä järjestelmällisemmäksi. Se tukee verkostojen toimivuutta sekä tiedon kulun tehostumista. Mallia voi hyödyntää myös osittain. Yhteistyömallin käyttöönottoa voi vaikeuttaa rajalliset resurssit ja heikko sitoutuminen. Vaikka yhteistyömalli on tehty selkeäksi, toteuttaminen vaatii aikaa, henkilöstöä ja yhteistä tahtotilaa. Myös toimijoiden erilaiset toimintakulttuurit ja tavoitteet voivat rajoittaa mallin hyödyntämistä.

Tutkimuksellisen kehittämistyön viimeisessä vaiheessa arvioidaan tuotoksen lisäksi koko kehittämisprosessia. Arvioinnissa tarkastellaan muun muassa kehittämistyön tavoitteiden saavuttamista, prosessin johdonmukaisuutta ja menetelmien toimivuutta. (Ojasalo ym. 2014, 26, 47.) Koemme onnistuneemme kehittämisprosessissa hyvin. Saavutimme opinnäytetyömme tavoitteen ja

saimme kehitettyä keinoja edistää Länsi-Uudenmaan ja sen kuntien yhteistyötä kulttuurihyvinvoinnin näkökulmasta. Sen pohjalta saimme luotua yhteistyömallin, jota voi hyödyntää muutkin alueet. Valitsemamme menetelmät tukivat opinnäytetyön tavoitteeseen pääsyä. Kyselyn kysymykset oli suunniteltu niin, että saimme tärkeää tietoa yhteistyön nykytilasta ja sen pohjalta saimme teemat työpajoihin. Työpajoissa valitut menetelmät taas tukivat osallistujien aktiivisuutta, osallisuutta ja ideointia.

Tutkimusasetelmissa, joissa pyritään objektiivisiin tosiasioihin, pidetään olennaisena lähtökohtana tutkijan ja tutkimuskohteen välisen etäisyyden säilyttämistä. Vuorovaikutus nousee kuitenkin erityisen tärkeäksi niissä kehittämistoiminnan tiedonkeruun menetelmissä, joissa tavoitteena on esimerkiksi tuoda esiin osallistujien omia näkemyksiä. (Toikko & Rantanen 2009, 118.) Tässä opinnäytetyössä korostui vuorovaikutuksellisuus, ja meillä oli fasilitaattoreina suuri rooli prosessin onnistumisessa. Kantojärven (2012) mukaan fasilitaattorin on tarkoitus pysyä neutraalina ja puolueettomana, mutta tukea ja kannustaa ryhmäläisiä osallistumaan. Fasilitoijina koemme onnistuneemme hyvin. Suunnittelimme työpajat huolellisesti ja toimimme hyvin yhteen. Onnistuimme mielestämme pysymään neutraaleina ja pyrimme olemaan johdattelematta osallistujia liikaa. Huomasimme kuitenkin kokevamme hämmennystä, kun osallistujien vastaukset ja ideat eivät olleetkaan sellaisia, joihin olimme varautuneet. Jouduimme siis refleктоimaan omia ennako-odotuksiamme, mikä opetti meitä sietämään kehittämisprosessiin kuuluvaa epävarmuutta ja yllätyksellisyyttä sekä luottamaan prosessiin.

Opinnäytetyön toteuttaminen kehitti projektinhallinnan taitojamme. Opimme aikatauluttamaan ja koordinoimaan monivaiheisen kehittämisprosessin, toimimaan sekä itsenäisesti että yhteistyössä eri sidosryhmien kanssa sekä dokumentoimaan ja viestimään työn etenemisestä selkeästi. Opinnäytetyö syvensi myös ymmärrystämme hyvinvointialueen ja kuntien yhteistyörakenteista sekä kulttuurihyvinvoinnin asemasta osana sosiaali- ja terveydenhuollon palvelukokonaisuuksia. Prosessin myötä opimme hahmottamaan laajoja kokonaisuuksia, tunnistamaan yhteistyön esteitä ja mahdollistajia sekä tarkastelemaan kulttuurihyvinvointia rakenteellisesta näkökulmasta. Kaiken kaikkiaan opinnäytetyöprosessi lisäsi luottamusta omaan asiantuntijuuteemme sekä vahvisti valmiuksiamme toimia monialaisissa kehittämistehtävissä.

10.1 Luotettavuus ja etiikka

10.1.1 Aineiston ja prosessin luotettavuus

Kehittämistoiminnan tutkimuksellisissa asetelmissa on omat erityiset haasteensa, jotka eroavat perinteisten tutkimusprosessien yleisistä haasteista. Muun muassa osallistujien sitoutuminen vaikuttaa aineistojen, menetelmien ja lopputulosten luotettavuuteen. Näiden paikkansapitävyys voi vaarantua, ja virheriski kasvaa, mikäli toimijoiden osallistuminen kehittämisprosessin eri vaiheisiin jää niukaksi. (Toikko & Rantanen 2009, 124.) Osallistujat olivat mukana pääsääntöisesti kaikissa opinnäytetyöprosessin vaiheissa.

Kysely oli anonymi, joten emme voi varmaksi tietää, ketkä siihen vastasivat. Hyvinvointialueelta kyselyyn vastasi viisi henkilöä ja työpajoihin osallistui samaten yhteensä viisi henkilöä. Kunnista kyselyyn vastasi 9 henkilöä ja yhteensä 10 osallistui työpajoihin. Voimme vain olettaa, että kyselyyn vastanneet osallistuivat myös työpajoihin. Tällä ei ole lopputuloksen kannalta kuitenkaan merkitystä, sillä kyselyn tarkoituksena oli selvittää yhteistyön nykytilaa sekä sitä haastavia ja edistäviä tekijöitä yleisesti työntekijöiltä, vaikka he eivät osallistuisikaan työpajoihin.

Suureksi onnistumiseksi prosessissa koimme sen, että suurin osa ensimmäiseen työpajaan osallistuneista tuli myös toiseen työpajaan, elleivät olleet etukäteen toisin ilmoittaneet. Toiseen työpajaan tuli myös osallistujia, jotka eivät olleet päässeet ensimmäiseen työpajaan. Tämä kertoo osallistujien sitoutumisesta, mikä taas tukee kehittämistyön luotettavuutta.

Ensimmäisen työpajan jälkeen divergenssivaiheessa emme tehneet esimerkiksi kyselyä, jossa olisimme varmistaneet, olivatko toiseen työpajaan nostamamme aiheet heidän mielestään tärkeimmät nostot ensimmäisestä. Aiheet valikoituivat niiden asioiden perusteella, jotka eniten puhututtivat osallistujia ensimmäisessä työpajassa. Jos olisimme jälkikäteen kysyneet osallistujien mielipidettä erikseen, toisen työpajan sisältö olisi voinut olla erilainen ja kehittäminen olisi voinut lähteä eri suuntaan.

Kehittämisosuudessa oli mukana enemmän kuntien edustajia kuin hyvinvointialueen, mikä näkyi siinä, että kehittämistarpeita nousi enemmän hyvinvointialueen puolelle. Tasavertaisuuden vuoksi olisimme toivoneet hyvinvointialueelta enemmän osallistujia, sillä lopputuloksen kannalta tämä saattoi olla merkittävää. Mietimme myös, tavoittiko kehittäminen hyvinvointialueelta oikeat ihmiset. Jos ei tavoittanut, niin pohdimme, ketkä sitten olisivat olleet ne oikeammat ihmiset. Länsi-Uudenmaan kunnat olivat tietoisia kehittämisprosessista jo maaliskuussa, kun tutkimuslupia tai esihenkilön lupaa osallistumiseen haettiin. Hyvinvointialueen mahdolliset osallistujat eivät kuitenkaan olleet niin selkeästi osoitettavissa, minkä vuoksi emme itse voineet lähettää heille kutsua. Tieto kehittämismahdollisuudesta hyvinvointialueen edustajille meni vasta kesällä. Kesälomien ja jo täynnä olevien kalentereiden vuoksi voi olla, että vartenotettavia osallistujia jäi pois. Olisimme siis voineet pyytää yhteistyökumppania mainostamaan kehittämisprosessia hyvinvointialueelle jo aiemmin.

Tavoite työpajoihin nousi kyselystä sekä yhteistyökumppanin kanssa käydyistä keskusteluista. Kummankin työpajan tavoite esiteltiin työpajojen alussa, kuten Kantojärvi (2012) kehottaa tekemään, jotta osallistujat tietävät, miksi ovat paikalla. Työpajojen edetessä huomasimme kuitenkin, että osallistujien omat tavoitteet yhteistyölle eivät välttämättä olleet samat. Yhteisen tavoitteen ja vision kirkastamiseen olisimme siis voineet käyttää enemmän aikaa. Tavoitteen kirkastamisen nostimme kuitenkin yhteistyömalliin, sillä se on erittäin tärkeää yhteistyön jatkoon kannalta.

10.1.2 Tulosten luotettavuus ja käyttökelpoisuus

Luotettavuus on yksi tieteellisen tiedon tärkeimmistä ominaispiirteistä. Kehittämistoiminnasta puhuttaessa tutkimuksen luotettavuudella tarkoitetaan erityisesti sen käyttökelpoisuutta. (Toikko & Rantanen 2009, 121.) Engeströmin (1995) mukaan keskeistä on se, kuinka tutkimustulokset yleistyvät käytännön toiminnoiksi ja leviävät toimintajärjestelmässä. Alasoini (2006) vastaavasti painottaa tulosten merkityksellisyyttä laajemmin kuin yksittäisen organisaation toiminnoissa. Opinnäytetyömme tulosten käyttökelpoisuutta tukee se, että ne ovat syntyneet yhteiskehittämällä. Yhteiskehittämisen avulla ihmiset sitoutuvat paremmin kehittämiseen sekä palveluiden tuottamiseen (Tuulaniemi 2016).

Kun ihmiset saivat olla mukana kehittämässä omaa toimintaansa, se mahdollisti oikeisiin asioihin keskittymisen, mikä taas tukee tulosten käyttöönottoa.

Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen hyte-asiantuntijan saaminen yhteistyökumppaniksi oli merkittävää sekä prosessin etenemisen että tulosten käyttöönoton kannalta. Hänen tavoitteenaan on pitää huoli, että opinnäytetyön tulokset tulevat alueella käytäntöön. Toisaalta taas toimeksiantajan tuleminen Uudenmaanliiton puolelta takaa tulosten huomioimisen myös laajemmassa mittakaavassa Uudellamaalla. Tulosten käyttöönottoa voi vaikeuttaa mahdolliset työntekijävaihdokset.

Palvelumuotoiluprosessin tuplatimanttimallin viimeisessä vaiheessa tarkoituksena on testata ja arvioida tuloksia, jotta saadaan varmuus siitä, ovatko ne käyttökelpoisia (Koivisto 2019, 46). Yhteistyömalli perustuu opinnäytetyön tuloksiin ja teoretietoon, mutta sen käytännön toimivuus ja mahdolliset kehittämistarpeet edellyttävät myöhempää testaamista ja arviointia. Tämä jää Länsi-Uusimaan hyvinvointialueen ja sen kuntien tehtäväksi.

Toikon ja Rantasen (2009, 126) mukaan kehittämistoiminnan aikana saatujen tulosten ja tuotosten soveltuvuus ja merkitys riippuvat suuresti siitä ympäristöstä, olosuhteista ja tilanteista, joissa ne on kehitetty. Siirtäminen toiseen kontekstiin ei välttämättä onnistu sellaisenaan vaan kaipaa mukauttamista kyseisen ympäristön tarpeisiin ja olosuhteisiin. Yhteistyömalli on tehty Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ja sen kuntien yhteistyön kehittämiseksi, mutta sitä voivat hyödyntää muutkin alueet. Sitä voi tarvittaessa soveltaa ja muokata omiin tarpeisiin ja sieltä voi poimia esimerkiksi vain tiettyjä osioita, joita hyödyntää oman alueensa yhteistyön kehittämisessä.

Arvioinnin lisäksi tutkimuksellisessa kehittämisessä korostetaan tulosten jakamista. Kehittämistyön kirjallinen raportointi ja suullinen esittäminen mahdollistaa käytännön työelämätiedon ja hiljaisen tiedon levittämisen yleiseen keskusteluun sekä kehittäjien ja tutkijoiden käyttöön (Ojasalo ym. 2014, 25, 47). Joulukuussa 2025 esittelimme tulokset Uudenmaan liiton kokouksessa, jossa oli mukana Uudenmaan liiton, Uudenmaan kuntien ja hyvinvointialueiden sekä Taiteen edistämiskeskuksen edustajia. Kyseiset tahot olivat vaikuttuneita kehittämisprosessin tuloksista ja aikovat jakaa tahoillaan tuloksia eteenpäin.

10.1.3 Etiikka

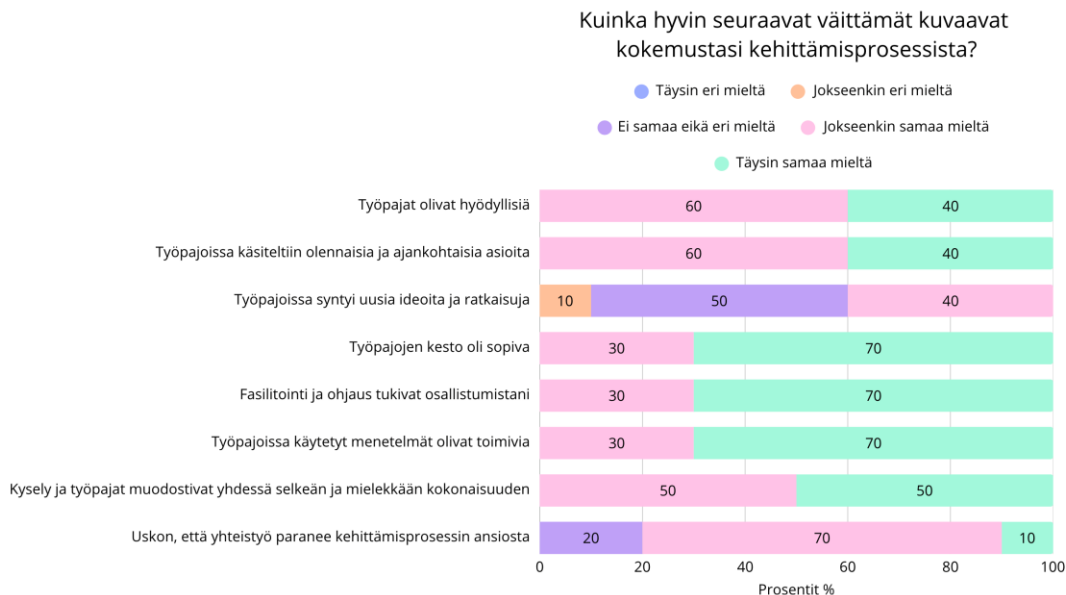
Tutkimuksessa mukana oleville organisaatioille ja yksityishenkilöille on heidän halutessaan luvattava mahdollisuus säilyä anonymieinä. Lupaus anonymiteetistä rohkaisee tutkittavia olemaan rehellisiä ja puhumaan suoraan, jolloin tutkimuksesta on enemmän hyötyä. (Mäkinen 2006, 114.) Osallistujille kerrottiin erikseen prosessin jokaisessa vaiheessa, että heidän anonymiteettinsä tulee säilymään eikä ketään voi tunnistaa tuloksista eikä raportista. Suojellaksemme osallistujien anonymiteettiä emme ole kertoneet raportissa heidän asemaansa organisaatioissa emmekä ole eritelleet, mitkä kunnat osallistuivat kehittämiseen tai miltä hyvinvointialueen palvelualueilta osallistujia oli. Tällä halusimme varmistaa, että organisaatiot lähtevät kehittämiseen mukaan sekä osallistujat uskaltavat ilmaista mielipiteensä vapaammin, jolloin kehittämissprosessin tulokset ovat luotettavampia.

Tutkimukseen osallistujille on annettava riittävästi tietoa tutkimuksesta, jotta he voivat tehdä tietoon perustuvan ja vapaaehtoisen päätöksen osallistumisestaan. Vapaaehtoisuus tarkoittaa, että osallistujia tiedotetaan sekä mahdollisuudesta osallistua että oikeudesta keskeyttää osallistuminen milloin tahansa tutkimuksen aikana. (Kuula 2011, 107.) Kehittämiseen osallistuminen oli vapaaehtoista ja missä tahansa vaiheessa osallistujilla oli mahdollisuus jättää tutkimus kesken. Tämän ilmoitimme heille kyselyn ja ensimmäisen työpajan yhteydessä sekä kirjallisesti ennen aloitusta tietosuojailmoituksessa (liite 4), joka oli tutkimuslupahakemuksen liitteenä. Tietosuojailmoituksessa kerroimme myös mitä ja mihin tarkoitukseen henkilötietoja käytetään. Osallistujien nimet ja sähköpostiosoitteet säilytämme yhteydenpitoa varten oman tietokoneen kansiossa tietosuojatusti salasanojin turvattuna niin kauan kuin niitä tarvitaan raportin tekemiseen. Tämän jälkeen kansio tuhotaan.

10.2 Osallistujien palaute

Arvioinnin menetelminä voidaan hyödyntää kyselyä, havainnointia, haastatteluja ja dokumenttianalyysiä (Ojasalo ym. 2014, 48). Kehittämistyön lopuksi kartoitimme osallistujien kokemuksia koko prosessista Webropol-kyselyllä. Lä-

hetimme kyselyn kaikille osallistujille, myös heille, jotka osallistuivat vain yhteen työpajaan. Kyselyyn saimme 10 vastausta. Kuvassa 24 esitetään osallistujien kokemuksia kehittämisprosessista väittämien mukaan.



Kuva 24. Osallistujien palaute kehittämisprosessista

Kuten kuvasta näkyy, osallistujat kokivat työpajat hyödyllisinä ja arvioivat työpajoissa käsitellyt asiat olennaisiksi ja ajankohtaisiksi. Uusien ideoiden ja ratkaisujen kohdalla oli eniten hajontaa. Puolet vastaajista vastasi “ei samaa eikä eri mieltä”, 40 % oli sitä mieltä, että työpajoissa syntyi uusia ideoita ja ratkaisuja sekä yksi vastaajista oli jokseenkin eri mieltä uusien ideoiden ja ratkaisujen syntymisestä. Työpajojen kesto, fasilitointi ja käytetyt menetelmät saivat positiivisimmat vastaukset, mikä kertoo osallistujien tyytyväisyydestä toteutukseen. Merkittävä osa (80 %) uskoi, että yhteistyö paranee tämän prosessin ansiosta. Kaiken kaikkiaan palaute kuvastaa, että työpajojen suunnittelu ja toteutus oli onnistunutta sekä osallistujien kokemukset kehittämisprosessista olivat myönteisiä.

10.3 Yhteistyökumppanin ja toimeksiantajan palaute

Pyysimme palautetta sekä yhteistyökumppaniltamme että toimeksiantajaltamme. Palautteissa näkyy opinnäytetyön hyöty Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen sekä Uudenmaan kulttuurimarkkinat-hankkeen näkökulmasta.

Yhteistyökumppanin palaute:

“Yhteistyö opinnäytetyön ja kulttuurihyvinvointitavoitteiden muodostamisessa on ollut antoisaa, hyödyllistä ja toimivaa. Lisäarvoa yhteistyöhön toi se, että opiskelijoilla oli sekä sote-ammattilaisen taustaa että kulttuurihyvinvoinnin osaamista.

Työskentely on ollut erittäin toimivaa ja systemaattista. Työskentelyn koordinaointi ja valmistelu on ollut ammattitaitoista ja se on mahdollistanut kuntien osallistamisen yhteiskehittämiseen monipuolisesti. Työpajat ovat olleet hyvin rakennettuja ja yhteinen työskentely on vahvistanut kuntayhteistyön kehittämistä kulttuuripalvelujen kanssa.

Työskentely tuki kulttuurihyvinvoinnin yhteistyömallin kehittämistä ja teeman integroimista alueellisiin hyte-rakenteisiin. Kuntien edustajat tuottivat myös arvokasta sisältöä ja ideoita kulttuurihyvinvointitavoitteiden sisällyttämisestä alueelliseen hyvinvointisuunnitelmaan, mikä huomioidaan valmistelun edetessä. Alueellisen hyvinvointisuunnitelman valmistelu on käynnistynyt syksyllä 2025 ja sen on määrä valmistua syksyllä 2026.”

Toimeksiantajan palaute:

”Opinnäytetyön kautta Uudenmaan liitto sai arvokasta ja ajankohtaista tietoa kuntien ja hyvinvointialueiden tekemästä yhteistyöstä hyvinvoinnin ja terveyden edistämisessä Uudenmaan alueella.

Yhdenvertaiseen palveluiden saatavuuteen liittyi läheisesti kulttuurimarkkinat -hankkeessa asetettu tavoite kuntien ja hyvinvointialueiden välisen yhteistyön kehittämisestä ja kulttuuripalveluiden ns. katvealueille jäävien asukkaiden tavoittaminen.

Hankkeen resurssit ovat rajalliset, ja yhteistyön tarkempi kuvaaminen tai erilaisten mahdollisuuksien syvempi työstäminen työpajojen muodossa ei olisi hankkeen puitteissa onnistunut, vaan opinnäytetyö on tuonut merkittävän lisän hankkeeseen. Vaikka sen puitteissa tehtävät työpajat toteutuivat vain Länsi-Uudenmaan alueella, voidaan syntyneitä päätelmiä ja malleja hyödyntää hyvin

myös muilla alueilla ja työstää samoja asioita eri alueilla myöhemmin, mikäli tahtotilaa löytyy.

Opinnäytetyö on täydentänyt hanketta tavoitteessaan kuntien ja hyvinvointialueiden yhteistyön kehittämisessä. Tälle on nyt olemassa yhdessä määritellyt askeleet, joiden mukaan voidaan edetä. Ja vaikka usein kyse on resursseista, niin ei kuitenkaan aina ja ratkaisuja on mahdollista etsiä monesta näkökulmasta. Hyvästä suunnitelmasta on paljon apua myös.

Työ on tärkeä lisä hankkeessa syntyneisiin muihin tuloksiin, ja siitä jää toivotavasti kunnille helposti saavutettava ja konkreettinen työpaperi myös osaksi oman työn kehittämistä.”

Sekä yhteistyökumppanin että toimeksiantajan kanssa tehty yhteistyö oli luontevaa ja sujuvaa. Molemmat antoivat tilaa ja luottivat ammattitaitoomme, mutta olivat myös tukena tarvittaessa.

10.4 Jatkokehittämisehdotukset

Hyvinvointialueet ovat organisaatioina uusia eikä kaikki roolit ole siellä vielä selkeitä. Jäimme pohtimaan, onko hyvinvointialueiden näkökulmasta kulttuurihyvinvoinnin kehittäminen tällä hetkellä ajankohtaista vai tuntuuko se liialliselta kuormitukselta. Mietimme myös, kuinka tärkeänä kulttuurihyvinvointi tosiasiallisesti sote-kentällä nähdään. Tätä olisi hyödyllistä jatkotutkia. Miten kulttuurihyvinvointi ymmärretään hyvinvointialueilla? Onko sen edistämiseen motivaatiota ja kiinnostusta, vaikka ylimääräistä resurssia ei ole? Mitä tukea työntekijät kokevat tarvitsevansa, jotta saisivat kulttuurihyvinvointiteeman asiakas/potilastyönsä tueksi ilman, että se koettaisiin taakkana ja lisätyönä?

Opinnäytetyömme oli alkusysäys Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ja sen kuntien yhteistyön parantamiseksi. Ottamalla yhdessä kehitetyt käytännöt käyttöön Länsi-Uudenmaan alueella on mahdollisuus kehittää yhteistyötä entisestään. Resurssien, johdon tuen sekä yhteistyörakenteiden lisäksi toimiva yhteistyö vaatii työntekijöiltä tahtotilaa sekä halua oppia muilta ja jakaa omaa asiantuntijuuttaan. Jatkotutkimuksena voisi selvittää, millaista yhteistyötä hy-

vinvointialueet ja kunnat lähtisivät kehittämään kulttuurihyvinvoinnin edistämiseksi, jos nykyiset resurssit ja mahdolliset toimimattomat käytännöt eivät rajaisi kehittämistä. Luovia menetelmiä hyödyntäen ilman ideoimisen rajoittamista voisi yhteistyölle kehittyä aivan uusia mahdollisuuksia.

LÄHTEET

Alasoini, T. 2006. Osallistava ohjelmallinen kehittäminen tietoyhteiskunnassa. Teoksessa Riitta Seppänen-Järvelä & Vappu Karjalainen (toim.) Kehittämistyön risteyskiä. Helsinki: Stakes, 35–52.

Engeström, Y. 1995. Kehittävä työntutkimus: perusteita, tuloksia, haasteita. Helsinki: Painatuskeskus.

Fancourt, D. & Finn, S. 2019. What is the evidence on the role of the arts in improving health and well-being? A scoping review. Health Evidence Network synthesis report 67. WHO. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.who.int/europe/publications/i/item/9789289054553> [viitattu 17.3.2025].

Frontier economics. 2024. Culture and Heritage Capital: Monetising the Impact of Culture and Heritage on Health and Wellbeing. Department for Culture, Media and Sport. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.frontier-economics.com/media/2lbntjz/monetising-the-impact-of-culture-and-heritage-on-health-and-wellbeing.pdf> [viitattu 26.3.2025].

Gakh, M., Coughenour, C., Assoumou, B., Strickler, E., Bungum, T., Pharr, J., Usufzy, P., McDonough, M., Williams Bungum N., & Meacham, M. 2024. What works when working together?: Cross-sector collaboration barriers & facilitators of a built environment Health Impact Assessment in Southern Nevada. *International journal of qualitatives studies on health and well-being* 19(1). Verkko-lehti. Saatavissa: <https://doi.org/10.1080/17482631.2024.2427885> [viitattu 24.3.2025].

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.

Houni, P., Turpeinen, I. & Vuolasto, J. 2021. Taidetta! Kulttuurihyvinvoinnin käsikirja. Helsinki: Taiteen edistämiskeskus (TAIKE).

Hujala, A., Taskinen, H., Oskman, E., Kuronen R., Karttunen A. & Lammin-takanen, J. 2019. Sote-ammattilaisten monialainen yhteistyö. Paljon palveluja tarvitseva asiakkaat etusijalle. *Hyvinvointipolitiikka-lehti* 84, 5–6. Verkko-lehti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019112744444> [viitattu 18.3.2025].

Hyvinvointikertomus 2023–2025. 2023. Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue 23.10.2023. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://admin.luvn.fi/sites/default/files/2024-08/L%C3%A4nsi-Uudenmaan%20hyvinvointialueen%20hyvinvointikertomus%202023-2025%20Ei%20saavutettava.pdf> [viitattu 16.11.2025].

Innokylä. 2024. Kulttuuriluotsitoiminta – vapaaehtoinen tukena kulttuuriolosuhteissa. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.innokyla.fi/fi/toimintamalli/kulttuuriluotsitoiminta-vapaaehtoinen-tukena-kulttuuriolosuhteissa> [viitattu 27.3.2025].

Jurmu, L., Majava, J., Niemi, S., Pekola-Sjöblom, M., & Sorvettula, J. 2023. Kuntien ja hyvinvointialueiden yhteistyön tilanne – Kunta- ja aluekierroksen raportti 2023. Kuntaliitto & HYVIL. Suomen kuntaliitto ry. Helsinki. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/Aluejakuntakierros_Raportti2023.pdf [viitattu 19.3.2025].

Kaikukortti. 2025. Mikä Kaikukortti? WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://kaikukortti.fi/> [viitattu 27.3.2025].

Kalliokoski, T. 2020. Yhteisöllisyyden rajat yhteistoiminnan ja ihmisen perushyvien näkökulmasta. Helsingin yliopisto. Teologinen tiedekunta. Väitöskirja. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-51-6077-5> [viitattu 26.2.2025].

Kantojärvi, P. 2017. Fasilitointi luo uutta. Menesty ryhmän vetäjänä. 3. painos. Helsinki: Talentum.

Kauhanen, H. 2025. Kulttuurihyvinvoinnin toimintamalleja hyvinvointialueilla ja yhdyspinnoilla. Taiteen edistämiskeskus. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.taike.fi/fi/julkaisut/kulttuurihyvinvoinnin-toimintamalleja-hyvinvointialueilla-ja-yhdyspinnoilla> [viitattu 21.3.2025].

Korja, V. 2025. Kulttuurihyvinvointi osana elintapaohjausta. Teoksessa Leppisaari, K (toim.) Elämä vaatii taidetta! Kirja kulttuurihyvinvoinnista. Taiteen edistämiskeskus, 94–97.

Kuntaliitto. 2025. Kulttuuri- ja kirjastopalvelut. Päivitetty 22.9.2025. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.kuntaliitto.fi/hyvinvointi-ja-sivistys/kulttuuri-ja-kirjastopalvelut> [viitattu 29.11.2025].

Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. 2. painos. Jyväskylä: Bookwell Oy.

Laki hyvinvointialueesta 611/2021.

Laki kuntien kulttuuritoiminnasta 166/2019.

Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä 612/2021.

Lilja-Viherlampi, L-M. & Rosenlöf, A-M. 2019. Moninäkökulmainen kulttuurihyvinvointi. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 256. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/817784/isbn9789522167170.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 24.3.2025].

Mäkinen, O. 2006. Tutkimusetiikan ABC. Helsinki: Tammi.

- Mönkkönen, K, Kekoni, T. & Pehkonen, A. 2019. Moniammatillinen yhteistyö. Vaikuttava vuorovaikutus sosiaali- ja terveysalalla. Tallinna: Gaudeamus Oy.
- Niiranen, V. 2017. Moniammatillisten verkostojen johtaminen. Teoksessa Risänen, S. & Lammintakainen, J. (toim.) Sosiaali- ja terveysjohtaminen. Helsinki: Sanoma Pro Oy, 129–143. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.225529?sid=4979580922> [viitattu 27.3.2025].
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Paananen, H., Jänntti, A., Haveri, A., Sinervo, L-M. & Sinkkonen, J. 2024. Havaintoja hyvinvointialueiden toiminnan käynnistymisestä ja suhteesta kuntiin. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2024:27. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-235-0> [viitattu 6.3.2025].
- Sipponen-Damonte, M. 2020. Varmuutta fasilitointiin. Helsinki: Alma Talent.
- Siponkoski, S. 2025. Kulttuurihyvinvoinnin puheeksioton malli. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.innokyla.fi/fi/toimintamalli/kulttuurihyvinvoinnin-puheeksioton-malli> [viitattu 27.3.2025].
- Stickdorn, M. & Schneider, J. 2011. This is service design thinking. Basics – Tools – Cases. Amsterdam: BIS Publishers. E-kirja. Saatavissa: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/xamk-ebooks/reader.action?docID=2095550&ppg=1&c=RVBVQg> [viitattu 18.3.2025].
- STM. 2022. Elintapaohjauksen tarkistuslista 2022 - työkalu elintapaohjauksen yhdyspintapalvelujen suunnitteluun ja valmisteluun. Sosiaali- ja terveysministeriö. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://stm.fi/documents/1271139/132877911/ElintapaohjauksenTarkistuslista.pdf/4e07bded-6dd0-61e4-f742-59d03252e998/ElintapaohjauksenTarkistuslista.pdf?t=1662720718208> [viitattu 22.10.].
- STM. 2025. Hyvinvointialueet vastaavat sote-palvelujen ja pelastustoimen järjestämisestä. Sosiaali- ja terveysministeriö. WWW-dokumentti. Päivitetty 28.11.2025. Saatavissa: <https://stm.fi/hyvinvointialueet> [viitattu 21.11.2025].
- Taikusydän. 2024a. Kulttuurihyvinvointia edistetään yhdyspintatyönä. WWW-dokumentti. Päivitetty 20.11.2024. Saatavissa: <https://taikusydan.turkuamk.fi/yleinen/kulttuurihyvinvointia-edistetaan-yhdyspintatyona/> [viitattu 16.3.2025].
- Taikusydän. 2024b. Rahoitusta ikäihmisten kulttuurihyvinvointiin ja uusia kulttuurilähetekokeiluita. Uutiskirje 4/2024. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://taikusydan.turkuamk.fi/yleinen/rahoitusta-ikaihmissen-kulttuurihyvinvointiin-ja-uusia-kulttuurilahetekokeiluita-taikusydan-uuutiskirje-4-2024/> [viitattu 27.3.2025].

Taikusydan. 2025. Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://taikusydan.turkuamk.fi/info/taiteesta-hyvinvointia/> [viitattu 18.5.2025].

THL. 2023a. Alueellinen hyvinvointikertomus. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. WWW-dokumentti. Päivitetty 7.12.2023. Saatavissa: <https://thl.fi/aiheet/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/hyvinvointijohtaminen/alueellinen-hyvinvointijohtaminen/alueellinen-hyvinvointikertomus> [viitattu 13.11.2025].

THL. 2023b. Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. WWW-dokumentti. Päivitetty 5.12.2023. Saatavissa: <https://thl.fi/aiheet/sote-palvelujen-johtaminen/kehittyva-palvelujarjestelma/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistaminen> [viitattu 16.11.2025].

THL. 2023c. Hyvinvointikertomusten vähimmäistietosisältö. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. WWW-dokumentti. Päivitetty 7.12.2023. Saatavissa: <https://thl.fi/aiheet/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/tieto-ja-toimintamallit/hyvinvointikertomusten-vahimmaistietosisalto> [viitattu 17.3.2025].

THL. 2024. Yhdyspinnat hyvinvoinnin ja terveyden edistämässä. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. WWW-dokumentti. Päivitetty 6.8.2024. Saatavissa: <https://thl.fi/aiheet/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/hyvinvointijohtaminen/yhdyspinnat-hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisessa> [viitattu 6.3.2025].

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. 3. korjattu painos. Tampere: Tampere University Press.

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

Turku AMK. 2025. Kulttuurihyvinvointi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.turkuamk.fi/tutkimusryhmat/kulttuurihyvinvointi/> [viitattu 13.3.2025].

Tuulaniemi, J. 2016. Palvelumuotoilu. 3. painos. Helsinki: Talentum Pro.

Uudenmaan kulttuurimarkkinat. 2025. Uudenmaanliitto. WWW-dokumentti. Päivitetty 10.2.2025. Saatavissa: <https://uudenmaanliitto.fi/kehittaminen-ja-rahoitus/liiton-hankkeet/uudenmaan-kulttuurimarkkinat/> [viitattu 6.3.2025].

Uudenmaanliitto. 2025a. Edistämme kulttuurin ja luovien alojen yhteistyötä. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://uudenmaanliitto.fi/kehittaminen-ja-rahoitus/kehittamisteemoja/kulttuuri/> [viitattu 19.6.2025].

Uudenmaanliitto. 2025b. Tehtävät, organisaatio ja liiton strategia. WWW-dokumentti. Päivitetty 14.1.2025. Saatavissa: <https://uudenmaanliitto.fi/liitto/tehtavat-organisaatio-ja-strategia/> [viitattu 13.3.2025].

Uudenmaanliitto. 2025c. Tilastoja väestöstä. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://uudenmaanliitto.fi/tietoa-uudestamaasta/tilastot/vaesto/?utm_source=chatgpt.com [viitattu 28.3.2025].

Vroblevska, E., Gobina, I., Springe, L., Bukova-Zideluna, A., Linina, I., & Villerusa, A. 2022. Developing the model for cross-sectoral cooperation for promoting health and wellbeing. *SHS Web of Conferences* 131. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/pdf/2022/01/shsconf_shw2021_02001.pdf [viitattu 21.3.2025].

Vuokila-Oikkonen, P. 2021. Ratkaisuja tuottava yhteiskehittäminen lähestymistapana ja menetelmänä. Teoksessa Keskitalo, E. & Vuokila-Oikkonen, P. (toim.) Yhteiskehittämällä ratkaisuja sote-palveluihin. Kansalaiset ja palvelunkäyttäjät mukaan kehittämiseen. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu, 23-32. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/740368/DIAK_Tyoelama25_web.pdf?sequence=6&isAllowed=y [viitattu: 10.3.2025].

Kutsumme Sinut kehittämään Uudenmaan kuntien ja hyvinvointialueiden yhteistyötä kulttuurihyvinvoinnin näkökulmasta!

Olemme kaksi sosiaaliohjaajaa ja opiskelemme Xamkissa Kulttuurihyvinvointia (sosiologi YAMK). Teemme nyt opinnäytetyötä Uudenmaanliiton Kulttuurimarkkinat-hankkeelle, jossa yhteyshenkilönämme toimii projektikoordinaattori Päivi Komsikarppi. Lisätietoa hankkeesta: <https://uudenmaanliitto.fi/kehittaminen-ja-rahoitus/liiton-hankkeet/uudenmaan-kulttuurimarkkinat/>

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää Uudenmaan kuntien ja hyvinvointialueiden yhteistyön hyviä käytäntöjä ja haasteita kulttuurihyvinvoinnin näkökulmasta ja yhteiskehittäen luoda toimiva yhteistyömalli.

Jos lähdet mukaan yhteiskehittämiseen, **pääset kertomaan kokemuksistasi yhteistyöhön liittyen sähköisesti kesän aikana sekä kehittämään yhteistyötä (1-2) työpajaan syksyllä** osallistujista riippuen joko livenä tai etänä.

Toivottavasti olet kiinnostunut yhteiskehittämisestä! Tarvitsemme sinulta ennakkoon tiedon, edellyttääkö edustamasi organisaatio tutkimuslupaa, jos osallistut kehittämiseen. Meidän on annettava ja saatava lupa hyvissä ajoin ennen kesää. **Pyydämme vastausta tähän sähköpostiin seuraavalla tavalla:**

Olen kiinnostunut osallistumaan yhteiskehittämiseen ja selvittänyt, ettei tutkimuslupa ole tarpeen ja saamani esihenkilön suostumus on riittävä lupa osallistua tutkimukseen.

Olen kiinnostunut osallistumaan yhteiskehittämiseen ja selvittänyt, että tutkimuslupa on edellytys osallistumiselleni tutkimukseen. (Jos mahdollista, ilmoitatko ystävällisesti miten ja minne tutkimuslupahakemus toimitetaan)

Liitteenä tiivistelmä alustavasta tutkimussuunnitelmastamme.

Toivomme vastaustasi viimeistään 26.3.2025 mennessä, jotta ehdimme saada päätökset tutkimuslupiin huhti-toukokuussa. Lisätietoja allekirjoittaneilta.

Ystävällisin terveisin,

Jaana Hämäläinen ja Aino Laiho

Kyselylomake

Hei!

Tämä on alkukartoituskysely pohjustuksena tuleville kehittämistyöpajoille. Kyselyn tarkoituksena on selvittää, miten yhteistyö kulttuurihyvinvoinnin näkökulmasta tällä hetkellä toimii Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen ja sen kuntien välillä ja miten sitä voisi kehittää. Kyselyn ja kehittämistyöpajojen tuloksia hyödynnetään tulevan alueellisen hyvinvointisuunnitelman valmistelussa.

Kulttuurihyvinvointitoiminta voi perustua yksilölliseen ja yhteisön aktiivisuuteen ja harrastuneisuuteen. Toiminta voi olla itse tuotettua, vapaata ja vaihtelevaa, taiteellista ja luovaa aktiivisuutta sekä kulttuurin ja taiteen äärelle hakeutumista ja kokemista, jolloin laatu syntyy muun muassa yksilöllisistä tai yhteisöllisistä valinnoista ja arvostuksista, mieltymyksistä, luovuuden aktivoimisesta, taidoista ja niiden karttumisesta ja hyödyntämisestä. (Korhonen 2025.)

Kulttuurihyvinvointipalveluihin taas liittyy tyypilliset palveluiden tuottamisen roolitukset ja ennalta määritellyt tavoitteet, toimintatavat ja raamit, kuten palvelun tuottaja ja tilaaja, sisällön ja resurssien määrittelyt, määrä, ajankohta, ja hinnoittelu sekä usein toiminnan arviointi, palautteen keruu ja raportointi. (Korhonen 2025.)

Kyselyn täyttäminen vie vain noin 15 minuuttia. Kyselyyn osallistuminen on vapaaehtoista ja voit keskeyttää osallistumisen milloin tahansa. Vastauksia käsitellään luottamuksellisesti ja anonyymisti, eikä yksittäisiä vastaajia voida tunnistaa.

Mielipiteesi on tärkeä, jotta voimme kehittää yhteistyötä juuri teidän tarpeisiinne!

Toivomme, että vastaat kyselyyn viimeistään 13.6.2025.

Lämmin kiitos ajastasi ja avustasi!

TAUSTATIEDOT

1. Mikä seuraavista kuvaa parhaiten rooliasi organisaatiossasi?

- Johto- / päällikkötaso
- Asiantuntija- / suunnittelu- / kehittämistehtävissä
- Asiakastyössä / käytännön toteuttaja / kenttätyössä
- Muu, mikä?
- En halua sanoa

2. Kuinka pitkään olet toiminut nykyisessä tehtävässäsi?

- Alle vuoden
- 3 vuotta
- Yli 3 vuotta
- En halua sanoa

YHTEISTYÖN NYKYTILANNE

3. Miten oman kokemuksesi mukaan yhteistyö tällä hetkellä toimii Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen kanssa kulttuurihyvinvoinnin edistämiseksi? (Valitse parhaiten kuvaava vaihtoehto)

- Erittäin hyvin – yhteistyö on saumatonta ja tavoitteellista
- Melko hyvin – yhteistyötä tehdään, mutta siinä on kehittämistarpeita
- Vaihtelevasti – yhteistyö toimii joillain osa-alueilla, mutta ei kaikilla
- Huonosti – yhteistyö on hajanaista tai vähäistä
- Yhteistyötä ei tehdä
- En osaa sanoa

4. Minkä hyvinvointialueen palvelujen kanssa teet yhteistyötä kulttuurihyvinvoinnin saralla?

- Ikääntyneiden palvelut, palvelulinja/-yksikkö:
- Lasten, nuorten ja perheiden palvelut, palvelulinja/-yksikkö:
- Yhteiset sosiaali- ja terveysterveyst, palvelulinja/-yksikkö:
- Vammaispalvelut, palvelulinja/-yksikkö:
- En ole varma palvelualueesta, palvelun nimi

5. Mitkä seuraavista kulttuurihyvinvoinnin yhteistyömalleista organisaatiossasi on käytössä?

- Kaikukortti
- Kulttuurilähete
- Puheeksioton malli
- Kulttuuriluotsi / kulttuurikaveri
- Muu, mikä?
- Ei mitään
- En osaa sanoa

6. Millaisia kokemuksia yhteistyömalleista on? Mikä on toiminut, mikä ei? (Viitaten kysymykseen 5.)

7. Millä muilla tavoin teet yhteistyötä Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen kanssa kulttuurihyvinvoinnin saralla tällä hetkellä? (Kuvaile konkreettisia esimerkkejä, kuten toimintatapoja tms.) Onko yhteistyö kertaluontoista vai jatkuvaa?

HAASTEET JA KEHITTÄMISTARPEET

8. Mitä haasteita tunnistat kulttuurihyvinvointiin liittyvässä yhteistyössä hyvinvointialueen kanssa?

9. Miten kehittäisit kulttuurihyvinvointiin liittyvää yhteistyötä hyvinvointialueen ja kuntien välillä?

10. Millaisia rakenteita toivoisit hyvinvointialueen ja kuntien yhteistyöhön kulttuurihyvinvoinnin näkökulmasta?

LOPUKSI

11. Mitä teemoja tai sisältöjä toivoisit työpajoihin?

12. Mitä muuta haluat tuoda esiin

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
<p>“Resurssien rajallisuus (taloudelliset)”</p> <p>“Välillä yhteistyö kaatunut myös siihen, että ei pystytä irrottamaan henkilöstön aikaa siihen mitä yhteistyö vaatii, vaikkei toiminnasta tulisikaan välittömiä kustannuksia LUVN:lle.”</p> <p>“Henkilöresurssipula vaikuttaa hyvin paljon toiminnan toteuttamiseen.”</p>	<p>Rajalliset taloudelliset resurssit</p> <p>Henkilöstöllä ei ole aikaa yhteistyöhön</p> <p>Henkilöstöresurssipula</p>	<p>Resurssien riittävyys</p>	<p>Resurssit</p>	
<p>“Rahoituksesta sopiminen; kuka maksaa esim. palvelutalossa toteutettavan teatteriesityksen?”</p> <p>“Edistämällä yhteistyötä kuntien kulttuurilaitosten kanssa myös niin, että hyvinvointialue kattaa osan kulttuurikustannuksista.”</p> <p>“Yhteistyön rakenteista ja rahoituksesta ei ole sovittu; esim. kulttuuriesityksissä ja tapahtumissa kaupunki on maksaja, LUVN sisällön vastaanottaja, eli yhteistyötä esim. kulujen jakamiseksi ei tapahdu.”</p>	<p>Rahoituksesta sopiminen</p> <p>Hyvinvointialueelta panostusta kustannuksiin</p> <p>Yhteistyön rakenteista ja rahoituksesta ei ole sovittu</p>	<p>Rahoitusvastuiden selkeys</p>		

<p>“Toivon sellaisia rakenteita, joissa koukuksiin osallistuvat ihmiset voivat keksiä ratkaisuja, luoda uutta, ottaa kantaa ja tehdä päätöksiä. Hallintojargonista ei ole hyötyä, kun pitäisi ryhtyä tekemään asioita ja saada aikaiseksi.”</p> <p>“Aina ei ole kyse rahasta, mutta yhteistyö ei pidemmän päälle etene, ellei molemmin puolin ole töissä henkilöitä, joille annetaan 'kaistaa' ideoita ja innostua.”</p> <p>“Toivoisin toimintakulttuuria, jossa paikalliset yksiköt uskaltaisivat ketterästi osallistua kevyeen yhteiseen pilotointiin. Nyt näyttäytyy kunnalle siten, että yhteinäisten asiakasprosessien takia paikallistasolla ei uskalleta lähteä kevyenkään kokeiluun ilman LUVN:n keskuhallinnon eksplisiittistä lupaa.”</p>	<p>Yhteistyötä tekeville lupa kehittää ja tehdä päätöksiä.</p> <p>Työntekijöille mahdollisuus ideoita ja innostua</p> <p>Toimintakulttuuria, jossa uskalletaan osallistua yhteistyöhön joustavasti</p>	<p>Toimintakulttuurin kehittäminen</p>	<p>Johdon tuki ja sitoutuminen</p>	<p>Monialaisen yhteistyön mahdollistavat tekijät</p>
<p>“Tunnistetaanko kulttuurihyvinvoinnin merkitys? Se poistettiin esimerkiksi hva:n ensimmäisen valtuustokauden hyvinvointisuunnitelmasta.”</p> <p>“Henkilöstö ja johto tarvitsisi myös enemmän tietoa kulttuurin vaikutuksista hyvinvointiin ja terveyteen.”</p>	<p>Kulttuurihyvinvoinnin merkitystä ei tunnisteta johtotasolla</p> <p>Tarvitaan enemmän tietoa kulttuurin hyvinvointivaikutuksista.</p>	<p>Kulttuurihyvinvoinnin merkityksen tunnistaminen</p>		
<p>“Hyvinvointialue toimii vain vastaanottavana tahona, eikä toimintaa olisi jos kaupunki ei sitä aloitteellisesti järjestäisi ja maksaisi.”</p> <p>“Usein koetaan, että kulttuuri on kuntien vastuulla, eikä nähdä LUVN:lla roolia siinä”</p> <p>“Kaupungilla emme tunne hyvinvointialueen organisaatorakennetta, joten on</p>	<p>Hyvinvointialueen rooli on vähäinen</p> <p>”Kulttuuri on kuntien vastuulla”</p> <p>Vaikea tavoittaa oikea henkilö hyvinvointialueelta</p>	<p>Vastuunjakojen ja roolien selkeys</p>		

<p>vaikea tavoittaa oikeaa henkilöä tai ymmärtää, miten ideoita tai yhteistyön avauksia saisi eteenpäin käytännön toiminnaksi.”</p> <p>“Toivoisin selkeitä kuntakohtaisia yhteyshenkilöitä kulttuurihyvinvointiasioissa”</p>	<p>Yhteyshenkilölle tarvetta</p>		<p>Yhteistyörakenteet</p>	
<p>“Olisi tärkeää käydä vuoropuhelua kuntien ja LUVN:n välillä kulttuurihyvinvoinnista ja esteistä/mahdollisuuksista, miten lisätä sitä.”</p> <p>“Yhteisiä kokousrakenteita, joissa oikeasti kehitetään asioita yhdessä.”</p> <p>”Gemensamma träffar – yhteisiä kokouksia”</p>	<p>Tarvitaan vuoropuhelua kulttuurihyvinvoinnista</p> <p>Yhteisiä kokousrakenteita</p> <p>Yhteisiä kokoontumisia</p>	<p>Yhteistyöverkoston toimivuus</p>		

Tietosuojailmoitus sovellettavaksi opiskelijoiden opinnäytetöihin

(Tietosuojalaki 2018/1050, EU:n yleinen tietosuoja-asetus 2016/679)

Pyydämme sinua osallistumaan Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun (Xamk) opintoihin sisältyvään opinnäytetyöhön liittyvään tutkimukselliseen kehittämiseen.

Opinnäytetyöhön osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja voit keskeyttää osallistumisesi koska tahansa. Mikäli keskeytät tutkimuksen tai peruutat suostumuksen, keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Tässä tietosuojaselosteessa kuvataan, miten henkilötietojasi käsitellään opinnäytetyössä, mitä oikeuksia sinulla on ja miten voit vaikuttaa tietojesi käsittelyyn.

1. Opinnäytetyön rekisterinpitäjä

Rekisterinpitäjä on ihminen (esim. opinnäytetyöntekijä) tai organisaatio, joka määrittelee henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja keinot.

Tämän opinnäytetyön rekisterinpitäjä on
Aino Laiho, faila004@edu.xamk.fi
Jaana Hämäläinen, fjaha020@edu.xamk.fi

2. Opinnäytetyön suorittajat

Aino Laiho ja Jaana Hämäläinen

3. Mihin tarkoitukseen henkilötietojani kerätään ja käsitellään?

Henkilötietoja kerätään, jotta saadaan toimitettua tutkimukseen osallistuville kysely ja kutsut työpajoihin sekä loppupalaute.

4. Millä perusteella henkilötietojani käsitellään opinnäytetyössä?

Henkilötietoja käsitellään seuraavalla yleisen tietosuoja-asetuksen (EU 679/2016 6.1 a) mukaisella perusteella:

- tutkittavan suostumus
- rekisterinpitäjän lakisääteisen veloitteen noudattaminen
- yleistä etua koskevan tehtävän suorittaminen (tieteellinen tai historiallinen tutkimus tai tilastointi tai aineiston arkistointi) rekisterinpitäjälle kuuluvan julkisen vallan käyttäminen

rekisterinpitäjän tai kolmannen osapuolen oikeutettujen etujen toteuttaminen.

5. Opinnäytetyön aihe ja kesto

Opinnäytetyön aihe: YHTEISTYÖLLÄ KULTTUURIHYVINVOINTIA -
Yhteiskehittämällä yhteistyömalli kuntien ja hyvinvointialueiden tueksi

Opinnäytetyön kesto: Opinnäytetyö toteutetaan vuoden 2025 aikana, tämän jälkeen henkilötiedot tuhoetaan.

6. Mitä tietoja minusta käsitellään?

A. Nimi, sähköposti

B. Kerätäänkö ja käsitelläänkö opinnäytetyössä arkaluonteisia tietoja?

Opinnäytetyössä ei kerätä ja käsitellä arkaluonteisia henkilötietoja.

TAI

Opinnäytetyössä käsitellään seuraavia arkaluonteisia henkilötietoja:

Rotu tai etninen alkuperä

Poliittiset mielipiteet

Uskonnollinen tai filosofinen vakaumus

Ammattiliiton jäsenyys

Geneettiset tiedot

Biometristen tietojen käsittely henkilön yksiselitteistä tunnistamista varten

Terveys

Luonnollisen henkilön seksuaalinen käyttäytyminen tai suuntautuminen

Mikä on arkaluonteisten henkilötietojen käsittelyperuste?

Tutkittavan/osallistujan suostumus

Tieteellinen tai historiallinen tutkimus, tilastointi tai aineiston arkistointi

Tutkittava/osallistuja on saattanut käsiteltävät arkaluonteiset tiedot julkisiksi

Muu peruste (mikä?):

7. Mistä lähteistä tietoni kerätään?

Yhteystiedot saadaan toimeksiantajalta.

8. Luovutetaanko henkilötietojani kolmansille osapuolille?

Rekisteristä ei luovuteta tietoja kolmansille osapuolille.

9. Käsitelläänkö tietojani EU:n tai ETA:n ulkopuolella?

Ei käsitellä.

Xamkissa käytetään tallennustilana pilvipalveluita (Teams ja OneDrive). Microsoft saattaa siirtää näihin palveluihin tallennettua tietoa tai niiden varmuuskopioita EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelle. Microsoftin tietosuojalauseke on luettavissa osoitteesta: <https://privacy.microsoft.com/fi-FI/privacystatement>

10. Kuinka kauan henkilötietojani säilytetään?

Henkilötietoja säilytetään opinnäytetyön julkaisemiseen asti. Tämän jälkeen henkilötiedot hävitetään.

11. Miten henkilötietoni säilytetään ja suojataan?

Tietoja säilytetään Aino Laihon tietokoneella salasanan takana.

12. Miten voin käyttää tietosuoja-asetuksen mukaisia oikeuksiani?

Yhteyshenkilö tutkittavan oikeuksiin liittyvissä asioissa, johon voi ottaa yhteyttä on:

Aino Laiho, faila004@edu.xamk.fi

Jaana Hämäläinen, fjaha020@edu.xamk.fi

a) Suostumuksen peruuttaminen (tietosuoja-asetuksen 7 artikla)

Sinulla on oikeus peruuttaa antamasi suostumus, mikäli henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Suostumuksen peruuttaminen ei vaikuta suostumuksen perusteella ennen sen peruuttamista suoritettua käsittelyä lainmukaisuuteen.

b) Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)

Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi ja mitä henkilötietojasi käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.

c) Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)

Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai virheitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.

d) Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)

Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista tietyissä tapauksissa.

e) Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuoja-asetuksen 18 artikla)

Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen tietyissä tilanteissa kuten, jos kiistät henkilötietojesi paikkansapitävyyden.

f) Vastustamisoikeus (tietosuoja-asetuksen 21 artikla)

Sinulla on oikeus vastustaa henkilötietojesi käsittelyä, jos käsittely perustuu yleiseen etuun tai oikeutettuun etuun. Tällöin ammattikorkeakoulu ei voi käsitellä henkilötietojasi, paitsi jos se voi osoittaa, että käsittelyyn on olemassa huomattavan tärkeä ja perusteltu syy, joka syrjäyttää oikeutesi.

Oikeuksista poikkeaminen

Tässä kuvatuista oikeuksista saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa poiketa tietosuoja-asetuksessa ja Suomen tietosuojalainsäädäntöä perusteilla siltä osin, kuin oikeudet estävät tieteellisen tai historiallisen tutkimustarkoituksen tai tilastollisen tarkoituksen saavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

Valitusoikeus

Sinulla on oikeus tehdä valitus erityisesti vakinaisen asuin- tai työpaikkasi sijainnin mukaiselle valvontaviranomaiselle, mikäli katsot, että henkilötietojen käsittelyssä rikotaan EU:n yleistä tietosuoja-asetusta (EU) 2016/679. Suomessa valvontaviranomainen on tietosuojavaltuutettu.

13. Tietosuojavastaavan yhteystiedot

Xamkin tietosuojavastaava on Markus Häkkinen. Häneen saa yhteyden sähköpostiosoitteesta tietosuojavastaava@xamk.fi