

# Arvio toimintamallista: Kulttuurihyvinvointisuunnitelma edistää hyvinvointia ja osallisuutta

Kulttuurihyvinvointisuunnitelma tuo näkyviin sote-organisaatioiden hyvinvointia ja osallisuutta edistävän kulttuuritoiminnan ja juurruttaa sitä organisaatioiden pysyväksi käytänteeksi.

**Malli on arvioitu**<sup>1</sup> osana Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohanke – Sokran ja Euroopan sosiaalirahaston toimintalinjan 5 hankkeiden yhteistä Osallisuuden palaset -kehittämistyötä. Arvio on tehty Sokra-hankkeen osatoteuttaja Diakonia-ammattikorkeakoulussa.

## Kehittäjä

”Parasta Etelä-Savoon - taide-, kulttuuri- ja luonto-osaamista sote- ja nuorisoalojen toimijoille” -hanke. Etelä-Savo. Xamk, Diak, Essote. (ESR 1.1.2019–31.3.2021).

**Kehittäjän yhteyshenkilö:** Tuula Pehkonen-Elmi, Diakonia-ammattikorkeakoulu, [tuula.pehkonen-elmi@diak.fi](mailto:tuula.pehkonen-elmi@diak.fi)

## Mallin kuvaus

Kulttuuritoiminta on hyödyllinen keino sote-palvelujen asiakkaiden hyvinvoinnin ja osallisuuden edistämiseksi. Tutkimusten mukaan kulttuurin harrastaminen tukee sekä fyysistä terveyttä että mielenterveyttä. Esimerkiksi musiikki ja laulu vaikuttavat positiivisesti ikäihmisten ja muistisairaiden hyvinvointiin. Myös mielenterveystyössä sekä lasten ja nuorten parissa on tunnustettu taiteen ja luovan toiminnan merkitys hyvinvoinnille ja osallisuudelle.

Kulttuurihyvinvoinnilla tarkoitetaan taiteen ja kulttuurin hyvinvointi- ja terveysvaikutuksia sekä myös ihmisten oikeuksia kulttuurin harrastamiseen asuinpaikasta ja elämäntilanteesta riippumatta. Suunnitelmallisessa kulttuuritoiminnassa voidaan hyödyntää organisaatioiden työntekijöiden, asiakkaiden ja heidän läheistensä sekä ulkopuolisten toimijoiden osaamista esimerkiksi musiikissa, kuvataiteessa tai kirjallisuudessa. Monessa organisaatiossa on jo

<sup>1</sup> Malli on arvioitu Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksessa kehitettyjen osallisuuden osa-alueiden ja lupaavan käytännön kriteerien näkökulmista Sokran toimesta hankkeen dokumentaatiota hyödyntäen.



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



paljon hyvinvointia edistävää kulttuuritoimintaa. Kulttuurihyvinvointisuunnitelma tuo tätä näkyväksi asiakkaille, heidän läheisilleen ja työntekijöille. Suunnitelman laativat organisaatioiden työntekijät ja asiakkaat yhdessä. Se sitouttaa organisaation johdon ja henkilöstön toteuttamaan kulttuuritoimintaa sekä kehittämään organisaation kulttuuriosaamista.

## Toimintaympäristö

Kulttuurihyvinvointisuunnitelman toimintaympäristönä ovat asiakastyötä tekevät sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatiot, kuten eri asiakasryhmien (iäkkäät, vammaiset ja kehitysvammaiset, päihde- ja mielenterveyskuntoutujat) palvelu-, asumis- ja hoivayksiköt tai laajemmat sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatiot. Kulttuurihyvinvointisuunnitelmaa voi muokata siihen organisaatioon sopivaksi, missä sitä on tarkoitus soveltaa.

Suunnitelmaa voi käyttää yksittäisen organisaation lisäksi osana kunnallista tai alueellista hyvinvointityötä ja -suunnittelua, mitä kautta kulttuuritoiminta voi integroitua osaksi kunnan tai alueen hyte-työtä. Kulttuurihyvinvointisuunnitelma voi olla joko oma, erillinen suunnitelmansa tai osa laajempaa hyvinvointisuunnitelmaa/-kertomusta, riippuen kunnan tai alueen toimintatavoista strategioiden ja suunnitelmien laatimisessa. Olennaista kuitenkin on, että eri suunnitelmat tai niiden osat huomioivat toisensa ja ovat koordinoituja sekä keskenään että kunnan tai alueen osallisuusohjelman kanssa. Kulttuuri ei siis saisi olla oma erillinen saarekkeensa hyvinvointi- ja osallisuustyössä: tällöin riskinä on sen painoarvon heikkeneminen ja lopulta unohtaminen.

Katso myös: [Osallisuustyön johtaminen ja osallisuusohjelman teko \(Thl.fi\)](#)

## Kohderyhmä ja asiakasymmärrys

Kulttuurihyvinvointisuunnitelman kohderyhmänä ovat suunnitelman käyttöönotettavan organisaation työntekijät sekä organisaation asiakkaat, kuten ikäihmiset, kehitysvammaiset tai mielenterveyskuntoutujat. Välillisenä kohderyhmänä ovat yhteistyökumppanit, kuten kunnallinen kulttuuritoimi, seutuopistot, seurakunta ja paikkakunnan kulttuuriosaajat, joiden osaamista on mahdollista hyödyntää suunnitelman toteuttamisessa. Myös asiakkaan omaisten ja läheisten taitoja on mahdollista hyödyntää.

## Toimintamallin käyttöönoton ehdot

### Aiemman osaamisen selvittäminen

Kulttuurihyvinvointisuunnitelman laatimisessa kulttuuritoiminnan hyvinvointivaikutusten tunteminen on tärkeää. Suunnitelman laatiminen ja toimeenpano edellyttää johdon



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



sitoutumista ja tukea työntekijöille. Henkilöstön kulttuuriosaaminen ja kiinnostus kehittää osaamistaan on selvitettävä hyvin. Myös asiakkaiden ja heidän läheistensä sekä potentiaalisten yhteistyökumppaneiden osaaminen on selvitettävä ja huomioitava.

### **Resurssien varaaminen ja kohdentaminen**

Kulttuurihyvinvointitoiminnan käynnistäminen saattaa edellyttää aiheeseen liittyvien valmennusten ja koulutusten tarjoamista henkilöstölle, riippuen heidän osaamisestaan ja kiinnostuksestaan. Myös paikalliset yhteistyömahdollisuudet esimerkiksi kuntien kulttuuritoimen, muiden sote-organisaatioiden, seutuopistojen, seurakuntien ja paikkakunnan kulttuuriosaajien kanssa kannattaa huomioida.

Kulttuurihyvinvointisuunnitelman laatiminen ei välttämättä vaadi lisäresursseja. Sen voi kytkeä olemassa oleviin suunnitelmiin ja toimintoihin, ja laatia hyödyntäen valmiita suunnitelmia. Organisaation johdon ja työntekijöiden on kuitenkin sitouduttava toteuttamaan ja ylläpitämään toimintaa. Johdon tuella on merkittävä vaikutus toiminnan mahdollistamiselle. Tuki voi olla esimerkiksi hankittuja materiaaleja ja työajan kohdentamista kulttuuritoimintaan. Jonkun on oltava selkeästi vastuussa suunnitelman laatimisesta, eli hänelle on kohdennettava työaikaa kulttuuriasioihin paneutumiseen ja suunnitelman tekemiseen.

Resursseja täytyy kuitenkin varata itse toiminnan järjestämiseen. Paras tulos saadaan, jos ainakin suunnitteluvaiheessa hyödynnetään taide- ja kulttuuriammattilaisten osaamista. Toiminnan toteutuksessa yhtenä mahdollisuutena voivat olla esimerkiksi kulttuuriluotsit eli vapaaehtoiset vertaistoimijat, jotka tukevat asiakkaita kulttuuritapahtumiin osallistumisessa.

Katso myös: [Kulttuuriluotsitoiminta – vapaaehtoinen tukena kulttuuriosallistumisessa \(Innokyla.fi\)](#)

### **Toteutumisen seuranta ja arviointi**

Kulttuurihyvinvointisuunnitelma on esiteltävä selvästi ja pidettävä johdon, esimiesten ja työntekijöiden sekä asiakkaiden ja heidän läheistensä nähtävillä. Sen laatimisessa kannattaa muistaa, että suunnitelmaa voi hyödyntää organisaatioiden profiloitumisen ja markkinoinnin välineenä. Työyhteisöjen olisi hyvä kerätä kulttuurihyvinvoinnista ja -toiminnasta palautetta sekä asiakkailta, omaisilta että työntekijöiltä. Suunnitelman toteutumisen seuranta ja arviointi on tärkeää, ettei suunnitelma jää turhaksi, vaan sitä voidaan kehittää edelleen.

### **Vinkit toimintamallin soveltajille**

Erialaisten kulttuuri- ja luontolähtöisten menetelmien merkitys sote-asiakastyössä tiedostetaan hyvin, mutta mahdollisuudet toteuttaa niitä eivät ole samanlaiset kaikkialla. Suunnitelmallinen kulttuurin hyödyntäminen voi toimia tähän ratkaisuna.



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



## 1. Kartoita lähtötilanne

Parasta Etelä-Savoon -hanke lähti kehittämään yhdessä kolmen vanhuspalveluyksikön kanssa kulttuurihyvinvointisuunnitelmia, jotka otettiin käyttöön kehittämisprosessin jälkeen. Kehittämisprosessin aikana tuli esille, että mukana olevissa organisaatioissa on jo hyödynnetty paljon erilaisia kulttuurimenetelmiä; suunnitelmien avulla toiminta saatiin systemaattisemmaksi ja näkyvämmäksi. Kulttuuritoiminnassa on hyödynnetty muun muassa kuvataidemenetelmiä, musiikkia, luontolähtöisiä menetelmiä sekä kirjallisuutta.

## 2. Tarjoa tietoa ja valmennusta

Mukana olevien organisaatioiden henkilöstölle tarjottiin räätälöityjä valmennuksia, joissa työntekijät oppivat ja kokeilivat erilaisia hyvinvointia edistäviä taide-, kulttuuri- ja luontolähtöisiä menetelmiä. Osallistujat saivat myös teoreettista ja tutkimuksellista tietoa esimerkiksi luonnon hyvinvointivaikutuksista. Valmennuksiin osallistui työntekijöitä eri organisaatioista, mikä tarjosi heille mahdollisuuden tutustua toisiinsa ja oppia tätä kautta toisten organisaatioiden toiminnoista. Valmennuksiin osallistuneiden työntekijöiden tietämys ja osaaminen kulttuuritoiminnasta lisääntyi, ja opittuja asioita on sovellettu asiakkaiden kanssa ja juurrutettu arjen työhön.

## 3. Tuo kulttuuritoiminta näkyväksi suunnitelman avulla

Hankkeessa mukana olleiden organisaatioiden kanssa kehitettiin kulttuurihyvinvointisuunnitelmat, jotka mahdollistavat tavoitteellisen kulttuuritoiminnan pidemmälle ajalle. Suunnitelmat tuovat kulttuuritoiminnan konkreettisesti esille niin työntekijöille, asiakkaille ja heidän läheisilleen kuin muillekin toimijoille. Kulttuurihyvinvointisuunnitelma on juurtunut mukana olleiden organisaatioiden toimintaan hyvin, ja sen hyödyntäminen jatkuu ainakin yhdessä hankkeeseen osallistuneessa organisaatiossa.

### Mallin arviointi

#### Osallisuuden toteutuminen mallissa

Toimintamalli edistää sen käyttöönottavien organisaatioiden työntekijöiden ja asiakkaiden osallisuutta heidän omassa elämässään. Kulttuurihyvinvointisuunnitelma mahdollistaa sen, että työntekijät pääsevät hyödyntämään kulttuuriosaamistaan ja osallistumaan kulttuuritoimintaan. Heille tarjoutuu myös mahdollisuus kehittää kulttuuriosaamistaan ja oppia uusia taitoja. Työntekijät ja asiakkaat voivat osallistua toimintaan kiinnostuksensa mukaisesti. Suunnitelman myötä toteutettava kulttuuritoiminta ja -tapahtumat tuovat vaihtelua ja mielekästä tekemistä työntekijöiden ja asiakkaiden arkeen. Osaamisen lisäämisen kautta



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



työntekijöille tarjoutuu mahdollisuuksia kokeilla, soveltaa ja ottaa käyttöön uusia ja erilaisia kulttuurimenetelmiä arkiseen työhön. Tämä edistää sekä työntekijöiden että asiakkaiden hyvinvointia.

Toimintamalliin kuuluvissa kulttuurivalmennuksissa työntekijöillä on mahdollisuus tutustua muiden toimijoiden työntekijöihin ja tämän myötä laajentaa ammatillisia verkostojaan sekä tutustua erilaisiin työskentelykäytänteisiin. Tämä lisää heidän osallisuuttaan omassa työssään.

Kulttuurihyvinvointisuunnitelman laatimiseen osallistuvat sekä organisaatioiden asiakkaat että työntekijät. Tällainen yhteiskehittäminen lisää heidän osallisuuttaan vaikuttamisen prosesseissa. Suunnitelman toteutumista ja työntekijöiden sekä asiakkaiden hyvinvoinnin muutosta seurataan kuulemalla kaikkia osallisia. Yhteisen suunnittelun ja toiminnan myötä työntekijät ja asiakkaat kokevat olevansa osa samaa yhteisöä. Toimintamallin myötä kulttuuritoiminta juurtuu vakiintuneeksi osaksi sen käyttöönottaneen organisaation toimintaa. Kehittynyt palvelutoiminta on hyödyksi kaikkien, sekä asiakkaiden että työntekijöiden, hyvinvoinnille ja osallisuudelle.

## Toimintamalli lupaavana käytäntönä

Taide ja kulttuuri edistävät WHO:n tekemän laajan kirjallisuuskatsauksen<sup>2</sup> mukaan monin eri tavoin ihmisten terveyttä ja hyvinvointia. Paljon puhutaankin kulttuurihyvinvoinnista, jonka Taikusydän (Taiteen ja hyvinvoinnin yhteyksien kehittämisen ja viestinnän yhteistyöverkosto) määrittelee yksilöllisesti tai yhteisöllisesti jaetuksi kokemukseksi siitä, että taide ja kulttuuri edistävät hyvinvointia<sup>3</sup>. Myös luontokokemusten terveys- ja hyvinvointivaikutuksista löytyy paljon tutkittua tietoa<sup>4</sup>.

Taide-, kulttuuri- ja luontolähtöisten menetelmien merkitys sosiaali- ja terveystalouden asiakastyössä tiedostetaan hyvin, mutta mahdollisuudet toteuttaa niitä eivät ole samanlaiset kaikissa organisaatioissa. Etenkin vanhus- ja vammaispalveluissa on jo paljon kulttuuritoimintaa, mutta toiminta ei välttämättä ole kovin näkyvää. Sote-työntekijöiden

---

<sup>2</sup> [Fancourt, Daisy & Finn, Saoirse \(2019\) What is the evidence on the role of the arts in improving health and well-being? A scoping review.](#)

<sup>3</sup> [Taikusydän: Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia \(Turkuamk.fi\)](#)

<sup>4</sup> Esim. [Salonen, Kirsi \(2020\) Kokonaisvaltainen luontokokemus hyvinvoinnin tukena. Tampereen yliopiston väitöskirjat 253.](#)



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

motivaatio ja valmiudet kulttuuritoiminnan järjestämiseen saattavat myös vaihdella. Osalla on taustalla esimerkiksi ohjaustoiminnan artonomin (AMK) tutkinto, toiset taas ovat oman harrastuneisuutensa kautta löytäneet tapoja toteuttaa luovaa ja taidelähtöistä toimintaa työssään.

Parasta Etelä-Savoon -hankkeessa lähdettiin yhdessä kolmen vanhusten asumis- ja hoivapalveluja tuottavan organisaation kanssa luomaan kulttuurihyvinvointisuunnitelmia, jotka toisivat esille organisaatioiden kulttuuritoimintaa ja juurruttaisivat sen pysyväksi käytännöksi. Hankkeessa toteutettiin erilaisia kulttuuri- ja luontolähtöisiin menetelmiin liittyviä valmennuksia, joihin osallistui työntekijöitä eri sote-työyhteisöistä. Yhdelle työyhteisölle toteutettiin räätälöityjä valmennuksia yksikön maantieteellisen sijainnin vuoksi. Koronatilanteen takia osa valmennuksista muutettiin etätoteutuksiksi. Tämän myötä työntekijät harjaantuivat myös etäyhteyssovellusten ja -välineiden käyttöön.

Tärkeää oli, että työntekijät kokeilivat ja sovelsivat menetelmiä myös valmennuskertojen välillä työyhteisöissään asiakkaidensa kanssa. Esimerkiksi asiakas, joka pääsi hankkeen luontovalokuvausvalmennuksen kautta osallistumaan valokuvanäyttelyyn, oli tästä hyvin otettu ja mielissään. Lisäksi eräässä työyhteisössä järjestettiin valmennuksen innoittamana Kalevala-teemaviikko, joka sai siihen osallistuneilta asiakkailta paljon kiitosta.

Mukana olleilta organisaatioilta kootun palautteen mukaan ensiarvoisen tärkeänä nähtiin se, että valmennusten aikana oli mahdollisuus tavata eri työyhteisöjen ihmisiä. Näin tietoisuus paikkakunnan toiminnoista lisääntyi. Osalla työyhteisöistä oli jo ennestään paljon taide-, kulttuuri- ja luontolähtöistä toimintaa, mutta valmennukset motivoivat ja loivat työyhteisöissä valmiuksia ottamaan menetelmiä käyttöön vielä rohkeammin. Hankkeen loppuseminaarissa tuli esille, että kulttuurihyvinvointisuunnitelmat ovat juurtuneet hyvin, ja sitä hyödynnetään jatkossa ainakin yhdessä mukana olleessa organisaatiossa.

Toimintamallin haasteena voi pitää sitä, että se edellyttää organisaatioiden johdon sitoutumista kulttuurihyvinvointisuunnitelmien laadintaan ja seurantaan. Jonkun pitää olla tästä selkeästi vastuussa, ja hänellä on oltava työaikaa suunnitelmaan laadintaan, työntekijöiden ja asiakkaiden sekä heidän läheistensä kulttuuriosaamisen kartoittamiseen, mahdollisten koulutusten ja valmennusten järjestämiseen sekä toiminnan hyvinvointivaikutusten seurantaan. Toisaalta kulttuurihyvinvointisuunnitelmaa voi pitää myös organisaatioiden profiloitumisen ja markkinoinnin keinona, ja keinona edistää asiakkaiden ja työntekijöiden hyvinvointia, joten työajan kohdentaminen suunnitelmaan ei olisi kovin suuri panostus.



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



## Yhteenveto

Kulttuurihyvinvointisuunnitelma on juurtunut mukana olleisiin organisaatioihin hyvin. Toimintamallia voidaan soveltaa hyvin monenlaisissa sote-palveluja tuottavissa organisaatioissa, kuntayhtymissä ja kuntien hyte-strategioissa. Kulttuuritoiminta edistää sekä asiakkaiden että työntekijöiden hyvinvointia ja osallisuutta, ja suunnitelman laatiminen sitouttaa organisaatiot kulttuuritoimintaan. Toimintamalli tuo esiin kulttuurihyvinvoinnin tärkeyttä ja tekee organisaatioiden kulttuuritoimintaa näkyväksi. Siksi toimintamallin soisi leviävän myös laajempaan käyttöön.



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020

