



Työterveyslaitos

# Tulevaisuuden osaamistarpeet kulttuurialan ammattitutkinnoissa

KESTÄVÄ KEHITYS JA TURVALLISUUS

**Ulla Perhonen**  
**Pia Houni**



**Työterveyslaitos**

# Tulevaisuuden osaamistarpeet kulttuurialan ammattitutkinnoissa

KESÄTÄVÄ KEHITYS JA TURVALLISUUS

Ulla Perhonen  
Pia Houni

Työterveyslaitos  
Helsinki 2013

Työterveyslaitos

Topeliuksenkatu 41 a A

00250 Helsinki

[www.ttl.fi](http://www.ttl.fi)

Tietoa työstä -julkaisusarjassa julkaistaan tutkimusraportteja, koosteita ja selvityksiä Työterveyslaitoksen kaikilta tutkimusaloilta.

Kansi: Mainostoimisto Albert Hall Finland Oy Ltd

© 2013 Työterveyslaitos ja kirjoittajat

Julkaisu on toteutettu Opetushallituksen tuella.

Tämän teoksen osittainenkin kopiointi on tekijänoikeuslain (404/61, siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen) mukaisesti kielletty ilman asianmukaista lupaa.

ISBN 978-952-261-376-9 (PDF)

## Tiivistelmä

Tämä selvitys on tehty Opetushallituksen tilaamana. Selvityksessä tarkastellaan, millaisia työturvallisuuden tai kestäväan kehitykseen liittyviä osaamistarpeita on ennakoitavissa tulevaisuuden kulttuurialoilla. Tässä keskitytään toisen asteen ammatilliseen koulutukseen. Selvityksessä huomioidut ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot on listattu liitteissä (Liite 1).

Suomalainen työelämä käy parhaillaan läpi muutosta teollisen ajan rakenteiden hiipumisesta kohti palvelualojen yhä jatkuvaa kasvua. Myös globaalisti työn toimintaympäristö muuttuu. Tulevaisuuden niin sanottuja megatrendejä ovat muun muassa digitalisoituminen, monikulttuuristuminen, kansainvälistyminen, ympäristöongelmat, verkostoituminen ja yksilöllisyyden korostaminen myös kulutusvalinnoissa. Nämä megatrendit vaikuttavat myös suomalaiseen työelämään. Murros muuttaa työn sisältöjä, työn organisaatioita sekä tapoja tehdä työtä. Kulttuurialoille on odotettu murroksessa suurta roolia, elämystalouden ollessa yksi nouseva osa-alue. Toimintaympäristön muutoksilla on kuitenkin myös negatiivisia vaikutuksia. Kulttuurialojen lähitulevaisuuden työvoimatarpeen arvellaan vähenevän ja samalla yrittäjyyden sekä itsensä työllistämisen korostuvan alalla entisestään. Puhutaan niin sanotusta kulttuuriyrittäjyydestä.

Muutospaineet työelämässä näkyvät suoraan myös tarpeina muokata koulutusta. Uudenlaiset tavat tehdä ja organisoida työtä tuovat tullessaan uudenlaisia ammattitaitovaatimuksia tai korostavat jo olemassa olevia uudella tavalla. Nämä tuovat mukanaan myös uudenlaisia työturvallisuusriskejä. Verkostoituminen, alihankinta ja moniammatillinen yhteistyö tuovat yhä useammin eri alojen ammatillaiset samaan työtilaan. Lisäksi teknologia kehittyy, materiaalit muuttuvat ja työvälineet kehittyvät. Tärkeä osa *työturvallisuutta* on myös fyysisestä ja psyykkisestä kunnosta huolehtiminen. Myös työstä palautuminen, niin fyysisesti kuin henkisesti on tärkeä osa työturvallisuudesta huolehtimista. Selvityksen tuloksissa ilmenee, että tulevaisuudessa fyysistä ja psyykkistä työturvallisuutta pidetään edelleen tärkeinä tai jopa nykyistä tärkeämpinä ammattitaitoina kulttuurialoilla.

Työstä palautuminen kytkee toisiinsa työturvallisuuden sekä selvityksen toisen pääteeman, *kestävän kehityksen*. Työstä palautuminen ja psyykinen työturvallisuus liittyvät inhimilliseen kestävyYTEEN, joka on tärkeä osa tulevaisuuden kestäväan työelämää. Muita kestäväan kehityksen ulottuvuuksia ovat ekologisuus, talous sekä sosiaalis-kulttuurinen ulottuvuus. Nämä kaikki ulottuvuudet nähdään tärkeinä tulevaisuuden ammattitaitojen kannalta. Erityisen tärkeäksi katsotaan taito markkinoida kestäväan kehitystä, osana omia tuotteita, palveluita tai ammattitaitoa. Selvityksessä käy kuitenkin ilmi, että nykyinen koulutus korostaa merkittävästi ekologista kestävyyttä, muiden ulottuvuuksien jäädessä sen varjoon tai käsittelemättä kokonaan.

Selvityksessä päädytään hyvin samankaltaiseen lopputulokseen sekä työturvallisuuden että kestäväen kehityksen tulevaisuuden osaamistarpeiden kohdalla. Suurimpana puutteena molempien osalta nähdään asenne. Toiselta asteelta valmistuneet eivät tuo työelämään mukanaan oikeanlaista asennetta, joka takaisi riittävät työturvallisuustaidot tai riittävästi halua edistää kestävästä kehitystä moniulotteisena ilmiönä. Yleisenä viestinä on, että teemat tulisi integroida merkittävästi paremmin toisen asteen koulutukseen, osaksi arkipäiväisiä oppimisen rutiineja. Koulutuksen ja työn näkökulmasta katsottuna työturvallisuus on syytä ymmärtää tulevaisuudessa laajemmin kuin aikaisemmin. Vanhakantainen näkemys ”kypäräpakosta” ei riitä enää vastaamaan työturvallisuustekijöiden vaatimuksiin nykyaikaisen työn ja ennen kaikkea työntekijän suunnalta katsottuna. Asenteen päivitys on tärkeää, sillä useissa kulttuurialan koulutustaustaisissa työtehtävissä työskentelee usein eri ikäryhmien edustajia. Asenteet siirtyvät ja niitä siirretään eteenpäin uusille tekijöille.

## SISÄLTÖ

1 JOHDANTO .....	3
1.1 Selvityksen tausta .....	3
1.2 Nykyinen toisen asteen koulutus.....	5
1.3 Menetelmät ja raportin rakenne.....	8
2 AINEISTOT .....	10
2.1 Toimintaympäristö.....	10
2.2 Osaamistarpeet.....	10
3 LÄHTÖKOHTIA TULEVAISUUDEN OSAAMISTARPEILLE .....	14
3.1 Työelämä ja kulttuuriala 2000-luvulla .....	14
3.2 Työelämän tulevaisuuden näkymiä.....	16
3.3 Kulttuurialojen tulevaisuus.....	18
3.4 Yleisiä osaamistarpeita tulevaisuuden työssä.....	21
4 TYÖTURVALLISUUS .....	25
4.1 Mitä on työturvallisuus?.....	25
4.2 Osaamistarpeet tutkintovaatimuksissa .....	29
4.3 Työturvallisuuden tulevaisuuden osaamistarpeet .....	31
4.3.1 Turvallisuus työn teossa.....	31
4.3.2 Työstä palautuminen.....	37
4.4 Työturvallisuuden kehittäminen .....	38
5 KESTÄVÄ KEHITYS.....	41
5.1 Kestävän kehityksen teema .....	41
5.2 Osaamistarpeet tutkintovaatimuksissa .....	44
5.3 Tulevaisuuden osaamistarpeet.....	46
5.3.1 Ekologisuus .....	47
5.3.2 Taloudellinen kestävyys.....	50

5.3.3 Sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys.....	51
5.3.4 Inhimillisyy.....	53
5.4 Haasteena asenne .....	55
6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO .....	57
Lähteet .....	61

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Selvityksen tausta

Tämä selvitys on tehty Opetushallituksen toimeksiannosta, Työterveyslaitoksen toteuttamana. Tavoitteena on ennakoida kulttuurialan toisen asteen ammattitutkintoihin liittyviä tulevaisuuden osaamistarpeita, kestäväen kehityksen ja työturvallisuuden alueilla. Opetushallituksen määritelmän<sup>1</sup> mukaan osaamistarpeiden ennakkoinnin keskeisiä tuloksia ovat tulevaisuudessa tarvittavat osaamiskuvaukset. Koulutustarpeiden laadullisessa ennakkoinnissa oleellista on pyrkiä hahmottamaan niitä osaamisalueita ja ydinkompetensseja, jotka ovat vasta syntymässä (Saarimaa & Mantere 2013, 9). Selvitys toteutetaan kirjallisuuskatsauksena, jota on täydennetty pienellä sähköisellä kyselyllä. Kulttuurialan ammattitutkinnoiksi on tässä selvityksessä rajattu Opetushallituksen koulutusosaluokittelun mukaisesti käsi- ja taideteollisuusala sekä niihin rinnastettavat pienteollisuusalat, kuvataideala, musiikki-, teatteri- ja tanssiala, sirkusala, tieto- ja kirjastoala sekä audiovisuaalinen viestintä. Tutkinnot koulutusohjelmineen on listattu liitteessä 1. Selvityksessä huomio kiinnittyy muuttuvan työelämän myötä erityisesti kestäväen kehitykseen ja työturvallisuuteen. Laajemmin toimintaympäristön muutostekijöitä ja niistä nousevia yleisiä tulevaisuuden osaamistarpeita on käsitelty esimerkiksi Opetushallituksen julkaisemassa raportissa *Koulutustoimikuntien laadullisen ennakkoinnin selvitysten yhteenveto* (Saarimaa & Mantere 2013). Lisäksi aihetta on käsitelty muun muassa useissa Työ- ja elinkeinoministeriön sekä Cuporen julkaisuissa.

Työelämä käy parhaillaan läpi murrosta teollisen ajan rakenteista kohti palvelutaloutta. Murros muuttaa työn sisältöä sekä muotoa ja synnyttää uudenlaisia mahdollisuuksia tehdä työtä. Yhä useampi toimii työmarkkinoilla perinteisen palkkatyön ja yrittäjyyden välimaastossa ja uudet työpaikat syntyvät usein aloille, jotka tarjoavat elämyksellisiä tuotteita ja palveluita. (TEM 40/2012.) Odotettavissa on, että palvelutuotteiden osuus bruttokansantuotteesta tulee kasvamaan ja suurempi osa teollisuustuotteiden arvosta muodostuu niihin liittyvistä palveluista. Tällaisia ovat esimerkiksi suunnittelu, markkinointi ja logistiikka. (Hietanen ym. 2003, 413–414.) Luovilla aloilla valtaosa toimivista työnantajista on pk- tai mikroyrityksiä. Lisäksi suuri osa alan toimijoista toimii yrittäjälähtökohdista: projekteissa, freelancerina ja pienissä yrityksissä. Koulutuksen tulisi huolellisesti valmistella toimimaan tällaisessa työympäristössä ja ymmärtää niiden rekrytointimahdollisuudet. (TEM 2011.)

---

<sup>1</sup> Opetushallitus [http://www.oph.fi/tietopalvelut/ennakointi/osaamistarpeiden\\_ennakointi](http://www.oph.fi/tietopalvelut/ennakointi/osaamistarpeiden_ennakointi)



Työelämän murrokset asettavat muutospaineita myös koulutukselle ja sen suunnittelulle (TEM 14/2012). Työpaikkojen ja yhteiskunnan muiden instituutioiden muuttuessa, myös ihmisiltä vaaditaan monipuolisuutta. Ammatillisten kompetenssien merkitys tulee kasvaan, samalla kun myös kognitiiviset vaatimukset monipuolistuvat. (Kira 2003, 25.) On siis tärkeää säännöllisesti selvittää, vastaako alan koulutus vielä työelämän tarpeita.

Opetushallituksen teettämän *Koulutus ja työvoiman kysyntä 2025* -hankkeen väliraportin (Hanhijoki ym. 2011) mukaan kulttuurialan koulutuksen nykyinen aloittajamäärä on jopa kaksinkertainen verrattuna arviointeihin tulevaisuuden työvoimatarpeesta. Vähennystarpeet kohdistuvat kaikille koulutusasteille, mutta kaikkein eniten juuri ammatilliseen peruskoulutukseen. Sen piirissä suurimmat supistustarpeet on viestintä- ja informaatioalalla, musiikissa sekä käsi- ja taideteollisuuden alalla. Kulttuurialan koulutus on ollut hyvin suosittua, joka on näkynyt aloittajamäärien merkittävänä kasvuna. Toimialan työllisten määrän on ennakoitu pienentyvän, mutta siitä huolimatta kulttuurialoihin liittyvien ammattien ja osaamisen merkityksen nähdään kasvavan monilla toimialoilla. (Hanhijoki ym. 2011.) Tämä lisää entisestään painetta kulttuurialojen laadulliselle ennakoinnille.

Tulevaisuutta ei voi tutkimuksen keinoin kuitenkaan tarkasti määritellä. Tulevaisuudentutkimus auttaa päätöksentekoprosessia esimerkiksi hahmottamalla uudenlaisia uhkia ja mahdollisuuksia sekä tarjoamalla uusia lähestymistapoja ongelmanratkaisuille. Intressinä on siis tiedon avulla nykyhetkessä tulevaisuuteen vaikuttaminen. (mm. Mannermaa 1991, 1999.) Tulevaisuutta tutkitaan erilaisten merkkien avulla. Tällaisia kuvaavia merkkejä ovat niin sanotut megatrendit eli suuret kehityssuunnat, heikot signaalit eli kasvavia trendejä ennakoivat merkit sekä harvinaiset, odottamattomat tapahtumat joilla on kuitenkin suuri vaikutus toimintaympäristöön. Toimintaympäristön kehityssuunnat muokkaavat puolestaan tulevaisuuden työelämää. (Heinonen 2008, Heinonen 2005.)

Tulevaisuuden toimintaympäristön ja työelämän megatrendejä ovat talouden globalisoituminen, digitalisoituminen, monikulttuuristuminen, ympäristöongelmat, verkostoitumisen merkitsevyys, sosiaalinen eriarvoistuminen ja yksilöllistyminen elämäntavoissa sekä elämyksellisyys, jolla tarkoitetaan palveluihin kytkeytyvää elämyksellisuutta. Heikkona signaalina voidaan nähdä esimerkiksi ympäristötietoisuuteen ja kulutuksen hillitsemiseen pohjautuva *downshifting*. (Heinonen 2008, Heinonen 2005.) Lisäksi globaaleina megatrendeinä voidaan tunnistaa kaikenlaisen aineettoman ja aineellisen liikkuvuuden lisääntyminen sekä maapallon eri osien välinen riippuvuus, kun vuorovaikutus ja yhteistyö lisääntyvät kaikessa ihmisten ja valtioiden välisessä toiminnassa. (Finnisight 2006.)

Lisäksi Olli Hietanen puhuu globaalista niukentumisen megatrendistä, joka asettaa tulevaisuudessa rajoituksia tuotannon ja hyvinvoinnin nykyiselle ylläpitotavalle. Kun resurssit uhkaavat loppua kesken, on otettava käyttöön uusia materiaaleja ja raaka-aineita. (Hietanen 2005, 64–65.) Tämä ajatus suuntaa pohtimaan kestävä kehityksen teemaa osana

työn tulevaisuutta. Tulevaisuudessa joudutaan laajasti pohtimaan kasvun taloudellista mallia uusista näkökulmista. Teollistuneet maat ovat useita askelia jäljessä itse aiheuttamista ympäristöongelmista, eivätkä ole onnistuneet ehkäisemään kasvun aiheuttamia epäsuotuisia vaikutuksia. (Narain 2006, 15–16.) Myös koulutusjärjestelmien tulisi kasvatkaa tulevaisuuden osaajia, joilla on hallussaan kestävä kehityksen edellyttämät valmiudet (Kasvio & Räikkönen 2010). Tässä selvityksessä kiinnitetään huomiota kestävä kehityksen kaikkiin ulottuvuuksiin ja niihin liittyviin tulevaisuuden osaamistarpeisiin. Kestävä kehityksen yhtenä ulottuvuutena on myös inhimillisyys, joka pitää sisällään esimerkiksi työstä palautumisen ja työturvallisuuden. Tämä kytkee toisiinsa selvityksen pääteemat, kestävä kehityksen ja työturvallisuuden.

Työsuojelun perustehtävä on ylläpitää ja edistää työntekijöiden turvallisuutta, terveyttä ja työ- ja toimintakykyä sekä ehkäistä työtapaturmia ja ammattitauteja. Nykyisin käsitteeseen kuuluu myös hyvä työympäristö, joka käsittää henkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin. Työsuojelun näkyviä vaikutuksia ovat tuottavuuden ja kilpailukyvyn lisääntyminen, tulokellisuus ja kannattavuus, kustannusten väheneminen, työilmapiirin paraneminen, osaamisen ja työmotivaation kehittyminen sekä normaalin toiminnan sujuminen häiriöttä ja laadun paraneminen. (Kämäräinen 2009.) Työturvallisuus on tärkeä osa-alue tulevaisuuden osaamistarpeiden selvittämisessä, koska muuttuvat työorganisaatiot ja tavat tehdä työtä tuovat mukanaan myös uudenlaisia turvallisuusriskejä (mm. Ruotsala & Saari 2004).

Työstä palautuminen on prosessi, jossa yksilö palautuu työpäivän aikana kokemaansa kuormitusta ja stressiä edeltävälle tasolle. Mikäli palautumista ei tapahdu tai se on epätäydellistä, yksilölle voi kehittyä pitkäkestoisia työhyvinvointia alentavia ongelmia kuten työuupumusta. Työstä palautumisen merkitys on tunnettu jo kauan, mutta sen tutkimus on 1900-luvun alun vuosikymmeniltä alkaen keskittynyt pääasiassa fyysisestä työstä palautumiseen ja myöhemmin tiettyihin erityiskysymyksiin, kuten vuorotyöhön. 2000-luvun taitteessa psyykkisen palautumisen tutkimus on kuitenkin saanut enemmän jalansijaa, työn muuttuessa tietotyöksi ja henkisesti vaativammaksi. (Siltaloppi & Kinnunen 2007.)

Selvityksen tekijät kiittävät lämpimästi kyselyyn vastanneita tärkeän tiedon tuottamisesta.

## 1.2 Nykyinen<sup>2</sup> toisen asteen koulutus

Alan osaajille on ominaista esteettinen, visuaalinen ja kulttuuriosaaminen, tuotteiden valmistus ja kädentaidot sekä yritystoiminta. (OPH 2010:23.)

Ammatillisessa perustutkinnossa<sup>3</sup> tärkeintä on ammatillisten perusvalmiuksien oppiminen. Tavoitteena on tarjota opiskelijoille laaja-alaiset perusvalmiudet ammatissa toimi-

---

<sup>2</sup> Nykyisellä tarkoitetaan tässä yhteydessä selvityksen tekovuoden 2013 koulutustilannetta.

miseen sekä jatko-opintoja varten, opettaa taitojen soveltamista työelämän vaihtuvissa tilanteissa sekä erikoistumista ammattialan sisällä tiettyyn suuntaukseen. Yleisesti ammattitaitoon kuuluu tässä vaiheessa työprosessien ja välineiden hallinta, materiaalien tuntemus, asiakaslähtöisyyden ymmärtäminen, tietotekniikkaosaaminen, työn perustana olevan tiedon hallinta, oikeanlainen asennoituminen, riittävät kyvyt kansainväliselle työskentelylle sekä vaihtelevasti yrittäjyyden perusteita. Lisäksi oma työ tulee kyetä näkemään osana laajempaa alan kokonaisuutta sekä huomioiden lähialojen ammattilaiset.

Kaikissa tutkinnoissa pakollisina osina ovat myös tietyt perusoppiaineet: äidinkieli, toinen kotimainen, vieras kieli, matematiikka, fysiikka ja kemia, yhteiskunta-, yritys- ja työelämäntieto, liikunta, terveystieto sekä taide ja kulttuuri. Valinnaisia opintokokonaisuuksia ovat lukio-opinnot, yrittäjyys, työpaikkaohjaajan opinnot sekä ammattitaitoa syventävät tai laajentavat osat. Pakollisten ja valinnaisten opintojen lisäksi peruskoulutuksena suoritettaviin tutkintoihin sisältyy ammattitaitoa täydentäviä osia sekä vapaasti valittavia tutkinnon osia. Tutkintoon tulee myös voida yksilöllisesti sisällyttää sellaisia osia, jotka laajentavat osaamista työelämän alakohdaisiin tai paikallisiin ammattitaitovaatimuksiin vastaamiseksi.<sup>4</sup>

Yhtenä haasteena on varmistaa, että opiskelijat haluavat ja kykenevät ylläpitämään ammatillista osaamistaan vielä koulutuksen jälkeenkin (TEM 2011). Tähän on perustutkinnoissa pyritty vastaamaan elinikäisen oppimisen avaintaidoilla. Se on osaamista, jota tarvitaan jatkuvassa oppimisessa, tulevaisuuden ja uusien tilanteiden haltuunotossa sekä työelämän muuttuvissa olosuhteissa. Elinikäisen oppimisen avaintaidot sisältävät ammatillisen peruskoulutuksen yhteisen ydinosaamisen lisäksi muun muassa lukion aihekokonaisuuksia. Elinikäisen oppimisen avaintaitoja ovat muun muassa oppiminen ja ongelmanratkaisu, vuorovaikutus ja yhteistyö, ammattietiikka, yrittäjyys, kestävä kehitys sekä teknologia ja tietotekniikka.<sup>5</sup>

Ammattitutkinnoissa tutkinnon suorittaja osoittaa näyttötutkinnoilla hallitsevansa alan ammattilaiselta vaadittavan ammattitaidon. Ammattitutkinto voidaan suorittaa toisen asteen koulutuksena riittävän alan työkokemuksen kertymisen jälkeen. Tutkinto ei ole samalla tavalla yhtenäinen kuin ammatilliset perustutkinnot, vaan arviointikriteerit on rakennettu hyvin spesifisti kunkin alan mukaisiksi.

Ammattitutkinnoissa suorittaneella tulee olla hallussa samat perusvalmiudet omalta alaltaan kuin perustutkinnoissa suorittaneella. Laaja-alaisen perusosaamisen lisäksi opitaan myös yhdelle tai useammalle erikoisalalle suuntautuminen. Yleistietona tulee hallita oman alan

<sup>3</sup> Ks. lähteet: Opetushallituksen tutkintomääräykset

<sup>4</sup> Opetushallitus, [http://www.oph.fi/koulutus\\_ja\\_tutkinnot/ammattikoulutus/amatilliset\\_perustutkinnot](http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/amatilliset_perustutkinnot)

<sup>5</sup>

historia, tyyliuuntauokset ja mahdolliset teoreettiset lähtökohdat. Näiden lisäksi tulee tutkinnon suorittajan tuntee myös alansa ammattisanasto sekä kyetä kommunikoiimaan vierailia kielillä ammattinsa vaatimalla tasolla. Työprosessin kaikki vaiheet työn suunnittelusta työn toteutukseen, materiaalien monipuoliseen tuntemukseen ja hallintaan sekä monipuoliset alan työskentelymenetelmät, työvälineiden tuntemus, käyttö ja huolto kuuluvat kaikki ammattitutkinnon osaamisvaatimuksiin. Työskennellessä tulee osata noudattaa alan työturvallisuusohjeita, käyttää välineitä ja koneita turvallisesti sekä työskennellä ergonomisesti. Tietotekniikkaa ja teknologiaa tulee osata käyttää omalle alalleen tarvittavasti. Ammattitutkinnon suorittajan tulee osata toimia oman alansa lainsäädännön ja sopimusten mukaisesti sekä yleistä ammattietiikkaa noudattaen. On tärkeää tuntee oman erikoisosaamisensa sijoittuminen alan kokonaiskuvassa. Myös jatkuva oman ammattitaidon kehittäminen kuuluu osaamisvaatimuksiin.

Erikoisammattitutkinnoissa osoitetaan vaativampien työtehtävien hallinta. Se muodostuu työelämän työ- ja toimintakokonaisuuksista ja ne suoritetaan näyttötutkintoina. Myös erikoisammattitutkinnon lähtökohtana ovat alan riittävät perustaidot ja -tiedot, kuten alemmissakin tutkinnoissa. Lisäksi on osoitettava vahvaa osaamista alan vaativissa työtehtävissä sekä suuntautuminen jollekin alan erikoisosaamisalueelle. Muuten ammattitaitovaatimuksissa korostuvat selkeämmin itsenäiseen ammatinharjoittamiseen, yrittäjyyteen ja esimies- tai ohjaajatoimintaan liittyvät taidot. Erityisesti kustannuslaskelmien, tarjousten ja budjettien laatiminen on nostettu esiin. Yrittäjyyden osuus kuitenkin vaihtelee tutkinnoittain. Myös työhyvinvointi ja sen ylläpitäminen henkilöstössä on mainittuna usein.

Taide- ja kulttuurialojen opetuksessa elää edelleen vahvana oppimisen kannalta keskeinen mestari-kisälli-malli. Ajan myötä pedagogiset pätevyudet ovat nousseet aiempaa tärkeämmiksi, mutta keskeisintä on, että opettajina toimivat alansa ammattilaiset. (Kärhunen 2004, 41.) Koulutukselle onkin ollut leimallista perinteisten työpajojen ylläpito ja ammattitaidon siirtäminen eteenpäin. Nykyinen koulutus sisältää ammatillisia valmiuksia laidasta laitaan, sillä opiskelijan on pystyttävä valmistamaan ammattialansa tuotteita kokonaisprosessina. Koulutuksen päämääränä on saada opiskelijat sisäistämään perinteitä kunnioittava ammattiosaaminen sekä kuluvan ajan uudet vaatimukset. Kulttuurialalla opiskelevan tulee ymmärtää ammattinsa osaksi laajempaa henkisen ja aineellisen kulttuurin kehitystä. (Kärppä ym. 2010.) Työnantajat ovat yhtä mieltä siitä, että luovan alan koulutus on välttämätöntä. Entisajan tapaa, jossa jokainen koulutti itse oman työntekijänsä, ei haikailla. Ongelmana on kuitenkin, etteivät opetussisällöt vastaa elinkeinoelämän todellisia osaamistarpeita. (TEM 2011.)

Koulutuksen sisältöön on viime vuosikymmeninä keskeisesti liittynyt uusi teknologia. Sen vaikutuksia kulttuuri- ja taidealan ammattikuvaan on pidetty merkittävänä, niin positiivisesti kuin negatiivisestikin. Uudet teknologiat näkyvät erityisesti uusina koulutusohjelmi-

na, joihin liittyy keskeisesti uuden välineistön hallinta. Aiemmissä tutkimuksissa myös koulutuksen sisältö, työelämäorientoituneisuus ja yrittäjätaidot on nostettu tärkeiksi teemoiksi. (Karhunen 2004, 58–60.) Teknologiset innovaatiot, koulutuksen uudet ulottuvuudet ja oppimismahdollisuudet haastavat oppilaitosten perinteisen tavan toimia, kaikilla koulutusasteilla. Yhteiskunnassa tarvitaan laajempaa osaamiskäsitteen ymmärrystä ja kykyä erottaa osaamisen kehittäminen tiedon kehittämisestä. Kyvyt, halut, tiedot ja taidot kehittyvät erilaisissa yhteyksissä. Koulutuksen eri osapuolten on yhteistyössä luotava aivan uusia oppimisympäristöjä ja osaamiskehityksen kohtauspaikkoja. (Saarikoski & Mantere, 42.)

### 1.3 Menetelmät ja raportin rakenne

Selvityksen toteuttaminen seuraa pääpiirteittäin Opetushallituksen ”Valtakunnallinen ammatillisten osaamistarpeiden ennakointi (VOSE)” -projektissa kehitettyä ennakointiprosessia. Toimintamalli sisältää seuraavat vaiheet:

1. Ennakoitavan alan rajaaminen
2. Taustaselvityksen laatiminen
3. Alan tulevaisuuden osaamistarpeisiin vaikuttavien keskeisten muutosvoimien määrittely
4. Vaihtoehtoisten skenaarioiden laadinta
5. Osaamistarpeiden ja koulutuksen kehittämis ehdotusten johtaminen skenaarioista
6. Raportointi ja tiedon levittäminen.

(Lähde: Taipale-Lehto 2012.)

*Kuvio 1: Osaamistarpeiden ennakointiprosessi pelkistettynä.*



Tässä selvityksessä alan valinta tuli suoraan selvityksen tilaajalta. Alan taustaselvitystä toteutettiin samanaikaisesti kirjallisuusaineiston keräämisen kanssa. Selvityksen alussa tehtiin kirjallisuuskatsaus viime aikojen tutkimuksiin ja raportteihin, joissa käsitellään yhteiskunnallisia ja työelämän muutoksia yleisesti ja luovilla aloilla sekä taide- ja kulttuurialoilla. Päähuomio kiinnitettiin erityisesti kestävä kehityksen ja työturvallisuuden teemoihin alaan vaikuttavina muutostekijöinä. Näiden lisäksi on kartoitettu työelämän ja kyseisten alojen tulevaisuutta ja osaamistarpeita käsitteleviä raportteja ja selvityksiä, joita on käytetty aineistona tulevaisuuden osaamistarpeiden määrittelyssä. Kirjallisuuskatsa-

uksen lisäksi selvityksen yhteydessä toteutettiin sähköinen kysely, jolla selvitettiin vielä tarkemmin kulttuurialalla työskentelevien näkemyksiä oman alansa tulevaisuuden osaamistarpeista (liite 2).<sup>6</sup>

Selvityksen alussa luvussa 2 esitellään lyhyesti osa käytetystä aineistosta. Luvussa tehdään katsaus niihin aineistoihin, joita on käytetty eniten joko toimintaympäristön muutosten tai tulevaisuuden osaamistarpeiden selvittämisessä.

Kolmannessa luvussa tarkastellaan lyhyesti suomalaisen työelämän sekä tarkemmin kulttuurialan tilaa 2000-luvulla. Lyhyt katsaus nykyaikaan luo pohjan, jonka avulla on helpompaa ymmärtää tulevaisuuden tuomia muospaineita. Tämän jälkeen luodaan kirjallisuuskatsauksena kuvaa sekä yleisesti työelämän että erityisemmin kulttuurialojen tulevaisuuden näkymistä. Luvun lopussa tehdään tiivis katsaus siihen, millaisia yleisiä osaamistarpeita kirjallisuus on nostanut esiin.

Luvussa 4 käsitellään työturvallisuuden teemaa. Luvun alussa esitellään työturvallisuuden perusteet. Tämän jälkeen tehdään yhteenveto siitä, millaisia osaamistarpeita tutkintovaatimuksissa esitetään työturvallisuuden osalta. Luvun lopuksi käsitellään kirjallisuus- ja kyselyaineistoa työturvallisuuden osalta ja määritellään niistä nousevat osaamistarpeet ja kehittämiskohteet. Luvussa 5 käsitellään kestävästä kehityksestä sen kaikilta ulottuvuuksiltaan, erityisesti kestävästä työelämän näkökulmasta. Luku rakentuu samoin kuin luku 4, eli se alkaa teeman esittelyllä, siirtyy siitä tutkintovaatimusten osaamistarpeisiin ja keskittyy lopuksi aineistosta esiin nouseviin tulevaisuuden ammattitaitovaatimuksiin.

Luvussa 6 tehdään yhteenveto selvityksestä ja esitellään johtopäätökset.

---

<sup>6</sup> Selvityksen rinnalla on kulkenut toinen OPH:n tilaama kulttuurialojen koulutukseen liittyvä tutkimus. Kaisa Herranen, Pia Houni, Sari Karttunen 2013. *"Pitäisi laajentaa työalaansa"* Kuvataiteilijan ammattirooli ja osaamistarpeet tulevaisuuden työelämässä.

## 2 AINEISTOT

Tässä luvussa on esitelty lyhyesti osa kirjallisesta aineistosta sekä selvitykseen liittyvä kysely. Kaikkia lähteitä ei ole mainittu, vaan selkeästi eniten käytetyt ja suuressa roolissa olleet aineistot. Kirjallisuusosion tarkoituksena oli kartoittaa työelämän tulevaisuuden tutkimusta, kulttuurialan tulevaisuuden näkymiä, sekä laadullisen ennakkoinnin aiempaa tutkimusta kulttuurialoilla.

### 2.1 Toimintaympäristö

Toimintaympäristön muutoksien määrittelyssä aineistona on käytetty tutkimuksia, raportteja ja selvityksiä, joissa puhutaan työelämän tulevaisuudesta, kulttuurialasta sekä koko luovasta taloudesta. Luovan talouden kenttään kuuluvat ne yksilöt ja yritykset, jotka tarjoavat luovuuteen tai tekijänoikeuksiin liittyvää osaamista tuotteina ja palveluina asiakaskunnalleen (TEM 40/2012). Kulttuuriin liittyvä osaaminen on tärkeä osa luovaa taloutta. Se edistää kulttuurisen pääoman hyödyntämistä henkisessä, sosiaalisessa ja tuotannollisessa kehityksessä. Oman ja muiden kulttuurien ymmärtäminen on etu erityisesti käyttäjä- ja asiakaslähtöisessä innovaatiotoiminnassa. (TEM 2011.) On myös esitetty, että yhteiskuntamme on siirtymässä talouteen, jonka keskeisenä moottorina on juuri kulttuuriosaaminen ja siitä kumpuava inhimillinen ja organisatorinen luovuus (mm. Wilenius 2004).

Raportit ovat pääosin Työ- ja elinkeinoministeriön, Tulevaisuuden tutkimuskeskuksen, Opetushallituksen ja Cuporen julkaisemia. Lisäksi lähteenä on käytetty muita alaan liittyviä tutkimuksia sekä joitakin opinnäytetöitä. Toimintaympäristön muutosten määrittelyssä on keskeisessä asemassa ollut myös työelämän kestävään kehitykseen liittyvät tutkimukset, raportit ja kannanotot.

### 2.2 Osaamistarpeet

Osaamistarpeiden ennakkoinnissa on aineistona käytetty runsaasti kirjallista materiaalia. Näitä ovat erilaiset raportit ja selvitykset, laajemmat tutkimukset ja muu aiheeseen liittyvä kirjallisuus. Kirjallista materiaalia on kerätty ja luettu hyvin laajasti, jotta se tarjoaisi mahdollisimman monipuolisen kuvan tulevaisuuden ammattilaisten osaamistarpeista. Toisaalta on luettu erittäin tarkasti juuri luoviin ja kulttuurialoihin liittyviä julkaisuja, jotta tämä selvitys saisi nostettua esiin erityisesti kulttuurialojen ammattiteissa toimivien tulevaisuuden ammattitaitovaatimuksia.

Osaamistarpeiden määrittelyssä on käytetty muun muassa seuraavanlaista aineistoa:

Todistus taskussa - työelämä vastassa. Puheenvuoro luovan alan opiskelijoiden työllistymisen puolesta (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011). Raportti ottaa kantaa kulttuurialan koulutuksen ja työelämän kohtaantumisen ongelmiin. Se on koottu pääasiassa asiantuntijahaastatteluiden ja ryhmäkeskustelujen antaman materiaalin pohjalta. Raportin sisältö on erittäin tärkeässä osassa tässä selvityksessä ja antaa hyvän kuvan siitä, mitä työelämän edustajat odottavat vastavalmistuneilta opiskelijoilta.

Ammattitaito on aina muodissa. Työelämä tarvitsee osaavia tekijöitä - tekstiili- ja vaatetusalan koulutusselvitys (OPH 2012:16). Opetushallituksen kokoaman työryhmän tekemä laaja selvitys tekstiili- ja vaatetusalan koulutuksesta tarjoaa kattavasti tietoa yleisesti kulttuuri- ja käsityöalan tulevaisuuden osaamistarpeisiin. Selvityksen yhteydessä on toteutettu laaja kysely, joka antaa hyvin tietoa myös kulttuurialoille.

Kohti kestäväää työelämää (Kasvio & Räikkönen 2010). Työterveyslaitoksen tutkijat Antti Kasvio ja Timo Räikkönen ovat julkaisseet alkuvuodesta 2010 Kohti kestäväää työelämää -konseptin, osana laajempaa *Löytyykö työstä koherenssia?* -tutkimushanketta (2008–2010). Julkaisussa on hyödynnetty alan kirjallisuutta sekä hankkeen aikana läpiviedyn Delfoi-prosessin tuloksia. Julkaisu tarjoaa tiivistetysti erittäin hyvän katsauksen kestävään kehityksen ja työelämän murroksen yhteenkietoutumiselle sekä näkemyksiä kestävään kehitykseen hieman tuoreemmasta näkökulmasta. Julkaisu on tässä selvityksessä merkittävässä asemassa pohdittaessa kestävään kehityksen ja muuttuvan työelämän yhteisvaikutusta tulevaisuuden osaamistarpeille. Ei riitä, että tunnetaan kestävään kehityksen eri ulottuvuudet, jos ei niitä osata ottaa mukaan jokapäiväiseen tekemiseen. Siksi ennen kaikkea työelämän on muututtava rutiineiltaan kestävämmäksi.

Koulutustoimikuntien laadullisen ennakoinnin selvitysten yhteenvedo (Saarimaa & Mantere 2013). Opetushallituksen vuonna 2013 julkaisema raportti tarjoaa kattavan kuvan ammatillisen koulutuksen toimintaympäristön muutoksesta. Se käsittelee muutosta poliittisten, taloudellisten, sosiokulttuuristen ja ekologisten muutosvoimien sekä teknologian kehitystrendien kautta. Lisäksi raportissa pohditaan koulutusta koskevien arvojen ja asenteiden muutosvoimia.

Kestäväää ammatillista koulutusta - näkökulmia ekologiseen, sosiaaliseen, kulttuuriin ja taloudelliseen kestävään kehitykseen (Kärppä, Laurila & Lundgren 2010). Opetushallituksen julkaisu sisältää laajan katsauksen kestävään kehitykseen ja sen merkitykseen ammatillisessa koulutuksessa Suomessa. Kirjaa on keskeisiltä osiltaan hyödynnetty paljon käsillä olevassa raportissa. Se tarjoaa kattavan näkemyksen kestävään kehityksen kasvatukselliseen ja koulutukselliseen puoleen, mutta kirjan sisältöä ei kuitenkaan ole tarkoitukseenmukaista toistaa tässä yksityiskohtaisesti.

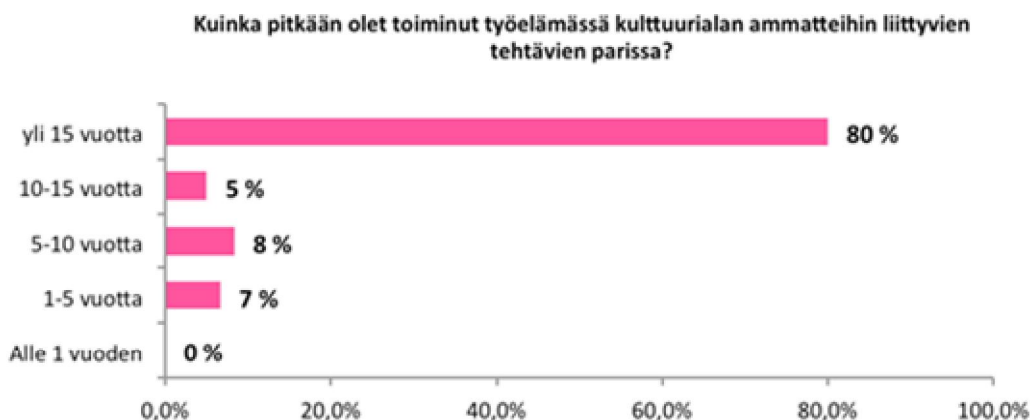
Kirjallisuuskatsauksen lisäksi selvityksen yhteydessä toteutettiin myös yksinkertainen ja teemaltaan rajattu sähköinen kysely Webropol-ohjelmalla. Kutsu kyselyyn lähetettiin



sähköisesti 228 vastaajalle, joille lisäksi annettiin mahdollisuus välittää kyselyn linkkiä eteenpäin muille alan asiantuntijoille. Vastaajiksi valikoitui laaja joukko kulttuurialan työelämän edustajia lukuisista eri ammattikunnista sekä ammatillisen koulutuksen edustajia. Vastauksia kertyi yhteensä 60. Vastaajamäärä on suhteellisen pieni, mutta kyselyllä ei pyritty etsimään tilastollisesti kattavaa otosta. Kyselyn pääasiallinen tarkoitus oli löytää valitusta kahdesta pääteemasta keskeinen tieto. Kyselyn suunnittelussa huomioitiin myös se, että vastauksien sisällöt todennäköisesti kumuloituvat samansuuntaiseksi eli tuottavat saturaatiopisteen vähäisemmälläkin vastaajamäärällä. Vastaajille annettu lyhyt vastausaika on saattanut osaltaan myös vaikuttaa vastaajien pieneen määrään.

Kysely keskittyi täysin työturvallisuuden ja kestäväen kehityksen teemoihin. Kysymyksissä pohdittiin sekä tulevaisuuden odotuksia että oman työn tämän hetkisiä haasteita. Työturvallisuuden ja kestäväen kehityksen teemat koostuivat monivalinnoista sekä avovastauksista. Monivalinnoilla kysyttiin molempien teemojen osalta, miten tärkeänä näkee erilaisia taitoja tulevaisuudessa. Monivalintoja täydennettiin avokysymyksillä, jotta vastaajien asiantuntemus omalla alallaan pystyttäisiin hyödyntämään mahdollisimman hyvin. Avovastauksia tullikin runsaasti. Kyselyn rakenne ja vastausvaihtoehdot mukailivat lukuisia aiempia tulevaisuuden osaamistarpeista toteutettuja kyselyitä. Kysely on kokonaisuudessaan liitteenä raportin lopussa (liite 2).

*Kuvio 2. Kuinka pitkään olet toiminut työelämässä kulttuurialan ammatteihin liittyvien tehtävien parissa?*



Vastaajista oli naisia 55 % ja miehiä 45 %. Ammattinimikkeeltään ehdottomasti suurin osa vastaajista lukeutui erilaisiin opetus- tai koulutusalan tehtäviin. Vastaajien joukossa oli myös huomattavasti päätoimisia ammatinharjoittajia eri aloilta. Lisäksi edustettuina olivat muun muassa järjestöt, kunnallissektori sekä akateemisen koulutuksen saaneet tutkijat. Vastaajista 80 % oli työskennellyt kulttuurialojen ammatteihin liittyvien tehtävien parissa

yli 15 vuotta, joten heidän voidaan katsoa edustavan erittäin kokeneita oman alansa asiantuntijoita.

Kyselyn vastaajat edustivat laajasti monia suuntauksia ja ammattinimikkeitä. Oppialan tai suuntautuneisuuden kohdalla suurin osa vastaajista oli ilmoittanut käsi- ja taideteollisuuden. Myös restauroinnin, konservoinnin ja entisöinnin ammattiryhmistä oli useita vastaajia, kuten myös teatterin, tanssin ja erilaisilta viestinnän aloilta. Vastaajien joukossa oli myös musiikin ja valokuvauksen edustajia. Vastaajajoukon voi katsoa kokonaisuudessaan edustavan hyvin toisen asteen kulttuurialoja: sukupuolijakauma, työkokemus ja alojen monipuolinen kirjo on tuonut vastauksiin harkittua ja eri näkökulmia yhdistävää tietoa.

## 3 LÄHTÖKOHTIA TULEVAISUUDEN OSAAMISTARPEILLE

Jotta voidaan hahmotella tulevaisuuden osaamistarpeita, on ymmärrettävä se kokonaisuus johon kulttuuriala kiinnittyy osana työelämää ja yhteiskuntaa. Tässä luvussa tehdään hyvin tiivis katsaus työelämään 2000-luvun Suomessa sekä sen tulevaisuuden näkymiin. Lisäksi nostetaan lyhyesti esiin osaamistarpeita, joita yleisesti tulevaisuuden osaajilta odotetaan. Työturvallisuuden teemaa ja osaamistarpeita käsitellään luvussa 4 ja kestävästä kehitystä luvussa 5.

### 3.1 Työelämä ja kulttuuriala 2000-luvulla

Teknologian kehittyminen yleisti joustavia ja mobiileja työnteon tapoja Suomessa 2000-luvulla. Uudet teknologiat tarjosivat mahdollisuuksia parantaa työn tuottavuutta ja toiminnan joustavuutta. Uusien työtapojen leviäminen ei perustunut vain uudenlaiseen näkemykseen työstä, vaan niillä paikattiin olemassa olevien toimintamallien puutteita. 2010-luvulla Suomen työelämä elää keskellä rakenteellista ja sisällöllistä murrosta, jonka ytimenä ovat massatuotantoon perustuvan kasvun edellytysten hiipuminen sekä uusien, tieto- ja viestintäteknologioiden hyödyntämiseen perustuvien tuotantomallien kokeileva käyttöönotto. (TEM 14/2012.)

Tietoyhteiskuntakehitystä on pyritty erilaisin strategioin ja mietinnöin ennakoimaan ja suuntaamaan halutuille urille. Keskustelu muutoksesta kohti tietoyhteiskuntaa ja sen vaikutukset kulttuuripolitiikkaan alkoivat näkyä 1990-luvun lopulla. Keskusteluun nousi sisältötuotannon merkitys kulttuuripolitiikalle. Taide- ja kulttuuripolitiikan kannalta keskeistä on ollut se, että määrittäessään taidetta ja taiteellista toimintaa, tietoyhteiskuntastrategiat ja -ohjelmat myös muuttavat vallitsevia taiteilijakuvia. Erityisesti taiteen ja talouden rajapinnan kehitystrendit ovat olleet keskeisiä tietoyhteiskuntastrategioiden taidepuheessa. Esimerkiksi kulttuuriteollisuuden käsite on ollut vahvasti läsnä. (Arpo 2004, 131–135.)

Nykyinen ja tuleva työ edellyttävät jatkuvaa oppimista. Työ tietoteknistyy, sitä ulkoistetaan, se jaksottuu ja vaatii yhä moniammatillisempaa osaamista. Lisäksi työn ekologisiin ja eettisiin puoliin kiinnitetään yhä enemmän huomiota. Nämä muutokset laajentavat ja monipuolistavat osaamisen käsitettä – entistä olennaisemmaksi tulee kyky ennakoida oman osaamisen kehityssuuntia. (Heinonen 2005.) Negatiivisemmän näkemyksen mukaan murros aiheuttaa työn jatkuvaa keskeneräisyyttä, katkoksia työn sujuvuudelle ja vaarantaa työn mielekkyyden. Lisäksi työn hajaantuminen verkostojen toteuttamaksi aiheuttaa jatkuvaa oman työn käsitteellistämistä. Myös uudentyypiset epäoikeudenmukaisuuden kokemukset yleistyvät ja sukupolvien väliset kokemuserot saattavat aiheuttaa ristiriitoja työelämän hahmottamisessa. (TEM 14/2012.) Verkostoitumisen lisäksi on pu-

huttu paljon erikoistumisesta ja ulkoistamisesta. Nämä synnyttävät uudenlaista tehokkuutta ja uusia haasteita, myös työturvallisuudelle. Työpaikoilla ei enää toimita perinteisen hierarkian mukaisesti, vaan samassa tilassa voi toimia usean eri yrityksen alaisuudessa olevia, eri alojen ammattilaisia. (Ruotsala & Saari 2004, 13, 33.)

Luovan talouden keskiössä ovat luovat yksilöt, jotka synnyttävät uusia tapoja toimia, palvelukonsepteja, uusia tuotteita sekä brändejä. Luovia ratkaisuja syntyy erilaisten organisaation ulkopuolisten yhteistyömuotojen ja toimialarajapintojen kautta. Luovien alojen liiketoiminta on osa teollisuus- ja palvelutoimialoja. Luovat alat tuottavat osaamista ja palveluja, joita muun muassa digitaalisen toimintaympäristön muokkaama talous ja vastuullinen liiketoiminta tarvitsevat. (TEM 40/2012.)

Luovien alojen kehittäminen on nähty tulevaisuuden kannalta tärkeänä, koska perinteisten teollisuusalat hiipuvat Suomessa rakennemuutoksen myötä. Luovan talouden korostaminen liittyy näin koko taloudellisen tuotannon murrokseen. Perinteisten tuotantokiintojen työvoiman, pääoman ja tuotantovälineiden rinnalle on noussut nyt neljäs tuotantokiinto. Se koostuu immateriaalisista tekijöistä kuten tieto, osaaminen, luovuus ja merkitykset. Luovilla aloilla uskotaan olevan kasvupotentiaalia, joka tulisi saattaa kansantalouden hyväksi tulevaisuudessa. Osaamisen, tuotteiden ja palvelujen hyödyntämisestä muilla aloilla on tullut merkittävä kilpailutekijä. Maailmanlaajuinen talouden rakennemuutos ja työelämän murros haastavat etsimään kestävää uudistumista, jolle luovan talouden merkitys on huomattava. (Uotinen ym. 2011, TEM 40/2012.) Esimerkiksi verkostoituminen nähdään edistysaskeleena sille, miten elinkeinoelämän toimintaympäristön muutos ja taloudellinen *dematerialisaatio* ovat kehittyessään antaneet elintilaa luovuudelle ja uusille innovaatioille, ennen kaikkea kulttuuriosaamisen hyödyntämiselle. (Wilenius 2004, 22–57.)

Kulttuurialojen tuotannossa korostuvat eettiset, ekologiset, esteettiset ja laatukysymykset sekä asiakaslähtöinen, yrittäjämäinen toimintatapa. Perinteet, erilaisten kulttuurien ymmärtäminen, vuorovaikutus ja soveltaminen ovat kulttuurialojen ammateissa keskeisiä. Materiaalisen ja henkisen kulttuurin tuntemuksen kautta muovautuu myös ammatillinen tietämys, näkemys ja ammatti-identiteetti. Pienelle osalle kulttuurialalla työskentelevistä on ammattiosaamisen ytimessä ainutkertaisen sisällön tuottaminen. Suurimmalle osalle ammatillinen luovuus kuitenkin tarkoittaa mahdollisuutta tarjota asiakkaalle yksilöllisiä ja tilannekohtaisia ratkaisuja. (Kärppä ym. 2010.)

Yleisesti kulttuuriteollisuuden käsite on siirtynyt negatiivisesta latauksesta kohti positiivisempaa. Ajatukset taideteoksen ainutlaatuisuudesta ja taiteilijayksilön asemasta ovat korvautuneet erilaisilla taiteen ja kulttuurin tuotantomalleilla, joissa kopioitavuus ja jaeltavuus ovat nousseet määrittämään taidetta sekä sen tulonlähteiksi. Toisaalta kulttuuriteollisuuden käsitettä on pehmennetty 2000-luvun taitteessa, korostamalla luovuuden merki-

tystä. Robert Arpo kuitenkin huomauttaa, ettei hän näe pehmentämisen yltäneen kulttuurin tuotannon ansaintalogiikkaan asti. Tietoyhteiskuntastrategioiden taidepuhe on ennemminkin ilmentänyt tilannetta, jossa julkinen rahoitus tukee taiteen ja kulttuurin kentän viimeisiä hengenvetoja, ennen kuin ne ovat pakotettuja kokemaan sisältötuotannon ansaintaketjun vaikutukset taiteellisen työn tekemiseen ja taiteellisuuden määrittymisen kulttuuriyrittäjyytenä. Kulttuurialan toimijat joutuvat yhä useammin vetoamaan liiketoiminnallisiin malleihin perustellakseen esimerkiksi toimintansa rahoitusta. (Arpo 2004, 135–136.)

Julkisen hallinnon toimenpiteiden ja rahoituksen tuella on Suomessa käynnistetty 2000-luvulla lukuisia hankkeita, joilla on pyritty parantamaan luovien alojen tuottavuutta, kasvua ja menestystä. Hankkeiden toteuttamisessa on kuitenkin havaittu haasteita, jotka ovat ominaisia suurelle osalle näistä hankkeista. Puutteellisen rahoituksen ja kilpailutuksen tuoman laadun valvonnan vaikeuden lisäksi suureksi haasteeksi on noussut monialaisen yhteistyön organisointi. Luovien ja perinteisempien alojen välillä vallitseva tietotaidon puute on selkeästi vaikeuttanut sidosryhmien sitouttamista hankkeeseen. Erityisesti luovilla aloilla toimiville liiketaloussanasto on koettu luotaantyöntäväksi, jolloin haasteena on koko yhteinen kommunikaatio. Luovien alojen fragmentoituneet roolit ja vanhaan talouteen liittyvät tukitraditiot tekevät hankkeista usein hankalia kokonaisuuksia. Sisällön ja todellisten tarpeiden kohtaamattomuus on saattanut aiheuttaa myös vaikeuksia osallistujien sitouttamisessa hankkeeseen. (Uotila ym. 2011, 17.)

## 3.2 Työelämän tulevaisuuden näkymiä

Kuten todettiin, murros kohti palvelutaloutta muuttaa työn sisältöä sekä muotoa ja luo tarpeen synnyttää uudenlaisia mahdollisuuksia tehdä työtä. Uudet työpaikat syntyvät yhä useammin aloille, jotka tarjoavat elämyksellisiä tuotteita ja palveluita. (TEM 40/2012.) Palvelutuotteiden osuus bruttokansantuotteesta tulee kasvamaan ja yhä suurempi osa teollisuustuotteiden arvosta muodostuu niihin liittyvistä palveluista, kuten suunnittelu, markkinointi ja logistiikka. (Hietanen ym. 2003, 413–414.)

Tärkeä osa muuttuvaa kuvaa on myös se, että työt hajaantuvat yhä useammin monen eri organisaation toteuttamaksi yhteistoiminnaksi. Töiden hajautuminen haastaa ammattitaitoa monin tavoin. (TEM 14/2012.) Muuttuvassa taloudessa on kyse kokonaan uusista tavoista organisoitua, tehdä, tuottaa ja kuluttaa sisältöjä sekä palveluita uusista lähtökohdista ja uudenlaisissa yhteisöissä. Myös perinteisillä teollisuudenaloilla osa tulevaisuuden liikevaihdosta saadaan palvelutuotteiden kautta. Tällöin pelkästään sisältö ei ole enää keskeistä. Olennaista on myös se, miten tuote tai palvelu saadaan mahdollisimman sujuvasti ja kekseliäästi eteenpäin. Uusia tekemisen tapoja yhdistelemällä ja kohtaamisilla voidaan hakea tuottavuutta ja kustannussäästöjä sekä uusia tapoja käyttää nykyistä

osaamista. (Kirveennummi 2010, 8.) Tämä muuttaa myös työelämässä toimivilta vaadittavia taitoja, alasta riippumatta.

Tekniikan kehityksen ennakointi on tärkeä tulevaisuudentutkimuksen osa-alue (Eerola & Väyrynen 2002, 34). On selvää, että teknologian ja tuotantomenetelmien muutokset edellyttävät tulevaisuudessa myös työorganisaatioiden uudistamista (STM 2005, 21). Teknologian kehitys vaikuttaa tulevaisuudessa työelämän monilla eri osa-alueilla, esimerkiksi työympäristön teknologisoitumisen mukanaan tuomina kuormitustekijöinä ja työympäristöriskeinä (Räikkönen 2007, 31).

Työ- ja elinkeinoministeriö on julkaissut raportin (TEM 14/2012) siitä, millainen se arvelee Suomen työelämän olevan 2030-luvulla. Raportissa on hahmoteltu kuusi kokonaisuutta, joiden avulla osoitetaan miten ja miksi Suomen työelämä on tulevaisuudessa niin toisen näköinen kuin nyt. Vaikka nämä kaikki alueet ovat tärkeitä tulevaisuuden osaamistarpeiden kartoittamisessa, on tämän selvityksen raameissa suurin mielenkiinto kohdissa viisi ja kuusi.

1. Johtaminen. Tulevaisuuden tietovaltaisemmassa, verkostoituneemmassa ja aiheettomammassa taloudessa ihmisten johtamisosaaminen on tärkeä kilpailuedun lähde. Vuonna 2030 Suomen talous on pääosin palvelujen tuotannosta elävä palvelutalous, ylikansallinen verkostotalous, sekä uutta osaamista luomaan pyrkivä oppiva talous. Teollisen ajan rationaaliset johtamisopit eivät tarjoa tällaiselle hyviä johtamisratkaisuja. Johtamisen kohteena on yhä useammin monenlaisista toiminnoista ja arvoyhteisöistä koostuva verkosto.
2. Työn organisointi. Työn organisoinnin muutoksia kehystävät laajemmat yhteiskunnalliset ja työelämää koskevat muutokset. Työn organisoinnissa siirrytään kohti oppeja, jotka hyödyntävät organisaation kulttuurisia piirteitä ja ihmisten erilaisuutta. Verkostomaiset tavat organisoida työtä yleistyvät ja kehittyvät edelleen tultaessa vuoteen 2030. Työn organisointi muuttuu henkilökohtaisemmaksi ja työtä organisoidaan joustavin kokoonpanoin.
3. Työnteon tavat. Tieto- ja viestintäteknologioiden nopea kehitys avaa radikaalisti uudenlaisia mahdollisuuksia tavoille tehdä työtä. Asiakasvaatimusten kasvun, talouden globalisoitumisen, verkostomaisten organisointitapojen yleistymisen ja pilviteknologioiden kehittymisen myötä monessa organisaatiossa on tullut normaalliksi erilaisiin paikkoihin ja aikoihin hajautettu työskentely.
4. Työelämän pelisäännöt ja sosiaaliset suhteet. Vuonna 2030 Suomen työelämään osallistuu erilaisia ihmisiä erilaisin tavoin. Kulttuuritaustat, elämäntyyli sekä ikäjakauma ovat laveampia. Työ on olennaisesti riippuvaista tekijänsä subjektiviteetista, eli mahdollisuuksista mobilisoida, investoida ja ilmaista työssä itseään. Nuoret sukupolvet pohtivat valintojaan tarkemmin ja arvoperustaisemmin. Organisaation toimintatavan on vastattava työntekijöiden ja asiakkaiden arvoja ja etiikkaa, eli yritysten on otettava entistä monipuolisemmin huomioon yhteiskuntavastuun eri osa-alueet.

5. Työympäristö, työterveys ja työkyky. Fyysisen työympäristön perinteiset riskit eivät ole hävinneet vuonna 2030, kuten eivät työtaturmatkaan. Lukumäärät kokonaisuutena ovat kuitenkin alhaisella tasolla. Sen sijaan psykososiaalisen työympäristön merkitys on kasvanut sekä riski- että voimavaranäkökulmasta tarkasteltuna. Työn hallinnan ulottuvuuksista, työn mielekkyydestä, hallittavuudesta ja ennustettavuudesta, on tullut keskeisiä terveystavoitteita vuonna 2030. Lisäksi mobiiliin työn räjähdysmäisen lisääntymisen vuoksi koko työympäristön käsite täytyy osin määritellä uudelleen. Etenkin psykososiaalisen työympäristön muutokset näkyvät työperäisenä stressinä ja henkisenä kuormittumisena, myös mielenterveyshäiriöinä. Fyysisen työympäristön aiheuttamista muutoksista voidaan erilaisten ympäristö- tai yliherkkyysoireyhtymien ennakoita olevan merkittävä ongelma jatkossakin.
6. Työn vaatimat osaamiset ja valmiudet. Työn vaatimat osaamiset ja valmiudet voidaan johtaa työelämän muista muutoksista, eli viidestä aiemmasta kohdasta. Niiden perusteella tulevaisuudessa tärkeitä osaamisalueita ovat esimerkiksi valmiudet hajautettuun johtajuuteen, innovaatio-osaaminen, reflektointikyky ja arvo-osaaminen, valmiudet neuvotella ja solmia erilaisia sopimuksia, kyky rakentaa työyhteisöjä sekä toimia niissä, valmiudet hallita omaa osaamista, työaika ja työnteen paikkoja, ICT:n ja sosiaalisen median osaaminen, kyky hyödyntää erilaista tietoa ja rakentaa kokonaisuuksia sekä valmius oman ja muiden terveyden ja jaksamisen vaalimiseen.

Näiden tulevaisuushahmotelmien lisäksi työministeriön globalisaatiotyöryhmän selvityksessä (2005) katsotaan, että Suomen talouden kestävä kehityksen kannalta on tärkeää, että tulevaisuudessa pystytään tuottamaan tuotteita, joilla on maailmanmarkkinoilla kysyntää. Kansainvälisesti se merkitsee erikoistumista tietyille aloille. Innovaatioiden syntyminen edellyttää paitsi teknologian kehittämistä, myös panostusta tuotantoprosessien kehittämiseen, tuotekehitykseen ja markkinointiin. (Työministeriö 2005, 18.) Markku Wilenius (2005) puolestaan ennakoii, että kestävä kehityksen sosiaalinen ulottuvuus tulee nousemaan uuteen arvoon. Wileniuksen mukaan työolojen kehittämiseen on hänen mukaansa ryhdyttävä jo kilpailukykyistä, sillä heikot työolot ja työpahoinvointi heikentävät tuottavuutta. (Wilenius 2005.) Nämä kaikki kehityssuunnat ovat osaltaan vaikuttamassa tulevaisuuden ammattitaitovaatimuksiin, niin yleisesti kuin kulttuurialoilla.

### 3.3 Kulttuurialojen tulevaisuus

Valtion taloudellisen tutkimuskeskuksen tekemän *Työvoimatarve vuosina 2010–2025* -raportin (Honkatukia ym. 2010) mukaan Suomen talouden rakenteellinen kehitys näyttäisi perus-skenaariossa jatkuvan lähihistorian mukaisena, sekä tuotantorakenteen että kokonaiskysynnän ja -tarjonnan osalta. Selkeänä muutoksena on kuitenkin kotimaisen kysynnän kasvaminen vientiä enemmän. Palvelualojen osuus työvoimasta ja bruttokansantuotteesta kasvaa. Esimerkiksi ”muu teollisuus” johon kuuluu muun muassa tekstiilien,

vaatteiden ja nahkatuotteiden valmistus, kuuluu toimialoihin joilla työllisyyden ennakoidaan vähenevän eniten. Merkittävä työllisten osuuden lasku on ennakoitu myös esimerkiksi savi-, lasi- ja kivituuotteiden valmistuksessa. Myös virkistys- ja kulttuuritoiminnan alalla työllisyyden pienentymistä on ennakoitu. Toisaalta kuitenkin kasvua on ennakoitu muun muassa elokuva-, radio- ja televisio-toiminnan alatoimialoilla. (Honkatukia ym. 2010.) Myös Opetushallituksen teettämässä *Koulutus ja työvoiman kysyntä 2025* -hankkeen väliraportissa (Hanhijoki ym. 2011) on ennakoitu kulttuuri- ja tiedotustyön pääammattiryhmän työllisten määrän supistuvan tulevaisuudessa. Tavoitekehityksessä työllisyyden kasvua on ennakoitu lähinnä ammattirakenteiden muutoksen kautta koska niillä toimialoilla, joilla pääosa kulttuuri- ja tiedotustyön työntekijöistä työskentelee, työllisyyden ennakoidaan supistuvan. Peruskehityksessä on ennakoitu työllisyyden lievää kasvua vain taide- ja kulttuurialan johtajien ja tuottajien ammattiryhmissä. (Hanhijoki ym. 2011.)

Luovien alojen yritykset toimivat dynaamisessa ja vaativassa kansainvälisessä ympäristössä, vaikka yritykset ovat usein pieniä eikä niillä ole vahvoja toimialarakenteita. Kyky sopeutua nopeisiin muutoksiin ja tuottaa joustavaa kasvua syntyy verkostomaisen toimintamallin kautta. Työ- ja elinkeinoministeriön vuonna 2012 julkaiseman Luovuudesta kasvua ja uudistumista -raportin (TEM 40/2012) mukaan luovassa taloudessa on havaittavissa kaksi merkittävää kehitystrendiä: aineettomien oikeuksien kauppaan liittyvät kasvun mahdollisuudet ja luovien sisältöjen kasvava merkitys. Nämä muuttavat tuotannon tapoja ja siten koko työelämää. Digitalisoitumisen tuomat tuotteiden ja palveluiden uudet mahdollisuudet sekä kysyntälähtöisten tuotteiden ja palveluiden kasvavat markkinat muuttavat tuotantoa ja arvoketjua useilla toimialoilla. Tuotteiden ja palveluiden käyttämisen tavat muuttuvat. (TEM 40/2012.) Luovien alojen rakennemuutos asettaa haasteita alan yritystoiminnan kehittämiseksi ja kansainvälistämiseksi. Luovan Suomen ja Cuporen teettämässä selvityksessä (Uotinen ym. 2011) todetaan, että tärkeimpinä haasteina ovat luovien toimialojen tuotekehityksen ja innovaatioiden edistäminen, liiketoimintamahdollisuuksien tunnistaminen ja tehokas hyödyntäminen, yritystoiminnan aloittaminen, kasvuyrittäjyyden ja kansainvälistä läpimurtoa tavoittelevien yritysten toiminnan edistäminen sekä yhteistyöverkostojen kehittäminen. (Uotinen ym. 2011, 6.)

Pentti Huovinen on opinnäytetyössään *Kulttuurityön toimintaympäristön muutoksia* (2007) haastatellut kahdeksaa kulttuurialan toimijaa. Haastatteluissa nousi esiin kolme vahvaa kokonaisuutta, jotka liittyvät kulttuurialan ammattien tulevaisuuteen: kulttuuritoiminnan positiiviset muutosilmiöt, kulttuuritoiminnan negatiiviset muutosilmiöt ja kulttuuriyrittäjyys. Erityisesti esiin nousi, että talous on muodostunut kulttuurialan toimijoiden keskuudessa entistä vaikuttavammaksi tekijäksi. Se näkyy resurssien vähenemisenä mutta myös yleisökäyttäjymisenä ja kilpailuna käyttäjistä. Yhteiskunnan julkinen tuki on kaiken kaikkiaan pienentynyt. Vanhat kulttuurialan rakenteet ovat entistä



enemmän riippuvaisempia julkisesta rahoituksesta. Lisäksi talouden kiristyminen vaikuttaa kulttuuritoiminnan rahoituksen kohdentamiseen: tukea saavat helpoiten ne yhteisöt joiden talous on hyvällä pohjalla. (Huovinen 2007, 35–36.)

Positiivisia muutosilmiöitä oli lukuisia. Toimijoiden vähät resurssit saattavat esimerkiksi nostaa kentän painetta ja toimijoiden intohimoa työskentelyä kohtaan. Valloilleen voisi nousta ilmapiiri, jossa ei enää tarvita vain taloudellisia lopputuotteita vaan myös muunlaisia tuloksia, kuten vahvistuvaa verkostoitumista. Myös kulttuurin kulutuksen odotettiin kasvavan ja tuovan siten positiivisia ilmiöitä tullessaan. Ihmisten runsaampi rahankäyttö vapaa-ajallaan voisi lisätä kulttuuripalveluiden ja -tuotteiden kulutusta, mutta myös yrityksiin voisi levitä uudenlaista kulttuuritietoutta ja sen kysyntää. Lisäksi mainittiin, että etenkin kulttuuriyrittäjyys voisi parantaa kulttuurialaa alueellisesti, keskittyen tiettyjen alueiden erikoisosaamiseen. Positiivisena nähtiin myös lisääntyneet kontaktit hallinnollisiin tahoihin, kuten virkamiehiin ja ministeriöihin. Negatiivisina muutosilmiöinä voimakkaimmin nostettiin esiin taloudellisten resurssien niukkuus. Vähäiset resurssit passivoivat, aiheuttavat vastakkainasettelua eri kulttuurimuotojen välillä, johtavat organisaatioiden välisiin ja sisäisiin kiistoihin ja korostavat ajattelua, jossa kulttuurista halutaan taloudellista vastinetta. Esiin nousi myös pienten toimijoiden ja viranomaisten sekä päätöksentekijöiden välinen suuri kuilu, erityisesti erilaisissa hakuprosesseissa tai määräysten noudattamisessa. Näiden lisäksi haastatteluissa puhuttivat median huomion jakautuminen, taitteen ja kulttuurin alojen liikakoulutus sekä alan sisäiset ja ulkoiset negatiiviset asenteet, erityisesti muutoshakuisuutta kohtaan. (Huovinen 2007, 40–43.)

Kulttuuriyrittäjyyden mahdollisuuksina nähtiin esimerkiksi, että kulttuuriyrittäjät voisivat tarjota osaamistaan ja tehokkuuttaan järjestöille. Kulttuuriyrittäjien kautta voitaisiin työllistää ammatillaisia monipuolisemmin ja luoda hyötyä koko elinkeinoelämälle. Mahdollisina menestyjinä nähtiin ne toimijat, jotka ymmärtävät tuottamisen paradoksin: kulttuuriset ja taloudelliset arvot eivät voi koskaan täysin kohdata toisiaan. (Huovinen 2007, 39–40.)

Jotta luova sektori kehittyisi vahvaksi ja itsenäiseksi osaksi elinkeinoelämää, sen tulee ammattimaistua ja kasvattaa toimintaansa. Toimialan ja oppilaitosten on kehitettävä vuoropuhelua keskenään sekä muiden teollisuuden alojen kanssa. Muille aloille on osoitettava, miten he pystyvät hyödyntämään luovan alan ammattilaisia ja osaamista. Bisnesmahdollisuuksien tunnistaminen on vaikeaa, kun ulkopuolisten on vaikea ymmärtää mistä luovan alan liiketoiminnassa on kyse. (TEM 2011.)

Luvussa 3.2 referoitu TEM:n raportti suomalaisesta työelämästä 2030-luvulla (TEM 14/2012) listasi kuudennessa kohdassa erilaisia työelämän muutoksista nousevia osaamistarpeita. Näiden joukossa mainittiin muun muassa reflektointikyky, arvo-osaaminen, työyhteisöjen rakentaminen, oman osaamisen ja työaikojen hallinta sekä valmiudet ter-

veyden ja jaksamisen vaalimiseen. Nämä teemat ovat yhteneviä myös kulttuurialojen tulevaisuuden kanssa. Lisäksi ne liittyvät keskeisesti turvallisuuden ja kestävä kehityksen teemoihin. Seuraavassa alaluvussa tarkastellaan kirjallisuuskatsauksen pohjalta, millaisia yleisiä osaamistarpeita tulevaisuuden työelämä edellyttää.

### 3.4 Yleisiä osaamistarpeita tulevaisuuden työssä

Toimintaympäristön muutokset asettavat jatkuvasti uusia haasteita tulevaisuuden ammattilaisille sekä koulutuksen kehittämislle. Silloin on tärkeää, että ammattitaitoa pidetään yllä ja kehitetään uusia tarpeita vastaavaksi. Erityisesti aikuiskoulutuksella on merkittävä rooli osaamisen pitämisessä ajan tasalla. Muutosten myötä yhteiskunnassa tarvitaan laajempaa osaamiskäsittien ymmärtämystä ja kykyä erottaa osaamisen kehittäminen tiedon kehittämisestä. Koulutuksen eri osapuolien on yhteistyössä rakennettava uusia oppimisympäristöjä sekä osaamiskehityksen kohtauspaikkoja. (mm. Saarikoski & Mantere 2013, TEM 40/2012, Aalto ym. 2008.) Työ- ja elinkeinoministeriön *Luovien alojen strategiahankkeessa* kerrotaan työnantajien viestin olevan valitettavan selkeä – koulutus ei valmista nuoria työelämän todellisuuteen (TEM 2011).

Sirkka Heinosen (2004) mukaan tulevaisuuden työntekijän osaamistarpeita ovat ennen kaikkea tieto- ja viestintätekniikan laaja osaaminen, verkko-osaaminen vuorovaikutustaidoissa ja yhteistyökyvyssä, ajan organisoimisen osaaminen, ympäristöosaaminen sekä sosiaalinen osaaminen ja tunneälykyys. Viimeiseksi mainitut liittyvät erityisesti etätöön lisääntyessä kykyyn ylläpitää sosiaalisia suhteita kauempanakin työskentelevään työyhteisöön, tunneälyn liittyessä lisäksi kykyyn aistia toisten tunteita ja ymmärtää heidän tarpeitaan. (Heinonen 2004, 33–41.) Nämä samat teemat nousevat vahvasti esiin myös pelkätään kulttuurialoja koskevissa aineistoissa.

2010-luvulla, liikuttaessa teollisuudesta kohti palvelutaloutta, työelämälle ei enää riitä tekninen osaaminen vaan se vaatii taitoja, jotka mahdollistavat laaja-alaisen ja eritasoisen kommunikoinnin. (Väisänen 2000, 257.) Globalisaation eteneminen nostaa erityisesti informaatio- ja kommunikaatioteknologian hallitsemisen suurempaan rooliin. Teknologian kehitys yleisesti nopeutuu, jolloin sähköisten virtuaalimahdollisuuksien hyödyntäminen vaatii jatkuvaa oppimista, esimerkiksi markkinointi- ja viestintäkoulutuksena. (OPH 2012:16.) Teknologiaosaamisen tarve on tutkintovaatimuksissa jo huomioitu, mutta sen uskotaan voimistuvan entisestään. Teknologiaosaamisen päivittämiseen tullaan todennäköisesti tarvitsemaan koulutusta ja jatkokoulutusta. (Saarikoski & Mantere 2013, 43.)

Yhtenä aineiston merkittävänä keskustelunaiheena on asetelma moniosaamisen ja erikoisosaamisen välillä. On itsestään selvää, että työelämässä tarvitaan laaja-alaisen osaamisen lisäksi syvää tiedollista ja taidollista osaamista (Väisänen 2000, 257). Myös Viestintä 2020-hankkeessa (Leinonen & Haikola 2008) kiinnitettiin huomiota ristiriitaan

perusosaamisen ja moniosaamisen vaatimisen välillä. Heidän aineistonsa perusteella moniosaamisen puolesta nousi vahvempi viesti, mutta toisaalta sen suhde erikoisosaamisen ei ole dualistinen ”joko tai”. Ihannetilanteessa työntekijä hallitsee nämä molemmat. Selvityksen tekijät kuitenkin muistuttavat, että toisen asteen opintojen kestäessä vain kolme vuotta on pohdittava kriittisesti sitä, mihin siinä ajassa ehditään paneutua. Perusosaaminen on tuona aikana otettava haltuun joka tapauksessa, eikä moniosaamisesta ole hyötyä jos sillä tarkoitetaan pinta raapaisua kaikesta. (Leinonen & Haikola 2008, 19.) 2000-luvulla vaaditaan yhä enemmän aivotyöntekijöitä, joilla on erityisosaamisen ja asiantuntijuuden lisäksi myös hyvä kulttuurinen ja historiallinen yleissivistys (Heinonen 2004). Työ on muuttunut vaativammaksi ja samalla aineettoman työn osuus on kasvanut, informaation liikkeessä tuotantoketjussa hyvin vuorovaikutteisesti (OPH 2012:16). Myös kulttuurialojen asiantuntijoiden näkemykset kulttuurialojen tulevaisuuden osaamistarpeista ovat hyvin samansuuntaisia. Heidän mukaansa ammattioppilaitoksista valmistuu liian kapeaalaisia erikoisosaajia, kun työmaailma hakee kokonaisuuksia hahmottavaa alan ammattilaista. Etenkin pienissä yrityksissä moniosaaminen on välttämätöntä (OPH 2012:16, 194).

Yhtenä osana moniosaamista esiin nousi yleissivistyksen merkitys. Perustietojen lisäksi laaja yleissivistys tuo paremmat mahdollisuudet työllistyä, alalla kuin alalla. Koulutuksen tulisi innostaa opiskelijoita ympäröivän yhteiskunnan tarkkailuun ja korostaa laajan yleissivistyksen merkitystä. Mitä laajempi tietopohja on, sitä helpompaa on ymmärtää tilaajan ongelmat ja tavoitteet. (TEM 2011.) Yleissivistyksellä tarkoitetaan useimmiten yhteiskunnallista tuntemusta. Myös Viestintä2020-hankkeessa yhteiskuntatiedon todetaan olevan uusi kompetenssi, joka tulisi ottaa aiempaa laajemmin huomioon opetussuunnitelmissa (Leinonen & Haikola 2008, 26).

Teema nousi esiin myös yrittäjyyden yhteydessä, joka olikin aineistossa voimakkaasti esillä. Valtaosa kulttuurialalle valmistuvista sijoittuu mikroyrityksiin, joissa joutuu tavalla tai toisella tekemisiin hyvin laajasti yrityksen eri osa-alueiden kanssa, aina taloushallinnosta asiakkaisiin. Liiketalous- ja yrittäjyysopintoja kaivataankin enemmän kaikilla koulutusaloilla. Yrittäjäopinnot olisi saatava osaksi kaikkia luovan alan opintoja, myös ammatillisissa oppilaitoksissa. Erityisesti projektinhallintaan sekä alan käytäntöihin kaivattaisiin enemmän ohjausta jo opiskeluaikoina. Tällä hetkellä nähdään, että koulutus ei ohjaa riittävästi itsenäiseen työskentelyyn ja vastuunottoon. (TEM 2011.) Vaikka kaikista ei tule yrittäjiä, olisi jokaisella silti oltava perustaidot liike-elämästä. Kulttuurialoilla yritystoiminnan opiskelu jää helposti vähäiseksi, usein jopa vain esimerkinomaisen liiketoimintasuunnitelman laatimiseen. Esimerkiksi kustannuslaskenta ja budjettien hallintaan liittyvät kokonaisuudet ovat monelle valmistuvalla täysin tuntemattomia. (TEM 2011.) Viestintä2020-hankkeen raportin mukaan työnantajat ja esimiehet kaipaavat niin sanotun kovan yrittäjyyden lisäksi myös yrittäjyyskasvatusta. Käytännönläheisellä koulutuksella tulisi kannustaa sisäiseen yrittäjyyteen. Hyvin harva toisen asteen opiskelija ryhtyy yrittäjäksi

heti valmistumisensa jälkeen, mutta taidoista on merkittävää hyötyä yrittäjätaloudellisella alalla. (Leinonen & Haikola 2008, 34–35.)

Kulttuuriyrittäjyydelle on löydetty myös negatiivisia puolia kuten liian fokusoimattomat yritykset, hallinnollisten perusasioiden osaamattomuus ja taloudellinen kokemattomuus. Yritysten ulkopuolisena uhkana mainittiin yleinen asenneilmapiiri, jossa ei välttämättä olla valmiita maksamaan kulttuurin kokemisesta. (Huovinen 2007, 39–40.) Nämä ovat selkeästi siis sellaisia ammattitaitovaatimuksia, jotka tulevat korostumaan tulevaisuudessa. Tärkeänä tulevaisuuden taitona nousee esiin myös aineettoman omaisuuden ja oikeuksien hallinta. Työ- ja elinkeinoministeriön raportin (TEM 40/2012) mukaan aineettomien oikeuksien alalla on muutama merkittävä kehityssuuntaa: globalisaatio tekee yrityksistä riippuvaisempia kansainvälisistä säädöksistä, digitalisoituminen luo uusia aineettomien oikeuksien käyttötapoja ja aineettomien oikeuksien politisoituminen on nostanut aihepiirin esiin monilla uusilla areenoilla. Vaikka immateriaalioikeudet eivät näy yrityksen taseessa eikä sitä voi muuttaa kiinteäksi omaisuudeksi, on niiden merkitys kasvanut niin paljon, että yritysten on osattava määritellä immateriaalioikeuksiensa arvo. (TEM 40/2012.)

Työelämän muuttuminen vaikuttaa myös työyhteisöihin. Luovilla aloilla pysyvien työyhteisöjen määrä on supistunut ja työelämä on yhä enemmän projektista ja työyhteisöstä toiseen siirtymistä. Tällöin on entistä vaikeampaa oppia työssä olemisen tapoja tai tietyn yhteisön pelisääntöjä. Työntekijältä kaivataankin entistä vahvempia sosiaalisia taitoja ja erityisesti ryhmätyötaitoja. (TEM 2011.) Selvityksissä kuitenkin käy ilmi, että työnantajat eivät tunnista vastavalmistuneissa sitä asennetta ja mielentilaa, jota he uraansa aloittavilta nuorilta odottavat. (TEM 2011.) Työelämässä tarvitaan muutosvalmiutta, vuorovaikutustaitoja sekä persoonallista kasvua (Väisänen 2000, 257). Työnantajat vakuuttavat, että asenne on yksi rekrytoinnin painavin tekijä. Hyvällä tyyppillä on tulevaisuus, kun malttaa edetä huipulle vähitellen, oppimalla ja ahkeruudella. Toinen oleellinen tekijä on täsmällisyys, asenne ajankäyttöön ja kunnioitus aikatauluja kohtaan. Motivaatio asioihin ryhtymiseen on itsestä lähtöisin. Opinnoissa tulisi painottaa myös tilanteeseen ennakkoon valmistautumista, jotta aikatauluissa on mahdollista pysyä. Oppiminen, työllistyminen, ammattitaidon kehittäminen ja uralla eteneminen, muutoksiin sopeutuminen ja työympäristössä pärjääminen ovat kaikki asenteesta kiinni. (mm. OPH 2012:16, TEM 2011.) Aineistosta käy ilmi, että työnantajat eivät tunnista vastavalmistuneissa sitä asennetta ja mielentilaa, jota he uraansa aloittavilta nuorilta odottavat. Samassa yhteydessä mainittiin myös yleisesti huolellisuus, ajankäyttö ja käytöstavat. Työelämän toimintatapoja olisi syytä opetella jo ennen työelämään astumista, aivan käyttäytymissäännöistä lähtien. (mm. Leinonen & Haikola 2008, TEM 2011.)

Luovalla sektorilla kauppaa käydään usein aineettomilla asioilla, henkilökohtaisella näkemyskellä ja osaamisella. Tuotteilla on vahva tekijänsä leima. Alalla pitkään olleet tietävät, miten paljon ammattipiireissä painavat henkilökohtainen maine ja verkostot. Luovilla aloil-

la asenne ja luonne painottuvat vielä muuta työelämää enemmän, sillä kyseessä on monella tapaa "henkilöbisnes". Asenne ja käytös vaikuttavat merkittävästi työllistymiseen. Lisäksi vastavalmistuneilta odotetaan nykyistä enemmän vuorovaikutustaitoja sekä yhteistyövalmiutta. Tällä hetkellä työnantajat näkevät nämä valmistuneiden suurimpina heikkouksina. (TEM 2011.)

Monikulttuuristuminen, kansainvälistyminen ja globalisaation voimistuminen tuovat uusia osaamistarpeita kaikille aloille. Ne ovat muutosvoimia, joiden merkitys todennäköisesti kasvaa jatkuvasti. Kansainvälistyminen edellyttää kielitaito- ja kulttuurien tuntemusta sekä uudenlaisia kommunikaatiovalmiuksia. Kansainvälistymiseen liittyy myös yhteiskunnan monikulttuuristuminen ja moniarvoistuminen. Ne korostavat asiakastaitoja sekä kulttuuri- ja kuluttajaosaamista. (Saarikoski & Mantere 2013, 42.) Globalisaation vastapainona nähdään paikallisuuden ja lähituotannon trendi. Jos toimintavarmuus on luotettavampaa tai nopea reagoitokyky tilausten muutoksiin tuo kilpailuetua, voi lähituotanto nousta täysin uuteen arvoon. Myös kuluttajien eettiset valinnat esimerkiksi raaka-aineiden, kuljetuskustannusten ja energiankulutuksen kohdalla voivat vaikuttaa paikallisen tuotannon hyväksi. (Saarikoski & Mantere 2013, 14.) Kaikissa kehittyneissä maissa on nousussa kuluttajien yksilökeskeinen trendi, joka nostaa räätälöityjen tuotteiden merkitystä. Kuluttajat tekevät valintoja yhä vahvemmin oman arvomaailmansa mukaan ja osallistuvamman asiakkuuden nähdään kasvavan. Myös terveystrendi vaikuttaa kulutusvalintoihin. (OPH 2012:16.)

## 4 TYÖTURVALLISUUS

Neljännessä luvussa keskitytään työturvallisuuden teemaan. Ensimmäinen alaluku käsittelee työturvallisuuden perusteita. Toisessa alaluvussa käydään läpi, miten työturvallisuus on nyt huomioitu toisen asteen ammattitutkintojen tutkintovaatimuksissa. Kolmannessa alaluvussa kartoitetaan aineiston perusteella, millaisia taitoja työturvallisuus vaatii tulevaisuudessa.

### 4.1 Mitä on työturvallisuus?

Fyysinen työympäristö sisältää työpaikkojen rakenteellisen ympäristön. Tämä tarkoittaa työn ulkoisia ehtoja, kuten välittömiä fysikaalisia, kemiallisia ja mikrobiologisia tekijöitä, tapaturmavaaroja, fyysistä kuormittavuutta, tiloja, työvälineitä, koneita ja laitteita. Psykkiseen työympäristöön kuuluvat muun muassa työympäristön henkinen kuormittavuus, työn sisältö ja vaatimukset, motivaatio, työssä viihtyminen ja työhyvinvointi sekä kehittymismahdollisuudet työssä. Sosiaalista työympäristöä ovat muun muassa työn organisointi, osallistumisjärjestelmät, työilmapiiri, työpaikalla vallitsevat arvot ja normit, esimies-alaisuus, hierarkiat, työntekijöiden väliset suhteet, ihmissuhteet, työ- ja toimintakulttuuri, työntekijöiden tasavertainen kohtelu sekä johtamistapa. Työhyvinvointi puolestaan kuvaa sitä, että töissä ja työpaikalla on sellaisia ominaisuuksia ja piirteitä, jotka edistävät hyvinvointia tai pitävät sitä yllä. Kyse ei ole pelkästään epäkohtien, terveysvaarojen ja -haittojen puuttumisesta, vaan hyvinvoinnin edellytysten ylläpitämisestä ja luomisesta. (Kämäräinen 2009, 10–11.)

#### FYYSINEN TYÖYMPÄRISTÖ JA TYÖPROSESSIT

Työsuojelun perustehtävä on ylläpitää ja edistää työntekijöiden turvallisuutta, terveyttä ja työkykyä sekä ehkäistä työtapaturmia ja ammattitauteja. Käsitteeseen kuuluu myös hyvä työympäristö, joka käsittää myös henkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin. Onnistuneen työsuojelun näkyviä vaikutuksia ovat tuottavuuden ja kilpailukyvyyn lisääntyminen, tuloksellisuus ja kannattavuus, työilmapiirin paraneminen, osaamisen ja työmotivaation kehittyminen laadun paraneminen. Työturvallisuus on työsuojelun keinoin ja toimenpitein toteutettu työympäristön tavoitetila, jolloin töissä ja työympäristössä ei ole työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta uhkaavia vaara- tai haittatekijöitä. (Kämäräinen 2009, 8-9.)

Työterveysriskien hallinta on organisaatioiden johdon työtä. Toiminnan ja rakenteiden nopeasti muuttuessa riskit on otettava yhä uudestaan haltuun, perehdytettävä uudet henkilöt sekä sovittava menettelytavoista vaihtuvien kumppanien kanssa. Työturvallisuuslain mukaisten perusasioiden hoitaminen on myös työpaikan kestävän menestymisen varmistamista. (TTL 2009, 6.) Onnistuneen työturvallisuusjohtamisen taustalla on pitkä-

jänteinen voimavarojen keskittäminen turvallisuuteen sekä jokapäiväinen johdon ja henkilöstön yhteistyö (ks. tässä TTL 2009, 154).

Vaikka psyykkisen ja sosiaalisen työympäristön riskit ovat nousseet merkittäviksi, on perinteisten työympäristön vaaratekijöiden hallinta edelleen tärkeää. Vaikka kemiallinen altistuminen, fyysisesti raskas työ, tapaturman vaarat ja muut perinteiset vaaratekijät ovat ajan myötä hitaasti vähentyneet, niille altistuminen on edelleen yleistä. (TTL 2009, 6.) Toistuvat käden työliikkeet, hankalat työasennot, raskaiden taakkojen käsittely ja fyysisesti raskas työ lisäävät erityisesti työhön liittyvien liikuntaelinten vaivojen riskiä. Ergonomiaa (työympäristö, työprosessit, työvälineet) kehittämällä voidaan vähentää työssä esiintyviä fyysisiä kuormitustekijöitä ja ehkäistä liikuntaelinten vaivoja. (TTL 2009, 64.) Monilla kulttuuri- ja taidealoilla esimerkiksi käsien iho joutuu koville ja seurauksena voivat olla erilaiset hiertymät ja tulehdukset käsissä. Alan työntekijöillä on paljon tuki- ja liikuntaelin sairauksia ja oireita, jotka vähitellen voivat vaikeutua ja kroonistua niin, että ne estävät työskentelyn kokonaan. Riski sairastumiseen kasvaa silloin, kun aloitetaan työvaihe, jota tehdään harvoin tai työt aloitetaan pidemmän tauon jälkeen. (Taidetyösuojelusivusto, 2013.)

Kemikaalit ovat edelleen merkittävä terveysuhka ja suurin ammattitauteja aiheuttava tekijä. Vaikuttaisi, että kemikaalialtistuminen on 2000-luvun vaihteen jälkeen vakiintunut samalle, edelleen melko korkealle tasolle laskettaessa sitä ennen kohtuullisen jyrkästi parin vuosikymmenen ajan. (TTL 2009, 52.) Kemianteollisuus on pyrkinyt kehittämään entistä turvallisempia kemikaaleja siinä kuitenkin aina onnistumatta. Nykyisin käytössä olevista yhdisteistä osa on entistä reaktiivisempia ja tehokkaampia mutta samalla käyttäjilleen haitallisempia, mikä edellyttäisi työpaikoille parempia tietoja kemikaalien turvallisen käytön varmistamiseksi. Lisäksi on huomioitava, että työpaikoilla altistutaan tavallisesti useille kemikaaleille yhtä aikaa, mikä vaikeuttaa sekä altistumisen että sen aiheuttaman terveysriskin arviointia. (Liesivuori 2005.) Kulttuuri- ja taidealoilla työperäisiä sairauksia ei ole juurikaan tutkittu, mutta koska käytössä on samoja materiaaleja ja kemikaaleja kuin useissa muissa ammateissa, ei ole epäilystä siitä, ettei myös kulttuuri- ja taidealojen ammateissa olisi vastaavia riskejä. (Taidetyösuojelusivusto, 2013.)

#### PSYKOSOSIAALISIA RISKITEKIJÄT

Työsuojeluun on 1980-luvulta lähtien sisällytetty myös henkinen työhyvinvointi. Se syntyy kokonaisuudesta, jonka aineksia ovat muun muassa sopivasti kuormittava, mielekäs työ, toimiva työympäristö, tarkoituksenmukaiset työjärjestelyt ja laadukas esimiestoiminta. Tärkeää on myös turvallisuuden tunne sekä työn jatkuvuuden että terveyden säilyttämisen kannalta. (Soini 2009, 74.)

Työstressistä ja epäsäännöllisistä työajoista on tullut yhteiskunnallisten ja teknologisten muutosten sekä työelämän uusien vaatimusten myötä merkittävä työntekijän hyvinvoin-

tiin vaikuttava tekijä. Noin kolmannes työkäisistä kokee työnsä henkisesti rasittavaksi ja lähes puolet kokee, että joutuu kiirehtimään melko usein tai usein suoriutuakseen työstään. (ks. tässä TTL 2011.) Henkistä kuormitusta kuvaa muun muassa se, miten usein joutuu työssään tilanteisiin, jotka herättävät kielteisiä tuntemuksia, kuten suuttumusta, vihaa, pelkoa tai häpeää. Keskeinen kuormituksen lähde työssä on kiire ja kokemus, että joutuu keskeyttämään työnsä muiden väliin tulevien tehtävien takia. (TTL 2009, 85.)

Stressi on nähty luonnollisena osana luovuutta vaativia aloja sekä taiteen tekemistä, mutta sen hallitsemattomuudella on vakavia seurauksia. Yleensä ensimmäisiä oireita ovat univaikeudet, keskittymisvaikeudet, erilaiset tuki- ja liikuntaelinvaihat, vastustuskyvyn aleneminen ja jatkuva sairastelu. Myös alkoholin ja erilaisten piristeiden käyttö saattaa lisääntyä. Stressi saattaa aiheuttaa tai pahentaa yleisiä niska- ja hartiavaivoja, vaikka työskentelytavat olisikin ergonomisesti huomioitu. Työstressi voi pitkään jatkuessaan johtaa työuupumukseen. (Taidetyösuojelu-sivusto, 2013.) Työuupumus on krooninen stressioireyhtymä, jolle on ominaista muun muassa kokonaisvaltainen väsymys, kyyniseksi muuttunut asenne työhön ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. Uupumus heikentää työsuoritusta, joka vahvistaa edelleen stressin kokemista ja voi johtaa työkyvyttömyyteen. (Soini 2009, 78.)

Tärkeänä osa-alueena psykososiaalisten turvallisuusriskien joukossa on työstä palautuminen. Työstä palautuminen on perinteisesti eroteltu psykologiseen ja fyysiseen palautumiseen. Psykologisesta näkökulmasta se tarkoittaa yksilön kokeman kuormittuneisuuden ja väsymyksen vähenemistä siten, että yksilö tuntee itsensä taas kykeneväksi jatkamaan toimintaansa ja kohtaamaan haasteita. Fyysisesti palautumisessa on kyse siitä, että yksilön fysiologinen virittymistaso palautuu aktivoitumista edeltävälle perustasolle. Itse koettulla palautumisen tarpeella viitataan puolestaan siihen, missä määrin työtehtävät ovat aiheuttaneet yksilölle tarpeen tai tunteen, että hänen tulisi palautua työn aiheuttamasta ponnistelusta. Palautumisen tarvetta kuvaavat esimerkiksi ylikuormittumisen ja ärtymyksen tunteet, energian puute ja tarve vetäytyä sosiaalisesta vuorovaikutuksesta. Tutkimusten mukaan esimerkiksi juuri psykologisten vaatimusten kasvaessa myös työstä palautumisen tarve kasvaa. Muun muassa työn ja kodin rajoilla on tässä tärkeä psykologinen vaikutus: rajat auttavat luomaan psykologisen etäisyyden työn ja muun elämän välille, joka on välttämätöntä palautumiselle. (mm. Lundberg 2005, Zijlstra ym. 2006, ks. tässä Siitaloppi & Kinnunen 2007.)

Tutkimusten mukaan työstä palautumista voidaan arvioida neljän mekanismin kautta: psykologinen irrottautuminen, rentoutuminen, taidon hallinta ja kontrolli. Näistä psykologista irrottautumista (*psychological detachment*) on tutkittu eniten. Se on todettu tärkeäksi, jotta palautuminen työn kuormitustekijöiden aiheuttamasta stressistä mahdollistuisi. Irrottautumisella tarkoitetaan yksilön kokemusta olla psyykkisesti poissa työstä, eli kykyä sulkea työasiat kokonaan pois mielestä. (Siitaloppi & Kinnunen 2007.)



Työterveyslaitoksella on päättymässä ensimmäinen Suomessa tehtävä taiteilijoiden hyvinvointiin liittyvä tutkimushanke (Houni & Ansio 2013). Työ ja terveys Suomessa -tutkimushankkeessa on mukana muutamia kulttuuri- ja taidealojen työntekijöitä, mutta pienessä määrin. Kulttuuri- ja taidealoihin kohdistuneiden tutkimusten vähäisyys voi osaltaan selittyä sillä, että valtaosa näiden alojen työntekijöistä ei ole palkkatyösuhteissa, joiden keskuuteen monet tutkimukset kohdistuvat.

#### TYÖTURVALLISUUDEN MERKITYS YRITYKSELLE

Tehokkaan ja pitkäjänteisen tyky-toiminnan esteet löytyvät useimmiten työyhteisöstä, sen arvoista ja yksilöiden motivaatiosta. Lisäksi keskeistä on, että liikeyritysten talous- ja tulosseurantajärjestelmät on laadittu hyvin vähän tällaisen toiminnan hyötyjen tunnistamista palveleviksi. (Anttonen ym. toim. 1998, 10–11.) Työturvallisuus ja työkyky ylläpitävä toiminta on kuitenkin tutkitusti tärkeää myös liiketaloudelliselle menestykselle. Huonon työympäristön vaikutukset heijastuvat yritykseen muun muassa sairauspoissaoloina, työtyytymättömyytenä, heikkona tuottavuutena tai laatuna (Ruotsala & Saari 2004, 10). Monissa yrityksissä hyvä työkyky on jo huomattu aidosti normaalia liiketoimintaa edistäväksi. Keväällä 2009 tehdyn selvityksen mukaan yli 50 % yrityksistä pitää hyvinvointipanostusten tuottavuutta suurena. Suurimpina hyötyinä nähtiin työilmapiirin kautta tapahtuva tuottavuusvaikutus, sitoutuminen, työkyky ja terveys sekä yrityskuva. (Ahonen 2010, 38.)

Talouden kannalta keskeinen kysymys on, näkeekö yritys työympäristön ja sen kehittämisen kulueränä vai investointina. Turvaton työympäristö tuo konkreettisia kustannuksia tapaturmien ja poissaolojen muodossa, kun taas turvallinen työympäristö voi merkittävästi parantaa työn laatua, tuottavuutta ja imagoa asiakkaille. (Ruotsala & Saari 2004, 21.)

On kuitenkin muistettava, että on ongelmallista määritellä hyvää työympäristöä tavalla, joka sopii kaikkien työpaikkojen lähtökohtiin, tiloihin ja työprosesseihin. Tarkoituksenmukaisempaa on aina miettiä työpaikkakohtaisesti, millainen työympäristö on juuri siellä mahdollisimman turvallinen ja käytännöllinen. Olennaista on ymmärtää, miten tekniset, inhimilliset ja organisatoriset tekijät kytkeytyvät toisiinsa turvallisuuden kannalta. Työpaikkojen näkökulmasta ulkopuolisia havaintoja tärkeämpää on oppia itse tunnistamaan työympäristön haasteet ja vahvuudet sekä niistä johtuvat seuraukset. Omalle toiminnalle on kuitenkin helppoa sokeutua. (Ruotsala & Saari 2004, 15–16.)

Vaikka tiedetäänkin, että kulttuuri- ja taidealoilla työntekijän sairastuminen olisi työperäistä, ei taiteilija yrittäjänä voi lakisääteisesti sairastaa ammattitautia. Ainoastaan vakituisesa työsuhteessa olevat taiteilijat kuten taideopettajat ovat oikeutettuja työterveyshuoltoon. Ainoastaan taiteilija, joka on vakuutettu vapaaehtoisesti tapaturma-vakuutuslain mukaisilla turvilla kuten yrittäjien tapaturma-vakuutuksella tai vapaaehtoisella työajan

tapaturmavakuutuksella, voi saada korvauksia ammatilliseen kuntoutukseen liittyviin kuluihin. (Taidetyösuojelu-sivusto, 2013.)

## 4.2 Osaamistarpeet tutkintovaatimuksissa

Ammatillisissa perustutkinnoissa on työturvallisuuteen liittyvät taitovaatimukset ilmaistu jotakuinkin yhtenevästi kaikissa tutkinnoissa. Tavoitteena on että tutkinnon suorittaja noudattaa ja ylläpitää turvallisia työmenetelmiä ja työtapoja sekä oikeaa asennetta arvostavaa työturvallisuuskulttuuria, joka sisältää työturvallisuutta sekä terveyttä ja työkykyä edistävän toiminnan. Lisäksi osana elinikäisen oppimisen avaintaitoja on kokonaisuus *terveys, turvallisuus ja toimintakyky*. Se pitää sisällään, että opiskelija tai tutkinnon suorittaja toimii turvallisesti ja vastuullisesti työ- ja vapaa-aikanaan sekä liikenteessä ja ylläpitää terveellisiä elintapoja sekä toiminta- ja työkykyään. Lisäksi hän työskentelee ergonomisesti ja hyödyntää alallaan tarvittavan terveystiikunnan sekä ehkäisee työhön ja työympäristöön liittyviä vaaroja ja terveyshaittoja.

Näiden lisäksi eri koulutusohjelmissa on mainittu vaihtelevasti myös muita työturvallisuuteen liittyviä näyttökokeen arviointikohtia. Itse työprosessin turvallisuuteen liittyviä arviointikriteereitä oli mainittu muun muassa seuraavasti:

- annettujen turvallisuusohjeiden ja työsuojelumääräyksien noudattaminen
- työmenetelmien ja -tapojen turvallinen osaaminen
- työvälineiden turvallinen käyttö ja huolto, kaluston asiallinen suojaaminen
- työsuojellisten riskien välttäminen tutuissa ja yllättävissä tilanteissa
- työergonomian huomioiminen (työskentelyasennot, nostamista vaativat tehtävät)
- terveyttä edistävät toimintatavat
- pyrkimys edistää työturvallisuutta
- työskentelytilan vaarojen ennakointi
- henkilökohtaisten suojavälineiden tärkeys (esim. kuulosuojaimet)
- keuhonhuolto, fyysisen työkyvyn ylläpitäminen ja vammojen ehkäisy
- ensiapu.

Lisäksi joissakin tutkinnoissa oli mainittu myös seuraavia turvallisuuteen liittyviä vaatimuksia:

- työyhteisön hyvinvoinnin edistämiseksi toimiminen
- yhteisissä tiloissa toimiessa muiden huomioiminen, sivullisten turvallisuuden huomiointi
- psyykkisten haasteiden tunteminen, niiden kohtaaminen ja käsittely.

Huomionarvoista on, miten epätasaisesti työturvallisuuteen liittyvät arviointikriteerit eri tutkinnoissa esiintyy. Osalla aloista työturvallisuuteen erityisesti työprosessin aikana kiinnitettiin erittäin paljon huomiota, kun taas joillakin aloilla työturvallisuutta ei välttämättä mainittu lainkaan. Joissakin koulutusohjelmissa saatettiin mainita vain työyhteisön hyvin-

vointia edistävä toiminta tai työsuojellisten riskien välttäminen, joissakin koulutusohjelmissä ei edes näitä. Tällöin terveyden ja työturvallisuuden omaksuminen jää vain osaksi elinikäisen oppimisen avaintaitoja. Lisäksi huomio kiinnittyi siihen, että henkiseen työsuojeluun puututtiin oikeastaan pelkästään esittävien alojen arviointikriteereissä, kuten tanssi- ja sirkusalolla.

Ammattitutkinnossa työturvallisuutta lähestytään hyvin samalla tavalla kuin perustutkinnossa. Ammattitutkinnot ovat tosin merkittävästi alakohtaisempia, joten tutkinnoissa ei ole yhteisesti määriteltyä pohjaa työturvallisuusvaatimuksille. Yleisesti tutkinnon suorittajan tulee

- tuntee alakohtaiset turvallisuusmääräykset ja noudattaa niitä
- hallita laitteiden ja koneiden turvallinen käyttö sekä päivittäinen huolto
- käyttää oikein oman alansa suojaimia
- ymmärtää ergonomiaa ja työssä jaksamista sekä tehdä suunnitelmia, joissa huomioi hyvinvointiinsa vaikuttavat fyysiset, henkiset ja sosiaaliset tekijät
- luoda turvallinen työympäristö
- ottaa vastuuta omasta jaksamisesta.

Lisäksi erityisempinä taitoina vaadittiin muun muassa ensiaputaitoja, työtilojen siisteydestä huolehtimista, erilaista spesifiä materiaalituntemusta niin työprosessissa kuin lopputuotteessa sekä sähköturvallisuuden ymmärtämistä.

Myös ammattitutkinnoissa on silmiinpistävää, miten eri tavoin tutkinnoissa painotetaan työturvallisuutta. Joissakin tutkinnoissa työturvallisuus on mainittu hyvin laajasti, joissakin vain työssä tarvittavien laitteiden hallintana.

Erikoisammattitutkinnoissa työturvallisuuden esiintyminen arviointikriteereissä oli vieläkin vaihtelevampaa. Joillakin aloilla työturvallisuutta käsiteltiin todella yksityiskohtaisesti ja laajasti niin työprosessissa kuin työyhteisön hyvinvointina, kun taas joillakin aloilla sitä oli hädän tuskin mainittu lainkaan. Yleisesti erikoisammattitutkinnon suorittajilla tulee olla samat työvälineiden käyttöön, materiaaleihin ja ergonomiaan liittyvät perustaidot kuin perustutkinnon tai ammattitutkinnon suorittaneilla. Lisäksi monissa tutkinnoissa mainittiin tärkeinä kuluttajasuojan ja tuoteturvallisuuden tunteminen. Ammattitaitovaatimuksissa nähtiin tärkeänä paitsi työturvallisuuden, ergonomian ja työhyvinvoinnin tunteminen, myös taito perehdyttää muita työntekijöitä niihin ja ylläpitää niitä työyhteisössä.

Suurimpana eroavaisuutena näiden (pt, at ja eat) tutkintojen välillä on se, että kaikki erikoisammattitutkinnot korostavat tutkinnon suorittajan asemaa työturvallisuuteen perehdyttäjänä. Tutkinnon suorittajan odotetaan ilmeisesti olevan usein esimiesasemassa, jolloin hänen vastuullaan on koko työyhteisön turvallisuus.

## 4.3 Työturvallisuuden tulevaisuuden osaamistarpeet

Alaluvussa kartoitetaan kirjallisuudesta ja kyselystä nousevat työturvallisuuteen liittyvät osaamistarpeet sekä työprosessin että työstä palautumisen osalta. Kulttuurialojen ollessa usein henkisesti vaativia, on työstä palautuminen koettu tärkeäksi osaksi ammattitaitoa ja työkyvyn ylläpitämistä. Työstä palautuminen kuuluu vahvasti myös kestävä kehityksen inhimilliseen ulottuvuuteen, jota käsitellään luvussa 5. Teemaa kuitenkin sivutaan turvallisuuden näkökulmasta jo tässä luvussa.

### 4.3.1 Turvallisuus työn teossa

Missä tahansa työssä työympäristön rakenteet, työtilat, tuotantomenetelmät, työssä käytettävät koneet, työvälineet ja muut laitteet on suunniteltava siten, että huomioidaan niiden vaikutukset työntekijöiden turvallisuuteen ja soveltuvuus aiottuun tarkoitukseen. Tarvittaessa on otettava huomioon vammaiset ja muut työntekijät, joiden työn tekeminen sekä terveyden ja turvallisuuden varmistaminen työssä edellyttää erityisiä toimenpiteitä. Työpaikan rakenteiden, materiaalien ja varusteiden sekä laitteiden ja niiden käsittelyn, kunnostuksen ja puhdistuksen tulee olla turvallisia. Erittäin tärkeitä tapaturmavaarojen kannalta ovat työtasot ja kulkutiet. Työpaikan ja työskentelypaikkojen kulkuteiden, käytävien, uloskäytävien ja pelastusteiden, työskentelytasojen ja muiden alueiden, joissa työntekijät työnsä vuoksi liikkuvat, on oltava turvallisia ja ne on pidettävä turvallisessa kunnossa. (Lappalainen & Saarela 2009.)

Myös selvityksemme kyselyssä työtilojen turvallisuuden hallitseminen nähtiin tulevaisuudessa merkitykseltään pääasiallisesti joko säilyvänä tai lisääntyvänä. Erityisesti asiakkaan kannalta tilojen esteettömyys nähtiin tulevaisuudessa nykyistä tärkeämpänä. Mikään esitettyistä tekijöistä ei ollut tulevaisuudessa vähenemässä merkittävästi. Ainoastaan kohdan ”työtilojen jaottelu tilassa tehtävien töiden mukaan” näki merkitykseltään vähenevänä 8 % vastaajista, suurimman osan kuitenkin katsoessa myös sen pysyvän tulevaisuudessa ennallaan.

0 = ei merkittävä taito, 1 = merkitys vähenee, 2 = merkitys pysyy ennallaan, 3 = merkitys lisääntyy

Työtilojen turvallisuus	0	1	2	3
Tilojen esteettömyyden ymmärtäminen asiakkaiden näkökulmasta	2 %	0 %	42 %	57 %
Työtilojen esteettömyyden ymmärtäminen työntekijöiden osalta	0 %	0 %	50 %	50 %
Viereisen työpisteen turvallisuustekijöiden ymmärtäminen	2 %	0 %	63 %	35 %
Työtiloja ympäröivien tilojen ja käyttäjien huomiointi	2 %	2 %	58 %	38 %
Muiden työtilassa olevien käyttäjien turvallisuuden huomiointi	0 %	0 %	57 %	43 %
Taito suunnitella ja hallita oman työpisteen turvallisuutta	0 %	2 %	55 %	43 %

Tutkintovaatimuksissa on perustutkinnon osalta työtilojen turvallisuudesta mainittu muun muassa annettujen turvallisuusohjeiden ja työsuojelumääräyksiä noudattaminen, työskentelytilan vaarojen ennakointi, yhteisissä tiloissa muiden ja sivullisten turvallisuuden huomiointi sekä pyrkimys edistää työturvallisuutta yhteisissä tiloissa. Lisäksi mainittiin työsuojelullisten riskien välttäminen tutuissa ja yllättävissä tilanteissa. Ammattitutkinnoissa painopiste oli samankaltainen, lisäksi taitovaatimuksina oli mainittu turvallisen työympäristön luominen, työtilojen siisteydestä huolehtiminen sekä alan turvallisuusmääräysten tunteminen ja noudattaminen. Erikoisammattitutkinnoissa tärkeimpänä nähtiin muiden työyhteisön jäsenien perehdyttäminen työtilan turvallisuusmääräyksiin ja toimintatapoihin.

Työympäristön kehittäminen ja sen turvallisuuden parantaminen on ehkä perinteisin työkykyä ylläpitävä toimintamuoto. Lisäksi on paljon tutkittua tietoa siitä, että pienilläkin parannustoimenpiteillä voidaan saada aikaan merkittäviä taloudellisia säästöjä, kasvaneen turvallisuuden lisäksi. (Ahonen 2010, 41.) Siksi onkin erinomaista, että se on myös kyselyyn vastaajien keskuudessa nähty säilyvän tärkeänä. Myös avovastauksissa mainittiin, että turvallisuuden parantamisessa tärkeää on muun muassa tilojen isännöitsijän, omistajan ja käyttäjän avoin ja aktiivinen kommunikointi. Tämä on erityisen tärkeää silloin, jos samassa tilassa toimii useiden eri alojen toimijoita tai jonkun projektiin alihankkijoita. Monet vastaajat kuitenkin kokivat työtilojen turvallisuuden haasteeksi nykyisessä työssään. Työtilat, niihin liittyvät sisäilma- ja akustiikkaongelmat, työtilojen sopimattomuus ja työkohteiden turvallisuusongelmat tulivat mainituksi useasti. Muutamat vastaajat mainitsivat, että on vaikeaa tehdä työtiloista turvallisia samanaikaisesti sekä itselle että asiakkaalle.

Kyselyn toisena kokonaisuutena oli fyysinen työkyky ja työssä tapahtuvat onnettomuudet. Myös niissä vastaajat olivat vahvasti sitä mieltä, että näiden taitojen merkitys on tulevaisuudessa joko nykyisen kaltainen tai tärkeämpi. Monet kuitenkin kokivat ergonomian, fyysisen työkyvyn ylläpitämisen ja sopivien suojaimien käyttämisen tällä hetkellä haas-

teellisimmaksi omassa työturvallisuudessaan. Erityisesti omasta, fyysisestä työkyvystä huolehtiminen nähtiin tulevaisuudessa entistä tärkeämpänä ja se mainittiin myös avovastauksissa. Alla olevien lisäksi ensiaputaidot nähtiin merkitykseltään säilyvinä.

0 = ei merkittävä taito, 1 = merkitys vähenee, 2 = merkitys pysyy ennallaan, 3 = merkitys lisääntyy

Työkyky ja onnettomuudet	0	1	2	3
Omasta fyysisestä työkyvystä huolehtiminen	0 %	2 %	20 %	78 %
Ergonomian tuntemus (työympäristö, työprosessit, työvälineet)	0 %	0 %	42 %	58 %
Fyysisten rasiutilojen tunnistaminen	0 %	2 %	42 %	57 %
Kaatumisen, liukastumisen, kompastumisen vaaran tunnistaminen	2 %	5 %	73 %	20 %
Työntekijän putoamisen vaaran tunnistaminen ja ehkäisy	3 %	7 %	72 %	18 %
Työtilassa tyypilliseen onnettomuuteen varautuminen	0 %	7 %	67 %	27 %

Tutkintovaatimuksissa fyysisestä työkyvystä huolehtiminen on mainittu useasti kaikilla tasoilla. Perustutkinnoissa arviointikriteereinä olivat muun muassa työergonomian huomioiminen, terveyttä edistävät toimintatavat, fyysisen työkyvyn ylläpitäminen ja vammojen ehkäisy ja ensiaputaidot. Ammattitutkinnoissa mainittiin, että tutkinnonsuorittajan tulee ymmärtää ergonomiaa ja työssä jaksamista sekä tehdä suunnitelmia, joissa huomioi hyvinvointiinsa vaikuttavat fyysiset, henkiset ja sosiaaliset tekijät. Myös erikoisammattitutkintojen vaatimuksissa mainittiin ergonomiaan liittyvien taitojen hallinta, sekä edelleen muiden perehdyttäminen.

Myös materiaalit ja työvälineet koettiin usein eniten haastetta aiheuttaviksi. Näiden osalta kyselyyn vastaajat olivat suurimmaksi osaksi nähneet taitojen merkityksen pysyvän ennallaan. Toisaalta mekaanisen, teollisen työn osalta työturvallisuuden nähtiin parantuneen, tekniikan kehittyessä. Seuraavien lisäksi yli 65 % vastaajista näki työvälineiden kunnan tarkkailun, putoavien ja sortuvien esineiden huomioimisen sekä työvälineiden ergonomian huomioimisen säilyttävän merkityksensä myös tulevaisuudessa.

0 = ei merkittävä taito, 1 = merkitys vähenee, 2 = merkitys pysyy ennallaan, 3 = merkitys lisääntyy

Välineet ja materiaalit	0	1	2	3
Ongelmajätteiden käsittely	2 %	3 %	33 %	62 %
Työvälineiden teknologian hallinta	0 %	2 %	48 %	50 %
Työvälineiden tunteminen	0 %	2 %	73 %	25 %
Työvälineiden päivittäinen huolto	0 %	8 %	73 %	18 %
Keskeisten materiaalien turvallinen käsittely	0 %	3 %	68 %	28 %
Lentävien sirujen, hiukkasten, roiskeiden ja esineiden vaaran ehkäisy	2 %	8 %	68 %	22 %
Työvälineiden käytön hallitseminen	0 %	2 %	68 %	30 %

Perustutkinnoissa on vaadittu työmenetelmien ja -tapojen turvallinen osaaminen, työvälineiden turvallinen käyttö ja huolto sekä suojaaminen ja henkilökohtaisten suojavälineiden tärkeyden ymmärtäminen. Ammattitutkinnon vaatimuksissa oli samoin mainittu laitteiden ja koneiden turvallisen käytön hallitseminen sekä päivittäinen huolto ja oman alan suojaimien käyttö. Myös erikoisammattitutkinnon suorittajilta vaaditaan samat perustaidot välineiden ja materiaalien turvallisesta hallinnasta sekä taidot opettaa niiden turvallista käyttöä.

Muutama vastaaja mainitsi haastetta aiheuttavaksi sen, kun materiaaleja tai laitteita uudistetaan. Ne ovat silloin useasti aiempaa turvallisempia, mutta niiden turvallisuuteen myös luotetaan turhankin sokeasti. Työturvallisuus linkittyy tätä kautta myös kestävään kehitykseen. Materiaalivalintojen mahdollisesti muuttuessa ympäristötietoisuuden lisääntyessä, saattavat organisaatiot ottaa käyttöön sellaisia materiaaleja sekä prosesseja, joihin liittyviä terveys- ja turvallisuusriskejä ei välttämättä tunneta vielä kovin hyvin (Kasvio & Räikkönen 2010, 10). Fyysisen työympäristön aiheuttamista muutoksista voidaan erilaisten ympäristö- tai yliherkkyysoireyhtymien ennakoida olevan merkittävä ongelma jatkossakin. (TEM 14/2012.)

Kyselyn tuloksissa myös muunlaiset turvallisuustekijät nähtiin säilyttävän merkityksensä tulevaisuudessa. Seuraavassa mainittujen lisäksi yli 60 % vastaajista näki, että lopputuotteen turvallisuus asiakkaan kannalta tulee olemaan tulevaisuudessa nykyistä merkittävämpi taito.

0 = ei merkittävä taito, 1 = merkitys vähenee, 2 = merkitys pysyy ennallaan, 3 = merkitys lisääntyy

Muu turvallisuus	0	1	2	3
Työtilan turvallisuussuunnitelmaan perehtyminen	0 %	0 %	62 %	38 %
Työsuojelulainsäädännön tunteminen	0 %	8 %	57 %	35 %
Työtilan turvallisuus asiakkaalle	2 %	0 %	55 %	43 %
Uuden työntekijän perehdyttäminen työtilan toimintatapoihin	0 %	2 %	53 %	45 %
Työsuojeluun liittyvän ajankohtaisen tiedon seuraaminen	0 %	7 %	53 %	40 %
Työsuojelun merkitys liiketoiminnan tulokselle	2 %	5 %	53 %	40 %

Työsuojelulainsäädännön tunteminen oli mainittu yleisesti lähes kaikissa tutkinnoissa. Tiedon seuraamisesta tai sen päivittämisestä turvallisuussuunnitelmaan ei kuitenkaan ollut juuri mainintoja. Perehdyttäminen oli pääasiallisesti mainittu vain erikoisammattitutkinnoissa, kuten tässä selvityksessä on jo tullut ilmi.

Ymmärrystä työsuojelun merkityksestä liiketoiminnalle ei juurikaan korostettu minkään tutkinnon arviointikriteereissä. Työkyky on kyky tehdä tuottavaa työtä, johon perustuu sen taloudellinen merkitys. Työkyvyllä on taloudellisessa mielessä kaksi perusvaikutusta: tuottavuusvaikutus ja kustannusvaikutus. Tuottavuusvaikutus liittyy työpanoksen ja työn lopputuloksen väliseen suhteeseen. Mitä parempi yksilön työkyky on, sitä suuremman määrän työn tuotoksia hän pystyy saamaan aikaan normaalityöpanoksen puitteissa. Hyvään työkykyyn liittyvät myös alemmat tuotantokustannukset kuin alentuneeseen työkykyyn. Tapaturmakustannukset ovat esimerkkinä sellaisista kustannuksista, jotka nousevat työkyvyn laskiessa. Työkyvyn parantuminen ei merkitse ainoastaan kykyä suoriutua entistä tehokkaammin ja vähemmin kustannuksin nykyisistä työtehtävistä. Se voi merkitä myös kykyä muuttaa sekä tuotettujen tuotteiden että palvelujen sisältöä ja laatua. (Ahonen 2010, 39.)

Tähän mennessä kyselyn ja kirjallisen aineiston perusteella voidaan työturvallisuuden osalta nostaa esiin seuraavat osaamistarpeet:

- työtilojen turvallisuuden monipuolinen ymmärtäminen ja edistäminen
- muiden tilassa olevien tai tilan käyttäjien huomiointi omassa toiminnassa
- oman fyysisen työkyvyn kokonaisuuden ymmärtäminen ja ylläpitäminen
- pieniin ja suuriin onnettomuuksiin varautuminen
- ensiaputaitojen ylläpitäminen
- työmateriaalien vaarojen tunteminen koko prosessin ajalta ja niiden sen mukainen käsittely
- työvälineiden tunteminen, oikea käsittely ja huolto
- turvallisuuteen liittyvän ajankohtaisen tiedon seuraaminen ja omaksuminen osaksi rutiineja



- asiakkaiden turvallisuuden ymmärtäminen erilaisissa tiloissa ja lopputuotteen osalta
- turvallisuuden ja liiketoiminnan yhteyden ymmärtäminen.

Kyselyssä kysyttiin myös, kokevatko vastaajat voivansa vaikuttaa oman työnsä turvallisuustekijöihin. Lähestulkoon kaikki katsoivat tämän olevan mahdollista. Tämä vahvistaa avovastauksissa esiin nousutta näkemystä siitä, että työturvallisuuden toteutuminen on vahvasti henkilökohtaisesta viitsimisestä ja asenteesta riippuvaa, jota käsitellään tarkemmin alaluvussa 4.4.

*Kuvio 3. Vaikuttamismahdollisuudet työturvallisuuteen.*



Lisäksi vastaajia pyydettiin myös pohtimaan, miten työturvallisuuteen liittyvät erilaiset väitteet tulevat toteutumaan tulevaisuudessa. Tarkoituksena ei ollut vastata sen mukaan, millaista kehitystä kyseiselle väitteelle toivoo, vaan miten uskoo tilanteen realistisesti kehittyvän. Kaikkien väitteiden kohdalla suurin osa vastaajista optimisesti olettaa, että ne tulevat toteutumaan paremmin kuin nykyään. Hajontaa oli kuitenkin jo selvästi enemmän, kuin kyselyn aiemmissa monivalintakysymyksissä.

Seuraavaan taulukkoon on koottu vastaukset sen mukaan, mitkä saivat kunkin vastausvaihtoehdon kohdalla suurimmat arvot. Näkyviin on kuitenkin jätetty edelleen kaikkien vastausvaihtoehtojen prosentit, jotta vastausten todellinen jakautuminen tulee esille.

0 = ei toteudu, 1 = toteutuu huonommin kuin nyt, 2 = toteutuu paremmin kuin nyt

#### Odotukset työturvallisuuden vaikutusmahdollisuuksista tulevaisuudessa

Tulevaisuudessa toteutuu nykyistä paremmin:	0	1	2
Mahdollisuus vaikuttaa oman työn turvallisuuteen	8 %	8 %	83 %
Mahdollisuus vaikuttaa työpaikan arkisiin turvallisuusohjeisiin (esim. kyltit, ohjeet)	12 %	9 %	79 %
Mahdollisuus vaikuttaa työtilojen ergonomian toteutukseen	10 %	19 %	71 %
Tulevaisuudessa toteutuu nykyistä huonommin:			
Mahdollisuus vaikuttaa materiaalivalintoihin työturvallisuuden nimissä	22 %	24 %	54 %
Mahdollisuus vaikuttaa työtilojen ergonomian toteutukseen	10 %	19 %	71 %
Mahdollisuus muokata fyysistä rasittavuutta aiheuttavia työtapoja	16 %	19 %	66 %
Tulevaisuudessa ei toteudu lainkaan:			
Työsuojelun positiivinen vaikutus liiketoiminnan tulokselle	24 %	15 %	61 %
Mahdollisuus vaikuttaa materiaalivalintoihin työturvallisuuden nimissä	22 %	24 %	54 %
Työtilan onnettomuussuunnitelman harjoittelu ja kehittäminen	19 %	16 %	66 %
Työsuojelulainsäädännön tuominen esiin työpaikalla	19 %	17 %	64 %

Odotuksiin työturvallisuuden mahdollisuuksista tulevaisuudessa ei palattu avovastauksien yhteydessä, joten sen suhteen on vaikea tehdä syventäviä tulkintoja. Prosenttilukujen mukaan on kuitenkin selvää, että juuri ne alueet työturvallisuudesta, joihin voitaisiin konkreettisesti vaikuttaa työyhteisössä herättävät vastaajissa eniten pessimististä näkemystä tulevaisuuden suhteen. Materiaalivalinnat, ergonomia tai fyysisten työtapojen rasittavuus ovat kaikki seikkoja, joihin hyvällä työsuunnittelulla voidaan vaikuttaa. Vastaajien toteamus näiden asioiden muuttumisesta tulevaisuudessa huonompaan suuntaan on huolestuttavaa; etenkin, jos huomioimme näihin alueisiin liittyvän uuden tiedon saatavuuden lisääntymisen.

#### 4.3.2 Työstä palautuminen

Työstä palautuminen niin fyysisesti kuin henkisesti on merkittävä osa työturvallisuutta. Psykososiaalisten työturvallisuusriskien teemat on kyselyssä nostettu esiin kestävän kehityksen osiossa, inhimillisen ulottuvuuden otsikon alla. Kuitenkin myös työturvallisuuden otsikon alla olevissa avovastauksissa painotettiin, että on osattava nykyistä paremmin ottaa haltuun henkisen hyvinvoinnin ulottuvuudet. Niiden huomioiminen koettiin tällä hetkellä yhtenä oman työn suurimmista turvallisuushaasteista. Työympäristön asenne, venyvät työajat, kiire ja paineet murensivat henkistä hyvinvointia ja jaksamista, jotka tiedetysti vaikuttavat työturvallisuuteen.

Henkistä työsuojelua ovat kaikki pienetkin toimenpiteet, jotka auttavat työssä havaitsemaan ja ajattelemaan ilman merkittäviä virheitä, muistamaan unohtelun sijaan, kokemaan työn pääosin tyytyväisyyttä herättäväksi sekä säilyttämään innostuksen ja hallinnan tunteen työssä. Mitä kukin pitää haittaa aiheuttavana kuormitustekijänä, perustuu oma-kohtaiseen kokemukseen. Yksilölliset arviot kuormitustekijöistä ja niiden voimakkuudesta poikkeavat toisistaan, joten saattaa syntyä mielikuva, että "ihmismittarit" ja niiden antamat subjektiiviset arviot ovat epäluotettavia. Kokemusten erilaisuus voi olla peräisin yksilöllisistä tavoista havainnoida ympäristöä, osin myös yksilön sisäisestä vaihtelusta, vireystilasta ja muista tilannetekijöistä. (Soini 2009, 76, 92.)

Perustutkinnoissa oli harvakseltaan mainittu psyykkisten haasteiden tunnistaminen, niiden kohtaaminen ja käsittely. Lähinnä nämä olivat esillä esittävien alojen tutkinnoissa, kuten tanssi- ja sirkusalalla. Se ei kuitenkaan poista sitä tosiasiaa, etteikö psyykkiset haasteet olisi tärkeä osa työturvallisuutta ihan kaikilla aloilla. Ammattitutkinnoissa mainittiin taasen kyky ottaa vastuuta omasta jaksamisesta. Erikoisammattitutkintojen osalta oli jälleen nostettu esiin sitä, että tutkinnon suorittajan tulee kyetä perehdyttämään muita työntekijöitä työhyvinvoinnista huolehtimiseen sekä omalla toiminnallaan edistää työhyvinvointia työyhteisössä.

## 4.4 Työturvallisuuden kehittäminen

Kyselyssä yhtenä avokysymyksenä oli, miten kulttuurialojen työturvallisuutta pitäisi kehittää. Tämä keräsi eniten avovastauksia koko kyselyssä. Vastauksissa kaksi teemaa nousi ylitse muiden – parempi koulutus jo toisella asteella sekä työuran aikana ja toisaalta asenteiden muokkaaminen työturvallisuutta suosivaksi. Yksittäisinä osaamistarpeina mainittiin vain paikasta toiseen liikkuvaan työhön liittyvät riskit sekä työtilojen soveltuvuuden sekä ergonomian tärkeyden.

Koulutuksen roolia korostettiin avovastauksissa merkittävän paljon. Toisella asteella työturvallisuuden tulisi olla paitsi pakollisena osana kaikkien opintoja, myös integroituna nykyistä paremmin osaksi kaikkea osaamista. Ymmärrys työturvallisuuden tärkeydestä tulee rakentaa jo opiskelun alkumetreiltä lähtien. Yhtenä vaihtoehtona esitettiin myös, että erilaisten turvallisuuskorttien ja ensiapukurssien suorittaminen otettaisiin osaksi kaikkia ammattitutkintoja, perustutkinnosta erikoisammattitutkintoon. Nämä voisivat auttaa siinä, että tutkinnonsuorittajat ajattelisivat työturvallisuutta konkreettisesti osana omia työsuunnitelmiaan. Työelämässä turvallisuustaitoja tulisi pitää yllä uusien työntekijöiden huolellisella perehdyttämällä, tiedotuksella sekä usein toistuvilla kursseilla. Näitä varten työpaikoilla tulisi varata riittävästi aikaa koulutukseen osallistumiseksi. Lisäksi jokaisella tulisi olla tuoretta tietoa siitä, mitä kautta omia tietojaan voisi päivittää. Koulutuksessa merkittävässä osassa nähtiin myös kouluttaja tai opettaja, sekä oppilaitostasolla että työ-

elämän täydennyskoulutuksissa. Koulutuksen järjestäjän on voimakkaasti viestittävä pa-nostuksestaan työturvallisuuteen, jotta saa välitettyä eteenpäin asian tärkeyttä ja oikean-laista suhtautumista. On kuitenkin muistettava, että koulutuksen määrä itsessään ei takaa tarvittavien tietojen ja taitojen omaksumista. On keskityttävä myös tekemällä oppimi-seen, jolloin oppiminen on osa jokapäiväistä toimintaa. Kun turvallisuus otetaan osaksi arkisia rutiineja, se merkityksellistyy ja nousee todellisista ongelmista. Tällöin opittu asia sulautuu osaksi toimintaympäristöön liittyvää osaamista, eikä jää irralliseksi nippelitiedok-si. (Ruotsala & Saari 2004, 57.)

Vastaajien keskuudessa koulutukseen panostaminen kytkeytyy voimakkaasti asennekasvatukseen. Kaikkien työelämän osapuolien asenteita tulee muokata työturvallisuuden parantamiseksi. Pienelläkin työpaikalla, vähäisessäkin työtehtävässä on muistettava asianmukaiset turvallisuustoimenpiteet, suojavälineistä oikeanlaiseen työtilaan. Työturval-lisuuden pitäisi olla osa jokaisen vastuullisuutta. Asenteiden muuttumisen tuloksena yrittä-jät voisivat ehkä nähdä, että työturvallisuudella on positiivisia vaikutuksia liiketoiminnan tulokseen, yrityksen imagoon ja henkilöstön tyytyväisyyteen. Etenkin pienyrittäjiä, joita kulttuurialalla on merkittävästi, tulisi motivoida huolehtimaan työturvallisuudesta. Vastaa-jien mukaan se nähdään tällä hetkellä usein työnteen hidasteena ja haittatekijänä. Toi-saalta kun vastaajilta kysyttiin, miten he uskovat työturvallisuuden kehittyvän tulevaisuu-dessa, noin 50 % vastaajista uskoi sen merkityksen lisääntyvän erityisesti siksi, että sen tärkeys ymmärretään. On olemassa siis vahva usko siihen, että asenteet muuttuvat tule-vaaisuudessa. Samalla kuitenkin huomautettiin, ettei turvallisuusteemoja saa tulevaisuu-dessakaan pitää itsestäänselvytyksenä, vaan niitä on edelleen ylläpidettävä. Samassa ky-symyksessä kuitenkin noin kolmasosa vastaajista katsoi, ettei työturvallisuus tule seuraa-vien 5-10 vuoden aikana kehittymään, vaan ennemminkin välinpitämättömyyden myötä se menettää merkitystään vielä nykyisestä.

Asennekasvatuksessa korostettiin erityisesti henkisen työturvallisuuden tärkeyttä. Jaksami-nen, henkinen hyvinvointi ja sosiaaliset taidot ovat merkittävässä osassa työturvallisuuden toteutumisessa. Tehostamisen tuoman kiireen nähtiin olevan erityisesti henkisen työturvallisuuden uhkana ja vähentävän henkisen työturvallisuuden merkitystä tulevai-suudessa.

Myös kirjallisuudessa on todettu, että turvallisuuskulttuurin kannalta on olennaista pohtia, miten turvallisuuteen ja vaaroihin työpaikoilla yleisesti suhtaudutaan. Työpaikan kulttuuri muodostuu organisaation toimivuuteen liittyvistä peruskomuksista, arvoista, asenteista ja toimintatavoista. Turvallisuus ei ole ominaisuus, joka lisätään muun työn päälle, vaan se tuotetaan sosiaalisissa prosesseissa. Jotta työympäristön kehittämistoimenpiteet vai-kuttaisivat organisaatioon, tulee niiden edistää ja tukea uusien asenteiden vahvistamista ja hyvien käytäntöjen levittämistä työpaikoille. Ratkaisevaa tässä on organisaation oppi-miskyky. Se vaatii laaja-alaista osaamista ja yhteistyötä, jossa kiinnitetään huomiota

henkilöstön vaikuttamismahdollisuuksiin. (Ruotsala & Saari 2004, 20–22.) Työkykyä ylläpitävän toiminnan painopisteen on oltava yrityksen sisällä. Johdolla tulisi olla käytettävissä ajankohtaista tietoa työyhteisön toimivuuteen ja tehokkuuteen vaikuttavista tekijöistä, jotka ovat samalla työkykyä ylläpitävän toiminnan perusosia. (Anttonen ym. toim. 1998, 14.)

Yleisesti avovastauksissa kuitenkin nähtiin, ettei mikään työturvallisuuden osa-alue saisi menettää merkitystään tulevaisuudessa. Ennemminkin turvallisuuden osaamistarpeet lisääntyvät, kun aiempien työtekniikoiden lisäksi tulee opetella uusiin työtekniikoihin ja työtilanteisiin liittyviä taitoja. Samoin monikulttuuristen ja moniammatillisten työmaiden yleistyminen lisäävät yhteisöllisyyteen liittyviä turvallisuustaitoja.

## 5 KESTÄVÄ KEHITYS

### 5.1 Kestävän kehityksen teema

Kestävän kehityksen poliittisen prosessin katsotaan alkaneen vuoden 1972 YK:n ympäristökongressista Tukholmasta, jolloin tunnustettiin ympäristöongelmien leviäminen valtioiden rajoista riippumatta. Kuitenkin ajatus varsinaisesta kestävästä kehityksestä on noussut esiin vasta 1980-luvun lopulla. Tavoitteeksi asetettiin, että tyydyttäessään omia tarpeitaan ihmiset pidättäytyvät kuluttamasta loppuun rajallisia luonnonvaroja tai vaurioittamasta luonnon tasapainomekanismeja. Yksinkertainen tavoite on osoittautunut vaikeaksi toteuttaa, sillä ihminen on jo monella tavalla muuttanut peruuttamattomalla tavalla alkuperäisiä luonnonympäristöjä. Kestävyyden määritelmiä on siis jouduttu maltillistamaan, esimerkiksi tavoittelemaan mahdollisimman vastuullista luonnonvarojen käyttöä. Vähitellen ajatus on laajentunut ympäristön lisäksi koskemaan nyky-yhteiskuntien taloudellisia, sosiaalisia ja kulttuurisia ulottuvuuksia. Taloudellisen kestävä kehityksen pohjana on talouden tasainen kasvu, joka ei perustu velkaantumiseen eikä varantojen hävittämiseen. Sosiaalinen kestävyys tarkoittaa yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa, kun taas kulttuurinen kestävyys luo edellytykset eri kulttuurien säilymiselle omaleimaisina. (Kasvio 2009.)

Suomen kansallinen kestävä kehityksen strategia<sup>7</sup> on julkaistu vuonna 2006, ja on parhaillaan uusittavana. Sen visiona on hyvinvoinnin turvaaminen luonnon kantokyvyn rajoissa, niin kansallisesti kuin globaalisti. Tavoitteena on luoda kestävää hyvinvointia turvallisessa, osallisuutta edistävässä ja moniarvoisessa yhteiskunnassa, jossa kaikki kantavat vastuuta ympäristöstä. Visio ohjaa sekä lähitulevaisuuden että pidemmän aikavälin toimintaa joka auttaa eri toimijoita tekemään kestävä kehityksen mukaisia ratkaisuja. Strategiassa painotetaan erityisesti kansalaisten innovaatio- ja muutoksenhallintakykyä. (Kansallinen kestävä kehityksen strategia 2006.)

Nykyoloissa on varsin perusteltua nostaa kestävä kehityksen periaatteiden toteuttaminen pääperiaatteeksi myös työelämän muutosten hallintapyrkimyksissä. Tällöin ilmiötä tulee lähestyä moniulotteisesti, jokaisen ulottuvuuden kannalta. Työelämän kestävä kehitys pakottaa näiden ulottuvuuksien vuorovaikutukseen. (Kasvio & Räikkönen 2010, 6.) Tässä selvityksessä kestävään kehitykseen paneudutaan juurikin tästä työelämän kestävyden näkökulmasta. Sen voi nähdä yhtenä keinona levittää kestävä kehityksen käytäntöjä osaksi arkirutiineja ja sillä on keskeisiä yhtymäkohtia työturvallisuuden kanssa.

Työelämän ekologinen kestävyys kiinnittää huomiota erityisesti ympäristötietoisuuteen. Työelämän kannalta päätavoitteeksi nousee töiden organisointi siten, että niiden suorittaminen ei kuluta rajallisia luonnonvaroja kohtuuttomasti. Työelämän muutoksen näkö-

---

<sup>7</sup> <http://www.ymparisto.fi/default.asp?contentid=50538>

kulmasta kyseessä ei ole vain päästörajoitukset, vaan kokonaisvaltainen muutos, jossa organisaatiot joutuvat viemään toimintansa täysin uudelle energia- ja materiaalitehokkuuden tasolle liiketaloudellisten tekijöiden takia. Joudutaan etsimään keinoja energian säästämiseksi ja päästöjen vähentämiseksi, mutta samalla myös pohtimaan mahdollisuuksia työn tuottavuuden kohottamiseksi. (Kasvio & Räikkönen 2010, 9-10.)

Tietoyhteiskunnan on uskottu auttavan joissakin ekologisesti kestäväan kehitykseen liittyvissä ongelmissa. Havaittuja positiivisia trendejä ovat esimerkiksi ekotehokkuuden ja irtikytkeytymisen kasvu. Ekotehokkaassa tuotannossa valmistetaan tuotteita yhä pienemmällä energia- ja materiaalimäärillä. Irtikytkenällä taas tarkoitetaan, että haitallisten päästöjen määrä voi vähentyä, vaikka bruttokansantuote samalla kasvaisi. (Hietanen 2005, 59–60.) Ekotehokkuuden käsite on jo merkittävässä roolissa monissa yrityksissä (Sairinen ym. 1999, 114). Sen yleistyminen johtaa esimerkiksi materiaalien ja energian käytön tehostamiseen, joka puolestaan vaikuttaa päästöjen vähenemisen lisäksi positiivisesti työturvallisuuteen ja suuronnettomuuksien välttämiseen. Mitä vähemmän materiaalia käytetään, sitä vähemmän yhteiskunnan läpi kulkee materiaali- ja energiavirtoja. Lisäksi pienemmät päästöt ja materiaalimäärät vaativat vähemmän niiden käsittelyyn liittyvää työtä. Raaka-aineiden käsittelyyn liittyvät työsuojeluongelmat vähenevät, kun jätteiden uudelleenkäytöllä ja luonnon raaka-aineiden säästämällä on aiempaa isompi rooli. Samalla on kuitenkin kiinnitettävä riittävästi huomiota ja voimavaroja kierrätykseen ja jätteiden uusiokäyttöön liittyviin työsuojeluongelmiin. (Honkasalo 2004, 81, 113.)

Sosiaalisen ulottuvuuden perustavoitteena on hillitä työmarkkinoiden polarisoitumista. Tavoitteena on, että yhteiskunnassa tarjolla olevat työt jakautuvat edes kohtuullisen tasaisesti kaikkien työikäisten kesken ja että työstä saatavat palkkiot ovat oikeudenmukaisessa suhteessa keskenään. Yksilöiden välillä voi esiintyä suurtakin vaihtelua, jos se ei johda heikoimmassa asemassa olevien jäämiseen työmarkkinoiden ulkopuolelle. Kestävän työelämän murrosvaiheessa huomio kiinnittyykin siihen, miten voidaan tavoitella ekologisesti kestävää työelämää ja kulutusta, siten että muutos toteutuisi mahdollisimman ennakoitavasti ja oikeudenmukaisesti. (Kasvio & Räikkönen 2010, 17–18.) Tässä selvityksessä kulttuurisen kestävyuden ulottuvuus on huomioitu osana sosiaalista ulottuvuutta. Kulttuurisen kestäväan kehityksen ensisijaiseksi tavoitteeksi on luonnehdittu kulttuurisen moninaisuuden edistämistä, sekä yksilöllisellä tasolla että yhteisöissä. Rajanveto sosiaalisen ja kulttuurisen kestäväan kehityksen välillä on usein koettu hankalaksi, sillä sosiaalinen kestävyys liittyy ennen kaikkea yhteisöllisyyden tapoihin, jotka taas liittyvät yhteisön kulttuuriin. (Hietanen & Siivonen 2003, 9-11). Kulttuurinen ulottuvuus on vielä kovin uusi ja vailla vakiintunutta määritelmäänsä. Se liittyy paikalliseen kulttuuriin, pitkäkestoisuuteen ja katkeamattomuuteen, monimuotoisuuteen sekä vastuisiin ja oikeuksiin. Sitä on kutsuttu esimerkiksi saippuapalaksi, "joka tuntuu karkaavan heti kun siitä yrittää saada otteen". (Soini 2013, 22–24.)

Taloudellisen kestävyiden osalta on keskeistä kilpailukyvyistä huolehtiminen, niin kokonaisvaltaisesti taloudessa kuin yksittäisten organisaatioiden osalta. Lisäksi työllisyysaste on saatava pidettyä sellaisena, että se tekee mahdolliseksi hyvinvointijärjestelmän ylläpitämisen. Taloudellinen kestävyys linkittyy ekologiseen kestävyteen siten, että yritysten on tulevaisuudessa entistä vaikeampaa menestyä, elleivät ne huomioi toiminnassaan ekologista ulottuvuutta, rakennemuutosta ja energiakriisiä. Myös odotukset immateriaalitouteen siirtymisestä ovat voimistuneet ilmastonmuutoksen ja luonnonvarojen ehtymisen seurauksena. Siitä on toivottu uutta veturia talouskasvulle, ja hitaasta kehityksestä huolimatta aineettoman talouden merkityksen uskotaan korostuvan tulevaisuudessa. Luovuuden ja innovointikyvyn merkityksen kasvaessa myös kestävä työelämän taloudellinen ja inhimillinen ulottuvuus linkittyvät toisiinsa vahvemmin. (Kasvio & Räikkönen 2010, 21–22.)

Tässä selvityksessä on neljänneksi ulottuvuudeksi nostettu Kasviota ja Räikköstä seuraten kestävä työelämän inhimillinen ulottuvuus. Sillä haetaan muun muassa töihin liittyvien tulosvaatimusten muotoilemista siten, että ihmisillä on mahdollisuus työskennellä elämänarvojensa mukaan, tehokkaasti sekä terveytensä ja työkykynsä säilyttäen. Lisäksi pidetään tärkeänä, että työn sisällöllinen mielekkyys varmistetaan. Erityisesti siirryttäessä kohti innovaatioperusteista kilpailua, on työjärjestelyjen inhimillisen kestävyden varmistaminen tärkeää Suomen menestymiselle. Palvelu- ja asiantuntijatyön yleistyessä henkilöstön hyvinvoinnilla on yhä suurempi merkitys. Yhtenä tärkeänä teema on työelämän huokoisuus, eli huomion kiinnittäminen työstä palautumiseen. Samoin työelämän kohtuullistaminen henkilökohtaisin keinoin on nähty tärkeäksi, erityisesti pitkällä aikavälillä tarkasteltuna. (Kasvio & Räikkönen 2010, 13–15.) Tämä ulottuvuus on nähty tärkeäksi tälle selvitykselle, koska tarkoituksena on tarkastella kulttuurialan kestävä kehitystä ja turvallisuutta nimenomaan muuttuvan työelämän näkökulmasta. On siis tärkeää nostaa esiin sellaisia kestävyiden näkökulmia ja osaamistarpeita, jotka auttavat ymmärtämään ihmisen kestävyttä työelämässä.

Suomen kestävä kehityksen toimikunnalla on myös oma koulutusjaosto, jonka mukaan kestävä kehityksen kasvatus ja koulutus tulee ottaa huomioon oppilaitosten ja korkeakoulujen toiminnassa, sillä kasvatuksella ja koulutuksella on keskeinen rooli nyky-yhteiskunnan muuttamisessa kestävämmäksi. Ammatillisen koulutuksen osalta tavoitteeksi on asetettu muun muassa kestävä kehityksen merkityksen vahvistaminen näyttötutkinnoissa. Kestävä kehityksen pariin ammatillisia oppilaitoksia kannustaa myös vuonna 2008 vahvistettu ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuositus. Se asettaa tavoitteita ja suosituksia kestävä kehityksen huomioimiselle oppilaitoksien toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa. Kestävä kehityksen kasvatukseen edistämiseen tähtää myös Opetusministeriön vuonna 2007 käynnistämä projekti Kasvaminen maailmanlaajuiseen vastuuseen. Nämä ja lukuisat muut strategiat ja ohjelmat osoittavat, että kestävä kehityk-



sen painoarvo Suomen koulutuspolitiikassa on vahva ja että se tulee säilymään keskeisenä koulutusjärjestelmän osana, työelämän korostaessa tulevaisuudessa yhä enemmän kestävä kehitystä. Koulutuksen yhtenä tehtävänä on tuottaa osaamista, jolla työelämässä voidaan vastata kestävä kehityksen haasteisiin. (Kärppä ym. 2010, 10–12.)

Kestävä kehityksen kasvatuksen tavoitteena on kasvattaa ihmisiä, joilla on kykyä ja halua vaikuttaa tulevaisuuden rakentamiseen. Koulujen ja oppilaitosten roolina on, että jokaisella opiskelijalla on tarvittavat tiedot, arvot ja taidot ollakseen aktiivinen ja vastuullinen kansalainen, joka osallistuu päätöksentekoon. Ammatillisessa koulutuksessa tämä korostaa tulevaan ammattiin liittyvää osaamista ja valmiuksia työelämässä toimimiseen. Kasvatuksen päämääriä ovat muun muassa lisätä ymmärrystä talouden ekotehokkuudesta ja ympäristön tilasta, omasta kulttuuriperinnöstä sekä erilaisista kulttuureista ja niiden vuorovaikutuksesta, lisätä valmiuksia havaita muutoksia, niiden syitä ja seurauksia omassa elinympäristössä, lisätä sitoutuneisuutta arjen käytäntöjen muokkaamiseen kestävä elämäntavan suuntaan, lisätä valmiuksia ja motivaatiota kansalaisena osallistumiseen sekä tuottaa ammatillista osaamista tuotannonalan muuttamiseksi kestävämpään suuntaan. (Kärppä ym. 2010, 15–16.)

## 5.2 Osaamistarpeet tutkintovaatimuksissa

Kestävä kehitys on mainittu tutkinnoissa vaihtelevasti. Yleisimmin se on ollut esillä materiaalien hallinnan ja kierrätettävyyden osalta, mutta toisaalta huomioitu myös työn perustana olevan tiedon hallinnassa. Merkittävimmin kestävä kehitys on osana ammatillisia perustutkintoja, elinikäisen oppimisen avaintaidoissa: niissä tavoitteena on, että tutkinnon suorittaja oppii toimimaan ammatissaan kestävä kehityksen ekologisten, taloudellisten, sosiaalisten sekä kulttuuristen periaatteiden puolesta ja noudattaa työssään kestävä kehityksen keskeisiä määräyksiä. Kestävä kehitys sisältyy tutkinnossa pakollisena kemian ja fysiikan, terveystiedon sekä taiteen ja kulttuurin kursseihin. Lisäksi sitä käsitellään valinnaisissa opinnoissa ympäristötiedon, etiikan ja yritystoiminnan kursseilla. (Kärppä ym. 2010.) Tutkintovaatimusten tasolla kestävä kehityksen ajatusmalli on siis jo huomioitu, etenkin ympäristöajattelun osalta. Toisaalta vahva ympäristöosaamisen korostaminen on saattanut tapahtua muiden kestävä kehityksen ulottuvuuksien kustannuksella. Tarkemmin kestävä kehityksen roolista opetussuunnitelmissa ja sen sisällyttämisestä ammatillisen perustutkinnon pakollisiin ja valinnaisiin osiin on Opetushallituksen raportissa *”Kestävä ammatillista koulutusta”* (Kärppä ym. 2010, Opetushallitus 2010: 7).

Kulttuurialan perustutkintojen ammattitaitovaatimukset sisältävät aina joko osia elinikäisen oppimisen avaintaidoista tai ne kokonaisuudessaan. Niissä kestävä kehityksen kaikki ulottuvuudet on mainittu, mutta niiden sisältöä ei ole avattu. Sama pätee laajemminkin perustutkintojen vaatimuksissa. Kestävä kehityksen teemoja mainitaan ylipäänsä

huonosti ja keskittyen sen ekologiseen puoleen. Elinkaariajattelu, materiaalien uusiokäyttö ja jätteiden käsittely korostuvat. Mutta niitäkään ei nosteta tutkinnoissa yhtenevästi esille.

Useasti esiin nousee myös kyky edistää tasa-arvoa, huomioida kulttuurierot, työskennellä eri kulttuureista lähtöisin olevien ihmisten kanssa ja muutenkin edistää työyhteisön yhdenvertaisuutta. Myös kulttuurilähtöinen työsuunnittelu ja toteutus on mainittu. On saatettu jopa mainita, että tutkinnon suorittajan on edistettävä sosiaalisesti ja kulttuurisesti kestävästä kehitystä omalla alallaan. Yleisempi ilmaistutapa on kuitenkin ollut laava ”noudattaa ja edistää kestävästä kehityksen mukaisia arvoja”. Epäselväksi jää, missä yhteydessä näitä arvoja sitten opetetaan ja arvioidaan.

Lisäksi tutkintovaatimuksissa mainitaan muun muassa kestävä ja terve yritystoiminta, ryhmätyötaidot, ammattitaidon jatkuva kehittäminen, työkyvyn ylläpitäminen psyykkisesti ja fyysisesti sekä yleinen toimintakyvyn ylläpitäminen. Nämä voidaan mieltää osaksi kestävästä taloudesta sekä inhimillistä ulottuvuutta, jos niihin liittyvä opetus sisältö on sen mukainen.

Voidaan siis todeta, että perustutkintojen ammattitaitovaatimuksissa korostuvat kestävästä kehityksestä ekologinen ulottuvuus ja tietyiltä osin myös sosiaalis-kulttuurinen ulottuvuus. Inhimillisen ja taloudellisen kestävyys-teemat jäävät arviointikriteereissä vähäisiksi. Yleisesti ulottuvuuksia on kuitenkin avattu hyvin huonosti, eikä arviointikriteereitä ole oikeastaan määritelty.

Myös ammattitutkinnoissa kestävästä kehityksestä liittyvät ammattitaitovaatimukset jäävät selkeästi ekologisen ulottuvuuden varaan. Tutkinnoissa toistuu useimmiten materiaaleihin, niiden valintaan, tehokkaaseen käyttöön ja elinkaariajatteluun liittyvä ympäristötietoisuus. Huomattavan usein mainittiin myös materiaalien uusiokäyttö, tuotannon jätteiden lajittelu ja kierrätys, pyrkimykset hävittää minimointiin sekä oman alan tuotantoketjun ympäristövaikutusten tunteminen. Muutamalla alalla oli mainittu myös asiakkaiden neuvominen tuotteen hävittämiseen ja kierrätykseen liittyvissä asioissa.

Muista teemoista eniten nousee esiin aikataulujen laatiminen ja hallinta. Nämä voidaan mieltää osaksi inhimillistä kestävyyttä, jos aikataulujen laadinnassa otetaan huomioon työn henkinen rasittavuus. Tutkinnoissa olikin vaihtelevasti mainittu myös omasta jaksamisesta ja työkyvystä huolehtiminen. Taloudellisen kestävyys-teemaksi voidaan lukea pyrkimys taloudelliseen työskentelytapaan, logistiikan suunnitteluun, taloudellisen kannattavuuden huomioimiseen sekä budjettien hallintaan. Tärkeinä taitoina pidettiin lisäksi alan kulttuuriperinteiden tuntemista, monikulttuurista työskentelyotetta ja hyvää vuorovaikutusta. Sosiaalinen ja kulttuurinen kestävä kehitys sekä inhimillinen ulottuvuus jäivät kuitenkin selkeästi vähemmälle huomiolle.

Erikoisammattitutkinnoissa on painotettu yrittäjyyttä, esimiestaitoja sekä muiden työntekijöiden perehdyttämistä kestäväen kehityksen teemoihin. Muilta osin tutkintovaatimukset ovat samansuuntaiset alempien tutkintojen kanssa - kestäväen kehityksen teemoista voimakkaimmin on esillä ympäristöön vaikuttavien tekijöiden huomioiminen materiaalivalinnoissa ja työprosessissa, kierrätysmahdollisuuksien tunnistaminen ja käyttäminen sekä jätteiden käsittely. Lisäksi useammassa tutkintovaatimuksissa mainittiin elinkaariajattelun osaaminen sekä oman alansa trendien seuraaminen, esimerkiksi kuluttajien kulutusvalintojen muuttuessa.

Muista kestäväen kehityksen ulottuvuuksista esillä olivat talouden osalta suunnitelmallisuus ja kannattava toiminta, inhimillisen ulottuvuuden osalta aikataulujen suunnittelu ja hallinta, työssä jaksaminen ja muiden inhimillisten tekijöiden huomioiminen. Sosiaaliselta ja kulttuuriselta näkökannalta korostettiin edelleen oman alan kulttuuriperinteiden ja historian tuntemista sekä vaalimista työprosesseissa. Myös työn kulttuuristen vaikutuksien tunteminen mainittiin. Lisäksi esiin nousivat vaatimukset osata johtaa erilaisia tilanteita ja erilaisista kulttuuritaustoista tulevia ihmisiä.

## 5.3 Tulevaisuuden osaamistarpeet

Kestäväen kehitystä edistävässä koulutuksessa opiskelijalle tulisi tarjota perustietoja monilta eri aloilta. Olennaista on saada mukaan kaikki kestäväen kehityksen ulottuvuudet ja päästä sitä kautta käsiksi yhteiskunnan ja ympäristön pohdintaan. Pelkkä tieto kestävästä kehityksestä ei kanna, vaan sille tarvitaan kokonaisvaltaista, horisontaalista yleissivistystä pohjaksi. Samoin esimerkiksi sosiaalisia taitoja tarvitaan työelämässä kaikilla aloilla - tietoasiantuntijuus ei riitä, jos ei ole taitoasiantuntijuutta. (Kohl & Virtanen 2008.)

Kyselyssä kestäväen kehitystä käsittelevässä osassa nousi yleisesti esiin, että yhtenä työelämän tämän hetken haasteena on kestäväen kehityksen tulevien suuntausten ennakointi. Tulevaisuuden kehitysnäkymiä on vaikea arvioida, joka puolestaan aiheuttaa vaikeuksia toiminnan soveltamiselle ja muokkaamiselle.

Opetusministeriön vuonna 2008 julkaisemassa artikkelikokoelmassa "Kohti kestäväen kehitystä - pedagoginen lähestymistapa", Johanna Kohl ja Anne Virtanen ovat (Kohl & Virtanen 2008) jakaneet kestäväen kehityksen yleiset tulevaisuuden osaamistarpeet kolmeen teemaan: generalisteihin, spesialisteihin ja uutta luoviin kestäväen kehityksen osaajiin. Näiden kolmen kokonaisuuden kautta he ovat artikkelissaan myös pohtineet tapoja, joilla koulutuksen tulisi huomioida kestävä kehitys osana opintoja.

1. Generalisti. Tulevaisuudessa tulee olemaan tarvetta asiantuntijoille, joilla koulutuksen lähtökohtana on ollut kestävä kehitys kaiken oppimisen lähtökohtana. Osaamisen perusta on tällöin kestäväen kehityksen periaatteiden mukaisesti monienlaisten tietojen ja taitojen yhdistäminen. Heidän vahvuutenaan työelämään

rekrytoinnissa on muuntautumiskyky ja joustavuus. Yleisosajaan koulutuksessa nousevat tärkeiksi sisällöllisten kysymysten lisäksi kommunikointi- ja vuorovaikutustaidot, verkottuminen ja sen ymmärtäminen.

2. Spesialisteja tarvitaan yleisosajien rinnalle. Spesialisteilla on kapea-alaista mutta syvällistä asiantuntemusta. Kestävän kehityksen perustaidot hankkinut spesialisti on kuitenkin huomattavasti laaja-alaisemmin koulutettu, kuin vain oman erityisalansa spesialisti. Kestävän kehityksen integroiminen opetukseen alusta alkaen on tärkeää, jotta opiskelija oppii heti suodattamaan kaikki alansa oppisisällöt kestävän kehityksen näkökulman läpi.
3. Uutta luovat kestävän kehityksen osaajat. Tulevaisuuden ammattilaisen osaamisen peruskiviä ovat globalisaatiohaasteiden ymmärtäminen, kansainvälisten mahdollisuuksien ja haasteiden ymmärtäminen sekä työelämän joustavuuden, oikeudenmukaisuuden, vastuun ja velvollisuuksien aikaan ja paikkaan sitoutunut ymmärtäminen. Uutta luovan ammattilaisen koulutus perustuu kriittiseen tarkasteluun, kokonaisvaltaiseen ilmiöiden ja ongelmien hahmottamiseen kaikista kestävän kehityksen ulottuvuuksista käsin. Tavoitteena on, että erilaiset näkökulmat, tavoitteet ja perinteet yhdistävässä vuorovaikutuksessa syntyy laadukasta, vastuullista, taloudellista ja kestävää uutta ymmärrystä. Vahvuutena on ymmärtää ekologisten, taloudellisten, kulttuuristen ja sosiaalisten kysymysten keskinäinen vuorovaikutus.

Nämä kolme kokonaisuutta ovat jo itsessään osaamistarpeita, joiden sisällyttämistä opintosuunnitelmiin tulisi pohtia. Lisäksi työelämässä kestävän kehityksen osaajan haaste on osaamisensa markkinointi. Kestävä kehitys on osattava pukea osaamissanoiksi, kuten energiatehokkuudeksi, laaduksi tai vastuulliseksi liiketoiminnaksi. Koulutussektorin tehtävänä on miettiä, miten kestävä kehitys opitaan parhaiten ottamaan osaksi kokonaisvaltaista ammattitaitoa. (Kohl & Virtanen 2008.)

Moniosaamisen ja erikoisosaamisen ristiriitaa on pohdittu myös Viestintä2020 -raportissa, jossa on todettu moniosaamisen nousevan määrällisesti vahvemmin esiin aineistosta. He pohtivat erikoisosaamisen roolin kyseenalaistamista perustutkinnoissa jo viitaten tutkinnon luonteeseen. Rooli istunee paremmin korkeammille kouluasteille, jolloin perustutkinnoissa voitaisiin laajemmin keskittyä ammattitaidon monipuoliseen haltuunottoon. Erityisesti yksittäisten työnantajien erikoisosaamisvaatimukset voidaan huomioida heikkoina signaaleina, jotka eivät ole relevantteja osaamistarveselvityksille. (Leinonen & Haikola 2008, 21–22.)

Seuraavassa on koottu yhteen kirjallisuutta sekä kyselyn antamat vastaukset kestävän kehityksen eri ulottuvuuksiin liittyviin tulevaisuuden osaamistarpeisiin.

### 5.3.1 Ekologisuus

Kestävän kehityksen ekologinen ulottuvuus on nostettu esille jo monien alojen ammattitaitovaatimuksissa. Se liittyy tässä merkittävimmin materiaalivalintoihin (luonnonvarat,

kierrätys, jätteet, materiaalien hintojen nousu), työtehtäviin liittyvään energian kulutukseen ja liikkumiseen sekä siihen, miten ekologinen toiminta saadaan kohtaamaan yhteistyökumppaneiden ja asiakkaiden vaatimusten kanssa. (Kasvio & Räikkönen 2010.) On nähtävissä kehityskulkuja, joiden myötä ympäristötietoisuus lisääntyy, vastuullinen kuluttaminen vahvistuu ja kestävän kehityksen periaatteiden huomioiminen yleistyy kaikessa toiminnassa. Ympäristöajattelun tulisi olla vahvasti läpileikkaavana kaikessa koulutuksessa. (Saarikoski & Mantere 2013, 43.) Myös yritystoiminnassa ympäristökehitys, luonnonvarojen riittävyys ja toiminnan läpinäkyvyyden vaatimukset lisääntyvät ja uusia energiaratkaisuja odotetaan. Materiaalien uusiokäyttö ja ekotehokkuus lisääntyvät merkittävästi. (OPH 2012: 16.)

Kyselyn perusteella kaikkien ekologisuuteen liittyvien, kyselyssä mainittujen taitojen katsottiin tulevaisuudessa joko säilyttävän nykyisen merkityksensä tai merkityksen nähtiin lisääntyvän voimakkaasti. Voimakkaimmin merkityksen nähtiin kasvavan seuraavissa:

*0 = ei merkittävä taito, 1 = merkitys vähenee, 2 = merkitys pysyy ennallaan, 3 = merkitys lisääntyy*

Ekologisuus	0	1	2	3
Materiaalien valinta	7 %	0 %	18 %	75 %
Tuotannosta syntyvien jätteiden minimointi ja kierrätys	5 %	0 %	13 %	82 %
Kierrätyksen huomioiminen lopputuotteen suunnittelussa	5 %	0 %	23 %	72 %
Elinkaariajattelun soveltaminen	5 %	0 %	22 %	73 %

Näiden lisäksi yli 60 % katsoi jätteiden käsittelyn, paikallisuuden, tuotantoketjun hallinta, aineettomien sisältöjen sekä ekologisuuden ja asiakkaiden tarpeiden kohtaamisen olevan taitoja, joiden merkitys tulevaisuudessa lisääntyy. Lisäksi noin puolet vastaajista näki työväliseisiin ja työprosessiin liittyvän energiankulutuksen seuraamisen ja tehostamisen joko säilyttävän nykyisen merkityksensä tai korostuvan tulevaisuudessa. Pääosin myös oman alan ympäristölainsäädännön tunteminen nähtiin tärkeänä.

Ainoastaan työpäivän sisältämän liikkumisen suunnittelu erottui ei-merkittävänä taitona, jollaisena sitä piti jopa 10 % vastaajista. Muut kyselyssä mainitut taidot jäivät tältä osin selvästi alle 10 %.

Avovastauksissa tärkeinä tulevaisuuden taitoina esiin nousi hyvin perinteiset ekologisen kestävyuden teemat: elinkaariajattelu, tuotekehitys, energiatehokkuus, raaka-aineen alkuperän tiedostaminen, ympäristöstävällisyys, kierrätys ja pitkäikäiset, ekologiset tuotteet. Näiden lisäksi useampi vastaaja toi esiin kotimaisuuden ja paikallisuuden, joilla korostettiin etenkin lähellä olevien materiaalien hankintaa ja käyttöä.

Nykyisissä tutkintovaatimuksissa korostuu ekologisen kestävyuden osaamistarpeet. Perustutkinnossa ne ovat laveasti jo osana elinikäisen oppimisen avaintaitoja, mutta lisäksi arviointikriteereissä on mainittu vaatimuksina muun muassa elinkaariajattelu, materiaalien valinnat ja uusiokäyttö sekä jätteiden käsittely. Samoin myös ammattitutkinnon kohdalla korostuvat ekologisen ulottuvuuden vaatimukset: materiaalien valinta ja tehokas käyttö, elinkaariajattelu, uusiokäyttö, kierrätys ja tuotantoketjun ympäristövaikutuksien tunteminen. Erikoisammattitutkinnossa korostettiin jälleen taitoa perehdyttää työyhteisön muita jäseniä näiden periaatteiden osaamiseen.

Kyselyn avovastauksissa ympäristöasiat koettiin haastavana myös nykyisessä työssä. Vastauksissa nousi selkeästi esiin etenkin materiaalivalinnat, materiaalin hukkakäyttö, kierrätys ja uusiokäyttö. Erityisesti haitallisten aineiden ja jätteiden kierrättäminen aiheuttaa ongelmia. Materiaalien alkuperän selvittäminen, tuotannon olosuhteet ja puhtaiden materiaalien löytäminen koettiin ponnisteluja vaativana. Useat vastaajat mainitsivat haasteina myös energiatehokkuuden noudattamisen. Näiden lisäksi voimakkaasti esiin nousi myös elinkaariajattelun toteuttaminen kestävästä kehityksen periaatteiden mukaisesti.

Ekologisuuden kehittyminen seuraavien 5-10 vuoden aikana nosti kyselyyn vastaajissa hyvin erilaisia mietteitä. Iso osa vastaajista oli selkeästi sitä mieltä, että ympäristöystävällisyys on edelleen reippaasti nouseva trendi ja että erityisesti ympäristöön liittyvän tiedon esille tuominen erilaisten tuotteiden ja palveluiden yhteydessä tulee lisääntymään. Tietoisuus elinkaariajattelusta voimistuu ja samalla ymmärrys kestävästä kehityksestä kasvaa. Myös jätteiden käsittelyn uskottiin kehittyvän tulevaisuudessa. Osa vastaajista oli kuitenkin pessimistisempiä. He näkivät ekokatastrofin olevan jo pitkällä ja välinpitämättömyyden olevan nousussa.

Toisaalta ekologisuuden nähtiin menettävän painoarvoaan, koska siitä on tullut liian itsensänselvyys. Silloin se saattaa samalla menettää myös merkitystään niiden joukossa, joille ekologiset toimintatavat eivät vielä ole rutiinia. Tällaisiksi mainittiin muun muassa kierrätys ja energiatehokkuus. Myös paikallisuus, paikalliset tuotteet, paikallinen osaaminen, lähialueen tuotanto ja kotimaisuus nähtiin taitoina, jotka saattavat seuraavien 5-10 vuoden aikana menettää merkitystään. Kirjallisuudessa paikallisia, yksilöiden muodostamia tavaroihin, palveluihin ja tuotantoprosesseihin sitoutuvia osaamis- ja kompetenssikeskitymiä pidetään suuressa arvossa (Aalto ym. 2008, 10), joten kyseessä lienee vahva pelko siitä, että globaalius ajaa myös negatiivisesti paikallisuuden arvojen ohitse. Kyselyn vastauksissa mainittiin kuitenkin myös, ettei alalla ole varaa ajatella mitään kestävästä kehityksen ulottuvuutta merkityksettömänä taitona tulevaisuuden kannalta, ei edes ympäristöystävällistä ajattelua.

### 5.3.2 Taloudellinen kestävyys

Kyselyssä taloudellisen ulottuvuuden taidoista suurin osa nähtiin tärkeinä. Yli 70 % vastaajista oli sitä mieltä, että tulevaisuudessa merkitystään lisäävät erityisesti taito tuottaa oma työnsä (75 %) sekä ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen (72 %). Ammattitaitoa ylläpidettiin pääasiassa kouluttautumalla työn ohella, seuraamalla oman alan kehittymistä ja sitä koskevaa julkista keskustelua sekä tekemällä itse niin työssä kuin työn ulkopuolellakin, ns. harrastamalla omia töitään.

Lisäksi yli 60 % vastaajista näki seuraavien taitojen nostavan merkitystään tulevaisuudessa:

*0 = ei merkittävä taito, 1 = merkitys vähenee, 2 = merkitys pysyy ennallaan, 3 = merkitys lisääntyy*

Taloudellinen ulottuvuus	0	1	2	3
Yrittäjyys, yrityksen hoitamisen perustaidot	5 %	3 %	25 %	67 %
Hinnoittelu	2 %	3 %	30 %	65 %
Kilpailukyvyn ymmärtäminen	3 %	2 %	35 %	60 %
Ekologisuuden hyödyntäminen liiketoiminnassa	5 %	3 %	32 %	60 %

Taloushallinnon, kirjanpidon ja verotuksen taitojen merkityksen yli 60 % vastaajista näki pysyvän entisellään, kustannuslaskennan taitojen 57 % näki korostuvan tulevaisuudessa. Noin puolet vastaajista katsoi, että ymmärrys yrityksen ympäristövalintojen vaikutuksesta taloudelliseen toimintaan korostuu tulevaisuudessa, 38 % katsoessa sen säilyvän ennallaan.

Kestävän kehityksen mukaisesti esimerkiksi kilpailukyvyistä huolehtimisella tarkoitetaan sitä, että ihmiset voivat luottavaisin mielin kehittää omaa ammattitaitoaan omalla toimialallaan ja että aktiivinen osallistuminen työelämään tarjoaa turvatuksen toimeentulon. Tulevaisuudessa tämä linkittyy vahvasti osaksi ekologista kestävyyttä sillä yritysten huomioitava tuleva ekologinen rakennemuutos ja energiakriisi. (Kasvio & Räikkönen 2010.)

Perustutkinnon tutkintovaatimuksissa taloudellinen kestävyys on tuotu esiin heikosti ja ilman sen kytkemistä kestävä kehityksen teemaan. Kriteereissä mainitaan lähinnä kestävä ja terveen yritystoiminnan osaaminen. Ammattitutkinnoissa taloudellisista osaamisvaatimuksista oli mainittu taloudellinen työskentelytapa, logistiikan suunnittelu, taloudellisen kannattavuuden huomiointi sekä budjettien hallinta. Erikoisammattitutkinnoissa oli mainittu käytännössä vain talouden suunnitelmallisuus sekä kannattava toiminta.

Teema ei juuri herättänyt keskustelua kyselyn avokysymyksissä. Vain muutamat vastaajat olivat maininneet tärkeinä tulevaisuuden taitoina ymmärtää esimerkiksi kuluttajien ja kestävä kehityksen kytkökset talouden kautta. Kuluttajille pitäisi informoida ja markkinoida kestävä kehitystä ja sen positiivinen mielikuva pitäisi saada siirrettyä asiakkaalle. Myöskään oman työn haasteissa taloudellinen kestävä kehitys ei tullut mainituksi kuin muutaman vastaajan kohdalla. He kokivat haastavimmaksi tuotantoprosessin suunnittelun siten, että se huomioi kaikki kestävä kehityksen periaatteet. Vastaajat eivät kuitenkaan avanneet näitä haasteita tätä tarkemmin.

Taloudellisen kestävyden tulevaisuuden osalta mietteissä oli muun muassa tuotannon siirtyminen halvempien kustannusten perässä sekä toimintaa rajoittavien lakien ja säädöksen tuleminen. Lisäksi pohdittiin, että liiketoiminnan kannattavuuden lisäämiseksi tulee olemaan tärkeää panostaa kestävään kehitykseen ja markkinoida sitä.

Kyselyn vastauksista jää sellainen käsitys, että monilla on vaikeuksia ymmärtää taloudellisesti kestävä kehitystä käsitteenä. Yksittäisten taitojen tulisi muodostaa kokonaisuus, jossa pitkäjänteisyys ylittää arvona nopeat voitot ja muutokset. Lisäksi taloudelliset valinnat ovat usein myös ekologisten ja inhimillisten ulottuvuuksien toteutumisen taustalla. Tärkeintä taloudellisessa kestävyudessa olisikin ymmärtää, että tämän päivän investoinnit luovat kestävyttä tulevaisuudelle.

### 5.3.3 Sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys

Tässä ulottuvuudessa osaamistarpeiden säilyminen ennallaan tai merkityksen korostuminen tulevaisuudessa jakautuivat huomattavan tasaisesti. Tulevaisuudessa eniten merkitystään lisäävinä yli 70 % vastaajista näki vuorovaikutustaidot sekä kyvyn tehdä yhteistyötä eri alojen ammattilaisten kanssa. Lisäksi yli 60 % vastaajista katsoi seuraavien taitojen merkityksen lisääntyvän:

*0 = ei merkittävä taito, 1 = merkitys vähenee, 2 = merkitys pysyy ennallaan, 3 = merkitys lisääntyy*

Sosiaalinen ja kulttuurinen ulottuvuus	0	1	2	3
Sosiaaliset verkostot ammattipiireissä	0 %	2 %	33 %	65 %
Eri kulttuurien vuorovaikutuksen edistäminen	3 %	5 %	27 %	65 %
Sosiaalisten verkostojen aktiivinen ylläpitäminen	0 %	3 %	37 %	60 %
Erilaisuuden hyväksyminen työyhteisöissä	3 %	2 %	32 %	63 %
Joustavuus	0 %	5 %	32 %	63 %
Osallisuuden lisääminen kulttuurin avulla	3 %	5 %	32 %	60 %



Avovastauksissa vastaajat kertoivat ajatuksiaan hyvin samansuuntaisesti kuin monivalinnoissa. Erityisesti verkostoituminen nähtiin tärkeäksi. Vastaajien mukaan verkostot edistävät vuorovaikutusta alan ammattilaisten välillä, ne toimivat vertaistukena ja ovat hyviä reittejä jakaa osaamista muille. Verkostoitumiseen liittyy myös alihankinnan taidot. Myös kirjallisuudessa laaja sosiaalinen verkostoituminen nousi vahvasti esiin ammatillisen menestyksen edistäjänä. Verkostoitumisaosaamisen tuominen osaksi opintoja voisi edistää työn saantia ja työssä menestymistä (Saarikoski ja Mantere 2013, 42). Etenkin kulttuurialalla jossa jopa 86 % yrityksistä on alle viiden hengen yrityksiä, verkostoitumisen rooli on tärkeä. Verkostot lisäävät liikkuvuutta ja joustavuutta, erityisen tärkeää on osata verkostoitua muiden alojen ammattilaisten kanssa. (OPH 2012: 16.) Avovastauksissa esimerkiksi moniammatilliset työmaat oli nähty haasteellisina, joten verkostoituminen ja sosiaaliset taidot ovat tässäkin tärkeitä.

Jo mainittujen lisäksi noin puolet vastaajista näki asemansa säilyttävänä tai tulevaisuudessa korostuvina taitoina kulttuurisen pääoman, oman kulttuuri-identiteetin tunnistamisen ja vahvistamisen, työyhteisöissä toimimisen sekä oikeanlaisen asenteen.

Kyselyn tässä osiossa oli myös selkeästi noussut esiin taitoja, joiden merkityksen nähtiin vähenevän tulevaisuudessa. Näitä olivat kulttuuriperinteiden vaaliminen, alan historian tunteminen sekä perinteisten työtapojen hallinta. Niissäkin kuitenkin selkeästi suurin osa on nähnyt ne edelleen merkittävinä tai merkitystään lisäävinä.

*0 = ei merkittävä taito, 1 = merkitys vähenee, 2 = merkitys pysyy ennallaan, 3 = merkitys lisääntyy*

Sosiaalinen ja kulttuurinen ulottuvuus	0	1	2	3
Kulttuuriperinteiden vaaliminen	5 %	10 %	40 %	45 %
Alan historian tunteminen	0 %	17 %	53 %	30 %
Perinteisten työtapojen hallinta	3 %	22 %	43 %	32 %

Avovastauksissa ilmaistiin huolestuneisuutta tätä kehitystä kohtaan. Kulttuuriperinteiden säilyttäminen, kulttuurisen monimuotoisuuden tukeminen ja kulttuurisen kestävyys esiin tuominen nähtiin tärkeinä teemoina myös tulevaisuudessa. Samoin monikulttuurisen työympäristön ja työtapojen omaksumisen katsottiin olevan merkityksellistä tulevaisuudessa. Usea vastaaja ilmaisi huolensa siitä, että perinteiset taidot päästetään katoamaan. Mentorien oppien käyttäminen vähenee ja silloin menetetään arvokasta ammattitaitoa, kun esimerkiksi työpaikoilla ei enää käytetä oppipojasta mestariksi -koulutusta. Samalla vastaajat olivat huolissaan siitä, että saneleeko raha kulttuurin tulevaisuuden.

Tällä hetkellä perustutkinnon vaatimuksissa sosiaalinen ja kulttuurinen ulottuvuus on mainittu hyvin vaihtelevasti. Esiin on nostettu esimerkiksi kyky edistää tasa-arvoa, huomioida kulttuurierot, työskennellä eri kulttuureista lähtöisin olevien ihmisten kanssa ja yleisesti edistää työyhteisön yhdenvertaisuutta. Ammatti- ja erikoisammattitutkinnoissa mainittiin kulttuuriperinteiden tunteminen ja vaaliminen työprosesseissa, monikulttuurinen työskentelyote sekä hyvät vuorovaikutuskyvyt. Erikoisammattitutkinnon suorittajan tulee lisäksi osata johtaa erilaisista kulttuuritaustoista tulevia ihmisiä.

Kyselyyn vastaajien keskuudessa sosiaalisen ja kulttuurisen kestävyuden tekijät koettiin myös tällä hetkellä työssä haasteellisena. Voimakkaimmin nousi tässä esiin kulttuuriperinnön ja kansallisen kulttuurin säilyttäminen osana nykyistä työtä. Samalla kuitenkin kulttuurisen kestävä kehityksen kuljettaminen mukana kaikessa toiminnassa nähtiin tärkeänä osana nykyistä osaamista. Vanhan ja uuden työskentelytavan yhdistäminen aiheuttaa monilla aloilla ongelmia.

### 5.3.4 Inhimillisuus

Inhimillisellä ulottuvuudella tarkoitetaan tässä töihin liittyvien tulosvaatimusten muotoilemista, töiden sisällöllistä mielekkyyttä, muita ratkaisuja kuin äärimmäinen tehokkuusajattelu, ymmärrystä niistä tekijöistä jotka estävät osaamisen hyödyntämisen, huomion kiinnittäminen palautumiseen ja työstä elpymiseen sekä työn kohtuullisuutta. (Kasvio & Räikkönen 2010.)

Henkistä hyvinvointia työssä ilmentää työtyytyväisyyden tai vähäisen stressin kokemus. Hyvinvointi näkyy hyvänä työn hallintana, korkeana motivaationa ja sitoutumisena. Näiden puuttumisesta tai niille vastakkaisista kokemuksista syntyi tarve henkiseen työsuojeluun, kun työstä ja työympäristöstä alettiin tunnistaa muitakin työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä kuin tapaturmat ja fyysisen työympäristön muut riskit. Huomattiin, että työ voi olla hyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta haitallisesti kuormittavaa, vaikka kyseessä ei olisikaan perinteinen "tapaturma-ala". Henkiseen kuormittavuuteen alettiin kiinnittää huomiota ensin niin sanotuissa siisteissä sisätoissa, joita ovat esimerkiksi toimistotyö, hoito- ja asiakaspalvelutyö sekä opetusala. Henkinen ja sosiaalinen kuormitus kohdistuu ensisijaisesti aivoihin. Sinne sijoitetaan muistaminen, oppiminen, ajattelu, havaitseminen, tarkkaavaisuus, luovuus ja ongelmanratkaisu sekä suuret, tärkeät tunteet kuten rakkaus, ilo, viha ja suru, jotka ovat mukana niin työssä kuin muussakin elämässä. Henkisen työsuojelun ensisijainen kohde on siten ihmisaivot. (Soini 2009, 74, 76.)

Useilla taide- ja kulttuurialojen työntekijöillä on ollut perinteisesti tapana työskennellä niin, että välillä on rauhallisempaa luovaa ideoiden keräämisaikaa ja sitten vastakohtana on hyvin kiireinen aika esimerkiksi ennen näyttelyä, tilaustyön valmistumista tai vastaavaa. Taiteilija voi kuitenkin työskennellä jopa vuorokaudet ympäriinsä, ilman kunnon lepoa,

ruokailua ja ulkoilua. (Taidetyösuojelu) Haitallinen kuormitus voi syntyä siitä, että kuormitustekijää esiintyy työssä liian paljon (esim. kiire) vai liian vähän (esim. vaikutusmahdollisuuksien puute). Alikuormittavaa voi olla liian helpoksi koettu työ tai se, jos työssä on määrällisesti liian vähän kontakteja (kuten yksintyöskentely). Sosiaalisesti ylikuormittavaa työ voi olla silloin, jos ihmishuhdekuormitusta on liian paljon tai se on laadullisesti ylikuormittavaa eli sisältää erittäin vaativia kontakteja. (Soini 2009, 92.)

Kestävän kehityksen neljässä teemassa inhimillisyyden ulottuvuuden taidot ja osaaminen hajautuivat selkeästi eniten. Enimmäkseen vastaukset hajautuivat vaihtoehtojen säilytykselle/ennallaan/merkitys lisääntyy-välille, mutta monessa kohdassa yli 10 % vastaajista totesi taidon merkityksen vähenevän tulevaisuudessa. Vain kahden osaamistarpeen kohdalla yli 60 % vastaajista näki taidon merkityksen lisääntyvän tulevaisuudessa:

0 = ei merkittävä taito, 1 = merkitys vähenee, 2 = merkitys pysyy ennallaan, 3 = merkitys lisääntyy

Inhimillinen ulottuvuus	0	1	2	3
Työn suunnittelu, aikatauluttaminen ja priorisointi	2 %	3 %	33 %	62 %
Henkinen työhyvinvointi	0 %	10 %	27 %	63 %

Näiden lisäksi työn tulosvaatimusten realistisuus (58 %), stressin hallinta (57 %) sekä työuupumuksen tunnistaminen (58 %) nähtiin taitoina, joiden merkitys tulee kasvamaan tulevaisuudessa. Mielenpitojen jakautuminen oli kuitenkin jo selvempää, sillä nämä samat taidot nähtiin muita enemmän myös merkitykseltään vähenevinä:

0 = ei merkittävä taito, 1 = merkitys vähenee, 2 = merkitys pysyy ennallaan, 3 = merkitys lisääntyy

Inhimillinen ulottuvuus	0	1	2	3
Työn tulosvaatimuksien realistisuus	2 %	10 %	30 %	58 %
Työmäärän hallinta	2 %	12 %	35 %	52 %
Työmäärän kohtuullisuus	2 %	13 %	40 %	45 %
Työstä palautuminen	3 %	10 %	38 %	48 %
Henkinen työhyvinvointi	0 %	10 %	27 %	63 %
Stressin hallinta	0 %	10 %	33 %	57 %

Näiden lisäksi merkityksensä säilyttävinä tai sitä korostavana nähtiin työn tauottaminen, työn sisältö sekä kyky löytää jatkuvasti uusia asioita.

Tutkintovaatimuksissa inhimillinen kestävyys ei korostu. Joitakin sen taitoja on nostettu vaihtelevasti esiin, kuten perustutkinnossa psyykkisen työkyvyn ylläpitäminen sekä yleisen toimintakyvyn ylläpitäminen. Ammattitutkinnossa inhimilliseen kestävyYTEEN voidaan huomioida aikataulujen laatiminen ja hallinta sekä omasta jaksamisesta ja työkyvystä huolehtiminen. Erikoisammattitutkinnossa oli usein mainittu vain "muiden inhimillisten tekijöiden huomioiminen".

Avokysymyksissä inhimillisen ulottuvuuden tärkeyttä korostettiin huomattavasti. Samalla kuitenkin todettiin sen olevan ongelmallista, sillä "tämän päivän ja huomisen työelämän vaatimukset eivät tue kohtuullisuutta ja oman työn hallintaa". Kehityksen arveltiin vievän entistä ristiriitaisempaan suuntaan, kun taloudelliset arvot vievät tilaa inhimillisiltä arvoilta.

Avovastausten viesti on huolestuttava, sillä työn hallinnan tunne on tunnistettu tärkeäksi haitallista stressiä torjuvaksi tekijäksi, jolla on yhteys työkykyyn, hyvinvointiin ja tehokkuuteen. Tutkittaessa työn hallinnan, sosiaalisen tuen ja elämän hallinnan tunteen vaikutusta terveyttä ylläpitäviin voimavaroihin, oli johtopäätöksinä että hyvän työn hallinta estää haitallisen stressin kehittymistä, johtaa parempaan työhön sitoutumiseen sekä vahvistaa ihmisen kykyä luoda laajoja sosiaalisia verkostoja. (Anttonen ym. toim. 1998, 12–13.)

Inhimillisen kestäväen kehityksen toteutuminen työelämässä koettiin haasteelliseksi myös vastaajien nykyisissä työtehtävissä. Inhimillisyyden huomioiminen ja erityisesti sen soveltaminen taloudellisiin vaatimuksiin koettiin vaikeaksi. Etenkin työmäärän hallinta, työssä jaksaminen ja yleinen työhyvinvointi nähtiin haasteellisina. Lisäksi työssä jaksamista kuluuttaa itsensä jatkuva ajan tasalla pitäminen. Monilla aloilla tietotekniikka ja teknologia muuttavat alan työskentelytapoja nopeasti, jolloin ammattilaisella tulisi olla resursseja myös oman osaamisen päivittämiseen.

## 5.4 Haasteena asenne

Kyselyssä kysyttiin avokysymyksenä, mitkä kestäväen kehitykseen liittyvät osaamistarpeet ovat tällä hetkellä haastavimpia vastaajan omassa työssä. Neljän perusulottuvuuden lisäksi esiin nousivat voimakkaasti asenteet kestäväen kehitystä kohtaan. Kestävä kehitys tulisi saada rutiininomaiseksi käytännöksi arjen tasolla, eikä siihen päästä ilman voimakasta asennemuutosta. Kestäväen kehityksen käytäntöjen on tultava syvältä sisimmästä, osana jokapäiväistä tekemistä. Yhteistyö ja asenteet nähtiin suuressa roolissa myös siinä, miten kestäväen kehityksen tärkeiden teemojen odotetaan kehittyvän seuraavien 5-10 vuoden aikana. Suurin osa vastauksista liittyi voimistuvaan kulttuurien väliseen kommunikaatioon, vuorovaikutukseen ja erilaisten osaajien tarpeeseen. Ammattilaisen tulee hallita

ja ymmärtää yhä useampia aloja, voidakseen osallistua vuorovaikutukseen ja monikulttuuriseen työskentelyyn.

Tulevaisuuden menestysklusterien nähdään rakentuvan luovien ihmisten ympärille, jotka toimivat kestävästä kehitystä tarjoavien tuotteiden ja palveluiden parissa. Osaaminen muodostuu tiedoista ja taidoista, arvoista ja asenteista sekä verkostoista. Lisäksi osaajilta odotetaan luovuutta ja innovatiivisuutta, teknologista osaamista, vastuullisen liiketoiminnan periaatteiden ja monikulttuurisuuden hallintaa sekä palvelu- ja liiketoimintaosaamista. Yhtä lailla osaamisen ennakointi, eri alojen välisen synergian ymmärtäminen sekä syvällinen asioiden ja ilmiöiden ymmärtäminen ovat keskeisiä osaamistarpeita tulevaisuudessa. Tämä merkitsee kestävästä kehityksestä ymmärtämistä kaiken läpäiseväksi toimintatavaksi sekä sen määrittelemistä keskeiseksi oppisisällöksi. Kestävästä kehityksestä tulee syntyä arkirutiini, jota ei pidetä erityisenä tapana ajatella tai toimia. (Kohl & Virtanen 2008.)

Asenteen lisäksi haasteita kohtasi myös se, miten kestävästä kehityksestä osaamistarpeita, siihen liittyviä tietoja ja taitoja saisi välitettyä eteenpäin. Kestävästä kehityksestä teemojen avaaminen ja opettaminen käytännön tehtävissä toimiville koettiin haasteelliseksi. Teema on hyvin laaja-alainen ja se pitäisi kokonaisuudessaan saada osaksi käytännön rutiineja. Tällä hetkellä nähdään, että jotkut kestävästä kehityksestä alueet ovat näennäisesti liikaa aikaa vieviä, koska ne eivät kuulu rutiineihin. Tällöin korostuu laiskuus kestävästä kehityksestä kohtaan, eli jälleen vääränlainen asenne. Kestävät toimintatavat pitäisi saada niin kiinteäksi osaksi normaaleja rutiineja, ettei niitä enää edes mielletä jonain erikoisena, ideologisenä toimintana.

*Kestävästä kehityksestä vaatima pitkä aikaperspektiivi, pitkäjännittäisyys ja kohtuullisuuden periaate ovat uhanalaisia myös kulttuurialoilla. Toivottavasti eivät häviä.*

Kestävä kehitys on laaja-alainen kokonaisuus, joka nostaa esiin monia osaamistarpeita. Selvityksen perusteella yleisiä kestävästä kehityksestä tulevaisuuden osaamistarpeita ovat:

- pysyvä muutos asenteissa
- kestävästä kehityksestä monipuolinen sisällyttäminen arjen rutiineihin
- kestävästä kehityksestä osaamisen markkinointi.

Näiden lisäksi eri ulottuvuuksista nousevat osaamistarpeet ovat seuraavat:

#### Ekologinen osaaminen

- materiaalien ekologisuuden ymmärtäminen ja tunteminen
- materiaalien kierrätys, uusiokäyttö, jätteiden käsittely tuotannossa
- lopputuotteen kierrätyksen, kestävyuden ja uusiokäytön suunnittelu
- tuotantoketjun tunteminen kokonaisuutena
- yleisesti materiaalien ja tuotteiden hukkakäytön vähentäminen, uusiokäytön lisääminen
- ympäristöä koskevien lakien, säädösten ja ohjeiden tunteminen

### Taloudellinen osaaminen

- tuotteistaminen, markkinointi, hinnoittelu
- yrittämisen monipuoliset perustaidot
- ammattitaidon jatkuva ylläpitäminen ja kehittäminen
- kilpailukyvyyn ymmärtäminen ja toteuttaminen
- ekologisuuden hyödyntäminen liiketoiminnassa, sen ymmärtäminen

### Sosiaaliset ja kulttuuriset taidot

- vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot, myös monikulttuurisessa ympäristössä
- verkostojen rakentaminen ja ylläpitäminen
- yhteistyö ammattirajojen yli
- kulttuuri-identiteetin ymmärtäminen
- oman alan historian tunteminen, perinteisten työmenetelmien osaaminen ja vaaliminen

### Inhimillisen kestävyiden taidot

- työn hallinta kokonaisuutena: tavoitteiden realistisuus, aikataulut, suunnittelu, priorisointi
- stressin ymmärtäminen, tunnistaminen ja hallinta
- työuupumuksen tunnistaminen.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO

Tässä luvussa tehdään yhteenveto siitä, miten kulttuurialojen toimintaympäristö on muuttunut työturvallisuuden ja kestäväen kehityksen teemojen osalta sekä miten se vaikuttaa näihin liittyviin tulevaisuuden osaamistarpeisiin.

2000-luvulle tultaessa ja sen aikana työelämä on muuttunut hyvin moninaiseksi. Työurat ovat erilaistuneet, työn tekemisen tavat muuttuneet kehittyneen teknologian ja tietotekniikan kautta ja työorganisaatiot ovat hajaantuneet erilaisiin verkostoihin, projekteihin, pätkätöihin ja alihankintoihin. Uudenlainen työympäristö paitsi vaatii työntekijältään paljon, se myös avaa lukuisia uusia mahdollisuuksia. Erityisesti erilaisten luovien alojen on nähty elävän uutta nousua, kun luovien, taide- ja kulttuurialojen ammattilaisten osaamista on lähdetty vähitellen markkinoimaan myös muille aloille. Kehitys on vielä alkutekijöisään, mutta sen varaan lasketaan paljon odotuksia. Näiden alojen korostaminen liittyy laajasti koko rakennemuutokseen, jossa perinteiset teollisuusalat hiipuvat tai siirtyvät Suomesta muualle. Uudet työpaikat syntyvät yhä useammin aloille, jotka tarjoavat elämyksellisiä tuotteita ja palveluita. Kulttuurialoilla ei kuitenkaan ole koettu mitään jatkuvan taloudellisen nousun juhlaa, sillä 2000-luvun talouskriisit ovat koetelleet myös sitä. Lisäksi julkisen hallinnon tukiresursseja on karsittu. Alalla painotetaan yrittäjyyttä ja itsensä työllistämistä, osittain siksi että se on ainoa keino saada töitä.

Muuttuvan työympäristön pohjalta Työ- ja elinkeinoministeriö on raportissaan (TEM 14/2012) laatinut kuvan suomalaisesti työelämästä ja sen osaamistarpeista vuonna 2030. Sen keskeisiä osia ovat johtaminen, työn organisointi, työnteon tavat sekä työelämän pelisäännöt ja sosiaaliset suhteet. Näiden lisäksi omina kohtinaan ovat työympäristö, terveys ja työkyky sekä työn vaatimat osaamiset ja valmiudet. Osaamisen osalta on todettu, että tulevaisuuden osaamistarpeet voidaan johtaa suoraan työelämän muuttuvista olosuhteista. Tällöin työympäristö määrittelee paitsi yleisiä osaamistarpeita (ks. luku 3), mutta myös erityisempiä, tietylle alalle ominaisia osaamistarpeita.

Tässä selvityksessä on keskitytty näihin kulttuurialan erityisiin osaamistarpeisiin, työturvallisuuden ja kestäväen kehityksen osalta. TEM:n yllä mainitussa raportissa työympäristön, terveyden ja työkyvyn osalta todetaan, että fyysisten työympäristön riskien rinnalla psykososiaalisen työympäristön riskit tulevat entisestään korostumaan myös tulevaisuudessa. Työn hallinnasta ja mielekkyydestä ennustetaan jopa terveystarpeita (ks. luku 3). Työturvallisuutta kulttuurialoilla käsiteltiin luvussa 4. Siinä todettiin yhtenevästi TEM:n raportin kanssa, että fyysiset työympäristön riskit eivät tule poistumaan tai menettämään merkitystään, mutta niiden rinnalla on yhtä suurella vakavuudella huomioitava myös psykososiaaliset riskit. Erityisesti kulttuurialoilla on erittäin tärkeää pitää näitä ulottuvuuksia yhtä merkittävänä, sillä useat tässä selvityksessä huomioituvat alat vaativat teknistä koneiden, laitteiden ja materiaalien kanssa tehtävää työtä, luovuutta ja taiteellisuutta sekä omalla keholla tehtävää fyysistä työtä. Tärkeänä ulottuvuutena on nostettu esiin myös työstä palautuminen, niin fyysisesti kuin henkisesti.

Nykyisissä perustutkintojen, ammattitutkintojen ja erikoisammattitutkintojen ammattitaitovaatimuksissa ja arviointikriteereissä työturvallisuuden osaaminen on huomioitu hyvin vaihtelevasti. Työturvallisuus ja toimintakyvystä huolehtiminen kuuluu perustutkinnossa osaksi elinikäisen oppimisen avaintaitoja, mutta niiden kiinnittymistä työn rutiineihin ei oikeastaan käsitellä. Tässä selvityksessä ei noussut esiin yksittäisiä, selkeitä taitovaatimuksia tulevaisuudelle, joita ei olisi jo huomioitu jollain tavalla. Sen sijaan aineistossa korostui huoli alalle valmistuvien työntekijöiden asenneongelmista. Koulutuksen suurimpana haasteena onkin rakentaa uudenlaista työturvallisuuskulttuuria jo opetuksen ensimmäisistä lähtien. Tämä vaatii asennemuutosta myös opetushenkilökunnalta, jonka tulee löytää uusia oppimistapoja muutoksen toteuttamiseksi ja ennen kaikkea sen perille viemiseksi. Työturvallisuutta ei voida katsoa yksittäisinä osaamistaitoina, vaan sen tulee olla koko ammattitaitoa halkova, rutiininomainen asenne ja tapa työskennellä. Työympäristön ja muuttuvien työskentelytapojen myötä on toki myös ajoittain tarkasteltava sitä, nouseeko yksittäisillä aloilla uudenlaisia työturvallisuusriskejä, jotka tulisi huomioida myös kyseisen alan koulutusohjelmissa. Tämän raportin puitteissa ei kuitenkaan ole ollut mahdollista tehdä niin yksityiskohtaista selvitystä. Muuttuvien turvallisuusriskien tärkeys nousi esiin

myös kyselyn vastauksissa, kun työturvallisuuden kehittämisen yhtenä tärkeimpänä keinona nähtiin läpi työuran jatkuva koulutus.

Työturvallisuus ja kestävä kehitys linkittyvät toisiinsa vahvimmin psykososiaalisten työturvallisuusriskien kautta, teollisuustyön ja kemikaalien käytön parannuttua jo merkittävästi. Työn hallinta, työssä jaksaminen ja työn ulottuvuudet ovat keskeinen osa niin sanottua inhimillisesti kestävästä työelämästä. Teema nousee tutkintovaatimuksissa esiin harmillisen vähän ja hyvin vaihtelevasti eri koulutusohjelmien välillä. Kyseessä on kuitenkin taito, joka on yhteinen aivan kaikille ammattialoille, koulutuksesta riippumatta. Myös kestävä kehityksen muut ulottuvuudet nousivat eri tutkinnoissa hyvin eri tavoin esille. Yhteisesti voidaan todeta, että ekologinen kestävyys korostui huomattavasti eniten. Ammattitaitovaatimuksissa on siis nostettava nykyistä vahvemmin esiin erityisesti inhimillinen kestävyys, sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys sekä taloudellinen kestävyys. Ne ovat kaikki äärimmäisen tärkeitä ymmärtää ja osata omassa työssään, nyt sekä tulevaisuudessa.

Kuitenkin kestävä kehityksen kohdalla on todettava sama havainto kuin työturvallisuuden parissa. Suurimpana haasteena tulevaisuuden kestävään kehitykseen liittyville osaamistarpeille on vääränlainen asenne. Kuten työturvallisuuskin, kestävä kehitys nähdään eräänlaisena rasitteena joka tulee normaalin työn tekemisen päälle. Sitä ei yleisesti ottaen nähdä osana joka päivästä tekemistä, osana niitä arkisia työprosesseja joissa se tulisi huomioida kaikessa tekemisessä. Vasta sitten kun kestävä kehitys on todella otettu lähtökohtaiseksi osaksi työn tekemistä, voidaan alkaa miettiä että miten sen saisi markkinoitua asiakkaille ja muutettua liiketoimintaa kasvattavaksi tekijäksi.

Tutkinnon perusteiden mukaan myös kestävä kehitys on yksi elinikäisen oppimisen avain- taidoista. Se on määritelty siten, että tutkinnon suorittaja toimii kestävä kehityksen ekologisten, taloudellisten ja sosiaalisten sekä kulttuuristen periaatteiden mukaisesti. Sen osa-alueita ei ole kuitenkaan tarkemmin avattu. Tämä on yksi ongelmakohta nykyisissä tutkinnoissa. Kestävä kehitys jää olemaan jotakin irrallista, jota ei ole tarkasti määritelty tutkintovaatimuksissa.

Sekä työturvallisuuden että kestävä kehityksen osalta on havaittavissa selkeä ristiriita tutkintovaatimusten ja selvityksen aineiston välillä. Molempien kokonaisuuksien osaamista odotetaan edes jonkin verran tutkinnoissa, mutta kuitenkin työelämän puolelta viestinä on, ettei alan ammattilaisilla ole näitä taitoja. Tämä saa miettimään, millä tarkkuudella ja laadulla oppilaitoksissa näihin teemoihin panostetaan? Tämän selvityksen puitteissa on mahdotonta selvittää, miten käytännön opetuksessa työturvallisuus ja kestävä kehitys tuodaan osaksi opintoja, miten näyttötutkintojen suorituksia arvioidaan oikeissa arviointi- tilanteissa tai miten mitataan riittävän laadukasta opetusta. Sanat paperilla ja suunnitel- missa eivät riitä, jos ei niitä tuoda osaksi käytännön toimintaa. Samaa teemaan on kiin- nitetty huomiota myös muun muassa audiovisuaalisen viestinnän ja kuvallisen ilmaisun



alojen osaamistarpeiden ennakointihankkeessa *Viestintä2020* (Leinonen & Haikola 2008). Tekijät toteavat osaamistarveselvityksen tuloksissaan, että asiantuntijoiden on vaikea sanoa, mitä tutkinnoista tulisi jättää pois tai ottaa selkeämmin opetukseen mukaan. Opetussuunnitelmat ovat hyvin laaja-alaisia ja niiden kirjallinen ilmaisu on huoliteltua. Perusteista ei kuitenkaan käy ilmi, miten koulutus käytännössä toteutuu. Keskustelun keskiöön nousevatkin opetushenkilökunnan ajanmukaisuus, valvutuneisuus, ammattitaito ja työelämäläheisyys. (Leinonen & Haikola 2008, 10–11.)

Yleisenä viestinä sekä kirjallisuuskatsauksessa että kyselyaineistossa näyttää olevan, että kaikki tulevaisuuden isot osaamistarveteemat (mm. yrittäjyys, monikulttuurisuus, työturvallisuus ja kestävä kehitys) tulisi olla paremmin integroituna jo olemassa oleviin oppiaineisiin. Vain siten ne voidaan tuoda osaksi päivittäistä oppimista ja työn tekemisen rutiineja. Koulutuksessa muokatut asenteet ja tiedolliset lähtökohdat muuttuvat ammattitaidoksi työelämässä. Kulttuuri- ja taidealoilla vahvasti olevat mestari-oppipoikamalli voidaan nykyaikana nähdä myös sukupolvien välisenä tiedonsiirtona, jolloin vanhemman polven ammattilaisia voitaisiin rohkaista päivittämään tietojaan työturvallisuudesta, työhyvinvoinnista tai kestävästä kehityksestä. Todennäköistä on, että tulevaisuuden työelämässä nämä ovat keskeisiä menestystekijöitä, sekä yksittäiselle yrittäjälle että koko työyhteisölle.

Tulevaisuuden työtä käsittelevässä kirjallisuuskatsauksessaan Timo Räikkönen (2007) on esittänyt aiheellisen kysymyksen, että mistä tällaisia työntekijöitä sitten löytää, jotka täyttävät kaikki nämä hengästyttävältä kuulostavat osaamisvaatimukset? Vaikka osaamisvaatimukset seuraavatkin toimintaympäristön muutoksia, tuntuu epätodennäköiseltä että löytyisi suuri joukko ihmisiä, jotka täyttäisivät nämä kaikki kriteerit. Räikkönen epäilee, että tulevaisuudessa osaamisvaatimusten kiristyminen heijastuu polarisaationa työelämässä. (Räikkönen 2007, 57.) Samaa mieltä ovat myös Saarikoski ja Mantere (2013), joiden mukaan työn ja koulutuksen maailmanlaajuinen polarisoituminen on vahvistunut globalisaatiokemityksen myötä. Asiantuntijuuteen perustuva henkinen työ on vahvistunut länsimaissa ja ruumiillinen työ ja tuotanto siirtyneet halvempien kustannusten maihin. Kehittyvien maiden noustessa nopeasti nähtäväksi jää, missä määrin myös tuotekehitys ja palvelut jatkossa liikkuvat. (Saarikoski & Mantere 2013, 13.) Kulttuuri- ja taidealat pitävät paikkansa tulevaisuuden työssä. Näiden alojen professioiden historia on pitkä ja siten ne pikemminkin synnyttävät ympärilleen uusia toimialoja, kuin kulkevat eteenpäin sammutetuin lyhdyin. Onhan myös niin, että jokaisessa kulttuurissa käsityötaitojen, ja itsensä ilmaisun moninaiset muodot ovat ihmisyyden tärkeimpiä mittareita. Taloudellisen kasvun maailmassa näiden arvojen ylläpitämistä on syytä vaalia, koulutuksen ja työelämän kehittämisen kautta, kuten Martha C. Nussbaum oivallisesti huomauttaa.

## LÄHTEET

### KIRJALLISUUS

Aalto, Hanna-Kaisa - Ahokas, Ira - Kuosa, Tuomo (2008): Yleissivistys ja osaaminen työelämässä 2030 - menestyksen eväät tulevaisuudessa. Hankkeen loppuraportti. Tutujulkaisuja 1/2008. Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turku.

Ahonen, Guy (2010): *Työkykyä ylläpitävän toiminnan liiketaloudellinen merkitys*. Teoksessa Martimo, Kari-Pekka et al. toim.: *Työstä terveyttä*. Duodecim, Helsinki.

Anttonen, Hannu - Piikivi, Leena - Vuolteenaho, Antti - Kopperoinen, Iiris (1998): *Työkyvyn taloudelliset vaikutukset*. Työterveyslaitos, Helsinki.

Arpo Robert (2004): *Taiteilija tietoyhteiskunnassa. Tietoyhteiskuntastrategioiden taiteilijakuva ja tekijänoikeuslainsäädännön muutosten vaikutus taiteilijana toimimisen edellytyksiin*. Teoksessa Taiteilija Suomessa. Robert Arpo toim. 2004. Taiteen Keskustoimikunnan julkaisuja nro 28.

Eerola, Annele - Väyrynen, Erja (2002): *Teknologian ennakointi- ja arviointikäytäntöjen kehittäminen eurooppalaisen kokemuksen pohjalta*. VTT Tiedotteita 2174, Espoo.

Finnsight (2006): *Finnsight 2015. Tieteen, teknologian ja yhteiskunnan näkymät*. Suomen Akatemia ja Tekes, Helsinki.

[http://www.aka.fi/Tiedostot/Tiedostot/Julkaisut/Finnsight\\_2015.pdf](http://www.aka.fi/Tiedostot/Tiedostot/Julkaisut/Finnsight_2015.pdf)

Halonen Katri - Teye, Outi (2011): *Kulttuuri kannattelee. Takulaisten näkemyksiä kulttuurituotannon tulevaisuudesta*. Tuottaja 2020 – osaraportti 3. Metropolia Ammattikorkeakoulu, Helsinki.

Hanhijoki, Ilpo - Katajisto, Jukka - Kimari, Matti & Savioja, Hannele (2011): *Koulutus ja työvoiman kysyntä 2025. Ennakointituloksia tulevaisuuden työpaikoista ja koulutustarpeista, väliraportti*. Raportit ja selvitykset 2011:12. Opetushallitus.

Heinonen, Sirkka (2005): *Tulevaisuuden työelämän osaamistarpeet ja toimintaympäristöä muokkaavat paradoksit*. Futura 4/2005.

Heinonen, Sirkka (2008): *Riskikäsitteen moniulotteisuus tulevaisuuden tutkimuksessa*. Futura 4/2008.

Herranen, Kaisa - Houni, Pia - Karttunen, Sari (2013): *"Pitäisi laajentaa työalaansa". Kuvataiteilijan ammattirooli ja osaamistarpeet tulevaisuuden työelämässä*. Cuporen julkaisu ja 21. Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämissätiö Cupore, Helsinki.  
[http://www.cupore.fi/documents/Cuporejulkaisuja21\\_2013.pdf](http://www.cupore.fi/documents/Cuporejulkaisuja21_2013.pdf)

Hietanen, Olli - Heinonen, Sirkka - Kahilainen, Juha - Kiiskilä, Kati - Tapio, Petri - Wilenius, Markku (2003): *Tulevaisuusajattelun haasteita - tietoyhteiskunta ja kestävä kehitys*. Teoksessa Kamppinen, Matti ym. (toim.): *Tulevaisuudentutkimus. Perusteet ja sovellukset*. Suomalaisen Kirjallisuuden Seuran toimituksia 896, Helsinki.

Hietanen, Olli - Siivonen, Katriina (2003): *Tietoyhteiskunta, kestävä kehitys ja kulttuuri*. Varsinais-Suomen kulttuuritoimen tutkimus-, arvioimis- ja kehittämishankkeen (KULTAKE) loppuraportti. Tutu-julkaisuja 3/2003.

Hietanen, Olli (2005): *Wanhasta taloudesta uuteen - ja uudesta digitaaliseen talouteen. Suomalaisen tietoyhteiskunnan kestävä kilpailukyvyyn potentiaalit*. Teoksessa Kasvio, Antti ym. (toim.): *Tietoyhteiskunta. Myytit ja todellisuus*. Tampere University Press, Tampere.

Honkatukia, Juha - Ahokas, Jussi - Marttila, Kimmo (2010): *Työvoiman tarve Suomen taloudessa vuosina 2010–2025*. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, tutkimukset 154.

Houni, Pia - Ansio, Heli (toim. 2013): *Taiteilijan työ. Taiteilijan hyvinvointi taidetyön muutoksessa*. Työterveyslaitos, Helsinki. [http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Sivut/Taiteilijan\\_työ.aspx](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Sivut/Taiteilijan_työ.aspx)

Huovinen, Pentti (2007): *Kulttuurityön toimintaympäristön muutoksia. Julkisen keskustelun analyysi*. Opinnäytetyö, Mikkelin ammattikorkeakoulu.

Kansallinen kestävä kehityksen strategia 2006.

<http://www.ymparisto.fi/default.asp?contentid=50538>

Karhunen, Paula (2004): *Taiteilijakoulutus Suomessa – kehityslinjoja 1960-luvulta 2000-luvulle*. Teoksessa *Taiteilija Suomessa*. Robert Arpo toim. 2004. Taiteen Keskustoimikunnan julkaisuja nro 28.

Kasvio, Antti (2009): *Kestävä kehitys ja työelämä*. Työpoliittinen Aikakauskirja 2/2009, s. 6-15.

Kasvio, Antti - Räikkönen, Timo (2010): *Kohti kestävää työelämää*. Työterveyslaitos. [http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Kohti\\_kestavaa\\_tyoelamaa.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Kohti_kestavaa_tyoelamaa.pdf)

Kira, Mari (2003): *Byrokratian jälkeen - kohti uudistavaa työtä ja kestävää työjärjestelmäkehitystä*. Työpoliittinen tutkimus 254. Työministeriö, Helsinki.

Kirveenummi, Anna (2010): *Tulevaisuutta luovasta taloudesta. Asiantuntijoiden kokemuksia luovan talouden kehittamisestä*. Työ- ja elinkeinoministeriö.

<http://www.tem.fi/files/26506/Tulevaisuutta-luovasta-taloudesta2010.pdf>

Kohl, Johanna - Virtanen, Anne (2008): *Tulevaisuuden ammatilliset osaamistarpeet kestävä kehityksen näkökulmasta*. Teoksessa Rohweder, Liisa & Virtanen, Anne toim.: *Kohti*

kestävää kehitystä. Pedagoginen lähestymistapa. Opetusministeriön julkaisuja 2008:3. Koulutus ja tiedepolitiikan osasto, Opetusministeriö.

Kämäräinen, Markku (2009): *Työsuojelulähtökohtia ja peruskäsitteitä*. Teoksessa Työterveyslaitos: Työsuojelun perusteet. 5. korjattu painos. Työterveyslaitos, Helsinki.

Kärppä, Jorma - Laurila, Tiina - Lundgren, Kati (2010): *Kestävää ammatillista koulutusta. Näkökulmia ekologiseen, sosiaaliseen, kulttuuriseen ja taloudelliseen kestäväan kehitykseen*. Raportit ja selvitykset 2010: 7, 2. korjattu painos. Opetushallitus.

Lagerström, Samu - Mitchell, Ritva (2005): *KLEROT I. Taide- ja kulttuurialojen elinkeinorakenteen muutos ja lähitulevaisuuden osaamistarpeet*. Cupore-julkaisuja 9/2005.

Lappalainen, Jorma - Saarela, Kaija (2009): *Tapaturmien ehkäisy ja työympäristön suunnittelu*. Teoksessa Kämäräinen, Markku toim.: Työsuojelun perusteet. 5. korjattu painos. Työterveyslaitos, Helsinki.

Leinonen, Mika - Haikola, Timo (2008): *Viestintä 2020 - Audiovisuaalisen viestinnän ja kuvallisen ilmaisun perustutkintojen osaamistarpeiden ennakointi*. Opetushallitus, Ammatitopisto Lappia.

[http://www.oph.fi/download/46559\\_av\\_viestinnan\\_ja\\_kuivilm\\_osaamistarpeiden\\_ennakointi.pdf](http://www.oph.fi/download/46559_av_viestinnan_ja_kuivilm_osaamistarpeiden_ennakointi.pdf)

Liesivuori, Jyrki (2005): Johdanto. Teoksessa Kemikaalit ja työ. Selvitys työympäristön kemikaaliriskeistä. Työterveyslaitos, Helsinki.

Mannermaa, Mika (1991): *Evolutionaarinen tulevaisuudentutkimus. Tulevaisuudentutkimuksen paradigmojen ja niiden metodologisten ominaisuuksien tarkastelua*. Tulevaisuudentutkimuksen seura, Helsinki.

Mannermaa, Mika (1999): *Modernin tulevaisuudentutkimuksen luonteesta*. Teoksessa Mannermaa Mika toim. 1999: TOOLBOX - työelämän ennakkoinnin työkalupakki. ESR-julkaisut 41/99, Helsinki.

Narain, Sunita (2006): Alkusanat. Teoksessa Maailman tila 2006. Raportti kehityksestä kohti kestävää yhteiskuntaa. Gaudeamus, Helsinki.

Nussbaum, Martha C. (2011). Talouskasvua tärkeämpää. Miksi demokratia tarvitsee humanistista sivistystä. Gaudeamus: Helsinki.

OPH [Opetushallitus] 2010:23: Kulttuuriala. Informaatioaineistot.

OPH [Opetushallitus] 2012:16: *Ammattitaito on aina muodissa. Työelämä tarvitsee osavia tekijöitä. Tekstiili- ja vaatetusalan koulutuspalvelus*. Raportit ja selvitykset 2012:16, Opetushallitus.

Ruotsala, Riikka - Saari, Jorma (2004): *Verkostoituisesta voimaa. Oppimisverkostot turvallisen työympäristön kehittämisessä*. Työterveyslaitos, Vammala.

Räikkönen, Timo (2007): *Työn tulevaisuus yhteiskunnallisessa muutoksessa*. Kirjallisuuskatsaus. Työterveyslaitos, Vammala.

Saarimaa, Riikka - Mantere, Johanna (2013): *Koulutustoimikuntien laadullisen ennakkoinnin selvitysten yhteenveto*. Raportit ja selvitykset 2013:2, Opetushallitus.

[http://www.oph.fi/download/146421\\_Koulutustoimikuntien\\_laadullisen\\_ennakkoinnin\\_selvitysten\\_yhteenveto.pdf](http://www.oph.fi/download/146421_Koulutustoimikuntien_laadullisen_ennakkoinnin_selvitysten_yhteenveto.pdf)

Sairinen, Rauno - Viinikainen, Tytti - Kanninen, Vesa - Lindholm, Arto (1999): *Suomen ympäristöpolitiikan tulevaisuuskuvat*. Gaudeamus, Helsinki.

Siltaloppi, Marjo - Kinnunen, Ulla (2007): *Työkuormituksesta palautuminen: psykologinen näkökulma palautumiseen*. Työ ja ihminen vol. 21 1/2007, sivut 30–41.

Soini, Katriina (2013): *Kestävä kehitys ja kulttuuri*. Teoksessa *Kestävä kasvatus – kulttuuria etsimässä*. Suomen kulttuuriperintökasvatuksen seuran julkaisuja 6. <http://www.kulttuuriperintokasvatus.fi/@Bin/198433/Kestävä+kasvatus++kulttuuria+etsimässä.pdf>

Soini, Sinikka (2009): *Henkinen hyvinvointi*. Teoksessa *Työsuojelun perusteet*. 5. korjattu painos. Työterveyslaitos, Helsinki.

STM [Sosiaali- ja terveysministeriö] (2005): *Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta*. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:25, Helsinki.

Taidegraafikon työsuojelu -sivusto.

<http://www.taidetyosuojelu.net/>

Taipale-Lehto, Ulla (2012): *VOSE-projektissa kehitetyn ennakkointimallin kuvaus*. Opetushallitus. [http://www.oph.fi/download/143985\\_vose-prosessin\\_kuvaus.pdf](http://www.oph.fi/download/143985_vose-prosessin_kuvaus.pdf)

TEM [Työ- ja elinkeinoministeriö] (2011): *Todistus taskussa – työelämä vastassa. Puheenvuoro luovan alan opiskelijoiden työllistymisen puolesta*. Luovan talouden strateginen hanke.

[http://www.tem.fi/files/29923/Toditus\\_taskussa\\_-\\_tyoelama\\_vastassa\\_puheenvuoro\\_luovan\\_alan\\_opiskelijoiden\\_tyollistymisen\\_puolesta.pdf](http://www.tem.fi/files/29923/Toditus_taskussa_-_tyoelama_vastassa_puheenvuoro_luovan_alan_opiskelijoiden_tyollistymisen_puolesta.pdf)

TEM [Työ- ja elinkeinoministeriö] (14/2012): *Suomen työelämä vuonna 2030. Miten ja miksi se on toisennäköinen kuin tällä hetkellä*. Julkaistu 13.5.2012.

TEM [Työ- ja elinkeinoministeriö] (40/2012): *Luovuudesta kasvua ja uudistumista. Luovaa taloutta edistävät julkiset toimet ja kehittämislinjaukset*. Julkaistu 16.10.2012.

Työministeriö (2005): *Työministeriön globalisaatiotyöryhmän selvitys henkilöstön asemasta yrityksen siirtäessä tuotantoa ulkomaille*. Työministeriö, Helsinki.

TTL [Työterveyslaitos] (2011): *Työ ja terveys Suomessa 2009*. Työterveyslaitos.

TTL [Työterveyslaitos] (2009): *Työstressi ja uni*. Työympäristötutkimuksen raporttisarja nro 63. Työterveyslaitos.

Uotila, Hannu - Handelberg, Jari - Valtakari, Mikko - Riipinen, Toni & Huvio, Petteri (2011): *Selvitysraportti: Julkisen hallinnon toimenpiteiden vaikutuksen luoviin aloihin*. Luovan Suomen julkaisuja 5. Luova Suomi/Cupore 2011.

Väisänen, Raija (2000): *Työelämän turvallisuus*. Teoksessa Niemelä, Pauli & Lahikainen, Anja Riitta (toim.): *Inhimillinen turvallisuus*. Vastapaino, Tampere.

Wilenius, Markku (2004): *Luovaan talouteen: kulttuuriosaaminen tulevaisuuden voimavarana*. Sitran julkaisut 266. Edita, Helsinki.

Wilenius, Markku (2005): *Työelämä tarvitsee uudenlaista hallintaa*. Teoksessa Rissa, Kari: *Työelämän uusi visio*. Työturvallisuuskeskus, Helsinki.

#### OPETUSHALLITUKSEN TUTKINTOMÄÄRÄYKSET

OPH [Opetushallitus] Määräys 62/011/96: *Lasinpuhaltajakisällin ammattitutkinto*. Näyttötutkinnon perusteet.

OPH [Opetushallitus] Määräys 55/011/1997: *Lasinpuhaltajamestarin erikoisammattitutkinto 1998*. Näyttötutkinnon perusteet.

OPH [Opetushallitus] Määräys 10/011/98: *Kultaseppämestarin, hopeaseppämestarin ja kaivertajamestarin erikoisammattitutkinnon perusteet*.

OPH [Opetushallitus] Määräys 12/011/98: *Asesepäkisällin ammattitutkinnon ja asesepämestarin erikoisammattitutkinnon perusteet*.

OPH [Opetushallitus] Määräys 53/011/2001: *Veneenrakentajan ammattitutkinto ja venemestarin erikoisammattitutkinto 2001*. Näyttötutkinnon perusteet.

OPH [Opetushallitus] Määräys 14/011/2003: *Maalarimestarin erikoisammattitutkinto 2003*. Näyttötutkinnon perusteet.

OPH [Opetushallitus] Määräys 41/011/2004: *Puusepänalan erikoisammattitutkinto 2004*. Näyttötutkinnon perusteet.

OPH [Opetushallitus] Määräys 2/011/2005: *Tekstiilialan erikoisammattitutkinto 2005*. Näyttötutkinnon perusteet.

OPH [Opetushallitus] Määräys 18/011/2005: Teatterialan ammattitutkinto 2005. Näyttötutkinnon perusteet.

OPH [Opetushallitus] Määräys 19/011/2005: Teatterialan erikoisammattitutkinto 2005. Näyttötutkinnon perusteet.

OPH [Opetushallitus] Määräys 41/011/2005: Audiovisuaalisen viestinnän ammattitutkinto 2006. Näyttötutkinnon perusteet.

OPH [Opetushallitus] Määräys 42/011/2005: Audiovisuaalisen viestinnän erikoisammattitutkinto 2006. Näyttötutkinnon perusteet.

OPH [Opetushallitus] Määräys 12/011/2006: Valokuvaajan ammattitutkinto 2007. Näyttötutkinnon perusteet.

OPH [Opetushallitus] Määräys 51/011/2006: Valokuvaajan erikoisammattitutkinto 2007. Näyttötutkinnon perusteet.

OPH [Opetushallitus] Määräys 27/011/2006: Saamenkäsityökisällin ammattitutkinto 2006. Näyttötutkinnon perusteet.

OPH [Opetushallitus] Määräys 28/011/2006: Saamenkäsityömasterin erikoisammattitutkinto 2006. Näyttötutkinnon perusteet.

OPH [Opetushallitus] Määräys 45/011/2006: Luonnontieteellisen alan konservoinnin ammattitutkinto 2006. Näyttötutkinnon perusteet.

OPH [Opetushallitus] Määräys 2/011/2007: Seppämasterin erikoisammattitutkinto 2007. Näyttötutkinnon perusteet.

OPH [Opetushallitus] Määräys 19/011/2007: Käsityöntekijän ammattitutkinto 2007. Näyttötutkinnon perusteet.

OPH [Opetushallitus] Määräys 32/011/2007: Soitinrakentajakisällin ammattitutkinto 2007. Näyttötutkinnon perusteet.

OPH [Opetushallitus] Määräys 33/011/2007: Soitinrakentajamestarin erikoisammattitutkinto 2007. Näyttötutkinnon perusteet.

OPH [Opetushallitus] Määräys 34/011/2007: Sisustusalan ammattitutkinto 2008. Näyttötutkinnon perusteet.

OPH [Opetushallitus] Määräys 26/011/2007: Sisustusalan erikoisammattitutkinto 2008. Näyttötutkinnon perusteet.

OPH [Opetushallitus] Määräys 34/011/2008: Kultaajamestarin erikoisammattitutkinto 2008. Näyttötutkinnon perusteet.

OPH [Opetushallitus] Määräys 35/011/2008: Kultaajakisällin ammattitutkinto 2008. Näyttötutkinnon perusteet.

OPH [Opetushallitus] Määräys 36/011/2008: Puusepänanalan ammattitutkinto 2008. Näyttötutkinnon perusteet.

OPH [Opetushallitus] Määräys 13/011/2009: Rytmimusiikkituotannon ammattitutkinto 2009. Näyttötutkinnon perusteet.

OPH [Opetushallitus] Määräys 25/011/2009: Käsi- ja taideteollisuusalan perustutkinto, artesaani 2009. Ammatillisen perustutkinnon perusteet.

OPH [Opetushallitus] Määräys 13/011/2010: Kuvallisen ilmaisun perustutkinto 2010. Ammatillisen perustutkinnon perusteet.

OPH [Opetushallitus] Määräys 24/011/2010: Sirkusalan perustutkinto 2010. Ammatillisen perustutkinnon perusteet.

OPH [Opetushallitus] Määräys 29/011/2010: Tanssialan perustutkinto 2010. Ammatillisen perustutkinnon perusteet.

OPH [Opetushallitus] Määräys 30/011/2010: Musiikkialan perustutkinto 2010. Ammatillisen perustutkinnon perusteet.

OPH [Opetushallitus] Määräys 32/011/2010: Audiovisuaalisen viestinnän perustutkinto 2010. Ammatillisen perustutkinnon perusteet.

OPH [Opetushallitus] Määräys 34/011/2010: Käsityömasterin erikoisammattitutkinto 2010.

Näyttötutkinnon perusteet.

OPH [Opetushallitus] Määräys 47/011/2010: Tieto- ja kirjastopalvelujen ammattitutkinto 2010.

Näyttötutkinnon perusteet.

OPH [Opetushallitus] Määräys 22/011/2011: Tekstiilialan ammattitutkinto 2011. Näyttötutkinnon perusteet.

OPH [Opetushallitus] Määräys 27/011/2011: Verhoilijan ammattitutkinto 2011. Näyttötutkinnon perusteet.

OPH [Opetushallitus] Määräys 28/011/2011: Verhoilijan erikoisammattitutkinto 2011. Näyttötutkinnon perusteet.



## LIITE 1

Selvityksessä käytetty rajausta kulttuurialan tutkintoihin, Opetushallituksen toimittaman listan mukaisesti.

### PERUSTUTKINNOT

#### Käsi- ja taideteollisuusala

#### *Artesaani*

- Tuotteen suunnittelun ja valmistuksen koulutusohjelma
- Ympäristön suunnittelun ja rakentamisen koulutusohjelma

#### Audiovisuaalisen viestintä

#### *Media-assistentti*

- Audiovisuaalisen viestinnän koulutusohjelma

#### Kuvallinen ilmaisu

#### *Kuva-artesaani*

- Graafisen suunnittelun koulutusohjelma
- Kuva- ja mediataiteen koulutusohjelma
- Valokuvauksen koulutusohjelma

#### Tanssiala

- Tanssijan koulutusohjelma *Tanssija*

#### Musiikkiala

- Musiikkiteknologian koulutusohjelma *Musiikkiteknologi*
- Musiikin koulutusohjelma *Muusikko*
- Pianonvirityksen koulutusohjelma *Pianonvirittäjä*

#### Sirkusala

- Sirkusalan koulutusohjelma *Sirkusartisti*

### AMMATTI TUTKINNOT

#### Käsi- ja taideteollisuus

- Aseseppäkisälli
- Hopeaseppä
- Kaivertaja
- Kultaajakisälli
- Kultaseppä
- Käsityöntekijä
- Lasinpuhtaltaja
- Luonnontieteellisen alan konservointi
- Maalari
- Puusepänala
- Restaurointi
- Saamenkäsityökisälli
- Seppäkisälli
- Sisustusala
- Soitinrakentajakisälli
- Tekstiiliala

- Vaatetusala
- Veneenrakentaja
- Verhoilija

#### Viestintä- ja informaatiotieteet

- Audiovisuaalinen viestintä
- Tieto- ja kirjastopalvelut
- Valokuvaaja

#### Teatteri ja tanssi

- Teatterialan ammattitutkinto

#### Musiikki

- Rytmimusiikkituotannon ammattitutkinto

### ERIKOISAMMATTITUTKINNOT

#### Käsi- ja taideteollisuus

- Aseseppämestari
- Kaivertajamestari
- Kultaajamestari
- Kultaseppämestari
- Käsityömestari
- Lasinpuhaltajamestari
- Maalarimestari
- Puuseppä
- Restaurointimestari
- Saamenkäsityömestari
- Seppämestari
- Sisustusala
- Soitinrakentajamestari
- Tekstiiliala
- Vaatetusala
- Venemestari
- Verhoilijamestari

#### Viestintä- ja informaatiotieteet

- Audiovisuaalinen viestintä
- Valokuvaaja

#### Teatteri ja tanssi

- Teatterialan erikoisammattitutkinto

## LIITE 2

### KULTTUURIALAN TULEVAISUUDEN OSAAMISTARPEET

#### Kestävä kehitys ja turvallisuus

Työterveyslaitos toteuttaa Opetushallituksen tilaamana selvityksen kulttuurialan ammattien tulevaisuuden osaamistarpeista. Selvitys keskittyy kestävän kehityksen eri ulottuvuuksiin sekä turvallisuuteen kulttuurialan ammattiteissa, painottuen toisen asteen ammatilliseen koulutukseen. Tarkoituksena on tehdä katsaus jo olemassa oleviin aineistoihin sekä työelämän näkemyksiin kulttuurialan tulevaisuuden osaamistarpeista. Selvityksen tietoja tullaan käyttämään osana tutkintojen kehittämistä, jotta tutkimukset palvelisivat työelämän tarpeita parhaalla mahdollisella tavalla.

Osana tätä selvitystä toteutetaan sähköinen kysely. Se on suunnattu pienelle joukolle erilaisissa kulttuurialan tehtävissä työskenteleville sekä toisen asteen opetushenkilökunnalle. Kyselyyn vastaaminen on ensiarvoisen tärkeää, jotta mahdollisimman moni kulttuurialan ammattikunnista tulisi edustetuksi. Kysely koostuu monivalintakysymyksistä ja avovastauksista. Toivomme sinun kertovan avovastauksien kohdalla ajatuksiasi kysymykseen liittyen, sillä vapaamuotoiset vastaukset ja ajatukset rikastavat kyselyn aineistoa ja selvityksen tuloksia merkittävästi.

Opetushallituksen koulutuslaluokituksessa toisen asteen kulttuurialoiksi on huomioitu seuraavat:

- tanssi- ja teatteriala (pois lukien näytteleminen, ohjaus, käsikirjoitus)
- sirkus-, musiikki-, käsi- ja taideteollisuus ja niihin rinnastettavat pienteollisuusalat (esim. kultasepät, restaurointi, ompelijat, sisustus, asesepät, saamenkäsityö, puusepät, veneenrakennus, verhoilu)
- audiovisuaalinen viestintä
- kuvataide (valokuvaus, graafinen suunnittelu, kuva- ja mediataide)
- tieto- ja kirjastopalvelut.

Kysely koostuu neljästä osasta. Ensimmäisessä kysytään vastaajan taustatietoja, joiden avulla profiloimme vastaajia ammatillisina toimijoina. Toisessa osassa kysytään työturvallisuuteen ja kolmannessa osassa kestävään kehitykseen liittyviä ammattitaitovaatimuksia. Viimeisessä osassa on laajempia kysymyksiä kulttuurialan tulevaisuuden kehityksestä toimialana.

Kyselyyn vastaaminen vie noin 15 minuuttia.

Opetushallitus julkaisee selvityksen kesällä 2013 sähköisesti.

Työterveyslaitoksella projektissa työskentelevät:

Ulla Perhonen, apulaistutkija ulla.perhonen@ttl.fi puh 030 474 2216

Pia Houni, erikoistutkija pia.houni@ttl.fi puh 030 474 2401

## I TAUSTATIEDOT

1. Sukupuoli \*

 Mies Nainen

2. Mikä on oppialasi/suuntauneisuus? \*

3. Pääasiallinen toimialasi ja ammattinimikkeesi \*

4. Kuinka pitkään olet toiminut työelämässä kulttuurialan ammatteihin liittyvien tehtävien parissa? \*

 Alle 1 vuoden 1-5 vuotta 5-10 vuotta 10-15 vuotta Yli 15 vuotta

(Sivu 1 / 5)

## II TYÖTURVALLISUUS

Tässä osiossa on listattu työturvallisuuden teeman alle erilaisia työelämässä vaadittavia taitoja. Miten tärkeänä näet seuraavat taidot tulevaisuudessa kulttuurialalla tai kulttuuriammattien parissa työskentelevillä?

Huomaa asteikko!

5. Työturvallisuustaitojen merkitys tulevaisuudessa \*

Miten tärkeitä seuraavien taitojen ja tietojen ymmärtäminen/hallitseminen on mielestäsi tulevaisuuden ammattilaisella?

*0 = Ei merkittävää**1 = Merkitys vähenee nykyisestä**2 = Merkitys pysyy nykyisenä**3 = Merkitys lisääntyy*

	0	1	2	3
<b>TYÖTILAT</b>				
Taito suunnitella ja hallita oman työpisteen turvallisuutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viereisen työpisteen turvallisuustekijöiden ymmärtäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muiden työtilassa olevien käyttäjien turvallisuuden huomiointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtilojen jaottelu tilassa tehtävien töiden mukaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtiloja ympäröivien tilojen ja käyttäjien huomiointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtilojen esteettömyyden ymmärtäminen työntekijöiden osalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tilojen esteettömyyden ymmärtäminen asiakkaiden näkökulmasta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>TYÖKYKY JA ONNETTOMUUDET</b>				
Ergonomian tuntemus (työympäristö, työprosessit, työvälineet)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koko työtilan ergonomian toteutus erikokoisten työntekijöiden osalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omasta fyysisestä työkyvystä huolehtiminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fyysisten rasiustilojen tunnistaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijän putoamisen vaaran tunnistaminen ja ehkäisy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kaatumisen, liukastumisen, kompastumisen tai päälle astumisen vaaran tunnistaminen ja ehkäisy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ensiaputaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtilassa tyypilliseen onnettomuuteen varautuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työprosessin turvallisuusriskien tunnistaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>VÄLINEET JA MATERIAALIT</b>				
Työtilan teknologian turvallisuusriskien ymmärtäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Työvälineiden teknologian hallinta	○ ○ ○ ○
Keskeisten materiaalien ja niiden ominaisuuksien tunteminen	○ ○ ○ ○
Keskeisten materiaalien turvallinen käsittely	○ ○ ○ ○
Materiaalien säilytykseen liittyvä tieto	○ ○ ○ ○
Ongelmajätteiden käsittely	○ ○ ○ ○
Tarve suojautua erilaisilta hengitystä haittaavilta tekijöiltä	○ ○ ○ ○
Tarve suojautua erilaisilta ihoa ärsyttäviltä tekijöiltä	○ ○ ○ ○
Lentävien sirujen, hiukkasten, roiskeiden ja esineiden vaaran ehkäisy	○ ○ ○ ○
Putoavien tai sortuvien esineiden vaaran huomioiminen työtiloissa	○ ○ ○ ○
Työsuojaimien käytön huomioiminen	○ ○ ○ ○
Työvälineiden ergonomian huomioiminen	○ ○ ○ ○
Työvälineiden tunteminen	○ ○ ○ ○
Työvälineiden käytön hallitseminen	○ ○ ○ ○
Työvälineiden päivittäinen huolto	○ ○ ○ ○
Työvälineiden kunnon tarkkailu osana työrutiinia	○ ○ ○ ○
<b>MUU TURVALLISUUS</b>	
Työtilan turvallisuus asiakkaalle	○ ○ ○ ○
Lopputuotteen turvallisuus asiakkaalle	○ ○ ○ ○
Uuden työntekijän perehdyttäminen työtilan toimintatapoihin	○ ○ ○ ○
Työtilan turvallisuussuunnitelmaan perehtyminen	○ ○ ○ ○
Työsuojelulainsäädännön tunteminen	○ ○ ○ ○
Työsuojeluun liittyvän ajankohtaisen tiedon seuraaminen	○ ○ ○ ○
Yrittäjän vakuutusjärjestelmän tunteminen	○ ○ ○ ○

Työtapaturmien vastuukysymysten selkeys

○ ○ ○ ○

Työsuojelun merkitys liiketoiminnan tulokselle

○ ○ ○ ○

6. Tuleeko mieleesi vielä jokin muu työturvallisuuden kannalta merkittävä taito?

7. Koetko voitavasi vaikuttaa oman työpaikkasi turvallisuustekijöihin, joko omassa työssäsi tai yleisesti työpaikallasi?

- Kyllä  
 En

8. Työturvallisuuden kehittyminen

Miten seuraavat väitteet toteutuvat tulevien 5-10 vuoden aikana? Pohdi väitteitä oman alasi tämän hetkisten tulevaisuuden odotusten näkökulmasta. Huomaathan, että tarkoituksena ei ole arvioida sitä, miten toivottavana seuraavia väitteitä pidät.

0 = Ei toteudu

1 = Toteutuu huonommin kuin nyt

2 = Toteutuu paremmin kuin nyt

	0	1	2
Mahdollisuus vaikuttaa oman työn turvallisuuteen	○	○	○
Mahdollisuus vaikuttaa oman työpaikan arkisiin turvallisuusohjeisiin (esim. kyltit, ohjeet)	○	○	○
Mahdollisuus vaikuttaa työtilojen ergonomian toteutukseen	○	○	○
Mahdollisuus muokata fyysistä rasittavuutta aiheuttavia työtapoja	○	○	○
Mahdollisuus vaikuttaa materiaalivalintoihin työturvallisuuden nimissä	○	○	○
Mahdollisuus valita työn suojavarusteita nykyistä yksilöllisemmin	○	○	○
Mahdollisuus puuttua työvälineiden kuntoon	○	○	○
Ensiaputaitojen ylläpito työpaikkakoulutuksen avulla	○	○	○
Työtilan onnettomuussuunnitelman harjoittelu ja kehittäminen	○	○	○
Työsuojelulainsäädännön tuominen esiin työpaikalla	○	○	○

Työsuojelun positiivinen vaikutus liiketoiminnan tulokselle



9. Miten työturvallisuutta pitäisi mielestäsi kehittää kulttuurialojen ammateissa?

10. Mitä sinulle tarkoittaa omasta fyysisestä työkyvystä huolehtiminen?

(Sivu 2 / 5)

### III KESTÄVÄ KEHITYS

11. Kestävään kehitykseen liittyvät osaamistarpeet \*

Tässä osassa pohditaan kestävän kehityksen eri muotojen merkitystä kulttuurialan ammateissa. Kestävään kehitykseen liittyvät tiedot ja taidot on jaoteltu ekologiseen, inhimilliseen, sosiaaliseen ja taloudelliseen kestävyYTEEN.

0 = Ei merkittävä taito

1 = Merkitys vähenee nykyisestä

2 = Merkitys pysyy nykyisenä

3 = Merkitys lisääntyy

0 1 2 3

#### EKOLOGI SUUS TYÖPROSESSI S SA

Kiinnittää huomiota toiminnan ympäristövaikutuksiin ja pyrkii haitallisten vaikutusten minimointiin.

Materiaalien valinta

Tuotannosta syntyvien jätteiden minimointi ja kierrätys

Kierrätysten huomioiminen lopputuotteen suunnittelussa

Jätteiden käsittely

Elinkaariajattelun soveltaminen

Tuotantoketjun hallinta

Materiaalin ja tuotannon paikallisuus

Työvälineiden ja laitteiden energiatehokkuus



Työprosessin energian kulutuksen seuraaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työprosessin energiatehokkuuden suunnittelu ja toteutus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpäivän sisältämän liikkumisen suunnittelu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ekologisten valintojen kohtaaminen asiakkaan tarpeiden kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alan ympäristölainsäädännön tuntemus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aineettomien sisältöjen tuottaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### INHIMILLISYYDEN HUOMIOIMINEN

Kiinnittää huomiota työn sisältöihin, työhyvinvointiin ja pitkäjänteiseen työkyvyn ylläpitämiseen.

Työn tulosvaatimuksien realismi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn suunnittelu, aikatauluttaminen ja priorisointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn tauottaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn sisältö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmäärän hallinta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmäärän kohtuullisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kyky löytää jatkuvasti uusia asioita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työstä palautuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkinen työhyvinvointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stressin hallinta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työuupumuksen tunnistaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### SOSIAALINEN ULOTTUVUUS

Sosiaalinen ulottuvuus kattaa tässä sosiaalisen ja kulttuurisen ulottuvuuden. Sosiaalinen ulottuvuus liittyy yhteisöllisiin tapoihin toimia, kulttuurisen kestävyuden tavoitteena on kulttuurisen moninaisuuden edistäminen.

Sosiaaliset verkostot ammattipiireissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sosiaalisten verkostojen aktiivinen ylläpitäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kulttuurinen pääoma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Oman kulttuuri-identiteetin tunnistaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oman kulttuuri-identiteetin vahvistaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kulttuuriperinteiden vaaliminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alan historian tunteminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perinteisten työtapojen hallinta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erilaisuuden hyväksyminen työyhteisöissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuorovaikutustaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eri kulttuurien vuorovaikutuksen edistäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osallisuuden lisääminen kulttuurin avulla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö eri alojen ammattilaisten kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asenne työelämässä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joustavuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössä toimiminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### TALOUEDELLI NEN ULOTTUVUUS

Keskeistä on pitkäjänteisestä kannattavuudesta huolehtiminen, kilpailukyvyyn ymmärtäminen sekä uusien talouteen vaikuttavien haasteiden ymmärtäminen.

Kilpailukyvyyn ymmärtäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oman ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrittäjyys, yrityksen hoitamisen perustaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taloushallinto, kirjanpito, verotus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kustannuslaskennat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hinnoittelu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrityksen ympäristövalintojen vaikutus talouteen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ekologisuuden hyödyntäminen liiketoiminnassa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oman työnsä tuotteistaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Mitä muita kestävään kehitykseen liittyviä teemoja näet tärkeänä tulevaisuuden kulttuurialojen ammattilaisille?

13. Mitä muita kestävään kehitykseen liittyviä teemoja näet häviävinä tulevaisuuden kulttuurialoilla?

14. Kestävään kehitykseen liittyy myös ammattitaidon ylläpitäminen koko työuran läpi. Millä tavoin sinä ylläpidät ja kehität omaa ammattitaitoasi?

(Sivu 3 / 5)

#### IV OSAAMI STARPEET OMALLA ALALLASI JA TULEVAISUUDEN POHDINTAA

Kyselyn viimeisessä osassa pohditaan kestävä kehityksen ja työturvallisuuden teemoja laajemmin. Kaikki kysymykset ovat avokysymyksiä.

15. Mitkä kestävään kehitykseen liittyvät osaamistarpeet ovat työssäsi tällä hetkellä haastavimpia?

16. Miten arvelet niiden kehittyvän 5-10 vuoden kuluessa?

17. Mitkä kestävään kehitykseen liittyvät osaamistarpeet ovat mielestäsi menettäneet merkitystään viimeisen 5-10 vuoden kuluessa?

18. Mitkä työturvallisuuteen liittyvät osaamistarpeet ovat omassa työssäsi tällä hetkellä haastavimpia?

19. Miten arvelet niiden kehittyvän 5-10 vuoden kuluessa?

20. Mitkä työturvallisuuteen liittyvät osaamistarpeet ovat mielestäsi menettäneet merkitystään viimeisen 5-10 vuoden kuluessa?

21. Millaisia suuria muutoksia toimialalla on odotettavissa seuraavien 5-10 vuoden kuluessa? Millaisia vaikutuksia on mielestäsi esimerkiksi seuraavilla teemoilla:

Taloudelliset muutokset:

Kansainvälistyvä maailma:

Tietotekniikka ja teknologia:

Työllistyminen/työllisyys kulttuurialalla:

Kulttuurin asema kulutuksessa:

Kuluttajien tietoisuus:

Muu, mikä?:

(Sivu 4 / 5)

22. Haluatko kertoa vielä jotain muuta aiheeseen liittyvää? Sana on vapaa!

(Sivu 5/5)

Muista painaa lopuksi Lähetä-nappia, jotta vastauksesi tallentuvat.

Työelämän muutospaineet näkyvät suoraan tarpeina muokata kulttuurialan koulutusta. Uudet ammattitaitovaatimukset tuovat mukanaan uusia työturvallisuusriskejä. Verkostoituminen, alihankinta ja moniammatillinen yhteistyö tuovat yhä useammin eri alojen ammattilaiset samaan työtilaan. Teknologia kehittyä, materiaalit muuttuvat ja työvälineet kehittyvät. Tärkeä osa työturvallisuutta on myös fyysisestä ja psyykkisestä kunnosta huolehtiminen. Työstä palautuminen, niin fyysisesti kuin henkisesti on tärkeä osa työturvallisuudesta huolehtimisesta. Työstä palautuminen ja psyykinen työturvallisuus liittyvät inhimilliseen kestävyYTEEN, joka on tärkeä osa tulevaisuuden kestäväää työelämää.

Selvityksen viestinä on, että työturvallisuus ja kestävä kehitys tulisi integroida merkittävästi paremmin toisen asteen koulutukseen, osaksi arkipäiväisiä oppimisen rutiineja. Koulutuksen ja työn näkökulmasta katsottuna työturvallisuus on syytä ymmärtää tulevaisuudessa laajemmin kuin aikaisemmin. Vanhakantainen näkemys ”kypäräpakosta” ei riitä enää vastaamaan työturvallisuustekijöiden vaatimuksiin nykyaikaisen työn ja ennen kaikkea työntekijän suunnalta katsottuna. Asenteen päivitys on tärkeää, sillä useissa kulttuurialan koulutustaustaisissa työtehtävissä työskentelee usein eri ikäryhmien edustajia. Asenteet siirtyvät ja niitä siirretään eteenpäin uusille tekijöille.

## **TYÖTERVEYSLAITOS**

Työterveyslaitos

Topeliuksenkatu 41 a A, 00250 Helsinki

**[www.ttl.fi](http://www.ttl.fi)**

ISBN: 978-952-261-376-9 (pdf)



OPETUSHALLITUS