



Voimaa vanhuuteen -oppimis- verkosto

Liikunnan -ja kuntoutuksen ammattilaisten kokemuksia
verkostotyöstä

Minna Sivunen

Ritva-Liisa Salonen

OPINNÄYTETYÖ
Huhtikuu 2022

Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto
Terveystedistämisen ylempi tutkinto-ohjelma
Terveystedistäminen

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveystieteiden ylempi ammattikorkeakoulututkinto
Terveydenedistämisen tutkinto-ohjelma

SALONEN, RITVA-LIISA & SIVUNEN, MINNA:

Voimaa vanhuuteen -oppimisverkosto

Liikunnan -ja kuntoutuksen ammattilaisten kokemuksia verkostotyöstä ja sen juurtumisesta käytäntöön

Opinnäytetyö 44 sivua, joista liitteitä 5 sivua
Huhtikuu 2022

Väestön ikääntyessä ja elinajanodotteiden pidennyttyä liikunnan merkitys ja sen vaikutukset iäkkäiden terveydelle ovat muodostuneet yhä tärkeämmiksi asioiksi. Fyysinen aktiivisuus on tutkimusten mukaan tehokkain yksittäinen keino viivästyttää ikääntymiseen liittyvää toimintakyvyn heikentymistä. Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata Voimaa vanhuuteen -oppimisverkostoihin osallistuneiden liikunnan ja kuntoutuksen ammattilaisten kokemuksia oppimisverkostoihin osallistumisesta ja sieltä saatujen ideoiden juurtumisesta omaan työhön. Tavoitteena oli arvioida ja kehittää Ikäinstituutin koordinoimia oppimisverkostoja. Tutkimus toteutettiin liikunnan ja kuntoutuksen ammattilaisten (n=10) teemahaastatteluina syksyn 2021 aikana. Tutkimusaineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.

Ikäinstituutin Voimaa vanhuuteen -oppimisverkostotapaamisissa korostuu oman työn kehittäminen ja yhteistyön tekeminen kollegoiden kanssa vuorovaikutteisessa ilmapiirissä. Verkostoista liikunnan ja kuntoutuksen ammattilaiset saavat konkreettisia ideoita ja esimerkkejä muiden kuntien kokemuksista. Näitä sovelletaan omaan työhön ja kuntaan sopiviksi. Oppimisverkoston pieni koko mahdollistaa hyvän vuorovaikutuksen ja tutustumisen oman alueen kollegoihin. Oppimisverkostojen teemojen sisällöt liittyvät vahvasti tutkimukseen osallistuvien omaan työhön ja mahdollistavat ajan hermolla pysymisen. Oppimisverkostoon osallistuvilla on vahva tahtotila kehittää omaan kuntaan sopivaa ikäihmisten terveysliikuntaan liittyvää toimintaa. Moniammatillisuus ja kolmannen sektorin kanssa tehtävä saumaton yhteistyö takaavat toiminnan onnistumisen ja juurtumisen. Juurtumisen mahdollistaa myös esihenkilöiden ja johdon tuki, sekä omaan kuntaan sopiva toiminta. Työntekijöiden, kohderyhmän ja koko terveysliikuntaan osallistuneiden ihmisten oikeanlainen asenne takaa toiminnan pysyvyyden.

Lisätutkimusta suositellaan kolmannen sektorin kokemuksista oppimisverkostoista ja oppilaitosten kokemuksista oppimisverkostoyhteistyöstä sekä oppimisverkostojen osallistumisaktiivisuudesta 14 alueellisen oppimisverkoston kesken.

Asiasanat: oppimisverkosto, verkostotyö, toiminnan juurtuminen

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Master's Degree of Programme in Health Promotion

SALONEN RITVA-LIISA & SIVUNEN MINNA:

Strength in Old Age Learning Network

Experiences of exercise and rehabilitation professionals in networking and Its Implementation into Practice.

Master's thesis 44 pages, appendices 5 pages
April 2022

The purpose was to describe the experiences of exercise and rehabilitation professionals who participated in the Strength in Old Age learning network, and to describe how they incorporated the new ideas obtained from this programme into practice. The aim was to evaluate and develop the learning networks coordinated by the Age Institute. The study was conducted in the form of thematic interviews, by interviewing exercise and rehabilitation professionals during the fall of 2021. The material was analyzed using data-driven content analysis.

The Age Institute's Strength in Old Age learning network meetings emphasize the development of one's own work and the cooperation with colleagues in an interactive atmosphere. From these networks, exercise and rehabilitation professionals can obtain concrete ideas and examples from the experiences of other municipalities. These ideas and examples are applied into their own work and municipalities. Multi-professionalism and seamless cooperation with the third sector guarantee the success and the rooting of the operations. The right attitude of the employees, the target group and the people participating in the entire health exercise activities guarantee the permanence of the operations.

Key words: network learning, implementation, dissemination

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT	8
	2.1 Tiedonhaun kuvaus.....	8
	2.2 Ikäinstituutti ja Voimaa vanhuuteen –ohjelma	8
	2.3 Voimaa vanhuuteen –oppimisverkosto ja verkostomainen oppiminen	9
	2.4 Verkostotyö ja sen edellytykset.....	11
	2.5 Yhteistyö verkostoissa	12
	2.6 Verkostojen toimivuus ja arviointi.....	13
	2.7 Juurtumistyön onnistumisen edellytykset.....	14
3	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITTEET	17
4	TUTKIMUSMENETELMÄ	18
	4.1 Tutkimukseen osallistujat ja aineiston keruu	19
	4.2 Aineiston analyysi	20
5	TUTKIMUSTULOKSET.....	22
	5.1 Alueellinen vuorovaikutteinen kehittämispaikka	22
	5.1.1 Ideoita ikäihmisten terveystiikunnan kehittämiseen	22
	5.1.2 Pieni ryhmäkoko mahdollistaa vuorovaikutteisuuden	24
	5.1.3 Pohja poikkisektoriselle yhteistyölle.....	25
	5.1.4 Oppimisverkostojen teemat tukevat omaa työtä	26
	5.1.5 Terveystiikuntaan liittyvät kuntakokeilut.....	27
	5.2 Toiminnan juurtuminen käytännön työhön	28
	5.2.1 Poikkisektorinen yhteistyö.....	28
	5.2.2 Toiminnan mahdollistuminen.....	30
	5.2.3 Toimijoiden positiivinen kehittämisasenne	31
6	POHDINTA	33
	6.1 Tutkimuksen luotettavuus	33
	6.2 Tutkimuksen eettisyys.....	34
	6.3 Tutkimustulosten tarkastelu	36
	6.4 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset.....	38
	LÄHTEET.....	41
	LIITTEET	45
	Liite 1. Tiedonhaun kuvaus	45
	Liite 2. Kirjallisuuskatsauksen tutkimusten sisältö (1/2)	46
	Liite 2. Kirjallisuuskatsauksen tutkimusten sisältö (2/2)	47
	Liite 3. Tutkimustiedote haastateltaville	48

Liite 4. Teemahaastattelurunko..... 49

1 JOHDANTO

lääkäiden henkilöiden määrä kasvaa ennusteiden mukaan nopeasti. Esimerkiksi vuonna 2040 joka neljäs suomalainen on täyttänyt 75 vuotta ja yli 80-vuotiaiden lukumäärä on melkein kolminkertaistunut noin puoleen miljoonaan henkeen. Riittävä toimintakyky omien tarpeiden ja toiveiden toteuttamiseksi on jokaisen toive, mutta iän lisääntyessä se toteutuu yhä harvemmillä. (Vuori, Karvinen & Kalmari, 2021, 29.) Maailman terveysjärjestö WHO on päivittänyt terveyttä edistävän fyysisen aktiivisuuden suosituksia. 65 vuotta täyttäneille suositellaan aiempaa monipuolisempaa liikuntavalikoimaa, joka sisältää yhdistelmäharjoittelua. Liikkumattomuutta ja paikallaan oloa tulisi välttää. (WHO 2020.) Ikäinstituutti on edistänyt vuodesta 1971 alkaen ikäihmisten terveysliikuntaa ja vastannut ikääntymistä koskeviin haasteisiin. Tavoitteena on innostaa ja rakentaa ratkaisuja hyvään vanhuuteen. (Ikäinstituutti n.d.)

Työelämä edellyttää verkostoitumista ja verkostojen välistä yhteistyötä. Toiminnan lähtökohtana pidetään luottamusta, avoimuutta, sitoutumista, yhteisiä tavoitteita ja joustavuutta. Verkostoissa voi olla mukana eri organisaatioita ja ryhmiä, joissa viestiminen ja tiedonvaihto ovat olennaisia asioita. Osallistujat saavat työskentelyn kautta laajempaa osaamista ja asiantuntijuutta käyttöönsä. Verkostokonaisuutta seurataan ja arvioidaan tavoitteiden suuntaisesti, ajatuksena jatkuva kehittäminen. Verkosto koetaan yhteistyöverkoston lisäksi oppimisverkostona, koska oppimista tapahtuu sivutuotteena koko ajan (Lerssi-Uskelin ym. 2017).

Hyvien käytänteiden siirtämien pysyvään käyttöön tarkoittaa juurruttamista ja sitä pidetään yhtenä tärkeimmistä kehitystoiminnan menetelmistä sosiaali- ja terveysalalla (Saikku & Sinervo 2010). Juurtumisprosessiin vaikuttavat organisaatioiden kulttuurit, toimijat ja toimintaympäristö. Tärkeitä elementtejä ovat toimijoiden keskinäisen vuorovaikutuksen tukeminen sekä hiljaisen tiedon ja tutkimustiedon vertaileminen ja yhdistäminen. Tutkimuksen mukaan työntekijän asenne, osaaminen ja odotukset mahdollistavat juurtumisen onnistumisen. (Unkila & Savinainen 2020.)

Ikäinstituutin koordinoimissa Voimaa vanhuuteen -oppimisverkostoissa jaetaan hyviä käytänteitä ja kehitetään ikäihmisten liikuntatoimintaa. Neljätoista alueellista oppimisverkostoa kokoaa yhteen soten, liikuntatoimen ja järjestöjen edustajia. Tapaamisissa Ikäinstituutin asiantuntijat johdattelevat aiheeseen hyödyntäen uusinta tutkimustietoa. Käytännön esimerkit antavat uusia ideoita ja sovellusmahdollisuuksia omaan työhön. Jokaisella tapaamisella on oma teemansa. (Ikäinstituutti.n.d.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata Voimaa vanhuuteen -oppimisverkostoihin osallistuvien liikunnan -ja kuntoutuksen ammattilaisten kokemuksia verkostoon osallistumisesta ja siitä miten sieltä saadut ideat ovat juurtunut osaksi käytännön työtä. Tavoitteena on arvioida toimintaa ja kehittää Ikäinstituutin koordinoimia oppimisverkostoja.

2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

2.1 Tiedonhaun kuvaus

Tiedonhaku aloitettiin keväällä 2021 tekemällä kirjallisuuskatsaus verkostoitumisesta ja oppimisverkostoista. Tiedonhaku on kuvattu liitteessä 1. Tiedonhakua jatkettiin syksyllä samoista aiheista ja hakua täydennettiin etsimällä tietoa juurtumisesta. Alkuvuodesta 2022 laatua varmistettiin käymällä juurtumisen osalta prosessi- ja hakulausekkeet läpi Tampereen ammattikorkeakoulun kirjaston informaation kanssa. Aineiston keruun perusteella saimme laajasti vastauksia molempiin tutkimuskysymyksiin, vaikka tiedonhaku tuotti vähemmän hakutuloksia kuin odotimme. Kirjallisuuskatsauksen sisäänotto- ja poissulkukriteerien mukaan tutkimukseen hyväksyttiin sopiva aineisto aikaväliltä 2010-2021. Hyväksytyjen tutkimusten piti käsitellä oppimisverkostoja, verkostomaista työtä sekä toimintatapojen juurtumista. Vanhimmat aineistot valittiin niiden sisällön perusteella ja informaation suosituksesta. Työhön valittiin 18 tutkimusta. Tutkimuksista luettiin otsikot ja tiivistelmät, joiden perusteella valittiin julkaisut ja niihin perehdyttiin tarkemmin. Tiedonhaku rajoitettiin vertaisarvioituihin alkuperäistutkimuksiin, joiden kieli oli suomi tai englanti. Suomalaista tutkimustietoa haettiin Andor-, Google Scholar-, Julkari, Journal.fi ja Melinda -tietokannoista, sekä manuaalisesti etsimällä tieteellisiä artikkeleita ja tutkimuksia. Englannin -kieliset tutkimukset löytyivät Andor -ja Cinahl -tietokannoista.

2.2 Ikäinstituutti ja Voimaa vanhuuteen –ohjelma

Ikäinstituutin toiminta on alkanut jo vuonna 1971, jolloin se tunnettiin Kuntokallio-Säätiönä. Nimi muutettiin vuonna 2011 Ikäinstituutiksi. Ikäinstituutin säätiö vastaa yhteiskunnan ajankohtaisiin ikääntymistä koskeviin haasteisiin. Tavoitteena on innostaa ja rakentaa ratkaisuja hyvään vanhuuteen tekemällä kehittämistyötä ja tutkimusta sekä tarjoamalla koulutusta. Toiminta perustuu tutkittuun tietoon, iäkkäiden kuunteluun, kumppanuuteen, asiantuntijuuteen, ratkaisukeskeisyyteen sekä vaikuttavuuteen. (Ikäinstituutti n.d.)

Ikäinstituutin Voimaa vanhuuteen -ohjelma on käynnistynyt 2004 ja on yhä jatkuva ikäihmisten toimintakykyä ja osallisuutta edistävä kokonaisuus. Ikäinstituutti on Voimaa vanhuuteen -iäkkäiden terveystoimintaohjelman koordinaattori ja paikallisen toiminnan mentori. Ohjelman ensisijaisena kohderyhmänä ovat 75 vuotta täyttäneet alkavista toimintakyvyn ongelmista kärsivät, mutta vielä itsenäisesti kotona asuvat henkilöt. Kohderyhmään arvioidaan kuuluvan noin puolet kaikista kuntien 75- vuotiaista. Tähän ryhmään kuuluvilla henkilöillä on runsaasti liikunnan tarvetta, mutta heille ei ole ollut tarjolla riittävästi heidän kuntoaan ja terveyttään vastaavia liikuntapalveluja. Voimaa vanhuuteen -ohjelman keskeinen tavoite on lisätä iäkkäiden henkilöiden mahdollisuuksia osallistua heidän tarpeitaan, edellytyksiään ja toiveitaan vastaavaan liikuntaan. Ohjelmassa painottuvat järjestelmällinen ohjattu lihaskunto ja tasapainoharjoittelu sekä ulkoilu, joka sisältää pääasiassa kävelyä. (Vuori ym. 2021, 9-35.)

2.3 Voimaa vanhuuteen –oppimisverkosto ja verkostomainen oppiminen

Ikäinstituutin koordinoimat alueelliset Voimaa vanhuuteen –oppimisverkostot (14) kokoavat yhteen soten, liikuntatoimen ja järjestöjen edustajia. Verkostot tapaavat 1-2 kertaa vuodessa lähitapaamisina tai etäyhteydellä. Oppimisverkostojen tavoitteena on lisätä tiedonvaihtoa kuntien välillä sekä kannustaa uusien ideoiden kokeiluun. Oppimisverkostot toteuttavat pieniä ns. yhdyspintapalveluja edustavien hyvien käytäntöjen kokeiluja ja vahvistavat luottamusta sekä yhteistyötä yli kunta- ja aluerajojen. Voimaa vanhuuteen -kunnilla on ollut mahdollisuus jatkaa kehittämistyötä varsinaisen mentorointikauden jälkeen oppimisverkostoissa. Mukaan on liittynyt myös ohjelman ulkopuolisia kuntia. (Vuori ym. 2021, 74, 109, 111.)

Oppimisverkostoissa jokaisella tapaamisella on oma teemansa. Teemoja ovat olleet liikkumisen puheeksi ottaminen ja liikuntaneuvonta sekä tehoharjoittelu kuntosalilla. Koronatilanteeseen liittyvät poikkeusajan liikuntatoiminnan teemat olivat mm. ulkoliikunnan kehittäminen ja etäjumppa. Edellä mainitut tutkimusnäyttöön perustuvat hyvät käytännöt ovat muodostuneet yli

kymmenvuotisen Voimaa vanhuuteen -työn tuloksena. Tavoitteena on tukea ikäihmisen itsenäistä kotona asumista.

Jokaisessa tapaamisessa käydään läpi edelliseen teemaan liittyvät kokeilut: mitä osallistujat ovat tehneet ja miten toimintaa jatketaan. Kokeilut kannustetaan tekemään yhteistyössä julkisen sektorin ja järjestöjen kanssa, jotta liikuntapalveluketju saadaan toimivaksi. Paikallinen kokeilu raportoidaan sähköisesti ja siitä keskustellaan yhteisessä tapaamisessa. Sen jälkeen lähdetään ideoimaan uuteen teemaan liittyviä kokeiluja (kuvio 1.)



KUVIO 1. Oppimisverkoston prosessi. Ikäinstituutin koordinoiman oppimisverkoston toiminta kuvattuna iäkkäiden terveystoimintaan liittyvien hyvien käytänteiden jakamispaikkana. (ikäinstituutti n.d.)

Oppimisverkostosta käytetään myös nimiä ”oppiva organismi” tai ”oppiva verkosto”. Verkostoja käytetään innovaatioalustoina ja ympäristöinä. Tärkeintä onkin oppimisprosessi, joka on yhä enemmän verkostopainotteista. Oppimisen tehokkuus perustuu yhteiseen kehitysohjelmaan, tiedon ja opin yhteiseen näkemykseen ja toiminnan uudelleen ohjautumiseen. Oppimista tapahtuu useilla eri tasoilla: yksilön, työryhmän ja koko verkoston tasolla. Sosiaalinen kanssakäyminen

lisää oppimista sitä enemmän, mitä useammin sitä tapahtuu. Tiimioppimisen sanotaan nopeuttavan oppimista kolme - viisi -kertaiseksi ja tiimi onkin yksi oppimisen väline. Oppimisen tavoitteena on saada aikaan tuloksia, joita nähdään usein vasta pidemmällä ajanjaksolla. Vuorovaikutus on kaiken oppimisen perusta. (Valkokari ym. 2009, 103.)

Verkostossa voidaan sopia, että osallistujat vievät yhdessä kehitettyjä ideoita ja asioita omille työpaikoilleen ja tahoilleen. Heitä kannustetaan tuomaan kehittämiseen ideoita ja asioita muiden hyödyksi. Verkostossa voidaan sopia yhteisistä kotehtävistä esimerkiksi tapaamisessa kehitettyjen ideoiden testaamisesta omassa organisaatiossa (Järvensivu 2019, 138).

2.4 Verkostotyö ja sen edellytykset

Verkoston käsite on johdettu sanasta ”verkko”, joka on johdettu sanasta ”werka”, mikä tarkoittaa punomalla tehtyä työtä. Verkosto viittaa usein muodostelmiin, rakenteisiin tai kudokseen, joka on verkon omaista. (Eriksson 2015, 15.) Verkostot ovat eläviä, jatkuvasti ajassa muovautuvia ihmisten muodostamia yhteenliittymiä, joissa jokaisen osallistujan tuoman tiedon ja osaamisen avulla saavutetaan tuloksia, joita kukaan ei yksin saisi aikaan. (Koch & Lockwood 2010, 6).

Tutkimuksen mukaan sosiaalisia verkostoja voidaan pitää monipuolisen tiedon ja uusien resurssien lähteinä. Ne mahdollistavat tehokkaan tiedonsiirron ja helpottavat verkostoissa oppimista (Matinheikki, Arto, Peltokorpi & Rajala 2016). Hiljaisen tiedon siirtyminen toimijoiden välillä edellyttää sitoutumista yhteisten ratkaisujen hakemiseen. Tämä edellyttää sitä, että toimijat tuntevat ja luottavat toisiinsa. Kehittämistyö etenee kehittämällä ongelmien ratkaisuja pienissä työryhmissä, joihin voi kuulua asiantuntijoita hierarkian sisä- ja ulkopuolelta. Kehitetyt ratkaisut pyritään viemään käytäntöön systemaattisesti. (Järvensivu, Nykänen & Rajala 2012.)

Verkoston kehittyminen paremmaksi toimijaksi edellyttää kokeiluja, arviointia ja uuden etsimistä. Toimintaa kuvataan sanalla oppimisfoorumi. Yhteisöt muodos-

tuvat usean henkilön osaamis- ja oppimisyhteisöistä. Tapaamisissa tietoa ja tietämystä tuetaan sekä uudelleen muokataan ja siirretään sitä henkilöiden ja ryhmien välillä. Verkosto pysyy elävänä kohtaamisten kautta. Tapahtumat vievät asioita eteenpäin ja kaikki ympärillä olevat aktiviteetit nivoutuvat kiinteästi yhteen. Ihmisten kohtaamiset eivät rakenna ainoastaan tietoverkkoja, vaan samalla rakentuu myös luottamuksellinen verkosto. (Hakanen, Heinonen & Sipilä 2007, 14-34.)

Niirasen mukaan verkostotyö perustuu keskinäiseen vuorovaikutukseen, lojaaliisuuteen, solidaarisuuteen sekä vahvaan luottamukseen. Artikkelissa sanotaankin, että yhteistyö ei ole samaa tarkoittava, kuin verkostoituminen. Verkostotyö voidaan määritellä ammattilaisten kesken tehtäväksi verkostotyöksi tai työksi, joka kohdentuu asiakkaaseen tai hänen verkostoihinsa. Verkostotyön kehittäminen sujuu sitä paremmin, mitä parempi yhteishenki on. Verkostot eivät ole pysyviä rakenteita, vaan koko ajan muuttuvia prosesseja, jolloin osallistujat joutuvat elämään jatkuvassa muutoksessa. Olennaista on samat tavoitteet, arvot, samansuuntainen koulutus pohja, rohkeus sanoa oma mielipide sekä keskinäinen luottamus ja arvostus. (Niiranen, Hakulinen, Manninen & Räsänen 2014.)

2.5 Yhteistyö verkostoissa

Verkostotyön toiminnan edellytyksinä pidetään vahvaa luottamusta, avoimuutta, sitoutumista, yhteisiä tavoitteita ja joustavuutta. Verkostotyön johtamisessa korostuukin näiden rakentaminen ja ylläpito. Luottamuksen tärkeyttä kuvataan yhteen sitovana ”verkostoliimana”. Avoimuus edellyttää mutkatonta ilmapiiriä ja kuulluksi tulemistä. Palautteeseen suhtaudutaan aina rakentavasti. Toimijoita yhdistää samat tarpeet ja osaaminen. Tiedon vaihdossa hyödynnetään sellaisia alustoja, joihin kaikilla on pääsy. (Järvensivu 2019, 37-211; Kallio ym. 2016.)

Sitoutumisessa pyritään toimimaan niin, että yhdessä asetetut tavoitteet saavutetaan. Osallistujien motivaatiota tuetaan ja toiminta pidetään konkreettisena. Joustavuudella ja yhteisillä tavoitteilla tarkoitetaan sitä, että kokonaisuutta ei pyritä hallitsemaan tai ohjaamaan tiettyyn suuntaan. Ne perustuvat tarpeisiin ja tehtyihin päätöksiin. Toiminta pyritään pitämään kiinni arjessa tavoitteisiin nojaten.

Päätökset pyritään nojaamaan tutkittuun tietoon ja hyväksi todettuihin käytänteisiin. Luottamus on verkostojen rakentumisen perustus. Tämä edellyttää aitoa välittämistä, kuuntelua ja päätöksentekoa, jossa huomioidaan osallistujien tarpeet ja osaaminen. Ajatuksena on "kaikki voittaa" -periaate. (Lerssi-Uskelin ym. 2017.)

Tutkimusten perusteella kokemukset verkostoitumisesta olivat positiivisia ja se innosti jatkamaan verkostoyhteistyötä. Kun asioista on keskustelemassa erilaisista taustaorganisaatioista tulleita ihmisiä, löytyy uusia näkökulmia asioihin. Koulutuksissa on saatu myös kollegiaalista tukea organisaatioiden vaikeissa muutostilanteissa. Tutuilta ihmisiltä on helppo pyytää lisätietoja ja neuvoja. Yhteisillä koulutuksilla koetaan saavan synergiaetua, kun asioista on keskustelemassa erilaisista taustaorganisaatioista tulevia kollegoja. Samalla löydetään uusia näkökulmia asioihin. Verkoston kautta tutuksi tulleilta kollegoilta on myös helppo pyytää lisätietoja tai neuvoja. (Holopainen & Korkeila 2019.)

2.6 Verkostojen toimivuus ja arviointi

Verkostojen koordinoinnissa tavoitteena on työelämän kehittäminen kohtaamisten, joukkoistamisen, osallistumisen ja vaikuttamisen näkökulmasta. Koordinoinnin toivotaan olevan dynaamista ja avointa. Verkostokokonaisuutta seurataan ja arvioidaan tavoitteiden suuntaisesti, ajatuksena jatkuva kehittäminen. Verkosto koetaan yhteistyöverkoston lisäksi oppimisverkostona, koska oppimista tapahtuu sivutuotteena koko ajan. Viestintä eri toimijoiden välillä pyritään pitämään luontevana ja viestintäalustat kaikkien saavutettavissa. Viestinnässä panostetaan vertikaaliseen ylhäältä alas viestintään sekä horisontaaliseen viestintään eri toimijoiden kesken. Verkostotyössä pitää huomioida myös resurssit. Viestintä vaatii resursseja, jotta se sujuu hyvin. Lisäksi tapahtumien järjestäminen ja koordinointi vaatii oman aikansa. (Lerssi-Uskelin ym. 2017.)

Työelämän voidaan nähdä olevan jatkuvassa muutoksen tilassa, jossa vuorovaikutusympäristö on yhtenä muutoksen kohteena. Prosessi on hajautettu aiempaa moniammatillisempiin verkostoihin, joissa työtä tehdään myös monesti sähköisten työvälineiden avulla. Asiantuntijatyössä tarvitaan yhä voimakkaammin vuorovaikutusta muiden tekijöiden kanssa. (Roos & Mönkkönen 2015, 32-63.)

Työelämää kuvataan usein muuttavana, mutta tutkimusten mukaan kehittymisen suunta koetaan aiempaa myönteisempänä. Työssä korostuvat hektisyys, koven-tuneet vaatimukset ja kuormittavuus, jolloin ryhmät ja tiimit on nähty yhtenä mah-dollisuutena vastata vaatimuksiin. Tiimien koetaan edistävän työntekijän sitoutu-mista, työssä viihtymistä ja säästävän organisaation resursseja. Se mahdollistaa laadukkaamman ja tehokkaamman työn tekemisen, verrattuna yksilötyöhön. Tut-kimuksen mukaan tiimit onnistuvat työssään, koska ne sitoutuvat tavoitteisiinsa. (Raappana 2018.)

Raappanan (2018) tutkimuksessa todetaan, että tiimeillä on kykyä arvioida toi-mintaansa, tunnistaa onnistumisiaan ja epäonnistumisiaan. Heillä on osaamista arvioida lopputulosta ja niihin vaikuttavia tekijöitä. Työelämän tiimien onnistu-mista kuvaa ennen kaikkea tiimien tavoitteellisuus sekä yhteisiin tavoitteisiin si-toutuminen. Työelämässä tiimeillä pitäisi olla mahdollisuus vaikuttaa siihen, mi-ten teknologian käyttö vastaa parhaiten tiimin tarpeita, tavoitteita, osaamista ja tehtäviä. Tiimityöskentelyn ihanteet tulisi päivittää ja viedä käytäntöön: tehokkaan tavoitteiden saavuttamisen ja onnistumisen itsestänselvyytenä pitämisen sijaan huomio siihen, miten tiimin jäsenet vuorovaikutuksen avulla saavat tiimityösken-telyn onnistumaan.

Meriläinen ja Peurla ovat todenneet tutkimustyössään, että laatua tulee arvioida, jotta voidaan todistaa työn tarpeellisuus ja budjetointi. Lisäksi saadaan tietää mi-ten asia vaikuttaa yrityksen päämääriin ja tavoitteisiin. Arvioinnin avulla selviää, että kannattaako kyseistä ohjelmaa jatkaa, tai miten niitä tulisi tulevaisuudessaan kehittää. (Meriläinen & Peurla 2016.)

2.7 Juurtumistyön onnistumisen edellytykset

Juurruttaminen tarkoittaa hyvien käytänteiden siirtämistä pysyvään käyttöön esi-merkiksi organisaatiossa tai verkostossa. Juurruttaminen voi myös tarkoittaa koko hyvien käytäntöjen juurruttamisprosessia, jossa varmistetaan tulosten hyö-dynnettävyys ja tärkeiden toimintojen pysyvyys jatkossa. (Saikku & Sinervo 2010.)

Juurruttamiseen ei ole olemassa yhtä oikeaa tapaa, vaan menetelmä tulee sovittaa kulloiseenkin ympäristöön sopivaksi. Juurruttamisen vaiheisiin katsotaan kuuluvaksi koulutus, pilotti -projektien aloittaminen ja uudistusten vieminen osaksi työyhteisöä moniammatillisten tiimien avulla. Kouluttamisen avulla mahdollistetaan henkilöstön jatkuva kehittäminen ja uusien toimien tuominen käytäntöön. (Poksinska 2010, 319-324; Gawlinski & Rutledge 2008, 291-300.) Säännölliset koulutukset ja ammatillinen tuki ovat välttämättömiä, jotta samaa asiaa kehittäville toimijoilla on yhteinen ymmärrys ja päämäärä. Näin varmistetaan, että jokainen noudattaa hyviksi todettuja käytänteitä (Fringer, Huth & Hantikainen 2014).

Henkilöstön joustavuus ja halu tehdä muutoksia ovat yhteydessä juurtumisprosessiin. Yksiköissä, joissa henkilöstö kykenee joustavasti toimimaan muuttuvissa tilanteissa ja on halukas muuttamamaan toimintatapojaan, uudistusten pysyvyys on todennäköisempää. Juurtumisen voi estää liian itsenäiset työtavat ja hierarkkinen työkuulttuuri. (Aij ym. 2015, 480.) Tutkimuksissa on huomattu, että uusi toimintatapa on helpompi juurruttaa käytäntöön, mikäli toiminta on uutta, eikä sille ole vielä mitään vakiintunutta toimintatapaa. Monialainen ja useita organisaatioita yhdistävä verkosto mahdollisti tiedon tehokkaan siirtymisen ja yhteisten työmenetelmien sekä työvälineiden juurtumisen yli sektorirajojen. Hyväksi koettu työmenetelmä haluttiin jakaa muille verkostoissa. Tutkimuksessa vertaiset kokivat saaneensa tukea toisiltaan samanlaisiin tehtäviin liittyen. Verkostojen laadulla ja laajuudella oli merkitystä juurtumisen kannalta. Kun toimintatavalle oli tarvetta ja se koettiin hyödylliseksi, niin toiminannan kehittämiseen sitouduttiin. (Unkila & Savinainen 2020.)

Esihenkilöiden tuki uuden työtavan implementoimisessa on todettu tärkeäksi. Hyväkään käytäntö ei ole välttämättä toimiva, mikäli se ei juuru toimintaympäristöön. Hyvä yhteistoiminta ei ole vaikuttavaa ja tuloksellista, mikäli vastaantulevia ongelmia ei pystytä ratkaisemaan. Verkoston toiminnan tuntemus on edellytys mallin juurtumisen edistämiseksi ja mahdollisten haasteiden ratkaisemiseksi. Toiminnassa tulee huomioida yhteisön valmiustila ja asenne uutta toimintaa kohtaan. Tutkimuksessa todettiin, että toimintamallin juurtuminen paikallisesti onnistuu vain, jos verkoston kaikki tavoitteet, tarpeet ja toiminta saadaan kohtaamaan.

(Lämsä, Grunström & Kouvonen 2021.) ”Ruohonjuuritason” työntekijöiden osallistuminen aktiivisesti päätöksentekoprosessiin kannustaa muutosten toteuttamiseen työssään ja se mahdollistaa toiminnan juurtumisen käytännön työhön (Glasson ym. 2006).

Kehityskohteita on hyvä mitata ja arvioida, jotta nähdään muutokset ja kehittämisideoiden vaikutukset. Arvioinnin avulla pystytään tuomaan esille työn merkityksellisyys ja ymmärtämään, miksi asioita tehdään. Soveltuvat mittarit, selkeät tavoitteet ja näistä tiedottaminen edesauttavat uudistusten juurruttamista. (Eklund, Lindskog, Törnkvist & Vänje 2016, 64.) Organisaation tavoitteiden ja aikataulujen tulee olla realistisia ja selviä henkilöstölle (Aronsson ym. 2010, 381).

3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata Voimaa vanhuuteen -oppimisverkostoihin osallistuvien liikunnan -ja kuntoutuksen ammattilaisten kokemuksia verkostoon osallistumisesta. Tarkoituksena on lisäksi selvittää, miten sieltä saadut ideat ovat juurtuneet osaksi käytännön työtä. Tavoitteena on arvioida ja kehittää Ikäinstituutin koordinoimia oppimisverkostoja.

Tutkimustehtävät ovat:

1. Voimaa vanhuuteen -oppimisverkosto toimintamuotona
2. Voimaan vanhuuteen -oppimisverkostojen toiminnan juurtuminen liikunnan- ja kuntoutuksen ammattilaisten käytännön työhön

4 TUTKIMUSMENETELMÄ

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Laadullinen tutkimus on luonteeltaan syvällistä, joten se auttaa ymmärtämään aiheen yksityiskohtia. Sen avulla saadaan tietoa näkökulmista, mielikuvista ja mielipiteistä. Se pyrkii tutkimaan käsiteltävää aihetta syvällisemmin tuottaen tietoa osallistujien motivaatiosta, ajattelutavoista ja asenteista. Laadullinen tutkimus auttaa ymmärtämään tutkimuskysymyksiä syvemmin ja kokonaisvaltaisemmin. Ihmistä katsotaan kokonaisuutena osana ympäristöään ja todellisuutta. Menetelmä antaa mahdollisuuden kerätä yksityiskohtaista tietoa valitusta aiheesta. (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Ylänne & Paavilainen. 2020, 81-83.)

Laadullisen tutkimus analysoi merkityksiä suhteessa puheeseen ja kirjoitettuun tekstiin. Aineisto halutaan saada kirjoitettuun muotoon. Määrällisessä tutkimuksessa analyysi pohjautuu tilastotieteeseen, numeraaliseen muotoon ja siinä jää huomiotta ihmisten kokemukset ja merkityksellisyys. Tämän vuoksi sitä ei valittu tutkimusmenetelmäksi. (Ronkainen ym. 2020, 80-81.)

Laadullisen tutkimuksen menetelmäksi valikoitui teemahaastattelu, jolla saadaan erittäin yksityiskohtaisia vastauksia tutkimuskysymyksiin. Menetelmän avulla saadaan selville oppimisverkostojen mahdolliset ongelmat ja mahdollisuudet sekä toiminnan juurtuminen käytännön toimintaan. Osallistujilla on mahdollisuus kuvata ja kertoa omin sanoin kehittämisideoita, joita voidaan hyödyntää suunniteltaessa toimintaa. (Kananen 2014, 70-86.)

Teemahaastattelussa käydään läpi ennalta määritellyjä teemoja, ennalta suunnitellun haastattelurungon mukaisesti. Teemat muodostavat keskustelun aiheen ja muodostuvat tutkittavan ilmiön ennakkonäkemyksistä. Haastattelun avulla saadaan tietoa tutkittavasta ilmiöstä ja ratkaisu tutkimusongelmaan. Teemahaastattelussa ei rönseyllä tutkittavan ilmiön ulkopuolelle, vaan pysytään ilmiöön liittyvissä aiheissa. (Kananen 2014, 70-86.)

Teemahaastattelu on hyvä valinta silloin, kun tutkittavasta ilmiöstä ei tiedetä paljon. Haastateltava kertoo vapaasti teemasta ja haastattelija voi esittää tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä aiheesta. Haastattelussa saattaa tulla esille uusia asioita, jotka täytyy ottaa huomioon ilmiötä tutkittaessa. Uusi haastattelukierros voi joskus olla tarpeellinen samojen haastateltavien kanssa. Teemahaastattelu vie paljon aikaa. (Kananen 2014, 76-77.)

Puolistrukturoidussa haastattelussa haastattelurungosta voidaan poiketa. Haastattelukysymykset ja niiden järjestys on mietitty etukäteen, mutta kysymysten sanamuotoja tai niiden järjestystä ei tarvitse noudattaa. (Puusmiekka & Saaranen-Kauppinen 2009.) Puolistrukturoidun haastattelun määrittelyssä on monta näkemystä, mutta haastattelulla on aina jokin tietty näkökulma. Keskustelua käydään siitä, voiko kysymysten sanamuotoa ja järjestystä vaihtaa. (Hirsjärvi & Hurme 2018, 47.)

Valmiiksi laaditut kysymykset pitävät huolen, että haastattelu pysyy aiheessa. Tämän ansiosta puolistrukturoidulla saadaan kerättyä tietoa, jota on alun perinkin lähdetty keräämään. Formaaliudessaan haastattelu laji asettuu teemahaastattelun ja strukturoidun haastattelun välille. Puolistrukturoidulla haastattelulla on paljon yhteistä teemahaastattelun kanssa. Haastattelun laji asettuu teemahaastattelun ja strukturoidun haastattelun välille. Tavoitteena on tuottaa tutkimusaineisto, jonka avulla pystytään käsittelemään mahdollisimman monipuolisesti valittua näkökulmaa ja saadaan analyysiin laajuuden sijaan syvyyttä. (Puusmiekka & Saaranen-Kauppinen 2009.)

4.1 Tutkimukseen osallistujat ja aineiston keruu

Haastatteluun valittiin 10 osallistujaa Ikäinstituutin osallistujalistalta kuudesta oppimisverkostosta kattavasti ympäri Suomen. Kriteerinä oli, että haastateltava on liikunnan tai kuntoutuksen ammattilainen, kuten liikunnanohjaaja, fysioterapeutti tai kunnan liikuntakoordinaatiosta ja suunnittelusta vastaava henkilö. Ammattilaiset valittiin haastateltavaksi sillä perusteella, että he ovat työn kautta sitoutuneet toimintaan ja työnsä kehittämiseen. Edellytimme, että haastateltava oli osallistu-

nut verkostoon useammin kuin kaksi kertaa, jotta hän pystyisi kertomaan kokemuksiaan toiminasta. Uusintakutsu lähetettiin, mikäli vastausta ei kuulunut kahden viikon sisällä tai kunnes osallistujia oli haluttu määrä. Kaikki haastateltavat olivat naisia, sillä miehet eivät vastanneet haastattelupyyntöön. Kolme oli kuntoutuksen ammattilaista ja seitsemällä oli liikunta-alan koulutus. Osa osallistujista oli suunnittelijan- tai koordinaattorin tehtävissä.

Haastattelut järjestettiin etäyhteydellä, jolloin osallistuminen oli helpompaa. Näin myös vältettiin matkustaminen, ja pandemiasta johtuvat rajoitukset. Haastattelut toteutettiin syys-marraskuussa 2021. Haastattelijoita oli kaksi, joista molemmat osallistuivat istuntoon. Haastatteluihin oli varattu aikaa tunti, joka riitti hyvin. Ensimmäisen haastattelun jälkeen huomasimme, että haastattelukysymykset eivät olleet johdonmukaisessa järjestyksessä, joten sijoittelimme kysymykset järkevämmiin. Alkuperäiset kysymykset säilytettiin samassa muodossa. Haastattelut olivat pituudeltaan 22-42 minuuttia ja ne nauhoitettiin Ikäinstituutin nauhurilla.

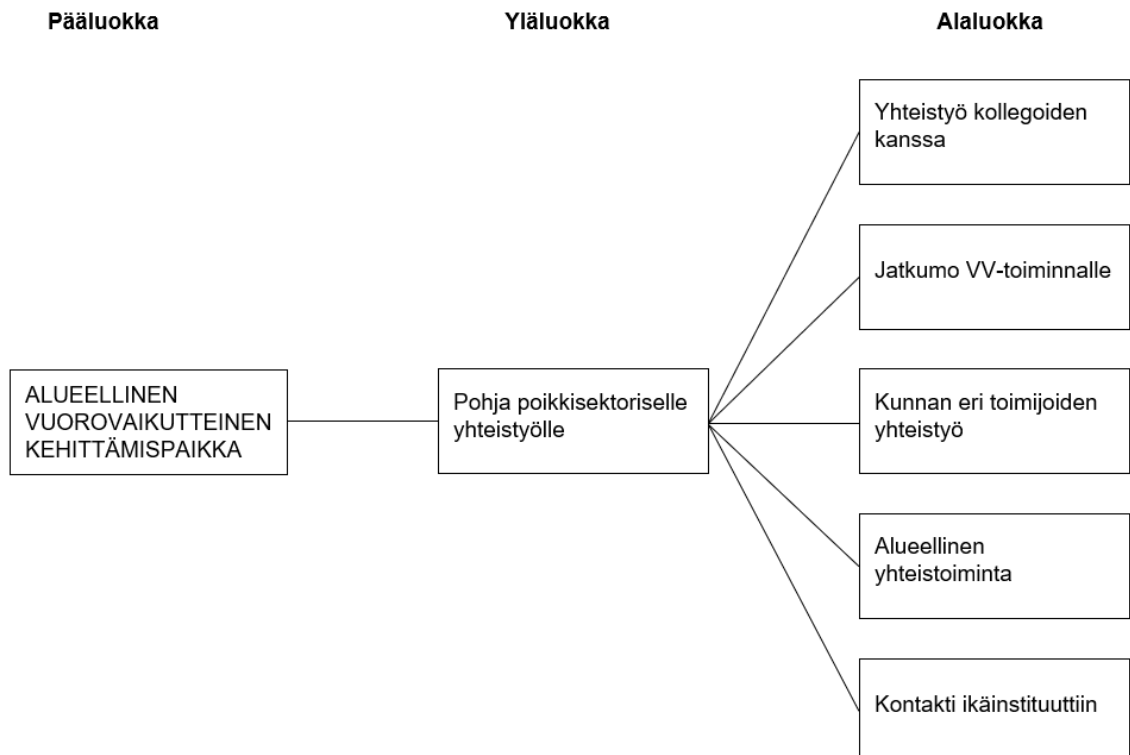
4.2 Aineiston analyysi

Aineisto analysointiin induktiivisella eli aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Se mahdollistaa teemahaastatteluilla kerätyn aineiston kuvaamisen koostetusti luokkina. Laadullisessa sisällönanalyysissä sisältöä kuvaavien luokkien annetaan ohjautua aineistosta käsin. Analyysissä aineisto jaetaan ensin osiin ja sisällöllisesti samankaltaiset osat yhdistetään. Tämän jälkeen aineisto tiivistetään kokonaisuudeksi, joka vastaa tutkimuksen tarkoitukseen ja tutkimustehtäviin. Analyysin avulla pyritään kuvaamaan tutkittavaa ilmiötä tiivistetyssä muodossa. (Kylmä & Juvakka 2012, 112-113.)

Saatu aineisto litteroitiin, eli auki kirjoitettiin käsin sanatarkasti tutkijoiden toimesta ja aineisto analysoitiin sisällönanalyysillä mahdollisimman pian haastattelun jälkeen. Molemmat haastattelijat litteroivat viisi haastattelua. Litterointi suoritettiin viimeistään kaksi päivää haastattelun jälkeen. Haastatteluaineistoa kertyi 5 tuntia 36 minuuttia, joka oli litteroituna 76 sivua tekstiä käytettäessä fonttikokoa 12 ja rivinväliä 1,5. Tutkimuksessa noudatettiin TENK: n ja Ikäinstituutin ohjeistusta aineiston käsittelystä ja säilytyksestä.

Haastattelujen litteroinnin aikana alkoi aineiston analyysi. Aineisto luettiin useaan kertaan läpi litteroinnin jälkeen ja jokaisen haastattelukysymyksen alle kerättiin kaikista haastatteluista alkuperäiset tekstit. Nämä analysointiin sisällönanalyysiä käyttäen. Tämän jälkeen teksteistä löydettiin alkuperäisilmauksia, jotka vastasivat tutkimuskysymyksiin. Nämä alkuperäiset ilmaukset tiivistettiin taulukkoon säilyttäen niiden alkuperäinen asiasisältö. Samansisältöiset pelkistetyt ilmaukset värikoodattiin ja sen jälkeen ne ryhmiteltiin alaluokiksi. Alaluokat tiivistettiin yläluokiksi ja sen jälkeen vielä pääluokiksi säilyttäen huolellisesti tutkimusilmiön kuvaus. Pääluokat muodostettiin yläluokista tutkimuskysymysten teemojen mukaisesti. Pikkutarkalla analyysillä varmistettiin tutkimuksen luotettavuus. (Tuomi & Sarajarvi 2018; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013.)

Esimerkkinä ensimmäiseen tutkimuskysymykseen liittyvä kuvio, jossa on avatuna pääluokkaan liittyvä yksi yläluokka ja sen alaluokat. Pääluokaksi muodostui tahtotila sopivan toiminnan kehittämiseksi. Oppimisverkostotapaamiset loivat pohjan yhteistyölle kunnassa ja yli kuntarajojen.



KUVIO 2. Alueelliset oppimisverkostot ovat vuorovaikutteisia kehittämisspaikkoja. Poikkisektorinen yhteistyö luo pohjan oman työn kehittämiseksi.

5 TUTKIMUSTULOKSET

Pääluokat muodostettiin tutkimuskysymysten ja haastatteluteemojen pohjalta. Nämä ovat: tärkeä alueellinen vuorovaikutteinen kehittämispaikka ja toimijoiden tahtotila kehittää kuntaan sopivaa toimintaa.

5.1 Alueellinen vuorovaikutteinen kehittämispaikka

Alueelliseen vuorovaikutteiseen kehittämispaikkaan kuuluvat yläluokat: ideoita ikäihmisten terveysliikunnan kehittämiseen, pieni ryhmäkoko mahdollistaa vuorovaikutteisuuden, pohja yhteistyölle, työtä tukevat teemat, liikuntaan liittyvät kuntakokeilut, sekä niihin liittyvät alaluokat.

5.1.1 Ideoita ikäihmisten terveysliikunnan kehittämiseen

Haastateltavat kertoivat saaneensa yhteisistä tapaamisista konkreettisia ideoita työhönsä. Muiden kuntien kuulumiset ja kehittämisideat otettiin käyttöön omassa työssä ja ne muokattiin omiin tarpeisiin sopiviksi. Virikkeet ja uudet työvälineet siirrettiin suoraan käytännön työhön. Kuuntelemalla muiden kokemuksia ja pelaamalla niitä omaan työhön saatiin onnistumisen kokemuksia ja palautetta omasta toimivasta työtavasta. Kunnista saattaa osallistua monelta eri sektorilta toimijoita oppimisverkostoihin. Vertaisohjaajat, jotka ovat tärkeä osa kokonaisuutta, ovat kertoneet saaneensa vahvistusta ja itsetuntoa työhönsä. Jokaiselle tapaamiskerralle on nimetty teema, jonka pohjalta suunnitellaan tuleva kuntakohmainen kokeilu. Teema saatettiin kokea etukäteen itselle vahvaksi alueeksi, asiaksi, joka oli omassa kunnassa jo hyvin. Heidän mielestään oli motivoivaa lähteä jakamaan omia kokemuksiaan ja ideoitaan muille oppimisverkostossa. Haastateltavat olivat avoimia kaikille teemoille, koska kokivat saavansa aina jotakin uutta ja esimerkkejä siitä, miten muualla toimitaan.

“Tapaamisista saa uutta ideaa, joka tuo lisäpotkua ja saa syttymään uudelleen omaan työhön.” (Haastattelu nro 9)

Oppimisverkostot koettiin tärkeäksi kokoontumispaikaksi, jossa sai teorian tietoa, tapasi kollegoita ja pääsi keskustelemaan heidän kanssaan. Tapaamisten kerrottiin olevan sen verran harvoin, että sinne pääsemiselle järjestettiin aikaa. Osallistumista oppimisverkostoihin on suositeltu laajasti oman kunnan muille ikäihmisten kanssa toimiville sekä kollegoille omien verkostojen kautta.

“Osallistun aina, se on ihan varma.” (Haastattelu nro 3)

“Kutsun tultua päivämäärä laitetaan kalenteriin ylös, eikä teeman sisältö vaikuta osallistumiseen.” (Haastattelu nro 10)

“Omasta suosituksesta oppimisverkostoihin on tullut muita mukaan ja sen myötä toimintaa on saatu kunnassa laajennettua.” (Haastattelu nro 10)

Oppimisverkoston kehittämissuunnitelmat vietiin käytäntöön tapaamisen jälkeen ja niiden avulla saatiin omaa toimintaa eteenpäin sekä yhteiskehittämistä muiden kuntien kanssa. Tapaamisissa suunnitellaan seuraavaa tapaamista varten kuntakohtainen kokeilu. Tätä kutsutaan kehittämistehtäväksi, jonka tarkoituksena on tukea kunnissa tehtävää työtä ja kuntien välistä yhteiskehittämistä. Oppimisverkostot aloitetaan edellisen kehittämistehtävän purkamisella. Kunnat kertovat omia kokemuksiaan ja ideoitaan edellisen tapaamiskerran aiheeseen ja kunta-kohtaiseen kokeiluun liittyen. Kokeilut voivat olla pieniä tai suuria sekä olemassa olevan toiminnan jatkokehittämistä. Kehittämistehtävien koettiin tukevan laajasti osallistujien työtä ja samalla antavan uusia ideoita oppimisverkostossa oleville.

*”Toimintamuotona se on erittäin hyvä, se on monipuolinen ja se on semmonen yhteistöllinen ja sieltä saa niinku hirveesti uusia ideoita. Että musta se on tosi hyvä ja käytännöllinen oppimis-
muoto” (Haastattelu nro 3)*

”Kokeilu on ollut mielestäni hyvä porkkana, kun sieltä saadaan joku tehtävä, mikä pitäis sitten omassa kunnassa valmistella. Sitten pysyy ittekin paremmin kärryillä, että mihin mennään. Aina tehtävät ei oo

ollut hyvin viimeistelyjä, mutta kyllä niillä on pärjätty ja niitä on voinu hyötykäyttää töissä, eikä se oo menny pelkästään oppimisverkostoon se idea. Oon tykänny.” (Haastattelu nro 10)

5.1.2 Pieni ryhmäkoko mahdollistaa vuorovaikutteisuuden

Ikäinstituutin koordinoimat alueelliset oppimisverkostot kokoavat yhteen soten, liikuntatoimen ja järjestöjen edustajat. Tavoitteena on lisätä tiedonvaihtoa kuntien välillä. Verkostojen koko ja alueellinen toiminta on koettu hyväksi tavaksi toimia. Pienimuotoisissa tapaamisissa keskustelu ja kokemusten vaihto koettiin välittömäksi ja helpoksi. Haastatteluissa tuli esille, että tämäntyyppisissä tapaamisissa ujommatkin uskalsivat osallistua keskusteluun. Osallistava toimintatapa koettiin hyväksi tavaksi toimia. Sen kerrottiin kannustavan keskusteluihin ja tuovan osallistujia tutummiksi toisilleen. Alueellinen verkostotoiminta on myös hyödyllinen toiminnan muuttuessa hyvinvointialueisiin. Saadaan yhtenäinen käsitys siitä, mitä muualla tapahtuu.

“Oppimisverkostot ovat pieni yhteisö, jossa on mukana vertaisohjaajia, järjestöjen edustajia ja ammattilaisia, jotka takaavat laajan näkökulman uusille ideoille, joita ei ole itse tullut ajatelleeksi” (Haastattelu nro 3)

“Pienemmässä porukassa keskustelu ja vuorovaikutus on helpompaa ja se on tosi tärkeää.” (Haastattelu nro 4)

Ehdotettiin, että oppimisverkostoa voisi laajentaa koko Suomea koskevaksi ker-
ran kahteen vuoteen, jossa pienet ja isot kunnat kokoontuisivat erikseen. Pie-
nissä kunnissa mahdollisuudet toimia ovat erilaiset, kuin isoissa kaupungeissa.
Samankokoisissa kunnissa hyvät ja huonot puolet tuovat samaistumispintaa ja
oppimismahdollisuuksia osallistuville. Tapaaminen toteutettaisiin etätapaami-
sena.

5.1.3 Pohja poikkisektoriselle yhteistyölle

Voimaa vanhuuteen -hankkeessa mukana olleet kunnat ovat vahvistaneet yhteistyötään oppimisverkostojen kautta ja jatkaneet aloitettua kehittämistoimintaa. Oppimisverkosto mahdollisti myös koordinoitua kehittämistyön tekemisen yhdessä lähikuntien kanssa. Tällaista toimintaa ei välttämättä aikaisemmin ole ollut. Samalla koettiin, että toimintatapa auttoi pitämään jo saaduista verkostoista kiinni.

”Oppimisverkosto on ollut hyvä jatkumo Voimaa vanhuuteen -toiminnalle. Saadaan hyvin tätä tietoa, miten muissa kunnissa toimitaan. Ikäinstituutilta tulee just tätä hyvää vinkkiä ja ideoita ajanhermolla pysymiseen. Verkoston ansiosta me ei jäädä tänne kotinurkkaan tekemään sitä omaa työtä, vaan tiedetään sitten vähän laajemmin, että mitä muualla tapahtuu.” (Haastattelu nro 2)

Alueellinen verkostoituminen takaa laajan näkökulman työhön. Oppimisverkosto kokoaa kunnan sisällä iäkkäiden terveysliikunnan parissa toimivat henkilöt kehittämään yhdessä toimintaa. Poikkisektorinen yhteistyö luo hyvän pohjan kehittämistyölle ja asiakkaan palveluketju saadaan sujuvaksi yhteistyötä tehden. Haastatteluissa kerrottiin, että asioiden kehittäminen helpottuu, kun ihmiset tuntevat toisensa ja heillä on sama päämäärä: ikäihmisten toimiva terveysliikunta kunnassa.

”Kun ihmiset tuntevat toisensa, niin asioiden kehittäminen helpottuu ja positiivinen asenne mahdollistaa hyvän lopputuloksen.” (Haastattelu nro 3)

Oppimisverkostot ovat koonneet alueen eri toimijat yhteen ja lisänneet naapurikuntien kanssa tehtävää yhteistyötä. Naapurikuntien kasvot ovat tulleet tutuiksi, jolloin heihin on ollut helpompi ottaa yhteyttä. Arjen yhteistyö ja kokemusten vertailu on koettu sujuvaksi. Uuden työntekijän kerrottiin olevan helppoa tutustua oppimisverkostojen avulla oman alueensa henkilöihin ja päästä sisälle työhönsä. Haastattelussa kerrottiin, että voimavaroja on yhdistetty yli kuntarajojen.

Kunnat ovat kouluttaneet yhteistyössä vapaaehtoisia, tehneet yhteisiä pilottiko-keiluja ja yhteiskehittämissä, kuten yhteisiä ulkoilupäiviä. Naapurikuntien edusta- jia oli tavattu ja järjestetty mm ulkoilupäiviä yhdessä.

“Meihin on uskallettu ottaa yhteyttä ja kyselty sähköpostilla ja puhe- limella oppimisverkostoon liittyvistä asioista ja toteutuksista ja käyte- tyistä välineistä.” (Haastattelu nro 8)

Oppimisverkostot koettiin tärkeiksi kohtaamispaikoiksi. Siellä on mahdollisuus ta- vata Ikäinstituutin koordinaattoreita ja oman alueen kollegoita, joita ei muuten ta- paisi. Tapaamisia pidettiin yhteisenä kehittämisen ja kanssakäymisen paikkoina. Töitä ei tarvitse tehdä yksin. Verkostotapaamiset ovat osallistujien mielestä käy- tännöllinen oppimismuoto ja hyvä tapa toimia.

“Olen osallistunut mahdollisuuksien mukaan, koska koen sen tärke- äksi naapurikuntien kollegoiden tapaamisen ja yhteisen tekemisen paikkoina” (Haastattelu nro 8)

5.1.4 Oppimisverkostojen teemat tukevat omaa työtä

Oppimisverkostosta saatua ajantasaista tutkimustietoa pidettiin tietopohjana oman työn kehittämiseksi ja ajan hermolla pysymiseksi. Saadun informaation avulla perusteltiin iäkkäiden terveysliikunnan tärkeyttä kuntapäätäjille. Haasta- teltavat pitivät hyvänä sitä, että jokaisella tapaamisella on oma teemansa, johon perehdytään koordinoijien tekemän alustuksen pohjalta. Erityisesti ajankohtainen tieto ja ideat näiden aiheiden käytäntöön viemiseksi koettiin tukevan oman työn kehittämistä.

“Tapaamisista saa aina jotain ja keskusteluhetket sekä teoriapuoli rikastuttavat omaa toimintaa loistavasti.” (Haastattelu nro 8)

Kokoontumiset siirtyivät verkkoon pandemian vuoksi, mutta osallistujat kertoivat, että etätapaamisista ei laadullisesti jäänyt mitään puuttumaan verrattuna totut-

tuihin lähitapaamisiin. Haastateltavat pitivät hyvänä, että materiaali jaettiin sähköisesti ja ne löytyvät myös Moodlen oppimisalustalta, jos tapaamiseen ei pääse mukaan. Tapaamisesta saatuja materiaaleja oli hyödynnetty kunnissa mm. koulutusten, tilaisuuksien ja tapahtumien yhteydessä.

Haastateltavat vertasivat oppimisverkostoja koulutuksiin. Oppimisverkostojen sisältö koettiin kokonaisuudessaan kiinnostaviksi, toisin kuin koulutuksissa, koska koulutuspäivien sisällössä saattaa olla vain pieni omaa työtä koskeva osio.

“Koulutuspäivien aikana saattaa olla vain pieni osa, joka koskee omaa työtä. Oppimisverkosto kohdistuu kokonaan omaan työhön ja on sitä kautta kiinnostavaa. Sisältö on kokonaisuudessaan kiinnostavaa, toisin kuin koulutuksissa.” (Haastattelu nro 5)

Oppimisverkostojen teemat koettiin hyväksi ja monipuolisiksi, joten uusia sisältöehdotuksia he eivät juuri keksineet. Päättäjille perusteleminen nousi esille haastatteluissa. Toivomuksena oli, että tähän aiheeseen liittyvät uusimmat tutkimustulokset tuotaisiin esille kokoontumisteemasta riippumatta. Etenkin numeeriset faktat olivat toimineet hyvin perusteltaessa työn tärkeyttä ja resursseja. Joitakin spesifejä yksittäisiä ideoita toivottiin mm. pyörätuolissa istuvien aktivointiin, kotiin tuotaviin palveluihin pitkienkin välimatkojen päähän, kokemuksia jumppien tasoryhmiin, virikepäivien jumppavinkkeihin ja ikäihmisten digiosaamiseen.

“Toivoisin käsiteltävän teemoja, joilla perustellaan päättäjille ja omalle esimiehelle iäkkäiden terveystoiminnan tärkeyttä kunnassa, esim. faktatietoja, lukuja jne.” (Haastattelu nro 10)

5.1.5 Terveystoimintaan liittyvät kuntakokeilut

Haastateltavat kertoivat oppimisverkostoihin liittyvistä kokeiluistaan, joista ulkoliikunnan kehittäminen oli suosituin asia koronasta johtuen. Haastatteluissa mainittiin parveke- ja pihajumppat, puistojumppat ja erilaiset luontoon rakennetut liikuntapisteen, luontoelämyspolku, penkkilenkit sekä laavut tutuiksi- toiminta.

“Parvekejumpilla on tavoitettu niitä ihmisiä, joita ei ole aiemmin saatu mukaan ohjattuun toimintaan. Tämän tutustumisen jälkeen taloissa asuvia iäkkäitä on koronan jälkeen osallistunut muuhunkin ohjattuun toimintaan.” (Haastattelu nro 4)

Tehoharjoittelut kuntosalilla olivat tärkeä osa iäkkäiden liikuttamista sisätiloissa. Kauppakeskukset on myös hyödynnetty liikuntapaikkoina, esim. eräässä kunnassa pidettiin aamujumppaa ennen kaupan aukioloa. Etäjumppa on saanut jalansijaa ja levinnyt laajalle koronan ansiosta. Useat kunnat ovat ohjanneet etäliikuntaa asukkailleen, ja osa on tehnyt myös live- lähetyksiä.

“Vapaa-aikapuoli on organisoinut korona-aikana etäjuttuja ja jakanut erilaisia materiaaleja, kuten jumppakuminauhoja ja ohjeita.” (Haastattelu nro 6)

Liikuntaneuvonnan kehittäminen oli painopisteenä joissakin kunnissa. Vapaaehtoisten kouluttaminen on edesauttanut heidän toimintansa aloittamista ja pysyvyyttä. Eräässä kunnassa oli pitkät perinteet terveysliikunnan edistämisestä. Oppimisverkostojen kokeilut liitettiin pysyviksi kokonaisuuksiksi omaan toimintaan ja niitä rikastutettiin verkostosta saaduilla ideoilla.

5.2 Toiminnan juurtuminen käytännön työhön

Ideoiden juurtumisessa käytännön työhön yläluokkina oli monialainen yhteistyö, toiminnan mahdollistaminen ja asenne toimintaan.

5.2.1 Poikkisektorinen yhteistyö

Oppimisverkostoissa on tutustuttu kunnan iäkkäiden terveysliikunnan parissa toimiviin ihmisiin, joita ei olla aiemmin välttämättä tunnettu. Verkostotapaamisen jälkeen on sovittu tarkemmin jatkoyhteistyöstä ja yhteiskehittämisestä. Haastateltavat kokivat juurtumista helpottavaksi tekijäksi tuttuuden. Sama tuttuus koskee

naapurikuntien ammattilaisia, joiden kanssa yhteistyön tekeminen on helpottanut myös oman kunnan toiminnan juurtumista.

“Uuden työntekijän on helppo tutustua oman alueensa henkilöihin oppimisverkostojen avulla ja päästä sisälle työhönsä.” (Haastattelu nro 8)

Haastatteluissa moniammatillisen yhteistyön tekemisen todettiin lisäävän juurtumista. Tämä tarkoittaa kunnassa toimivia ikäihmisten palveluita tarjoavia yksiköitä, sosiaali- ja terveystoimea sekä liikunta- ja teknistä toimea. Myös yksityisyrityksien kerrottiin tarjonneen tilojaan ilmaiseksi iäkkäiden terveystoiminnan mahdollistamiseksi. Asiantuntijuuden jakaminen vähensi päällekkäisen työn tekemistä ja toi toisten työtä tutuksi. Oppimisverkostot ja kuntien sisäiset palaverit “hitsasivat” toimijat yhteen. Yhteistyön avulla pystyttiin ratkaisemaan ongelmia, joita haastava pandemiatilanne toi eteen. Moniammatillisuuden etuna nähtiin tietojen ja taitojen täydentyvän yhteistyöllä. Tähän ei yksin työskennellessä päästä. Yhteistyössä mietitään terveystoimintaa koskevat tarpeet ja palveluketjun kulku kunnassa.

“Kuntamme on saanut paljon kiitosta terveyden- ja hyvinvoinnin edistämistyöstä ja se lisää juurtumisen onnistumista. Tämän tekeminen vaatii paljon moniammatillista yhteistyötä ja työ halutaan tehdä hyvin, ei rimaa hipoen.” (Haastattelu nro 5)

Kolmannen sektorin kanssa yhteistyön tekeminen koettiin erittäin tärkeäksi. Ymmärrys ikäihmisten hyvinvoinnin tärkeydestä edesauttaa juurtumista ja tuo vertaisohjaajia toimintaan mukaan. Vertaisohjaajat ovat antaneet positiivista palautetta oppimisverkostoista ammattilaisille. Oppimisverkostosta saatua vertaisohjaajien koulutusidea pidettiin hyvänä. Vertaiset ovat tuoneet lisäresursseja ja apukäsiä ohjaajien tueksi. Näin juurtumista tapahtuu myös kolmannen sektorin toimijoiden kautta. Vertaisohjaajat ovat kertoneet saaneensa vahvistusta ja itsetuntoa työhönsä ja he kokevat olevansa tärkeä osa kokonaisuutta.

“Kunnan järjestöt ovat aktiivisia ja innokkaista, se edesauttaa toimintojen juurtumista. Vertaistoiminta ja yhteistyö paikallisiin järjestöihin

ja yhdistyksiin takaa asioiden juurtumisen laajalle.” (Haastattelu nro 5)

5.2.2 Toiminnan mahdollistuminen

Haastatteluissa tuli ilmi, että realistiset omaan kuntaan sopivat kokeilut mahdollistivat parhaiten toiminnan onnistumisen ja juurtumisen. Aina ideat eivät ole olleet uusia ja toimintamalli saattoi olla jo käytössä kunnassa. Näissä tilanteissa vanhaa mallia rikastettiin uusilla oppimisverkostoista saaduilla ideoilla. Jossain kunnissa resurssit ovat olleet pieniä, mutta tehdyistä kokeiluista on kuitenkin kehittynyt monipuolinen ja pysyvä toiminta. Pienet mahdolliset askeleet ja rauhallinen eteneminen on taannut juurtumisen onnistumisen.

“Asiat kokeillaan ja kun ne todetaan hyviksi ja helpoiksi toteuttaa ja niillä saadaan paljon hyvää aikaiseksi. Nämä toiminnot juurtuvat itsestään pysyväksi toiminnaksi.” (Haastattelu nro 5)

“Olemme juurruttaneet monet oppimisverkostoista sadut ideat ja toteuttaneet ne omaan paikkakuntaan sopiviksi. Erityisesti ideat eri tapahtumiin ja toimintoihin ovat olleet käyttökelpoisia ja juurtuneet vuotiseen ohjelmaan.” (Haastattelu nro 8)

Esihenkilöiden tuen koettiin olevan avainasemassa työn ja juurtumisen onnistumisessa. Työajan antaminen mahdollisti paneutumisen kehittämistoimintaan. Molemminpuolinen luottamus ja arvostus sekä rakentava palaute olivat tärkeitä asioita vuorovaikutuksessa. Yhteen hiileen puhaltaminen helpotti yhteisten tavoitteiden saavuttamista. Esimiestyö oli avainasemassa, kun tavoiteltiin hyviä tuloksia.

“Työntekijöille annetaan työaikaa tämän tyyppiseen työhön ja silloin juurruttaminen on helpompaa, kun siihen on aikaa paneutua.” (Haastattelu nro 8)

“Esimiehet ovat hyvin toiminnassa mukana ja resurssien puitteissa saamme kokeilla ja kehittää toimintaa sekä juurruttaa sitä pysyväksi toiminnaksi.” (Haastattelu nro 8)

Asukkaiden hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen oli huomioitu kunnan lakisääteisenä tehtävänä. Kuntien sitoutuminen ikäihmisten terveyden edistämiseen ja terveysliikunnan kehittämiseen kerrottiin mahdollistavan toiminnan juurtumisen. Hyvinvointikertomuksessa suunnitellut kuntakohtaisesti tavoitteet loivat pohjan ikäihmisten hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi. Kunnassa oleva tahotila ja hyvä yhteistyö kunnan johdon kanssa olivat avainasemassa rakentavalle yhteistyölle. Oppimisverkostoista saatujen ideoiden avulla edistettiin toimintakykyä ja itsenäistä selviytymistä. Kuntien tavoitteena oli, että iäkkäät asuisivat kotonaan mahdollisimman pitkään toimintakykyisinä. Haastattelussa tuli ilmi, että jossain kunnissa oli vapaus kehittää iäkkäiden terveysliikuntaa, kunhan asiasta tiedotettiin ja pidettiin ajan tasalla kunnan päättäjät.

“Esimiehet, johtoryhmä, kunnanjohtaja, valtuutetut ja luottamushenkilöt tukevat toimintaamme ja he seisovat asioiden takana.” (Haastattelu nro 5)

“Toimijat ja johto ovat sitoutuneet työhön ja mahdollistavat juurtumisen onnistumisen.” (Haastattelu nro 7)

5.2.3 Toimijoiden positiivinen kehittämisasenne

Haastateltavat kertoivat, että työn tekeminen on luontevaa, kun sitä tehdään tulla ryhmällä ja positiivisella asenteella. Asenne ei kuitenkaan yksin riitä hyvään lopputulokseen, vaan siihen tarvitaan poikkisektorista yhteistyötä, ideoita ja tietopohjaa toiminnalle. Oppimisverkostoista saadut ideat haluttiin viedä heti käyttöön. Erityisen motivoivaksi työ koettiin silloin, kun innokkaat iäkkäät osallistuivat järjestettyyn toimintaan ahkerasti.

“Oppimisverkostosta saatu idea suunnitellaan jo lähitapaamisesta palattaessa kotimatalla ja viedään heti käytäntöön ja näin toiminta pääsee juurtumaan heti alkumetreillä.” (Haastattelu nro 7)

“Työntekijöiden yhteensopivat kemiat ja heittäytyminen iloisella asenteella vaikutta juurtumista lisäävästi.” (Haastattelu nro 6)

“Hyvä ja toimiva verkosto mahdollistaa juurtumisen, koska se innostuu asioista ja puhaltaa yhteen hiileen.” (Haastattelu nro 9)

Kolmannen sektorin aktiivinen toiminta nousi tärkeäksi osaksi toiminnan juurruttamista. Vertaisten asenne tuli hyvin esiin ammattilaisia haastateltaessa. Koronajasta huolimatta toiminta oli jatkunut sinnikkäästi ikäihmisten hyväksi rajoitukset huomioiden esim. puhelinsoitoiksi sekä kauppa- ja apteekkiavuuksi. Tämä osoitti, että vertaiset olivat vahvoja ja asialle vihkiytyneitä. Ikäihmisten parissa toimiminen, koulutuksista saatu tuki, ideat ja työkalut lisäsivät toiminnan pysyvyyttä. Molempien osapuolten kerrottiin saaneen iloa ja virkistystä tapaamisista.

“Kunnan aktiiviset eläkeläisjärjestöt ovat valmiita uusille ideoille ja ottavat ne heti vastaan ja ilmoittavat olevansa mukana toiminnassa. Näin moni asia on saatu jäämään pysyväksi toiminnaksi.” (Haastattelu nro 5)

6 POHDINTA

6.1 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta käsitellään uskottavuuden (credibility), siirrettävyyden (transferability), pysyvyyden (dependability) ja vahvistettavuuden (confirmability) kautta. (Tuomi & Sarajärvi 2019; Polit & Beck 2012). Tutkimuksen uskottavuutta ja luotettavuutta vahvistaa se, että haastateltavat olivat liikunnan ja kuntoutuksen ammattilaisia ja todella sitoutuneita työhönsä ja työn kehittämiseen. Haastateltavat olivat varsin innokkaita osallistumaan ja pitivät tutkimusaihetta tärkeänä. Teemahaastattelussa annetaan haastateltaville mahdollisuus kertoa kokemuksistaan omin sanoin. Tutkimuksen uskottavuuden lisäämiseksi tutkimusraportissa haastateltavat on kuvattu riittävällä tarkkuudella ja raportissa käytetään suoria lainauksia. Saturaatio viimeisten haastatteluiden aikana osoittaa, että mitään tärkeää tietoa ei jäänyt puuttumaan. (Polit & Beck 2012; Hirsjärvi & Hurme 2018.)

Toinen haastattelijoista työskentelee Ikäinstituutissa, joten hänellä oli pääsy Ikäinstituutin rekisteriin. Rekrytointi sähköpostitse sujui hyvin. Kutsu lähetettiin 36 ammattilaiselle ja tutkimushaastatteluun osallistui kymmenen henkilöä. Haastattelijoiden ennakko-odotukset ja ammatilliset taustat eivät vaikuttaneet tutkimustulokseen. (Polit & Beck 2012; Hirsjärvi & Hurme 2018.)

Ennen aloitusta haastattelijat esittäytyivät ja kertoivat taustastaan, tulevasta tutkimuksesta, sen vapaaehtoisuudesta ja mahdollisuudesta keskeyttää haastattelu missä vaiheessa tahansa. Suostumus tutkimushaastatteluun äänitettiin (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013). Haastattelutilanteisiin varattu aika osoittautui riittäväksi. Jokaisessa haastattelussa kaikki haastatteluteemat ehdittiin käydä hyvin läpi. Yksi haastatteluista oli lyhyt ja kesti vain 22 minuuttia. Myös tässä haastatteluissa kaikki teemat käytiin läpi. Kaikki ilmoittautuneet osallistuivat haastatteluihin ja haastattelut toteutettiin sovitusti suunnitellussa aikataulussa. Teknisiltä ongelmilta vältyttiin, joten haastattelut saatiin suoritettua vaivattomasti. Tutkimustulosten siirrettävyyttä tukee se, että haastatteluihin osallistuneet olivat ikänsä,

kokemuksensa ja koulutuksensa suhteen heterogeeninen ryhmä. Haastattelut toteutettiin usealla oppimisverkoston alueella, joissa oli erikokoisia kuntakeskittyymiä. Tutkimustulokset olisivat siirrettävissä, jos tutkimusta tehdään kolmannen sektorin kokemuksista oppimisverkostoissa. Aiemmistä tutkimuksista löytyy vahvistusta tämän tutkimuksen tuloksille. Tutkimuksen pysyvyyttä tukee huolellinen raportointi, tarkka toiminnan kuvaus ja eettinen toteutus koko tutkimusprosessin ajan. (Polit & Beck 2012; Hirsjärvi & Hurme 2018.)

6.2 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeiden mukaan tieteellisen tutkimuksen tulokset ovat eettisesti hyväksyttäviä, luotettavia ja uskottavia vain, mikäli ne noudattavat hyvää tieteellistä käytäntöä. Tässä opinnäytetyössä noudatettiin hyvää tieteellistä käytäntöä koko tutkimusprosessin ajan kiinnittäen huomiota eettiseen toteuttamiseen. Tutkimuslupa myönnettiin Ikäinstituutista ennen tutkimuksen aloittamista. (TENK 2012.)

Tutkimusaiheen valinta on ensimmäisiä tutkimukseen liittyviä eettisiä ratkaisuja. Tutkimusaihe ehdotettiin Ikäinstituutista. Ikäinstituutilla on tärkeä rooli ikäihmisten terveystieteiden kehittämistä, joten aihe on hyvin perusteltu. Tuloksista oletetaan olevan hyötyä toiminnan arvioinnissa ja kehittämisessä. Tutkimuksen haitat haastateltaville minimoitiin suorittamalla haastattelut heidän aikataulujensa mukaan. Osa haastatteluista tehtiin illalla. Tutkimuksessa olevista kysymyksistä tehtiin helposti ymmärrettäviä, jolla varmistettiin, että osallistujat ymmärsivät, mihin vastauksilla pyrittiin. Ensimmäisen haastattelun jälkeen kysymysten järjestystä vaihdettiin, jotta ne olisivat johdonmukaisessa järjestyksessä. Yhtään kysymystä ei kuitenkaan poistettu tai lisätty haastattelurunkoon. (TENK 2012, 6.)

Tutkimuksessa kiinnitettiin huomiota haastateltavien oikeuksien toteutumiseen ja itsemääräämisoikeuteen. Haastateltaville lähetettiin ennakkoon tutkittavan tiedote, jossa oli tietoa tutkimukseen osallistumisesta ja tutkimuksen tarkoituksesta. Tutkimustiedotteen tulee olla selkeä ja ymmärrettävä ja siitä on käytävä ilmi, mihin tutkimukseen tutkittavat suostuu ja mitä suostumuksesta seuraa. (TENK 2012,

6.) Heiltä pyydettiin haastattelun aluksi sanallinen nauhoitettu suostumus käyttää kerättyä tietoa tutkimustyöhön ja raportointiin. Haastateltavalla oli mahdollisuus kieltäytyä tai keskeyttää osallistuminen tutkimukseen milloin tahansa. (Tuomi & Sarajärvi 2018; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013; Hirsjärvi & Hurme 2018.)

Tutkimuksessa noudatettiin rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta, kuten Tutkimuseettinen toimikunta ohjeistaa. Tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus varmistettiin saatekirjeellä, tutkimustiedotteella ja haastateltavien ilmoittautumisella suoraan tutkijalle. (liite 2). Ilmoittautuminen tapahtui oman sähköpostin välityksellä, joten anonymiteetti säilyi. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013.)

Haastateltavien anonymiteetin suojaamiseksi heidän lähettämänsä sähköpostiviestit tuhottiin ja haastattelut poistettiin äänityslaitteesta vähän litteroimisen jälkeen. Henkilötietoja käsiteltiin ainoastaan kutsuttaessa henkilöitä mukaan tutkimukseen tämän jälkeen heidän vastauksiaan ei personoida, vaan tiedot käsitellään anonymisti. Tietokoneelle ei tallennettu osallistujien nimiä, vaan haastateltavat numeroitiin haastattelujärjestyksen mukaan. Kaikkea tietoa käsiteltiin arvokkaasti ja totuudenmukaisesti. Tutkimusaineisto säilytettiin Ikäinstituutin salasanalla suojatussa OneDrivessa, varmuuskopiointi tehtiin muistitikulle, jota säilytettiin lukollisessa kaapissa. Työn valmistuttua työhön osallistuneilta kerätyt haastattelutiedot hävitetään, mutta saadut tulokset jäävät Ikäinstituutin käyttöön. (TENK 2012, 6.)

Tutkimustulokset vastaavat tutkimukseen osallistujien näkemyksiä tutkittavasta ilmiöstä. Haastateltavien kaikki mielipiteet raportoitiin, eikä tutkimustuloksista poistettu mitään tutkimusaiheeseen kuuluvaa. Tutkimusraportissa on kuvattu tutkimusvaiheet tarkasti ja käytetty asianmukaisesti lähdemerkintöjä. (Tuomi & Sarajärvi 2019; TENK 2012; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013.)

6.3 Tutkimustulosten tarkastelu

Tämän tutkimuksen mukaan Voimaa vanhuuteen -oppimisverkostoja pidettiin tärkeänä vuorovaikutteisena kehittämispaikkana oman työn kehittämiseksi. Liikunnan – ja kuntoutuksen ammattilaiset toivat haastatteluissa esille, että oppimisverkostoista saatiin paljon uusia konkreettisia ideoita ikäihmisten terveystiikunnan kehittämiseksi. Näiden ideoiden kerrottiin olevan helposti muunneltavissa omaan kuntaan sopivaksi. Aikaisempi tutkimustieto tukee näkemystä verkostoista monipuolisen tiedon ja uusien resurssien lähteenä, jossa mahdollistuu tehokas tietojen vaihto ja oppiminen. (Matinheikki, Artto, Peltokorpi & Rajala 2016.)

Ikäinstituutin koordinoimissa oppimisverkostoissa jaetun tutkimukseen pohjautuvan tiedon kerrottiin pitävän osallistujat ajanhermolla. Annetut kehittämistehtävät koettiin omaa työtä tukeviksi ja ne sisällytettiin omaan työhön. Muiden ideat hyödynnettiin ja omia kokemuksia jaettiin toisille malliksi. Tutkimuskirjallisuuden mukaan verkostossa voidaan sopia yhteisistä kotitehtävistä esimerkiksi tapaamisessa kehitettyjen ideoiden testaamisesta omassa organisaatiossa. (Järvensivu 2019, 138.) Tutkimukset osoittavat, että kehitetyt ratkaisut pyritään viemään käytäntöön systemaattisesti. Osallistujat vievät yhdessä kehitettyjä ideoita ja asioita omille työpaikoilleen ja tahoilleen, heitä myös kannustetaan tuomaan kehittämisen ideoita ja asioita muiden hyödyksi. (Järvensivu, Nykänen & Rajala 2012.)

Tämän tutkimuksen mukaan pieni ryhmä koko mahdollisti vuorovaikutteisuuden. Pienimuotoisissa tapaamisissa keskustelu ja kokemusten vaihto koettiin välittömäksi ja helpoksi. Tapaamisia pidettiin omana yhteisenä kehittämisen ja kanssakäymisen paikkana. Haastateltavat kokivat tulevaisuutta kuulluiksi ja ilmapiiri oli mutkaton. Intiimiksi koettu ryhmä koki yhteenkuuluvuutta ja sen koettiin helpottavan tulevalle hyvinvointialueelle siirtymistä. Pienuudesta huolimatta ryhmä koettiin laajaksi osallistujamateriaalin perusteella, kun se saattoi koota kunnassa ikäihmisten kanssa toimijat yhteen. Muidenkin tutkimusten mukaan verkostotyön kehittäminen sujuu sitä paremmin, mitä parempi yhteishenki on. Olennaista on samat tavoitteet, arvot, samansuuntainen koulutus pohja, rohkeus sanoa oma mielipide sekä keskinäinen luottamus ja arvostus. (Niiranen, Hakulinen, Manninen & Räsänen 2014.)

Tämän tutkimuksen mukaan Voimaa vanhuuteen -oppimisverkostoissa mukana olleet kunnat ovat vahvistaneet yhteistyötään sekä kehittämistyötään kuntien sisällä ja lähikuntien kanssa. Oppimisverkostot ovat luoneet pohjan yhteistyölle ikäihmisten terveystoiminnan parissa toimivien kesken, jota ei ilman verkostoa olisi tapahtunut. Voimavaroja on yhdistetty yli kuntarajojen mm. koulutusyhteistyötä tehden. Verkostot mahdollistivat myös poikkisektorisen yhteistyön rakentamisen ja asiakkaiden palveluketjujen sujumisen. Aikaisemmat tutkimustulokset olivat samansuuntaisia. Toimijoita todettiin yhdistävän samat tarpeet ja osaaminen (Järvensivu 2019, 37-211; Kallio ym. 2016.) Verkoston kautta tutuksi tulleilta kollegoilta on helppo pyytää lisätietoja ja neuvoja. Yhteistyöstä hyödytään ”kaikki voittaa” -periaatteella (Holopainen & Korkeila 2019; Lerssi-Uskelin ym. 2017). Asiantuntijatyössä tarvitaan yhä voimakkaammin vuorovaikutusta muiden tekijöiden kanssa (Roos & Mönkkönen 2015, 32-63). Tiimityön tekeminen mahdollistaa laadukkaamman ja tehokkaamman työn tekemisen, verrattuna yksilötyöhön. Tutkimuksen mukaan tiimit onnistuvat työssään, koska ne sitoutuvat tavoitteisiinsa. (Raappana 2018.)

Tutkimusten mukaan verkoston laadulla ja laajuudella on merkitystä juurtumisen kannalta. Monialainen ja useita organisaatioita yhdistävä verkosto mahdollistaa tiedon tehokkaan siirtymisen ja yhteisten työmenetelmien sekä työvälineiden juurtumisen yli sektorirajojen. Hyväksi koettua työmenetelmää halutaan jakaa muillekin verkostoissa. Toimintatavat koetaan hyödyllisiksi ja niiden kehittämiseen sitoudutaan, kun niille koetaan olevan tarve. (Unkila & Savinainen 2020.) Myös tässä tutkimuksessa juurtumisen onnistumisen edellytyksenä oli toimijoiden tahtotila kehittää omaan kuntaan sopivaa toimintaa ikäihmisten terveystoiminnan edistämiseksi. Moniammatillisen yhteistyön tekemisen ja kolmannen sektorin mukaan ottamisen koettiin lisäävän juurtumista. Monialaisen yhteistyön etuina nähtiin tietojen ja taitojen täydentyminen yhteistyöllä. Yhteen hiileen puhaltaminen helpottaa yhteisten tavoitteiden saavuttamista. Molemminpuolinen luottamus ja arvostus sekä rakentava palaute olivat tärkeitä asioita vuorovaikutuksessa. (Järvensivu, Nykänen, Rajala 2012.)

Esihenkilöiden ja johdon tuen ja sitoutumisen koetaan olevan avainasemassa työn juurtumisen onnistumisessa sekä tämän- että aiempien tutkimusten mukaan. Tässä tutkimuksessa haastateltavat kertoivat, että työajan antaminen ja

positiivinen asenne mahdollistivat paneutumisen kehittämistoimintaan ja sitä kautta toiminta jäi pysyväksi. Muissa tutkimuksissa tätä asiaa ei nostettu esille. Realistiset omaan kuntaan sopivat kokeilut mahdollistivat toiminnan onnistumisen ja juurtumisen. Rauhallinen eteneminen pienin askelin takaa juurtumisen pysyvyyden. Aikaisemman tutkimuksen mukaan on todettu, että toimintamallin juurtuminen paikallisesti onnistuu vain, jos verkoston kaikki tavoitteet, tarpeet ja toiminta saadaan kohtaamaan. (Lämsä, Grunström & Kouvonen 2021.)

6.4 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset

Tässä tutkimuksessa on saatu uutta tietoa ja kokemuksia Ikäinstituutin koordinoimien Voimaa vanhuuteen -oppimisverkostojen osallistujilta. Tulosten perusteella esitetään seuraavat johtopäätökset:

1. Oppimisverkostotapaamisissa korostuu oman työn kehittäminen ja yhteistyön tekeminen kollegoiden kanssa vuorovaikutteisessa ilmapiirissä. Siellä on mahdollisuus tavata oman alueen kollegoita sekä ikäinstituutin koordinaattoreita, joita ei muuten tapaisi. Verkostotapaamisia pidetään käytännöllisenä oppimismuotona ja hyvänä tapana toimia.
2. Verkostoista liikunnan ja kuntoutuksen ammattilaiset saavat konkreettisia ideoita ja esimerkkejä muiden kuntien kokemuksista. Näitä sovelletaan omaan työhön ja kuntaan sopiviksi. Muiden kuntien kuulumiset ja kehittämisideat otetaan käyttöön omassa työssä ja muokataan omiin tarpeisiin sopiviksi.
3. Oppimisverkoston pieni koko mahdollistaa hyvän vuorovaikutuksen ja tutustumisen oman alueen kollegoihin. Kommunikointi ja yhteydenpito koetaan välittömäksi. Tämä helpottaa tuleville hyvinvointialueille siirtymistä.
4. Oppimisverkoston teemojen sisällöt liittyvät vahvasti haastateltavien omaan työhön ja mahdollistavat ajan hermolla pysymisen. Teeman pohjata suunnitellaan tuleva kuntakohtainen kokeilu.

5. Kuntakohtaiset terveystuokuntaan liittävät kokeilut vahvistavat osaamista sisä- ja ulkoliikunnassa sekä liikuntaneuvonnassa
6. Oppimisverkostoon osallistuvilla on vahva tahtotila kehittää omaan kuntaan sopivaa ikäihmisten terveystuokuntaan liittyvää toimintaa.
7. Poikkisektorinen yhteistyö varmistaa toiminnan onnistumisen ja juurtumisen. Alueellinen verkostoituminen takaa laajan näkökulman työhön.
8. Esihenkilöiden ja johdon tuki, sekä omaan kuntaan sopiva toiminta mahdollistivat toiminnan juurtumisen. Pienin askelin eteneminen edesauttaa onnistumista.
9. Työntekijöiden, kohderyhmän ja koko terveystuokuntaan osallistuneiden ihmisten asenne ja positiivisuus tukevat juurtumisen onnistumista.

Jatkotutkimusehdotuksia:

1. Laadullinen haastattelu -tutkimus kolmannen sektorin kokemuksista oppimisverkostoista. Kolmatta sektoria pidetään tärkeänä voimavarana ikäihmisten terveystuokunnan kehittämisessä ja iäkkäiden liikuttamisessa. Tutkimuksesta saatujen tulosten avulla kehitetään poikkisektorista yhteistyötä kunnan sisällä ja ulkopuolella. Ikäinstituutti hyödyntää tuloksia omassa kehittämistyössään.
2. Oppilaitosten kokemuksia oppimisverkostoyhteistyöstä. Oppilaitoksilla on mahdollisuus käyttää Ikäinstituutin materiaalia opetuksessaan ja verkostoitua paikallisten toimijoiden kanssa. Yhteistyön tuloksena opiskelijat pääsevät tutustumaan oman alueensa ikäihmisten monipuoliseen toimintaan. Tutkimuksen avulla löydetään keinoja yhteistyön kehittämiselle ja laajennetaan näkökulmaa ikäihmisten parhaaksi. Haastattelututkimus opettajien kokemuksista ja vaikuttavuudesta laadullisena tutkimuksena. Ikäinstituutti voi hyödyntää tuloksia luodessaan verkostoja uusiin oppilaitoksiin ja sidosryhmiin.

3. Määrällinen tutkimus oppimisverkostojen osallistumisaktiivisuudesta. Oppimisverkostot on jaettu 14 eri alueeseen. Tutkimus osallistumisaktiivisuuden jakaantumisesta sektoreittain ja alueittain auttaa Ikäinstituuttia suunnittelemaan aluejakoja hyvinvointialueisiin siirryttäessä.

LÄHTEET

Abbas G & Nawaz A. 2019. Linking employee motivation with teamwork- spirit: The influence of social skills and self confidence. Coman University Journal of Research 35 (2), 87-97.

https://www.researchgate.net/publication/338165111_LINKING_EMPLOYEE_MOTIVATION_WITH_TEAMWORK-SPIRIT_THE_INFLUENCE_OF_SOCIAL_SKILLS_AND_SELF-CONFIDENCE

Aij K, Wouter D, van der Eng N, van Rossum L & Simons F. 2016. Lean healthcare from a change management perspective. The role of leadership and workforce flexibility in an operating theatre. Journal of Health Organization and Management. 30 (3), 475-493. Luettu 19.2.2022. [Lean healthcare from a change management perspective - PubMed \(nih.gov\)](#)

Aronsson H, Brommels M, Mazzocato P, Savage C & Thor J. 2010. Lean thinking in healthcare: a realist review of the literature. Quality and Safety in Health Care.19 (5), 376-382. Luettu 17.12.2021.

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/20724397/>

Eklund J, Lindskog P, Törnkvist Å & Vänje A. 2016. Sustainable Lean in psychiatry? Assessment through socio-technical principles. International Journal of Quality and Service Sciences 8 (1), 53-71.

Eriksson K. 2015. Verkostot yhteiskuntatutkimuksessa. Helsinki: Gaudeamus.

Fringer A, Huth M & Hantikainen V. 2014. Nurses' experiences with the implementation of the Kinaesthetics movement competence training into elderly nursing care: a qualitative focus group study. Luettu 27.1.2022. https://www.researchgate.net/publication/259586062_Nurses%27_experiences_with_the_implementation_of_the_Kinaesthetics_movement_competence_training_into_elderly_nursing_care_A_qualitative_focus_group_study

Gawlinski A & Rutledge D. 2008. Selecting a model for evidence-based practice changes: a practical approach. Luettu 12.2.2022. [Selecting a model for evidence-based practice changes: a practical approach - PubMed \(nih.gov\)](#)

Glasson J, Chang E, Chenoweth L, Hancock K, Hall T, Hill-Murray F & Collier L. 2006. Evaluation of a model of nursing care for older patients using participatory action research in an acute medical ward. Luettu 12.2.2022. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/16629968/>

Hakanen M, Heinonen U & Sipilä P. 2007. Verkostojen strategiat. Menesty yhteistyössä. Helsinki: Edita Prima Oy.

Hirsjärvi S & Hurme H. 2018. Tutkimushaastattelu - Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Holopainen M & Korkeila S-L. 2019. Yhteiskunnallisen tiedon kirjastoverkosto – koulutusta ja kollegiaalista tukea verkostosta. *Signum* 4/7. 51 (1), 19-21. Luettu 23.2.2021. <https://journal.fi/signum/article/view/80282>

Ikäinstituutti. n.d. Tutustu toimintaamme. Luettu 18.2.2022. <https://www.ikainstituutti.fi/ikainstituutti/tutustu-toimintaamme/>

Järvensivu T. 2019. Verkostojen johtaminen. Opi ja etene yhdessä. Helsinki: Books on Demand.

Järvensivu T, Nykänen K & Rajala R. 2012. A holistic model of innovation network management: Action research in elderly health care. Teoksessa Melkas H ja Harmaakorpi V, Practice-based innovation: Insights, applications and policy implications. Berlin: Springer.

Kananen J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kankkunen P & Vehviläinen-Julkunen K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: Sanoma Pro.

Kallio S, Kumpusalo-Vauhkonen A, Järvensivu T, Mäntylä A, Pohjanoksa-Mäntylä M & Airaksinen M. 2016. Towards interprofessional networking in medication management of the aged : current challenges and potential solutions in Finland. *Scandinavian Journal of primary Health Care*, 34 (4), 368-376. Luettu 18.2.2022. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02813432.2016.1249055>

Koch R. & Lockwood G. 2010. Super Connect. How the best connections in Business and Life are the ones you least expect. London: Little, Brown Book Group.

Kylmä J & Juvakka T. 2012. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita.

Lerssi-Uskelin J, Törhönen T, Järvensivu T, Niemi S & Järvinen R. 2017. Suosituksia työelämän kehittämisen alueellisten verkostojen rakenteista. Työterveyslaitos 1-24. Luettu 23.2.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN 978-952-261-737-8> (pdf)

Lämsä R, Grunström J & Kouvonen P. 2021. Lapsiperheiden auttaminen eri toimialojen yhteistoimintana kunnissa: Lapset puheeksi -palvelumallin toimijaverkostoteoreettinen tarkastelu. *Focus Localis* 2, 51-67. Luettu 18.2.2022. <https://researchportal.helsinki.fi/en/publications/lapsiperheiden-auttaminen-eri-toimialojen-yhteistoimintana-kunnis>

Matinheikki J, Arto K, Peltokorpi A & Rajala R. 2016, *International journal of project management* 10/2016, 34 (7),1226-1241. Luettu 28.4.2021. [Managing inter-organizational networks for value creation in the front-end of projects.](#)

Meriläinen M & Peurla H. 2016. Verkkokoulutusten laadun arviointia henkilöstöalan yrityksessä. Kasvatustieteiden yksikkö. Tampereen yliopisto. Pro gradu – tutkielma.

Niiranen K, Hakulinen H, Manninen P & Räsänen K 2014. Työttömien terveyspalvelujen kehittäminen - verkosto mahdollisuutena. Työelämän tutkimus. 12 (1), 3-22. Työelämän tutkimus ry.

Polit D.F & Beck C.T, 2012. Nursing Research: Generating and Assessing Evidence for Nursing Practice. 9. painos. Philadelphia: Lippincott, Williams & Wilkins. Luettu 17.12.2021. [Polit, D.F. and Beck, C.T. \(2012\) Nursing Research Generating and Assessing Evidence for Nursing Practice. 9th Edition, Lippincott, Williams & Wilkins, Philadelphia. - References - Scientific Research Publishing \(scirp.org\)](#)

Poksinska B. 2010. The Current State of Lean Implementation in Health Care: Literature Review. Quality Management Health Care.19 (4), 319-329. Luettu 18.2.2020. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/20924253/>

Puusmiekka A & Saaranen-Kauppinen A. 2009. Kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Tampereen yliopisto. Luettu 19.2.2022. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/tietoaarkisto/julkaisut/kvalimotv.pdf>

Raappana M, 2018. Tiimityössä onnistuminen. Journal.fi, 164-167. Luettu 21.2.2021. [Tiimityössä onnistuminen | Työelämän tutkimus \(journal.fi\)](#)

Ronkainen S, Pehkonen L, Lindblom-Yläne S & Paavilainen E. 2020 Tutkimuksen voimasanat. Helsinki: Sanoma Pro.

Roos S & Mönkkönen K. 2015. Ihmisiksi työssä: työyhteisötaidoilla yhteistä vaikuttavuutta. Tallinna: UNIpress.

Saikka P & Sinervo L. 2010. Työttömien terveyspalvelun juurrutus. Valtakunnallisen PTT-hankkeen kokemuksia, arviointitutkimuksen tuloksia ja kansallisia suosituksia. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 42/2010. Helsinki: Aksidenssi Oy. Luettu 7.2.2022. [Obab4ac8-ef15-4080-8b7b-b3d101d07818.pdf \(julkari.fi\)](#)

Salminen A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopiston julkaisuja. Opetusjulkaisuja 62. Julkisojohtaminen 4, 12.

Tuomi J & Sarajärvi A. 2019. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Helsinki, 2013. https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Unkila K & Savinainen M. 2020. ”Ei mennyt turha työ hukkaan” -tutkimus työmenetelmien juurtumisesta palvelujärjestelmän asiakastyöhön. Hallinnon tutkimus 4/2020, 287-301. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/102253>

Valkokari K, Hyötyläinen R, Kulmala H.I, Malinen P, Möller K & Vesalainen J. 2009. Verkostot liiketoiminnan kehittämisessä. Porvoo: WSOYpro.

Virolainen H. 2010. "Kai sitä ihminen on vaan semmoinen laumaeläin" - Virtuaalisen tiimin ilmapiiri. Turun kauppakorkeakoulu. Turun yliopisto. Väitöskirja.

LIITTEET

Liite 1. Tiedonhaun kuvaus

Käytetyt tietokannat	Hakusanat	Rajaukset	Hakutulokset	Valitut
Andor Google scholar	Verkosto Verko* Verkkokoulutus	2010-2021 Saatavilla verkossa Avoin pääsy Vertaisarvioidut	322	2
Andor	Inter- organization and network and value	2015-2021 open access, saata- villä verkossa, ver- taisarvioituartikkelit, management	42	1
Andor	Verko*	2011-2021 open access, saata- villä verkossa, ver- taisarvioidut lehdet, artikkelit, suomi	20	1
Andor	Oppiva verkosto	suomi	30	1
Julkari	Verkostot	2010-2020	29	1
Cinahl	NetworkAND Learning E-learning Teamwork	2010-2020	18	1
Andor Google scholar Julkari	Virtuaaliitiimi Tiimityö	2010-2020	7	2

Liite 2. Kirjallisuuskatsauksen tutkimusten sisältö (1/2)

Tekijät	Vuosi	Tutkimuksen tarkoitus	Tutkimusmenetelmät	Keskeiset tulokset
Meriläinen ym.	2016	Kartoittaa henkilöstöalan yrityksen verkkokoulutusten laatua ja tavoitteiden toteutumista sekä koulutusten kehittämistä.	Laadullinen tapaustutkimus	Tutkimus tarjosi yritykselle tietoa henkilöstön oppimistavoitteista, -tyyleistä sekä toiveista ja tämän avulla yrityksen on mahdollista kehittää ja suunnitella koulutuksia vastaamaan paremmin sekä yrityksen että henkilöstön tarpeita.
Waldén	2015	Tutkia verkostojen syntymekanismeja, sekä niihin liittyviä johtamismalleja- ja työkaluja.	Laadullinen toimintatutkimus, havainnointi	Työn tuloksena syntyi jäsenyys verkoston synnystä sekä konkreettisia työvälineitä verkostotyön ja sen johtamisen jatkamiseen.
Lerssi-Uskelin ym.	2017	Julkaisussa esiteltävät suositukset on tarkoitettu tukemaan työelämän kehittämisessä mukana olevien verkostojen toimintaa ja yhteistyötä, verkostojen parempaa hyödynnettävyyttä sekä niiden pysyvämman rakenteen kehittämistä.	Suosituksia työelämän kehittämisen alueellisten verkostojen rakenteista	Paras lopputulos saavutetaan, kun kaikki toimijat voivat osallistua työelämän kehittämiseen omien tarpeitensa mukaisesti avoimesti, joustavasti ja yhteistyössä. Toimivan verkostotyön edellytyksiä ovat luottamus, avoimuus, sitoutuminen, yhteiset tavoitteet ja joustavuus.
Abbas ym.	2019	Tutkimuksen tarkoituksena selvittää työntekijöiden sitoutumista työntekoon	Laadullinen tutkimus	Tutkimuksen perusteella motivoitunut työntekijä on halukas tiimityöhön. Henkilöstöhallinnon tehtävä on motivaation ylläpitäminen
Matinheikki ym.	2016	Tutkimuksen tarkoituksena on tunnistaa toimintoja, jotka helpottavat organisaatioiden välisten verkostojen kehittämistä ja lisäävät arvon luo-	Laadullinen empiirinen tapaustutkimus	Löydetty neljä konkreettista johtamistapaa, jotka vaikuttivat positiivisesti toimintaan. Idean luomisen jälkeen konseptia kehitetään. Onnistunut sijoitus päätös ja projektin käynnistäminen edellyttä-

Liite 2. Kirjallisuuskatsauksen tutkimusten sisältö (2/2)

		mista useiden organisaatioiden kesken hankkeiden alkaessa.		vät, että verkosto on muodostettu ja sitä vahvistetaan. Lisäksi tunnistettu viisi verkkoattribuuttia, jotka tuovat esille hallintotoimintojen vaikutuksen arvon.
Niiranen ym.	2014	Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata ja ymmärtää terveydenhuollon sisäisiä verkostoja työttömien terveyspalvelujen toteuttamisessa ja kehittämisessä.	Laadullinen empiirinen verkosto- ja haastatteluanalyysi	Hanketoiminta on tiivistänyt ja lisännyt yhteistyötä eri organisaatioiden välillä ja mahdollistanut yhteisten toimintatapojen kehittämisen
Holopainen ja Korkeila	2019	Tarkoituksena selvittää ammatillisen verkostoitumisen edut	Laadullinen tutkimus	Verkostoitumisen ja kouluttautumisen hyödyt työelämässä
Raappana	2019	Tiimityön merkitys työelämässä	Laadullinen tutkimus	Tiimityön onnistumisen edellytykset
Virolainen	2010	Verkostotiimin ilmapiiri	Laadullinen tutkimus	Selkeät tavoitteet ohjaavat tiimin toimintaa

Liite 3. Tutkimustiedote haastateltaville

TUTKIMUSTIEDOTE

Toteuttaja: Ikäinstituutti (Tampereen ammattikorkeakoulun YAMK opinnäytetyö)

Yhteyshenkilöt: Ritva-Liisa Salonen (opiskelija, fysioterapeutti ja ikäinstituutin suunnittelija) Minna Sivunen (opiskelija, sairaanhoitaja ja ammattillinen opettaja)

Yhteystiedot: ritva-liisa.salonen@ikainstituutti.fi, 040-5052321
minna.sivunen@tuni.fi, 040-5924159

Tutkimuksen tavoite

Pyydämme sinua osallistumaan Ikäinstituutin teettämään tutkimukseen Voimaa vanhuuteen -oppimisverkostoista. Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää alueellisten Voimaa vanhuuteen -oppimisverkostojen juurtumistyön onnistumisen edellytyksiä, sekä verkostotyöhön liittyviä toiveita ja kehittämisehdotuksia.

Yhteystietonne on saatu Ikäinstituutin rekisteristä. Tutustuttuanne tähän tiedotteeseen teillä on mahdollisuus esittää tarkentavia kysymyksiä tutkijoille, joiden yhteystiedot ovat tämän tiedotteen lopussa, minkä jälkeen teiltä pyydetään suostumus tutkimukseen osallistumisesta.

Aineiston kerääminen ja tallentaminen

Tutkimuksessa kerätään tietoa haastattelulla/kyselyllä Voimaa vanhuuteen -oppimisverkostoihin osallistuneilta ammattilaisilta.

Aineistosta poistetaan suorat tunnistetiedot (esimerkiksi nimet ja paikkakunnat) mahdollisimman pian aineistonkeruun jälkeen. Näin käsitellyt aineistot säilytetään Ikäinstituutissa digitaalisessa muodossa salasanalla suojattuina. Vain Ikäinstituutin tutkijoilla on pääsy tähän pseudonymisoituun aineistoon.

Tulosten hyödyntäminen

Saadut tulokset auttavat kehittämään Voimaa vanhuuteen -oppimisverkostoja sekä antavat tietoa siitä, mitkä asiat vaikuttavat juurtumisen onnistumiseen. Valmis opinnäytetyö julkaistaan Theseus tietokannassa.

Henkilötietojen kerääminen ja tallentaminen

Tutkimuksen aikana kerätään ja käsitellään henkilötietoja (nimi, työnantajan tai taustaorganisaation nimi, työtehtävät, sähköposti, puhelinnumero).

Henkilötietoja käytetään:

- a. Aineistonkeruuseen liittyvään yhteydenpitoon tutkimuksen aikana. Tutkimuksen päätyttyä henkilötietoja sisältävä rekisteri poistetaan
- b. Suostumuksen todentamiseen. Allekirjoitetut suostumislomakkeet tallennetaan digitaalisessa muodossa.

Edellä mainitut digitaaliset tiedostot tallennetaan Ikäinstituutin tietojärjestelmään. Tiedostoihin pääsee ainoastaan salasanalla, joka on Ikäinstituutin tutkijoiden tiedossa.

Osallistuminen

Tutkimushankkeeseen osallistuminen on vapaaehtoista. Suostumuksen voi peruuttaa koska tahansa syytä ilmoittamatta. Mikäli osallistuja keskeyttää tutkimukseen osallistumisen tai peruuttaa suostumisen, siihen mennessä kerättyjä tietoja voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Liite 4. Teemahaastattelurunko

Haastattelukysymysten runko

Tutkimustehtävät ovat:

1. Oppimisverkosto verkostoitumisen toimintamuotona
2. Oppimisverkostojen toiminnan juurtuminen liikunnan- ja kuntoutuksen ammattilaisten käytännön työhön
3. Oppimisverkostojen kehittämisideat tulevien tapaamisten suunnitteluun

1.

- Mitä olet mieltä oppimisverkostosta toimintamuotona?
- Mitä etuja on tämäntyyppisillä tapaamisilla vrt. koulutukset tai seminaarit?
- Onko verkostotapaamiset lisänneet kunnan sisällä ikäihmisten kanssa toimijoiden yhteistyötä?
- Onko verkostotapaamiset lisänneet kuntien välistä yhteistyötä, jos on niin miten?

2.

Miten verkostosta saadut ideat ovat juurtuneet osaksi käytännön työtä?

Mitkä asiat mahdollistavat juurtumisen onnistumisen omassa kunnassasi?

Onko oppimisverkostosta saadut ideat ja kuntakohtaiset kokeilut edesauttaneet juurtumista?

Oletko tehnyt kunnassasi oppimisverkostoon liittyviä kokeiluja. Jos ei, niin miksi?

Mitkä ideat ovat olleet toimivimpia?

Onko kokeilun jälkeen toiminta jäänyt pysyväksi kyllä/ei?

3.

Vaikuttaako teeman sisältö osallistumiseesi?

Onko mielessäsi uusi aihe/teema, jota oppimisverkostossa haluaisit käsiteltävän?

Onko alueellisen verkostotapaamisen muoto toimiva/ hyödyllinen?

Kuinka usein oppimisverkostojen tulisi kokoontua ja mikä olisi sopiva kesto tapaamiselle?

Uskotko osallistuvasi jatkossakin verkostotapaamisiin? Voitko suositella tapaamisia myös muille?