

POHJOIS-KARJALAN AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma

Anne Kejonen

PROJEKTtien VERKOSTOTOIMINNAN KEHITTÄMINEN

Opinnäytetyö
Lokakuu 2009



POHJOIS-KARJALAN
AMMATIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ
LOKAKUU 2009
Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen
ja johtamisen koulutusohjelma
Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
p. (013) 260 600

Tekijä
Anne Kejonen

Nimeke
Projektien verkostotoiminnan kehittäminen

Toimeksiantaja
Itä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus

Tiivistelmä

Tämä opinnäytetyö liittyi projektiverkoston kehittämistoimintaan. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata niitä asioita ja kokemuksia, joita päihde-, mielenterveys-, väkivalta- ja riippuvuusprojektien verkoston jäsenillä oli projektiverkoston toiminnasta. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää, millaisia odotuksia verkoston jäsenillä oli verkostotoiminnalle ja sen kehittämiseksi. Lopullisena tavoitteena oli kehittää verkoston toimintaa saadun tiedon pohjalta.

Tutkimus on luonteeltaan kehittävää työntutkimusta, jossa lähestymistapa on toimintatutkimuksellinen. Verkostokokouksissa kertynyttä materiaalia käytettiin verkoston nykytilan arviointiin. Projektityöntekijöiden kokemuksia kartoitettiin ryhmähaastattelussa teemoittain, jotka analysoitiin sisällön analyysin avulla. Verkostoon kohdennettiin kaksi erillistä interventiota tutkimuksen aikana: vertaistuelliset kuulemisen hetket sekä koulutuksellinen verkostokokoontuminen.

Tutkimustulosten mukaan verkosto toimii tiedon, osaamisen ja vertaistuen foorumina. Verkoston toimintaan ja johtamiseen oltiin pääosin tyytyväisiä. Verkosto nähtiin tarpeelliseksi ja sen koettiin auttavan osallistujia ammatillisessa kasvussa sekä projektityössä. Verkoston toiminnassa löytyi myös kehitettävää. Kehittämistoiveet kohdistuivat kokoontumisten sisältöön sekä tapaamispaikkoihin. Tutkimustulosten pohjalta laadittiin verkostotoiminnan kehittämissuunnitelma.

Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää verkoston toiminnan kehittämisessä sekä sosiaali- ja terveydenhuollon projektien suunnittelussa, toteutuksessa, ohjauksessa sekä johtamisessa.

Kieli
suomi

Sivuja 87
Liitteet 7
Liitesivumäärä 15

Asiasanat
projekti, verkostot, vertaistuki, kehittäminen, osaamisen johtaminen

 <p data-bbox="288 432 707 483">NORTH KARELIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES</p>	<p data-bbox="951 197 1406 555">THESIS October 2009 Degree Programme in Social and Health Care Development and Management (Masters' Degree) Tikkarinne 9 FIN 80200 JOENSUU, FINLAND Tel. +358-13-260 6600</p>
<p data-bbox="236 573 427 645">Author Anne Kejonen</p>	
<p data-bbox="236 667 973 808">Title Development of Networking in Projects Commissioned by The East Finland Social and Welfare Centre of Expertise</p>	
<p data-bbox="236 842 352 871">Abstract</p> <p data-bbox="236 913 1497 1128">This study deals with the development of a professional networking group for social welfare and health care service professionals who work in development projects especially concerned with substance abuse, addictions, violence and mental health issues. The aim was to describe the experiences of the participants, and to explore their expectations for activities and how to improve the group's working methods. Finally, the aim was to use their views to enhance and to develop activities and working methods further.</p> <p data-bbox="236 1171 1497 1350">The theoretical framework of this study is essentially developmental work research and the methodological approach is action research. The material collected during the group's meetings was analysed to evaluate its present state. Focus group interviews with the participants were conducted and the interviews were analysed using the content analysis method. There were two interventions in the action research: the peer support meetings and an educational event.</p> <p data-bbox="236 1393 1497 1641">According to the results, the group is for the participants a forum to exchange information, to share professional expertise and to support each other. The participants were mainly satisfied with the activities and the management of the group. The participants assessed the professional networking group as useful and helpful both for professional growth and for improving project management skills. The improvements suggested by the participants involved the content of the meetings and the meeting venues. Based on the results of the study, a development plan was devised for the group.</p> <p data-bbox="236 1684 1497 1787">The results can be utilised to develop further the activities of the networking group and more generally, in project planning, implementation, guidance and management in the field of social welfare and health care services.</p>	
<p data-bbox="236 1800 368 1865">Language Finnish</p>	<p data-bbox="951 1800 1262 1906">Pages 87 Appendices 7 Pages of Appendices 15</p>
<p data-bbox="236 1912 1153 1977">Keywords project, network, peer support, development, competence management</p>	

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	4
2	KEHITTÄMISTYÖTÄ PROJEKTIEN JA VERKOSTOJEN AVULLA	6
2.1	Kansalliset ohjelmat ja suositukset antavat suuntaviivat päihdetyön kehittämiselle	6
2.2	Alkoholin aiheuttamat haasteet velvoittavat kehittämään.....	8
2.3	Projektit ja kehittämissyö	10
2.4	Kehittämissyön ja tutkimuksen suhde	14
2.5	Verkostot osana kehittämissyötä	14
2.5.1	Verkosto	14
2.5.2	Verkostot ja verkostoituminen kehittämissyön ja oppimisen tukena.....	16
2.5.3	Verkostot ja vertaistuki.....	18
2.6	Verkostojen johtamisella johdetaan osaamista	20
2.6.1	Verkostojohtaminen.....	20
2.6.2	Osaamisen johtaminen	22
3	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT	25
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	26
4.1	Tutkimusympäristö ja kohderyhmä	26
4.1.1	Tutkimuksen kohderyhmä.....	26
4.1.2	Verkoston toiminta	27
4.1.3	Tutkijan rooli.....	28
4.2	Tutkimusmenetelmä ja lähestymistapa	29
4.3	Toiminnan spiraali	33
4.4	Tutkimusaineisto	35
4.4.1	Tutkimuspäiväkirja.....	36
4.4.2	Verkostokokoonantumisten muistiot ja dokumentit	37
4.4.3	Ryhmähaastattelut teemojen avulla.....	37
4.5	Verkostotoiminnan nykytilan analyysi	38
4.6	Toiminnan interventiot.....	40
4.6.1	Vertaistuelliset hetket toiminnan ensimmäisenä interventiona.....	40
4.6.2	Koulutus ja toiminnallinen verkostopäivä toiminnan toisena interventiona.....	42
4.7	Aineiston analyysi.....	44
5	TUTKIMUSTULOKSET	47
5.1	Kokemukset verkostotoiminnasta	47
5.1.1	Kokemukset verkostosta toiminnan alussa	47
5.1.2	Osallistumiselle useita syitä	48
5.1.3	Tarinat tärkeä osa verkoston toimintaa	50

5.1.4	Verkostosta tukea projektityöhön ja ammatilliseen kasvuun	51
5.1.5	Toimintaan ollaan tyytyväisiä	52
5.1.6	Verkostotoiminta merkityksellistä.....	53
5.1.7	Osaaminen, tieto ja oppiminen.....	54
5.2	Verkostotoiminnan kehittäminen ja johtaminen	55
5.2.1	Verkostokokoonantumisen kehittäminen.....	55
5.2.2	Toiminnan sisällön kehittäminen	56
5.2.3	Odotukset verkoston tehtävistä	57
5.3	Verkostotoiminnan loppuarviointi	58
6	POHDINTA	59
6.1	Tutkimustulosten tarkastelua	59
6.1.1	Verkosto tiedon, osaamisen ja vertaistuen foorumina.....	60
6.1.2	Verkostotoiminnan kehittämistarpeet ja verkostajohtaminen	64
6.2	Tutkimusprosessin tarkastelua toimintatutkimuksen näkökulmasta.....	65
6.3	Tutkimuksen eettisyys.....	68
6.4	Tutkimuksen luotettavuus	70
6.5	Verkostotoiminnan kehittämis ehdotukset, jatkotutkimushaasteet ja johtopäätökset	74
6.5.1	Verkostotoiminnan kehittämis ehdotukset	74
6.5.2	Jatkotutkimushaasteet	75
6.5.3	Johtopäätökset.....	76
	LÄHTEET	79

LIITTEET

Liite 1	Teemahaastattelurunko
Liite 2	Vertaistuellinen kuuleminen mallinnus
Liite 3	Verkostokokoonantumisen ohjelma
Liite 4	Ryhmähaastatteluiden pelkistetyt ilmaisut
Liite 5	Kategorioinnit tutkimustehtävittäin
Liite 6	Haastattelun etukäteisinfo
Liite 7	Suostumuslomake

1 JOHDANTO

Suomen päihdetilanne on muuttunut voimakkaasti viime vuosina. Vuoden 2004 alkoholiverouudistus on aiheuttanut selkeää alkoholin kulutuksen kasvua. Suomalaisten vuonna 2007 käyttämä alkoholimäärä oli 10,5 litraa sataprosenttista alkoholia asukasta kohti. Alkoholin kulutuksen kasvu on ennakoitunut niin sairastavuuden kuin alkoholikuolemien määrän kasvua. (Stakes 2008, 17.)

Sairastavuuden kasvaessa myös päihdepalveluiden tarve on kasvanut. Alkoholikuolleisuus lisääntyi vuonna 2004 noin 20 %, kuolleisuus maksan alkoholisairauksiin lisääntyi 30 % ja sairaalahoidot alkoholiin liittyvien syiden takia 9 %. Myös poliisin ja sosiaalihuollon väliintulot alkoholihaittojen vuoksi lisääntyivät. (Tigerstedt, Karlsson, Österberg, Mäkelä & Tuominen 2006, 117.)

Päihdepalveluiden kehittämistyössä aluekohtaiset erot ovat suuret. Usein kehittämistyötä on viety eteenpäin projektien avulla ja viime vuosina niitä on ollut runsaasti. Projektiverkostotoimintaan kohdistetun nykytilan analyysin mukaan kehittämistyö projektien avulla ei ole aina sujunut ongelmitta. Keskeisinä haasteina ovat olleet joissakin projekteissa taustaorganisaatioiden tuen puute ja siitä johtuva projektityön yksinäisyys. Kritiikkiä kohdistettiin myös projektien ohjausryhmien toimintaan. On myös havaittavissa, että joidenkin projektien tavoitteet ovat suhteettoman suuret käytettävissä oleviin resursseihin nähden. Henkilöstövaihdokset kesken projektin aiheuttavat toiminnassa sekä tiedonsiirrossa katkoksia. Osalla projektityöntekijöistä on ollut nähtävissä myös tiedollisia puutteita projektihallinnasta ja kehittämistyöstä. Näihin edellä mainittuihin haasteisiin perustettiin projektityöntekijöiden verkosto keväällä 2007. Verkostoon kutsuttiin aluksi päihdeprojektien työntekijät, mutta varsin pian se laajeni myös mielenterveys-, väkivalta- ja riippuvuusprojekteihin. Verkostoa koordinoi Itä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus, josta käytetään lyhennettä, ISO.

Itä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus on yksi Suomen yhdeksästä sosiaalialan osaamiskeskuksesta. Se toimii verkosto-organisaationa Kainuun, Pohjois-Karjalán, Pohjois-Savon ja Etelä-Savon maakuntien alueella. ISOn kumppaneita ovat mm.

kunnat, järjestöt, koulutusorganisaatiot, yritykset, kehittämissyksiköt sekä valtionhallinto. ISON toiminta-ajatuksena on vahvistaa sosiaalialan kehittämistä systemaattisesti. Tähän pyritään lisäämällä osaamista, vuoropuhelua ja yhteistyötä kumppaneiden kanssa sekä vaikuttamalla alueelliseen ja kansalliseen kehitykseen. Kansallisten kehittämisohjelmien edistämiseen pyritään muun muassa hanketyötä ja hanketyöntekijöitä tukemalla. (Isonetti 2009.)

Opinnäytetyön aiheena on projektien verkostotoiminta ja sen kehittäminen. Se liittyy kiinteästi taustaorganisaationi hallinnoimaan päihdetyön aluekehittäjäprojektiin. Kiinnostus aiheen valinnassa perustuu useiden vuosien kokemuksiini projektityöstä, innostukseeni kyseisen verkoston toimintaan, halu vastata edellä mainittuihin projektityön haasteisiin sekä pyrkimys saavuttaa nykyisen projektini tavoitteet. Projektini keskeiset tavoitteet ovat päihdetyön ja -palveluiden kehittämiskulttuurin vahvistaminen, päihdepalveluiden kehittäminen sekä päihdealan osaamisen kehittäminen ja hallinnan tuki. Kohdistuessani tutkimuksen kyseiseen verkostoon, pystyn samalla viemään myös projektini konkretiaa eteenpäin. Täten se palvelee hyvin käytännön kehittämistyötä. Tutkimuksen kohdistaminen projektiverkostoon tukee samalla Itä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen toiminta-ajatuksen mukaista verkostoitumisen vahvistamista.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata niitä asioita ja kokemuksia, joita kyseisen verkoston osallistujilla oli verkoston toiminnasta sekä selvittää millaisia odotuksia heillä oli verkostotoiminnalle ja sen kehittämiseksi. Saatujen tulosten perusteella kehitetään verkoston toimintaa. Tutkimuksen kohderyhmänä olivat päihde-, mielenterveys-, väkivalta- sekä riippuvuusprojektien verkostoon osallistuvat projektityöntekijät Itä-Suomessa. Kokonaisuudessaan kysymys oli uuden tiedon tuottamisesta, sillä vastaavia verkostoja ei tiettävästi ole muualla Suomessa. Tutkimukseni on luonteeltaan kehittävä työntutkimusta, jossa lähestymistapa on toimintatutkimuksellinen. Tutkimus toteutettiin toimeksiantona Itä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskukselle. Verkostokokouksissa kertynyttä materiaalia käytettiin verkoston nykytilan arviointiin. Projektityöntekijöiden kokemuksia kartoitettiin ryhmähaastattelussa teemoittain, jotka analysoitiin sisällönanalyysin avulla. Tutkimustulosten pohjalta laadittiin verkostotoiminnan kehittämissuunnitelma.

2 KEHITTÄMISTYÖTÄ PROJEKTIEN JA VERKOSTOJEN AVULLA

Päihde- ja mielenterveystyön kehittämistyötä on ollut jo pitkään päihdehuollon erityispalveluissa ja kehittämissyksiköissä. Vasta 2000-luvun puolen välin jälkeen kunnat ovat alkaneet kehittää näitä palveluita omissa peruspalveluissaan. Kunta- ja seutukohtaiset erot tässä kehittämistyössä ovat suuret. Usein kehittämistyötä tehdään projektien avulla. Viime vuosina onkin ollut useita yhdistettyjä mielenterveys- ja päihdeprojekteja eri puolilla Itä-Suomea. Näistä on saatu lupaavia malleja ja tuloksia jalkautettavaksi myös laajemmalle alueelle. Tutkimuksen teoriaosassa tarkastelen verkostoitumista, projektityötä, kehittämistä, vertaistukea, osaamisen ja verkostojen johtamista sekä päihdepalveluiden tilannetta sivuten hieman myös mielenterveystyötä.

2.1 Kansalliset ohjelmat ja suositukset antavat suuntaviivat päihdetyön kehittämiseksi

Päihde- ja mielenterveyspalvelut liittyvät läheisesti yhteen. Usealla päihdeongelmallisella on myös mielenterveysongelmia. Siitä huolimatta, että ongelmat kietoutuvat yhteen, palvelujärjestelmät ovat toisistaan erillään hajanaisena. Mielenterveyspalvelut sijoittuvat pääosin terveystoimeen ja päihdehuollon erityispalvelut sosiaalitoimeen. Tällä on selkeä vaikutus siihen, että palveluita tarvitsevien on vaikea päästä niiden piiriin. Palveluista osan tuottavat kunnat itse, osan tuottavat järjestöt ja yksityiset palveluntuottajat. Avohoidon kehittäminen on jäänyt toissijaiseksi, kun suhteettoman suuri osa mielenterveys- ja päihdeongelmien hoidon kustannuksista kohdistuu laitoshoitoon. Mielenterveys- ja päihdepalveluiden rinnalla on tärkeää kehittää mielenterveyttä ja päihdeettömyyttä edistävää ja ongelmia ehkäisevää työtä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 13.)

Mielenterveys- ja päihdesuunnitelman avulla pyritään asiakkaan aseman vahvistamiseen. Suunnitelman lähtökohtana oli mielenterveys- ja päihdeongelmien suuri kansanterveydellinen merkitys. Alkoholi on suomalaisten työikäisten kuolemansyytilastojen ykkösenä ja mielenterveysongelmien vuoksi jäädään usein ennenaikaiselle eläkkeelle. Mielenterveys- ja päihdesuunnitelmassa painotetaan

asiakkaan aseman vahvistamista, mielenterveyden ja päihdeettömyyden edistämistä ja ongelmien ja haittojen ehkäisyä ja hoitoa sekä kaikkien ikäryhmien mielenterveys- ja päihdepalveluiden järjestämistä painottaen perus- ja avohoitopalveluita. Suunnitelmassa esitetään, että mielenterveys- ja päihdeongelmaisten pääsy palveluihin ja kohtelu niissä tulee olla yhdenvertaista kaikkien muiden palveluiden käyttäjien kanssa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009.)

Pääministeri Matti Vanhasen II hallitusohjelman (2007, 51–53) sekä kansallisen sosiaaliterveydenhuollon kehittämissuunnitelman (KASTE) tavoitteet koskettavat myös päihde- ja mielenterveystyötä. Hallitusohjelmaan on kirjattu, että tavoitteena on kannustaa ja välittää vahvistaa ihmisten perusturvaa ja arjen turvallisuutta, parantaa palveluiden vaikuttavuutta ja monipuolisuutta sekä lisätä inhimillistä hyvinvointia. Palvelujen järjestämisvastuu on määritelty kunnille ja rahoituksen tulee pääosin perustua valtionosuuteen ja kuntien omiin verotuloihin. Kuntien palvelutuotantoa voivat täydentävää yksityinen ja kolmas sektori.

Kansallisen sosiaali- ja terveydenhuollon kehittämissuunnitelman tavoitteena on, että kuntalaisten

- osallisuus lisääntyy ja syrjäytyminen vähentyy
- hyvinvointi ja terveys lisääntyvät, hyvinvointi- ja terveyserot kaventuvat
- palveluiden laatu, vaikuttavuus ja saatavuus paranevat, alueelliset erot vähentyvät. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2008, 4.)

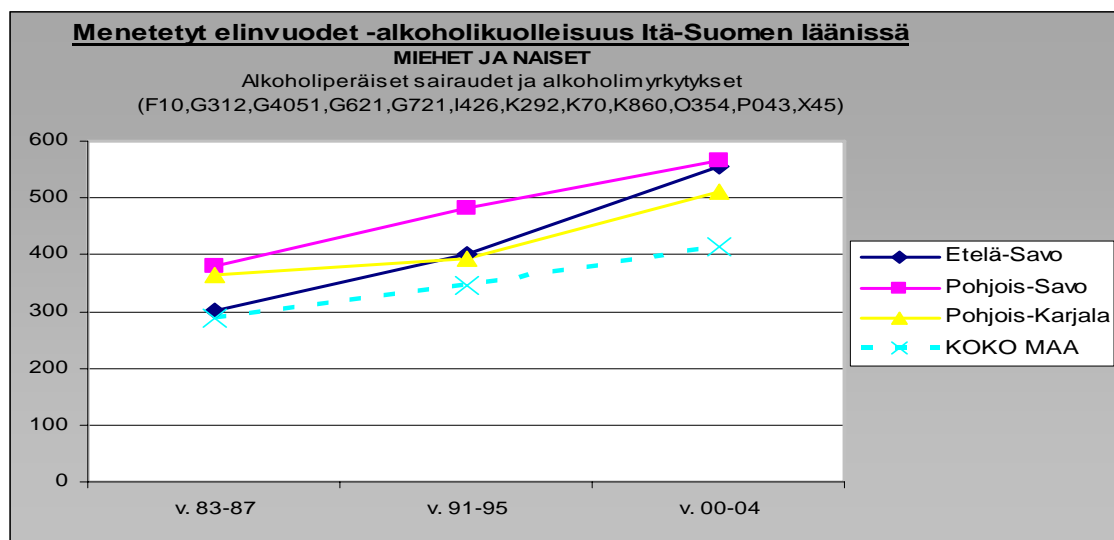
Valtakunnallisen alkoholiohjelman 2008–2011 keskeisenä strategisena tavoitteena on vähentää alkoholihaittoja. Tavoitteet ovat valtioneuvoston alkoholipoliittisten linjausten mukaisia. Strategisena osatavoitteena on vähentää lapsille ja perheille alkoholista koituvia haittoja, vähentää riskikäytöstä aiheutuvia haittoja ja kääntää alkoholikulutus laskuun. (Alkoholiohjelma 2009.) Terveystieteiden edistämisen politiikkaohjelma luo linjaukset ehkäisevään työhön. Kansansairauksien ehkäisytyössä yhteiskunnalliset vaikuttamistavoitteet kohdistuvat päihteiden käytön ja tupakoinnin vähentämiseen. Ohjelmassa painotetaan myös osaamisen vahvistamista. (Terveystieteiden edistäminen 2007.)

Edellä mainitut valtakunnallisten ohjelmien suositukset ilmenevät tutkimuksen kohteena olevien projektien omissa tavoitteissa ja kehittämissuunnitelmissa.

2.2 Alkoholin aiheuttamat haasteet velvoittavat kehittämään

Alkoholin yhteiskunnallisia kustannuksia kartoitettiin tarkasti vuonna 2003. Välittömät alkoholin aiheuttamat kustannukset Suomessa olivat tuolloin 933 miljoonaa euroa. Terveysthuollon kustannukset olivat 90 miljoonaa euroa. Sosiaalihuollon 160 miljoonasta eurosta päihdehuollon osuus oli 90 miljoonaa euroa vuodessa. Omaisuusvahinkojen arvo oli 220 miljoonaa euroa, eläkkeiden ja sairauspäivärahojen samoin 220 miljoonaa euroa. Lisäksi järjestyksen ja ylläpidon kustannuksia oli runsaat 250 miljoonaa euroa. (Melin, Vihmo & Österbergin 2006, 3.) Välittömien kustannusten lisäksi alkoholista muodostuu myös välillisiä kustannuksia, jotka koostuvat muun muassa saamattomina verotuloina sekä kasvaneina eläkekustannuksina. Välilliset kustannukset Suomessa vuonna 2006 vaihtelivat 3,1–5,8 miljardia euroa. Kokonaisuudessaan päihteet muodostavat suuren kansanterveysongelman. (Stakes 2008, 20.)

Itä-Suomen alueella alkoholiperäiset sairaudet ja alkoholimyrkytykset aiheuttavat keskimääräistä enemmän menetettyjä elinvuosia kuin muualla maassa (kuviol). Itä-Suomen osalta maakuntakohtaisia eroja löytyi ja esimerkiksi Etelä-Savon osalta huolestuttavaa ovat naisten korkeat luvut menetettyinä elinvuosina nimenomaan alkoholiperäisten sairauksien ja alkoholimyrkytysten osalta. (Kejonen 2007, 21.)



Kuvio 1. Molempien sukupuolten menetetyt elinvuodet Itä-Suomen läänissä alkoholisairauksien ja -myrkytysten osalta (Kejonen, 2007, 20).

Itä-Suomen lääninhallituksen tekemä peruspalveluiden arviointi tuo esiin varsin suuret haasteet päihdehuoltoon. Arvioinnin mukaan päihdepalvelujärjestelmä Itä-Suomen läänin kunnissa on varsin hajanainen, kokonaisvastuu organisoinnista puuttuu ja päihdepalvelujen tarjonnassa on todettu selkeitä puutteita. Kokonaisuudessaan päihdetilanne on vaikeutunut huolestuttavasti, kun alkoholin saatavuus helpottui ja hinta aleni vuoden 2004 alkupuolella. Seurauksena oli kulutuksen ja monien haittojen raju kasvu. Erityistä huolta herättää alkoholisairauksien ja -kuolemien määrän nousu. Ehkäisevän päihdetyön rakenne Itä-Suomen läänissä on kattava, mutta toisaalta myös haavoittuva. Yhdyshenkilöt on nimetty lähes jokaiseen kuntaan, mutta toiminta on usein tilapäistä eikä työhön ole varattu riittävästi voimavaroja. Viranhaltijoiden vaihdokset tuottavat kipeitä katkoksia toiminnassa. Peruspalveluarvioinnin pohjalta kunnille annettiin suosituksia epäkohtien korjaamiseksi. (Itä-Suomen lääninhallitus 2005, 86.)

Verratessa Suomen alkoholikulutusta muiden Euroopan maiden kulutukseen, voidaan todeta Suomen alkoholikulutuksen olevan ylempää keskiluokkaa. Enemmän alkoholia kuluttavia maita Euroopassa on vain Tshekki, Unkari ja Irlanti. Verratessa Suomea alkoholiohjelmien osalta Norjaan ja Ruotsiin, selkeänä erona on rahoitus. Tavoitteet ovat ohjelmassa lähes samansisältöiset, mutta Norjassa rahoitustaso on hyvä ja Ruotsissa erinomainen. Suomessa rahoituksessa ylletään tuskin tyydyttävän tasolle. Ero Norjaan ja Ruotsiin on myös ohjelman painopisteissä. Norjassa ja Ruotsissa yhtenä painopisteenä on palveluiden kehittäminen ja tätä painopistettä ei Suomen alkoholiohjelmassa mainita. (Suomen alkoholiolot 2000-luvun alussa 2009, 10–13, 39.)

Päihdepalveluita supistettiin 1990-luvun lamavuosien jälkeen. Seuraukset ovat näkyneet lisääntyneinä ja monimuotoisina ongelmina ja kohonneina kustannuksina monilla eri sektoreilla. Päihdepalvelurakenteen uudistaminen ja selkiyttäminen on suuri haaste valtakunnallisesti. Palvelujärjestelmää on kuvattu pirstaloituneeksi ja hajanaiseksi. Päihdehoito on keskittynyt erikoissairaanhoidon ja kuntien rooli palveluiden järjestämisessä on selkiytymätön ja määrittelemätön. Päihdepalveluiden kehittämishaasteet ovat hyvin kattavat ja kuvaavat hyvin sitä, että marginaaliryhmän tarpeet jäävät huomioimatta niin kauan kuin niissä ei tapahdu mitään suurta muutosta. (Halonen 2005, 58–59.)

Päihdepalveluiden järjestämisessä ja päihdeosaamisessa on havaittu suurta vaihtelua eri puolella Suomea. Tämä johtaa siihen, että asiakkaat ovat eriarvoisessa asemassa keskenään riippuen siitä, missä asuvat. Päihdepalveluiden tarve on kasvanut, mutta kuntien päihdepalveluihin varaamat määrärahat eivät ole kuitenkaan kasvaneet samassa suhteessa. (Kekki & Partanen 2008, 4, 56.)

Kaukonen (2005, 311–322) on todennut, että päihdeongelmallisille suunnatut palvelut ovat hyödyllisiä ja tuloksellisia. Päihdepalveluiden kustannukset ovat puolestaan kasvaneet 1990-luvun puolesta välistä alkaen, vaikka samaan aikaan päihdehuollon erityispalveluiden saatavuus on heikentynyt. Osaltaan kustannusten nousuun ovat vaikuttaneet maamme alkoholipoliittiset muutokset.

Kokonaisuudessaan voidaan todeta, että päihdetyön kehittäminen on kuntasektorilla jäänyt viime vuosina muun kehittämistyön varjoon, ja toimintoja on jopa jätetty järjestöjen ja kolmannen sektorin vastuulle. Järjestöjen asema päihdetyön kehittämisessä on selkeästi vahvistunut. Järjestöt ovat olleet myös aktiivisia projektien toteuttamisessa. Kunnissa, joissa päihdehuollon kehittämistyötä tehdään, ne toteutetaan usein projekteina. Vuosille 2008–2009 sosiaali- ja terveysministeriö kohdensi lisämäärärahaa päihdehaittojen ehkäisyyn ja palvelujärjestelmän kehittämiseen. Tänä aikana Itä-Suomen alueella käynnistyi neljä projektia kyseisellä rahoituksella. Vuoden 2009 aikana maamme taloustilanne on selkeästi heikentynyt, mikä heijastuu myös kuntien palveluihin. Nyt on pelättävissä, että juuri päihde- ja mielenterveyspalveluista karsitaan. Tämä tietää väistämättä kokonaiskustannusten nousua, koska tuolloin kustannukset kohdentuvat kalliiseen erikoissairaanhoidon. Päihdetyötä on ollut kautta aikojen aliresursoitua ja sitä kohtaan on myös kielteisiä asenteita. Tällä asiakasryhmällä ei ole myöskään vahvoja taustatahoja tai omaisia puolustamassa palveluita ja oikeuksia. Näillä seikoilla on varmasti ollut vaikutusta siihen, että kehittämistyöhön ei ole kunnissa useinkaan löytynyt intoa eikä resursseja.

2.3 Projektit ja kehittäminen

Projekteilla ja hankkeilla tarkoitetaan usein samaa asiaa. Joku voi ymmärtää projektilla esimerkiksi viikkosiivouksen, toinen taas usean vuoden suurta kehittämishanketta.

Tämän vuoksi on erityisen tärkeää määritellä käsite. Projektien määritelmiä löytyy kirjallisuudesta useita. Pelin (2008, 33) tuo esille, että projektilla tarkoitetaan työkokonaisuutta, joka tehdään ennalta määritellyn kertaluontoisen tuloksen aikaansaamiseksi. Rissanen (2002, 14) esittää, että projekti on harkittu ja suunniteltu hanke, joka pyrkii määriteltyihin tavoitteisiin tietyssä aikataulussa ja tietyin resurssein. Projektin tulee tuottaa myös lisäarvoa ja hyötyä. Jokainen projekti on ainutkertainen.

Silfverberg (2007, 5) tuo esille, että projektia ja hanketta käytetään synonyymeinä. Projektin hän määrittelee kestäviin tuloksiin tähtääväksi tehtäväkokonaisuudeksi, jolla on alku ja loppu sekä tavoitteet. Tavoitteet kuvaavat sitä muutosta, jota projektilla pyritään saamaan hyödynsaajien kannalta. Projektiin liittyy myös selkeä johtamismalli sekä resurssit.

Laamanen & Tinnilä (2009, 24) ovat todenneet, että projektien avulla voidaan osaamista, asiantuntemusta sekä muita resursseja kohdentaa suoraviivaisesti asetettujen kertaluontoisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Organisaatioissa haasteina voidaan nähdä eri projektien välinen yhteistyö sekä projekteissa syntyneen kokemuksen sekä osaamisen siirto koko muun organisaation käyttöön. Tiedon ja osaamisen siirto on välttämätöntä pidemmän aikavälin tuloksellisuuden turvaamiseksi.

Koskisen (2002, 27–29) mukaan projektihenkilöillä saattaa olla projektin kannalta hyödyllistä piilevää tietoa sekä myös mahdollisuuksia kyseisen tiedon siirtämiseksi projektin käyttöön. Mikäli henkilö ei ole sitoutunut projektin tavoitteisiin, se voi olla este tiedon siirtymiselle. Henkilöitä voidaan kuitenkin sitoa tehtäviin monin eri tavoin. Tyypillisiä keinoja ovat raha, ylennys ja etuudet. Paras tapa pitkäaikaiseen sitoutumiseen tapahtuu henkilöiden motivoitumisen kautta. Piilevän tiedon siirtymisen kannalta on ratkaisevaa se, että projektiryhmän jäsenet ovat motivoituneet projektin tavoitteisiin. Koskinen (2001) on laatinut väitöskirjansa pohjalta mallin, jolla voidaan arvioida piilevän tiedon hyväksikäyttöä. Mallin avulla voidaan arvioida jokaisen projektiryhmän jäsenen kokemus, kommunikointi projektin eri osallisten kanssa, motivaatioaste sekä ulkoiset tekijät. Saatujen tulosten perusteella henkilö sijoitetaan mallin kaavioon ja tätä kautta pystytään laskemaan piilevän tiedon hyväksikäytönaste. Mikäli piilevän tiedon hyväksikäyttö aste on heikko, tulee ryhtyä korjaaviin toimenpiteisiin. Malli sopii parhaiten yrityksiin, jossa on paljon projekteja.

Projektiosaamisen on sanottu olevan tulevaisuuden osaamista. Pelin (2008, 20–21) tuo esille, että vaatimukset projektien hallinnalle ovat kasvaneet. Projektien tavoitteet ovat kiristyneet kansainvälisen kilpailun myötä. Projektioorganisaatiot ovat nykyisellään entistä mutkikkaampia ja töitä tehdään usein jopa eri maissa. Tämä puolestaan tuo haasteen tiedonkulkuun ja viestintään. Ajallisen haasteen tuo suunnitelman ja toteutumisen limittyminen. Nämä kaikki yhdessä tuovat haasteen projektien johtamiselle.

Projektityölle on myös uhkia. Projekteissa toimivat henkilöt ovat usein määräaikaaisia ja usein organisaation ulkopuolelta tulleita. Tämä asettaa haasteen projekteissa saavutettujen tulosten juurruttamisessa. Tilapäisten projektityöntekijöiden mukana katoaa usein olennainen projekteissa syntynyt osaaminen ja hiljainen tieto. Lisäksi organisaation vakituisella henkilöstöllä on usein liian ohut kosketuspinta projekteihin. (Arnkil 2006, 64.)

Alasuutarin ja Lampisen (2006, 67–70) mukaan projektitoiminta parhaimmillaan hyödyttää sekä tekijöitä että kohteita. Projektien ja hankkeiden yleistymiselle on myös omat uhkansa. Yhtenä uhkana voi olla demokraattisen vastuullisuuden hämärtyminen, jos asiantuntijana voi toimia kuka tahansa. Uhkana voi olla myös se, että projektilla on korvattu julkisen palvelun tuotantoa ja projektin loppuessa palvelutuotanto ei kykene korvaamaan syntynyttä palveluvajetta.

Vesterinen (2001) on tutkinut projektioiskelun ongelmia sekä pedagogian että osaamisen tuottamisen näkökulmista. Tutkimustulosten mukaan projektioiskelulla voidaan yhdistää oppiminen, työ ja kehittäminen. Projektioiskelulle on hyvin ominaista moniammatillinen toiminta, oppiminen, osaamisen jakaminen, vertaisarviointi, tehtävien jako, vastuu, sitoutuminen, omien resurssien säätely ja luottamus toisiin.

Seppänen-Järvelä (2004, 251–259) on kirjoittanut projektimaisesta kehittämistyöstä. Hän toteaa, että sekä mikro- että makrotasolla projektimalli on omaksuttu kehittämistoiminnassa organisointitavaksi. Kirjoitettava vertaakin projektimuotoa tilaaja-tuottaja-malliin. Kehittämisessä ja projektityössä on usein yhteensovittamisen haasteita. Huonoimmassa tilanteessa projekti voi haitata organisaation perustehtävän tekemistä,

parhaimmillaan hyödyttää sitä. Lisäksi kehittämisen ja projektien perusluonteet ovat erilaisia. Kehittämistyössä korostuu prosessien hitaus, tilanne-ehtoisuus, ennakoimattomuus sekä tulosten viivästyminen. Projekteissa puolestaan korostuu määräaikaaisuus, lyhytkestoisuus, lineaarisuus, suunnitelmallisuus, hallinta sekä näkyvät tulosten odotukset heti projektin päätyttyä. Seppänen-Järvelä toteaa, että pulmat, mitä projektit erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollossa ovat tuottaneet, liittyvät erityisesti johtamiseen. Kehittämiprojektien tulisikin olla strategisesti harkitumpia.

Seppänen-Järvelä (1998, 106–112) on tutkinut väitöskirjassaan kehittämistyön luonnetta sosiaali- ja terveysalan projekteissa. Tämä lienee ainoita tutkimuksia, joissa näkökulmana ovat projektityöntekijöiden kokemukset. Tutkimustuloksissa ilmeni se, että tutkimuksen kohteena olevissa projekteissa oli siirrytty keskushallintokeskeisestä kehittämisestä toimijalähtöiseen kehittämistyöhön. Kehittäjät nähtiin toimijalähtöisessä kehittämistyössä prosessiasiantuntijoina. Työskentely perustui dialogisuuteen, vastavuoroisuuteen sekä vapaaehtoiseen sitoutumiseen.

Kehittäminen määritellään toimintojen tarkoituksellisena muuttamisena. Kehittämisen kohteena voi olla ihmiset, jolloin vaikutetaan osaamiseen tai tehtävät, tekniikat tai säännökset. (Kirjonen 2006, 117.) Kehittämistoimintaan liittyy vahvasti tavoitteellisuus. Kehittäminen tähtää muutokseen, jonka lähtökohtana ovat usein nykyisten toimintojen haasteet sekä näky jostakin uudesta. (Hellström 2004, 13.) Toikko ja Rantanen (2009, 10–11) ovat esittäneet, että yhteiseen kehittämiseen tulee pyrkiä keskinäisen dialogin avulla. Tällöin toteutuu toimijoiden osallistumisen periaate. Kehittämistoiminta rakentuu usein eri toimijoiden sitoutumiseen ja aktiiviseen osallistumiseen, vaikka toimijoilla olisi eri intressit.

Tässä tutkimuksessa projekti ja hanke tarkoittavat samaa asiaa. Olen päätenyt käyttämään vain yhtä nimitystä, projektia. Mielestäni se kuvaa hyvin sitä kontekstia, jota nyt tutkitaan. Kehittäminen on tärkeä osa kaikkien tutkimuksen kohteena olevien projektityöntekijöiden työtä ja toimintaa. Heidän työnsä tavoitteena on kehittää toimintaa omassa ympäristössään heidän omissa projekteissaan. Heidän työssään tarvitaan niin substanssi-, verkosto-, kehittämis- kuin projektiosaamista. Tässä tutkimuksessa kehittämiskohteena on projektien verkostotoiminta.

2.4 Kehittämistyön ja tutkimuksen suhde

Kehittämisessä tulee soveltaa tutkimuksen tuottamaa tietoa, jota sovelletaan käytäntöön. Toisaalta voidaan puhua myös tutkimuksellisesta kehittämistoiminnasta, jolloin yhdistyvät konkreettinen kehittämistoiminta sekä tutkimuksellinen lähestymistapa. (Toikko ja Rantanen 2009, 19.)

Tutkimuksellinen kehittämistoiminta kuvaa tutkimuksen ja kehittämistoiminnan risteyspaikkoja, joita voidaan lähestyä molemmista suunnista. Kehittävästä tutkimuksesta katsottuna tutkimusta ohjaavat tutkimuskysymykset sekä metodologiset tarkastelut, josta edetään kohti konkreettista kehittämistoimintaa. Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa käytännön ongelmat ja kysymykset ohjaavat tiedontuotantoa ja prosessia. Tieto muodostuu käytännön toimintaympäristössä ja tutkimusmenetelmä ja –asetelma toimivat apuna. Kokonaisuudessaan tutkimuksellinen kehittämistoiminta on uudenlainen tiedontuotantotapa, jossa tutkimus on avustavassa roolissa. (Toikko ja Rantanen 2009, 21–22.)

Tässä tutkimuksessa on pyritty yhdistämään tutkimus ja kehittäminen. Kehittämistoiminnan kysymykset ovat ohjanneet tutkimusta ja prosessia on ohjannut verkostotoiminnassa syntynyt tieto.

2.5 Verkostot osana kehittämistyötä

Verkostot kuuluvat meidän jokaisen elinpiiriimme. Kuulumme erilaisiin sosiaalisiin verkostoihin, jotka voivat muodostua työn, opiskelun, harrastusten tai vapaa-ajan kautta. Viime aikoina verkostot ja verkostoituminen on liitetty vahvasti myös kehittämistyöhön.

2.5.1 Verkosto

Verkostolle löytyy useita määritelmiä. Hakanen, Heinonen ja Sipilä (2007, 15, 19) näkevät verkoston riippumattomien osien yhteen kytkeytyneeksi kokonaisuudeksi.

Ilmiö pitää sisällään niin organisaation kuin inhimillisen elämän. Ympäriämme on muun muassa sosiaalisia ja fyysisiä verkostoja sekä tietoverkkoja. Viirkorpi (2007, 26) on kuvannut verkostoa välineeksi, jolla saadaan osallistuvien tahojen ja yksilöiden hallussa olevia voimavaroja käyttöön ja yhteiseen tarkoitukseen. Tämä edistää verkostoon kuuluvia etuja sekä yhteisiä tavoitteita. Verkosto voidaan nähdä myös toiminnan ohjauksen välineenä.

Castells (2000, 501–502) määrittelee verkoston toisiinsa liittyneiden solmujen joukoksi. Mikäli nämä solmut pystyvät keskustelemaan verkostoissa ja niillä on yhteisiä kommunikaatiokoodeja, niin tämä mahdollistaa sen, että verkostot itsessään pystyvät integroimaan uusia solmuja. Verkoston luonnetta kuvaa se, että ne ovat avoimia ja laajentumismahdollisuudet ovat lähes rajattomat.

Verkosto on todettu luovan lisäarvoa organisaatioiden aineettoman pääomaan. Verkostotoiminta sekä sisäinen yhteistyö mahdollistavat levittämään hyviksi havaittuja toimintamalleja. Yhteistyö puolestaan lisää luottamusta toisten ammattitaitoon. (Myyry 2008, 10–11, 30.) Stähle ja Laento (2000, 21, 121) ovat todenneet, että verkostomaisen toiminnan avulla on organisaatiolla mahdollisuus joustavaan ja nopeaan toimintaan sekä tiedon jatkuvaan integrointiin, uuden luomiseen ja innovaatioiden syntymiseen. Kirjoittajien mielestä verkostossa voi olla paljon erilaisia toimijoita, ristiriitaista tietoa ja vastakkaisia intressejä. Tämä voi aiheuttaa verkostossa yllätyksellisyyttä. Verkostossa kahdenväliset suhteet ovat tärkeitä, koska ne toimivat tiedon kanavina. Verkoston johtaminen nähtiin myös haasteellisena.

Karjalainen (2006, 251) tuo esille, että verkostokäsitteet ovat empiirisesti vaikeasti määriteltäviä. Verkostoteema on tutkimus- ja kehittämistyön näkökannalta ajankohtainen, mutta kuitenkin uusi alue. Seikkulan ja Arnkilin (2005, 9) mukaan verkostolle on ominaista, että se rakentuu uudelleen kussakin vuorovaikutustilanteessa.

Tässä tutkimuksessa verkostolla tarkoitetaan päihde-, mielenterveys- väkivalta- ja riippuvuusprojektien verkostoa, josta käytetään nimeä *projektiverkosto*. Projektiverkostoon kuuluu keskimäärin 25 eri projektia eri puolelta Itä-Suomea.

2.5.2 Verkostot ja verkostoituminen kehittämistyön ja oppimisen tukena

Verkostojen toimintaa ja verkostoitumista on tutkittu Suomessa melko paljon viime vuosina. Tutkimukset kohdentuvat pääasiassa liiketaloustieteeseen, jossa painopistealue on organisaatio- ja yrittäjätasolla. (Mainela 2002, 66.) Kansainvälisesti verkostoitumista on tutkittu paljonkin. Laajimpana organisaatioverkostojen tutkimusalueena pidetään sosiaalisen pääoman tutkimusta. Verkostoituminen ja sosiaalinen pääoma kytkeytyvätkin vahvasti yhteen. Verkostoituminen onkin nähty organisaatiolle tulevana hyötynä. (Borgatti & Foster 2003, 991–994, 1005.) Hoito- ja terveystieteissä verkostotoiminnan tutkimusta on vain niukasti, joten tarkastelen aihealuetta lähitieteiden tutkimusten kautta.

Laamanen & Tinnilä (2009, 32–33) ovat todenneet, että verkostoituminen ei ole ilmiönä uusi, mutta se on laajentunut ja muuttanut muotoaan viime aikoina. Aiemmista lyhytaikaisista kumppanuuksista on siirrytty toimijoiden pitkäaikaiseen yhteistyöhön. Tämä luo haasteita verkostojen hallinnalle sekä myös tulosten jakamiselle niin, että se tyydyttää verkoston kaikkia jäseniä. Toikko ja Rantanen (2009, 17) ovat todenneet, että kehittämistyö ymmärretään nykyisin laajasti. Kehittämistyötä tehdään nykyisin verkostoissa entisen organisaatiokeskeisen kehittämisen sijaan. Verkostoitumisella tavoitellaan innovatiivisia rajapintoja, joissa eri alojen toimijat saavat uutta tietoa ja ideoita ja joissa asiantuntijoilla on mahdollisuus kehittää yhdessä uusia innovaatioita. Sydänmaalakka (2009, 5–6) tuo esille, että verkostotoiminnalle tunnusomaista ovat luovuus ja innovatiivisuus.

Verkostoituminen on noussut keskeiseen asemaan alueellisessa kehittämisessä 1990-luvulta alkaen. On kuitenkin todettu, että kaikki kehittämistyön ihanteet eivät perustu verkostoihin. Verkostot tarvitsevat tuekseen instituutiot ja järjestelmät, jotka tukevat toisiaan. (Linnamaa & Sotarauta 2001, 60, 74.)

Verkostossa toimiminen vaatii osallistujilta monenlaisia valmiuksia. Harinen (2004, 12, 43, 46) näkee, että näitä valmiuksia ovat: kyky toimia verkostossa ja omaksua uutta ymmärrystä verkoston rakenteesta, tarvetta liittyä ja tehdä yhteistä. Tärkeimpänä kaikista valmiuksista on motivaatio, jota ilman ei kommunikaatiota synny. Tiedon kulun merkitys korostuu osaamisen kehittämisessä verkostoissa. Verkostoon

osallistujien kokemus verkostosta saatavasta konkreettisesta hyödystä ratkaisee usein verkostoon osallistumisen sitoutumisen.

Koivisto (2009, 169) on todennut, että verkostomaisuus tietoisien kehittämistyön kohdalla tarkoittaa sitä, että kehittämisprosessin eri tiloissa toimijat, esimerkiksi projektityöntekijät, ovat keskenään vuorovaikutuksessa. He myös käynnistävät erilaisia resursseja (tieto, taito, arvot ja menetelmät) ja vaikuttavat omalta osaltaan käytännön kehittämiseen ja samalla oppivat itse.

Vuorinen (2005, 9, 23, 270) on tutkinut verkostomaisia yritystenvälisiä suhteita suomalaisessa teollisuudessa. Tutkimuksen kohteena oli verkostojen synty sekä niissä tapahtuva toiminta. Tutkimuksessa pyrittiin valottamaan verkostoitumisen perimmäisiä syitä ja logiikkaa sekä teoreettisesti että empiirisesti. Verkostoituminen näyttäytyy tutkimuksessa sekä strategisena valintana että yhtenä liiketoiminnan toteutustapana. Linnamaan tutkimus käsittelee (2004, 208–214) verkostojen toimivuutta ja alueen kilpailukykyä. Tutkimustulosten mukaan toimivat verkostot ovat kilpailuetua tuova elementti siinä missä yritysten infrastruktuuri. Linnamaa tuo esille, että verkostojen johtamisessa toimijat pyrkivät vaikuttamaan toisiinsa, mikä mahdollistaa sen, että verkostossa voi olla useita johtajia. Käytännössä kuitenkin eri toimijoilla on verkostossa eri painoarvo, riippuen muun muassa käytössä olevista resursseista ja verkostotaidoista. Raition (2008, 40) tutkimus käsittelee työterveyshoitajien yhteistyötä, verkostoitumista sekä asiantuntijuutta kouluyhteisön terveyden edistämisessä. Tutkimustulosten mukaan yhteistyö ja verkostoituminen ovat lisänneet työterveyshoitajia toiminnan uskottavuutta sekä asiantuntijuutta. Jyrkiäinen (2007, 6, 139–140) puolestaan on tutkinut verkostoitumista opettajien työssä. Tutkimustulosten mukaan verkostoitumisen ja osaamisen jakamisen osatekijöiksi muodostuivat yhteistyö, vuorovaikutusta tukevat rakenteet sekä kollektiivinen asiantuntijuus.

Verkostossa oppiminen on monitasoinen prosessi, jota voidaan tarkastella toimijoiden, yhteisöjen ja organisaatioiden välisenä vuorovaikutuksena. Verkosto-oppiminen vaatii vastavuoroisen luottamuksen sekä yhteistyösuhteen syntymisen toimijoiden välillä. Tuolloin voidaan puhua sosiaalisesta pääoman muodostumisesta, jonka muotoina käytäntöyhteistyössä ilmenee asiantuntijatieto, tuki ja avunanto. (Korhonen 2005, 216–218.) Verkoston avaintoimijoiksi kutsutaan henkilöitä, jotka ovat useiden verkostojen

jäseniä. He voivat välittää tietoa eri verkostojen ja yhteisöjen kesken. Tämä mahdollistaa sen, että verkostot ja yhteisöt tulevat tietoisiksi toistensa asiantuntemuksesta ja osaamisesta. Avaintoimijoita kuvaavaa on se, että he ovat oman aihealueensa asiantuntijoita. Heitä voidaan kutsua myös hybridiksi asiantuntijoiksi. Tämä tarkoittaa asiantuntemusta ja tiedon välitystä erilaisten osaamiskulttuureiden ja työyhteisöjen rajoilla ja niiden kesken. (Hakkarainen, Lonka & Lipponen, 2004, 173.)

Liiketoiminnan yhteistyötä ja verkostoja on tutkinut Mäki (2007,140–141). Tutkimustulosten mukaan yhteistyö ja verkostot ovat keskeisessä asemassa uuden liiketoiminnan muotoutumisessa. Aloittavat yritykset etsivät suuntaviivoja toiminnalleen ja samalla ne hyödyntävät verkostojaan ja hakeutuvat yhteistyösuhteisiin. Suominen, Aaltonen, Ikävalko, Hämäläinen ja Mantere ovat tutkineet (2007, 42–45), mitä on kehittämisverkostossa oppiminen. Tutkijat toteavat, että jos verkoston toimintaa ei suunnitella yksityiskohtaisesti etukäteen, niin tuolloin koko verkostolla on mahdollisuus kehittyä ja mukautua. Oppiminen nähtiin vastavuoroisena prosessina verkostoissa. Toiviainen (2003, 10–11) on tutkinut, millä eri tasoilla verkostossa oppimista tapahtuu. Tutkimuksessa löydettiin neljä tasoa, joilla yhteistyötä ja oppimista tapahtuu: ideologinen, tuotannollinen, projekti-, sekä työntekijätaso. Yhteistyötä ja oppimista leimasi puolestaan tilannesidonnaisuus.

2.5.3 Verkostot ja vertaistuki

Vertaistuki -käsitettä on määritelty kirjallisuudessa vähän. Suomenkielen perussanakirjassa (1996, 342, 528) ei ole määritelmää vertaistuki sanalle. Siinä määritellään ”vertainen” sana rinnastettavissa, verrattaviksi olevaksi, jonkin toisen arvoiseksi. Samaisen sanakirjan mukaan ”tuki” määritellään esineeksi tai rakenteeksi, joka tukee, lujittaa tai vahvistaa jotakin.

Vertaistuesta puhutaan paljon muun muassa eri järjestöjen sivuilla sekä pienryhmissä. Potilasjärjestöt on nähty aktiivisiksi toimijoiksi vertaistuen välittämisessä. (Kytöharju 2003, 6.) Vertaistuessa auttamisen ydin on ihmisten välisissä kohtaamisissa. Toiminnassa korostuvat kokemukset ja niiden jakaminen. (Hyväri 2005, 214.) Verkostot ja vertaistuki liittyvät vahvasti yhteen ja sen on uskottu olevan nopeasti

lisääntyvä tuen muoto (Nylund 2005, 206). Tässä tutkimuksessa vertaistuki ymmärretään tueksi, jossa samanlaisia asioita kokeneet projektityöntekijät antavat toisilleen projektiverkostossa.

Verkostoista ja vertaistuesta löytyy hoitotieteessä paljon tutkimuksia. Antikainen (2005, 29–39, 43–44) oli tutkinut dementoituvia hoitavien omaishoitajien kokemuksia vertaisryhmässä. Tutkittavien kokemuksissa vertaisryhmissä korostuivat yhteenkuuluvuuden tunne, emotionaalinen tuki, tiedollinen tuki sekä arjen jakaminen. Kytöharju (2003, 43–49) on puolestaan tutkinut äitien jaksamista ja vertaistukea. Tutkimustulosten mukaan vertaistuki ilmeni kokemusten jakamisena, tiedon ja ajatusten jakamisena, itsetunnon vahvistumisena, huumorina sekä negatiivisena tukena. Lapsettomuuden kokemuksia ja vertaistukea on tutkinut Räisänen (2007, 25–35). Tutkimustulosten mukaan keskeisinä sisältöinä vertaistuessa olivat toivon ylläpitäminen ja vahvistaminen, jakaminen ja yhteisöllisyys.

Kärnän (2006, 28) tutkimuksessa on tarkasteltu vertaistukea monikkoperheissä. Tutkimustulosten mukaan perheet arvostivat eniten toisilta perheiltä saamaansa emotionaalista tukea. Perheet kokivat tiedollisen tukemisen tärkeänä ja arkea helpottavana tekijänä. Tutkimuksen mukaan vertaistuki on kanssa elämistä, kokemusten ja ajatusten jakamista sekä käytännön tiedon ja tuen jakamista. Lisäksi vertaistuki voidaan nähdä vuorovaikutussuhteena, jossa keskeistä on keskusteleminen, kuunteleminen, ohjaaminen ja rohkaiseminen. Palomäki (2005, 36–42) on tutkinut mielenterveyspotilaiden iäkkäiden omaisten kuormittavia tekijöitä ja kokemuksia vertaistuesta. Vertaistuki koostui tietoa lisäävistä ja toivoa ylläpitävistä tekijöistä. Toivoa ylläpitävistä tekijöistä esiin tuotiin muiden selviytymiskokemukset. Vertaistuen avulla on osallistujalla käytettävissä toisen osallistujan kokemuksellinen tieto. Tieto välittyy jakamisen, keskustelujen ja kuuntelun kautta, mahdollistaen samalla oppimisen. Kokemuksellinen tieto mahdollistaa syvällisen oppimisen ja auttaa myös omien tunteidensa ymmärtämisen. Muiden tarinoita ymmärtämällä kokemus ja ymmärrys omasta tilanteesta laajenevat.

Salonen (2009, 199, 211–214) on tutkinut suunnittelijoiden kokemuksia ammatillisen kasvun edellytyksistä kunnallisessa organisaatiossa. Tutkimustulosten mukaan verkostoituminen auttoi työssä jaksamisessa ja paransi asiakkaan saamaa palvelua.

Verkostoitumisen nähtiin myös antavan voimaa ja auttavan jaksamisessa ja tätä kautta tukevan ammatillista kasvua. Maakunnallisen päihdetyöryhmän toimintaa on tutkinut Luostarinen (2008, 3, 51–54). Tutkimustulosten mukaan verkostotyöskentely tuottaa sosiaalista pääomaa. Verkostotyön tärkeänä piirteenä nähtiin toimijoiden välinen vastavuoroisuus. Verkostotyöskentelyn onnistumisen edellytyksinä nähtiin luottamus, sitoutuminen ja vastavuoroisuus.

Luottamuksen ja sosiaalisen pääoman merkitystä verkostoyhteistyössä on tutkinut Blomqvist (2002). Tutkimuksen mukaan luottamus koostuu osaamisesta, uskottavuudesta, varmuudesta, uskosta, toivosta, lojaalisuudesta sekä luotettavuudesta. Valkama & Järvensivu (2006, 2, 59) ovat tutkineet yritysverkostoissa tapahtuvaa osaamisen kehittämistä ja työntekijöiden kierrättämistä. Tutkimustulosten mukaan verkostoilla oli yhteiskunnallinen merkitys. Tämä näkyi muun muassa siinä, että verkosto pyrki tarjoamaan oppimismahdollisuuksia. Koivumäki (2008, 205, 245) toteaa, että sosiaalinen pääoma edistää tiedonkulkua ja oppimista. Sosiaalisen pääoman lähtökohtana ovat luottamus ja yhteisöllisyyden kokeminen. Seppänen (2005, 194–195) on todennut, että johtamisen tehtävä on synnyttää ja ylläpitää dialogia eri toimijoiden välillä. Dialogi auttaa sosiaalisen pääoman tuottamista ja karttumista.

2.6 Verkostojen johtamisella johdetaan osaamista

2.6.1 Verkostojohtaminen

Pelkkä verkoston perustaminen ei riitä, vaan sitä tulee myös kehittää ja johtaa. Verkostoista saadaan paremmalla johtamisella enemmän innovaatiota, kasvua ja uusiutumiskykyä kuin nykyisin. Hyvä verkostojohtaminen vaatii luottamusta sekä kykyä liikkua epätäydellisen tiedon varassa. (Lipasti 2007, 13.) Verkostotoimintaan liitetään usein osaaminen ja oppiminen. Nykypäivänä puhutaan myös verkostooppimisesta oppimisverkostoon siirtymisenä. Oppimisverkostot nähdäänkin yhtenä työelämän kehittämismuotona. (Hämäläinen 2008, 94–95.) Sydänmaalakka (2009, 13, 171–172) on todennut, että verkostoa ei voi johtaa ylhäältä alas. Verkoston toiminnan hän näkee itseohjautuvana. Verkostojohtaminen vaatii onnistuakseen luottamusta ja

uudenlaisia yhteistyövalmiuksia. Verkostotoimintaa ohjaavat avoimuus, vertaisohjaus sekä tiedon jakaminen.

Osaamisen johtamisen tutkimusta sosiaali- ja terveydenhuollon projektiverkostoissa ei Suomessa ole tehty. Lähinnä aihealuetta löytyy tiedon ja osaamisen johtamista, innovaatioita ja verkostoja käsittelevä tutkimus. (Swan, Newell, Scarbrough ja Hislop 1999, 262–275.) Heidän tutkimuksensa keskittyi tietotekniikan hallintaan ja tätä kautta osaamisen johtamiseen. Tarkastelun kohteeksi olen ottanut pääosin muita kuin hoito- ja terveystieteiden verkosto- ja osaamisen johtamisen tutkimuksia.

Lesceure & Brookes (2004, 103–116) ovat tutkineet tiedon ja osaamisen hallintaa eri projekteissa sekä kykyä siirtää tietoa ja osaamista eri projektien välillä. Tutkimustulosten mukaan projekteissa eri tuotantoaloilla oli eroja tiedon ja osaamisen johtamisen hallinnassa. Tutkimuksessa käsiteltiin ydintietoa sekä lyhytaikaisen tiedon olemassaoloa. Ainoastaan lyhytaikaisen tiedon hallinta vaikeuttaa projektin johtamista. Infrastruktuurilla, tietorakenteilla sekä organisaation tieto- ja osaamiskulttuurilla on merkitystä tiedon ja osaamisen johtamiseen projekteissa.

Juntusen (2005) väitöskirjassa, joka sijoittuu markkinoinnin tutkimusalueelle, tarkastellaan yhteistoimintaverkkoihin pohjautuvan liiketoiminnan muodostamista. Tutkimustulosten mukaan organisaation kyky toimia osana verkkoja ja verkostoja sekä muodostaa omia liiketoimintaverkkoja on keskeinen menestymisen edellytys. Järvensivu (2005) on puolestaan tutkinut arvolähtöistä johtamista yritysverkostoissa. Tutkija tuo esille, että on tärkeää pyrkiä ymmärtämään verkoston jäsenyritysten arvojen samankaltaisuuksia ja erilaisuuksia sekä pyrkiä rakentamaan siltä pohjalta yhteistyötä. Tuurnas (2007, 9, 114–116) on tutkinut, mikä rooli verkostoilla on kunnanjohtajan työssä. Tutkimustulosten mukaan verkostot nähtiin yhtenä toiminnan muotona, joilla edistetään kunnan elinvoimaisuutta. Verkostoilla johtaminen nähtiinkin mahdollisuutena, joskin siinä on vielä kehitettävää.

Suomisen (2004, 2, 88–91) tutkimus toi esille mielenkiintoisia tuloksia verkostoyhteistyöstä. Verkostomainen yhteistyö nähtiin moniselitteisenä ilmiönä. Yhteistyötä kuvattiin dynaamiseksi prosessiksi, joka perustuu osallistujien väliseen vuorovaikutukseen. Vuorovaikutusta voidaan pitää oppimisen edellytyksenä. Verkoston

johtamisen näkökulma tutkimuksessa löytyi, niin verkoston itseohjautuvuuden puolestapuhujia kuin myös kannanottoja, joissa korostetaan johtamista ja suunnittelua verkostomaisen yhteistyön edellytyksinä. Saarelainen (2003, 3, 244–245) on tutkinut paikallisia verkostoja ja keskittyi verkostojen paikallisen hallinnan johtamiseen. Tutkimustulosten mukaan verkoston johtamisen avulla pystytään lisäämään sosiaalista pääomaa sekä sosiaalista yhteenkuuluvuuden tunnetta.

2.6.2 Osaamisen johtaminen

Osaamisen johtamisen käsitteen monimuotoisuuden ja epäselvyyden tuovat esiin monet tutkijat, muun muassa Hyrkäs 2009, 26, Kivinen 2008, 18, Bouthillier & Shearer 2002, 4, Virkkunen 2002, 5 ja Stähle & Gröönroos 1999, 18.

Bouthillier & Shearer (2002, 4) korostavat, että tieto ja osaaminen ovat organisaation keskeisintä pääomaa ja niitä voidaan johtaa vain, jos on käsitys tiedosta. He tuovat ilmi, että Knowledge Management –käsite on moniselitteinen ja tieteenalakohtainen. Kivinen (2008, 18, 56–58) toteaa, että suomalaisessa keskustelussa Knowledge Management –käsitteellä ymmärretään tietojohdamista, tiedon johtamista, tietämyksen hallintaa, tietämyshallintaa, tiedon ja osaamisen johtamista sekä osaamisen johtamista.

Ollila (2008, 227–228) esittää, että osaamisen johtaminen on suunnitelmallista toimintaa, joka perustuu yrityksessä strategiaan ja osaamisen ja oppimisen hankintaan, ylläpitämiseen sekä kehittämiseen. Osaamisen strateginen hallinta nähdään johtamisvalmiuksien, motivaation, roolikäyttäytymisen sekä osaamisen ja oppimisen kehittämisen yhdistelmänä.

Osaamisen johtaminen voidaan nähdä poikkitieteellisenä kokonaisuutena, jota voi lähestyä eri näkökulmista. Viitekehyksen ja käsitteiden sanotaan vaihtelevan sekä teoreettisen näkökulman että käytännön johtamistarpeiden mukaan. Osaaminen on liitetty läheisesti käsitteisiin tieto tai tietämys. Englanninkielinen ”Knowledge Management” voidaan kääntää tietojohdantiseksi tai tietämyksen hallinnaksi. (Valtiovarainministeriö 2001,7.) Tässä tutkimuksessa osaamisen johtaminen nähdään

projektiverkostossa tapahtuvaksi tiedon, osaamisen sekä kehittämisen hallinnaksi ja johtamiseksi.

Disterer (2002, 512) tuo esille, että organisaatioiden on reagoitava nopeasti muutoksiin kehittyvässä yhteiskunnassa. Osaamisen johtaminen on hoidettava hyvin koko organisaatiossa samoin kuin organisaation hallinnoimissa projekteissa, jotta saadaan projektien tuoma hyöty ja tieto koko organisaation käyttöön.

Osaamisen johtamisen tutkimus on viime vuosina kohdentunut pääasiassa yritysten ja organisaatioiden osaamisen johtamiseen. Kivinen (2008, 18) tuo tutkimuksessaan esille, että terveydenhuollon organisaatioiden osaamisen johtamisen tutkimusta on ollut niukasti. Tehdyt tutkimukset ovat hyvin kapea-alaisia ja keskittyvät kliinisen tiedon hallintaan sekä tietoteknisiin ratkaisuihin. (ks. Abidi 2001, O'Sullivan, D., McLoughlin, E., Bertolotto, M. & Wilson, D. 2007.)

Kivinen (2008, 18, 56–58, 119–126) on tarkastellut tutkimuksessaan tiedon ja osaamisen johtamista (Knowledge Management) sekä teoreettisesti että empiirisesti käytännön toimintana terveydenhuollon organisaatioissa. Tutkimuksen tarkoituksena oli selkiyttää Knowledge Management –käsitettä käsiteanalyysin avulla sekä kuvata tiedon ja osaamisen johtamisen toteutumista sekä selittää siihen vaikuttavia tekijöitä. Knowledge Management –käsitteen ominaisuuksiksi löydettiin systeemisyys, yhdistävyys, hallinta, oppiminen ja edistävyys. Systeemisyys sisältää niin infrastruktuurin kuin järjestelmät ja toimintakäytännötkin. Yhdistävyys nähtiin prosessimaisuutena sekä erilaisen tekijöitä yhdistävänä toimintana. Hallinnaksi kuvattiin tiedon ja osaamisen kohteena olevia tapahtumia ja toimenpiteitä, joita pyritään hallitsemaan. Oppiminen ominaispiirteenä kuvaa uuden tiedon ja osaamisen syntymistä. Edistävyys liittyy uuteen johtamisfilosofiseen ajatteluun, jolla edistetään näitä yllä mainittuja prosesseja. Tutkimuksen kyselytutkimuksella saadun tiedon mukaan strategia toimii tiedon ja osaamisen johtamisen lähtökohtana. Organisaatiokulttuuri toimii puolestaan osaamisen johtamisen mahdollistajana.

Ollila (2006, 13, 227–228) toteaa tutkimuksessaan osaamisen johtamisen sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioissa olevan uutta ja hakevan vielä linjaansa. Tutkimus käsitteli osaamisen strategista johtamista julkisissa ja yksityisissä sosiaali- ja

terveysalan palveluorganisaatioissa. Hän tarkasteli työssään johtamisosaamisen ja -roolien merkitystä sekä johtamisen kehittämishaasteita työnohjauksellisena näkökulmana. Tutkimuksessa muodostettiin teoreettinen malli, jonka avulla on mahdollisuus tarkastella osaamisen strategista johtamista hallintana. Johtamisen hallinnassa huomioidaan seuraavia osa-alueita: inhimillinen, sosiaalinen ja rakenteellinen ulottuvuus kokonaisnäkömyksenä, johtamisen osaaminen, strategisten toimintatapojen palautejärjestelmien hyödyntämiseen liittyvä toiminta, avoin, joustava ja kannustava ilmapiiri, tuki sekä vuorovaikutuksellisuus.

Van Beveren (2003, 90–95) selvitti tutkimuksessaan, millaisia tiedon ja osaamisen johtamisen lähestymistapoja julkisen terveydenhuollon organisaatiossa oli löydettävissä sekä millaisia esteitä on tiedon ja osaamisen johtamiselle kyseisessä organisaatiossa. Tutkimustulosten mukaan organisaation ylin johto oli haluton jakamaan tietoa alemmalle tasolle. Yksiköiden sisällä eri ammattiryhmät toimivat keskenään, mutta koko organisaatiotasolla oli vähän ongelmanratkaisuun tähtääviä ryhmiä tai epävirallisia verkostoja. Organisaatiossa oli paljon menettelyohjeita ja tiukkoja strategioita osana osaamisen johtamista. Van Beveren ehdottaa, että osaamisen johtamiseen tarvitaan uusia malleja, välineitä ja tekniikoita.

Viitala (2003, 8, 184–194) on tutkinut osaamisen johtamista esimiestyön näkökulmasta. Tutkimuksessa selvitettiin, miten johtamistavan tulisi hyödyntää niitä elementtejä, jotka ovat työyhteisön osaamisen kannalta merkityksellisiä. Tutkimustulosten mukaan esimiestyössä pidettiin tärkeänä oppimisen suuntaamista, oppimista edistävän ilmapiirin luomista, oppimisprosessin tukemista ja esimerkiksi johtamista. Esimiestyössä osaamisen johtamisen keinoksi nousi tiedon käsittely ja sen avulla tietoisuuden luominen, keskustelun synnyttäminen ja oppimista tukevien toimintamallien ja järjestelmien kehittäminen.

Chauvel & Despres (2002, 207–223) selvittivät tutkimuksessaan, millaisia teemoja tiedon ja osaamisen johtaminen sisältävät. Tutkijat löysivät seuraavat seitsemän pääteemaa: ilmiö, toiminta, taso, tieto ja osaaminen, teknologia ja seuraukset. Ilmiön kohdalla käsiteltiin myös tiedon ja osaamisen johtamisen mahdollistavia ja estäviä tekijöitä. Mahdollisuutena pidettiin sitä, että yrityksissä nähdään tiedon ja osaamisen tärkeys sekä oma rooli tiedon ja osaamisen johtamisessa. Lisäksi osaamisen johtamisen kulttuuri yrityksessä on mahdollistava tekijä. Tärkeää on sitoa osaamisen johtaminen

yrittäjien kokonaisstrategiaan ja tätä kautta sitouttaa henkilöstö. Osaamisen johtamisen esteiksi mainittiin puolestaan henkilöstö, johtaminen, toimintaohjeet ja tieto.

Currie, Finn ja Martin (2007, 406–417) ovat tutkimuksessaan selvittäneet valtaan liittyvän tiedon ja osaamisen jakamista estäviä tekijöitä. Tulokset osoittivat ammattiryhmien rajojen estävän tiedon ja osaamisen jakamista ja vaikeuttavan uusien rajapinnoilla toimivien henkilöiden rekrytointia. Tutkimuksen mukaan terveydenhuollon organisaatioissa rakenteelliset muutokset, kuten tiimit ja verkostot, eivät auta tiedon ja osaamisen jakamista, mikäli samalla ei yritetä vaikuttaa ammattiryhmien ja yksiköiden valta-asetelmiin ja rajoihin ihmisten ja sosiaalisten rakenteiden johtamisella.

3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kuvata niitä päihde-, mielenterveys- ja väkivalta- ja riippuvuusprojektien verkoston osallistujien kokemuksia, joita heillä on verkoston toiminnasta sekä selvittää, millaisia odotuksia heillä on verkostotoiminnalle ja sen kehittämiseksi. Kokonaisuudessaan kysymys on uuden tiedon tuottamisesta, sillä vastaavia verkostoja ei tiettävästi ole muualla Suomessa. Tutkimus on luonteeltaan kehittävä työntutkimusta, jossa lähestymistapa on toimintatutkimuksellinen. Saadun tutkimustiedon avulla kehitetään projektiverkoston toimintaa.

Tutkimustehtävät ovat seuraavat:

- 1. Millaisia kokemuksia projektiverkostossa toiminen on osallistujille tuottanut?*
- 2. Miten verkostotoimintaa tulisi kehittää ja millaisia odotuksia toimijoilla on verkoston koordinoijalle?*

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Ajatus tutkimuksen toteuttamisesta projektiverkostoon muodostui jo opintojen alussa vuonna 2007. Olin ollut jo ennen opintojen alkua mukana kyseisen verkoston perustamisessa, ja ylemmän ammattikorkeakouluopintojen alussa työtehtäviini kuului kyseisen verkoston koordinointi. Verkoston perustamisen ideana oli saattaa projektityöntekijät yhteen sekä tukea heidän koulutuksellisia oppimistavoitteitaan kehittämistyössä. Heti verkostotoiminnan alussa oli nähtävissä verkoston tarpeellisuus. Projektityöntekijät toivat esille työnsä yksinäisyyden ja haasteellisuuden. Verkostosta toivottiin saatavan tukea omaan työhönsä. Kohdistuessani tutkimuksen verkoston toimintaan pystyn samalla vastaamaan nykyisen projektini tavoitteisiin ja samalla viemään myös projektini konkretiaa eteenpäin. Tutkimuksen avulla toivotaan edistettävän myös Itä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen organisaation toiminta-ajatukseen, vahvistaa verkostoitumista.

4.1 Tutkimusympäristö ja kohderyhmä

4.1.1 Tutkimuksen kohderyhmä

Tutkimuksen kohderyhmänä olivat päihde-, mielenterveys-, väkivalta- ja riippuvuusprojektien verkostoon osallistuvat henkilöt. Tutkimuksessa ei tuoda julki, mitkä hankkeet ja ketkä henkilöt ovat verkostokokoontumisiin tai tutkimukseen osallistuneet. Näin turvataan osallistujien anonymiteetti. Tämä on osaltaan tutkimuksen eettisiä ratkaisuja. Vehviläinen-Julkunen (2006, 29–30) on todennut, että jos aineisto on kerätty yhdestä ainoasta organisaatiosta vain muutamalta henkilöltä, tutkittavat saatetaan tunnistaa. On tärkeää varmistaa, ettei tutkittavien yksityisiä tietoja voida käyttää heidän vahingokseen.

Taustatiedot projekteista on kuvattu kuviossa 2. On myös huomioitava, että verkostotoiminnan aikana jotkut hankkeet ovat loppuneet ja uusia projekteja on tullut mukaan. Kun verkosto perustettiin vuonna 2007, mukaan kutsuttiin kaikki Itä-Suomen alueella tiedossa olevat päihdeprojektit. Varsin pian se laajeni myös mielenterveys-,

väkivalta- ja riippuvuusprojekteihin. Verkoston laajeneminen muihin kuin päihdeprojekteihin johtui siitä syystä, että osa projekteista oli yhdistettyjä päihde- ja mielenterveysprojekteja. Tuolloin verkostossa keskusteltiin, että verkostoa yhdistävät enemmänkin haasteet ja asiat kuin projektin sisältö. Projekteja on tullut mukaan ns. lumipallomenetelmällä: joku jo verkostossa oleva tietää jonkun toisen henkilön, joka työskentelee vastaavassa projektissa ja näin projektityöntekijä on tullut kutsutuksi mukaan verkostoon. Keskimäärin yhteen kokoontumiseen on osallistunut noin 15–20 henkilöä.

Projektit 26 kpl, 34 hlöä	Rahoitus	Hallinnoija	Toiminta-alue
Päihdeprojekti 18	RAY 10	Kunta 9	Kunta 3
Mielenterveysprojekti 2	STM 9	Kuntayhtymä 5	Seutu 23
Väkivaltaprojekti 2	LH 4	Järjestö 11	
Mielenterveys- ja päihdeprojekti 3	OPM 2	Säätiö 1	
Riippuvuusprojekti 1	Muu 1		

Kuvio 2. Itäsuomalaiset päihde-, mielenterveys-, väkivalta- ja riippuvuusprojektit, jotka ovat mukana verkostossa 1.9.2008.

4.1.2 Verkoston toiminta

Verkosto kokoontuu kolmesta neljään kertaa vuodessa. Verkoston koollekutsumisesta huolehtii päihdetyön aluekehittäjä. Verkostokutsu lähetetään osallistujille muutamia viikkoja ennen kokoontumista. Käytännössä jatkokokoontumisesta sovitaan jo edellisessä kokoontumisessa. Verkostokokoontumiset olivat alussa koulutuksellisia, mutta varsin pian nähtiin, että toimintaa tuli suunnata enemmän osallistavaksi.

Tämän pohjalta käyttöön otettiin vertaistuellisen kuulemisen -menetelmä, jota voidaan pitää tämän tutkimuksen ensimmäisenä interventiona. Vertaistuellisen kuulemisen menetelmästä kerrotaan tarkemmin kohdassa 4.6. Päivän kulku on pääpiirteissään seuraavanlainen: verkostokokous alkaa kello 10, jolloin ensimmäinen tunti käytetään esittäytymiseen, kuulumisten vaihtoon sekä kartoitetaan tavoitteita päivälle. Tuon jälkeen päivää toteutetaan vertaistuellisen kuulemisen menetelmällä. Päivän aikana ehditään käsitellä kaksi tarinaa. Verkostotapaamisesta kirjataan muistiot, johon on kirjattu aamun ensimmäisen sekä iltapäivän viimeisen tunnin asiat tiivistetysti. Tarinoita

ja siihen liittyviä keskusteluita ei kokonaisuudessaan kirjata muistioon vaan ainoastaan joitakin johtajatuksia. Tilaisuuksien kirjaajana toimii päihdetyön aluekehittäjä.

Verkosto on myös jalkautunut seuduille ja tuolloin kokoontumisten yhteydessä tutustutaan alueen kehittämistoimintaan. Tämä toiminta on koettu hyväksi tavaksi jakaa verkostossa mukana olevien projektien aikaan saatuja tuotoksia. Samalla levitetään hyvien käytänteiden konkretiaa.

4.1.3 Tutkijan rooli

Toimintatutkimuksessa tutkija on osa tutkimusta. Kuusela (2005, 32) on todennut, että kyse on tutkijan ja hänen tutkimusyhteisönsä välisestä yhteistoiminnasta. Tutkittavien osallisuuden aste voi vaihdella tutkimuksen eri vaiheissa. Heikkinen ja Jyrkämä (1999, 46) ovat todenneet, että tutkija on toimiva subjekti, joka tulkitsee tutkittavan sosiaalista tilannetta omasta näkökulmastaan käsin. Tämä näkökulma tuo haasteen tiedon objektiivisuudelle. Heikkinen (2006, 22) tuo esille, että tutkija on toimintatutkimuksessa osallistuja, joka tekee tarkoituksellisen intervention kohteeseen. Toiminnan luonnetta kuvaa puolestaan subjektiivisuus.

Seppänen-Järvelä (1998, 174–179) on todennut, että toimijalähtöisessä prosessikehittämisessä kehittäjällä on useita rooleja. Hän on virikkeiden kylväjä, prosessien katalysaattori, kysyjä, tilanteiden luoja ja vetäjä, toimijoiden tukija sekä tutkimuksen ja kehittämisen välittäjä. Roolien lähtökohtana on oma sitoutuminen sekä innostus asiaan. Kehittämistyössä rooleja on myös useita rinnakkaisia ja vaihtuvia.

Olen toiminut tämän tutkimuksen tekijänä ja samalla tutkimuskohteena olevan projektiverkoston koordinoijana sekä kokoontumisten vastuuhenkilönä. Verkostokokoonnutiset suunniteltiin ja toimintaa kehitettiin yhdessä verkostossa toimivien projektityöntekijöiden kanssa. Verkoston koordinointi pitää sisällään alueen päihde-, mielenterveys-, väkivalta- ja riippuvuusprojektien kokoontumisten toteutuksen sekä verkostossa mukana olevien projektien tietojen ylläpidon. Olen ollut käynnistämässä tutkimuksessa muutokseen tähtääviä interventioita yhteistyössä verkoston jäsenten kanssa. Lisäksi olen koonnut ja analysoinnit tutkimuksessa käytetyt

aineistot. Olen toiminut verkostossa päihdetyön asiantuntijana ja tätä kautta myös alustukset ovat osa työtäni. Tärkeä osa työtä verkostossa on ollut tiedottaminen. Tiedottamisen teemat ovat alan lainsäädäntö, koulutukset sekä uusimmat innovaatiot. Oma suhteeni tutkittaviin on ollut avoin ja läheinen. Edellä mainittu Seppänen-Järvelän esiintuoma roolien moninaisuus todentui myös kohdallani. Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyysosiossa olen pohtinut oman roolini merkitystä tutkimuksessa.

4.2 Tutkimusmenetelmä ja lähestymistapa

Määritelmiä toimintatutkimus -käsitteelle on useita. Osovimmin toimintatutkimuksesta toteaa mielestäni Kuusela (2005, 16). Hän tuo esille, että se on yleisnimitys suurelle määrälle erilaisia tutkimusorientaatioita. Ne poikkeavat toisistaan muun muassa osallistumisen luonteen, tutkimuksen tavoitteen, teorioiden roolin sekä tutkimusmenetelmien käytön suhteen. Kuuselan teoksessa on esitetty yksitoista erilaista toimintatutkimuksen pääsuuntausta. Heikkinen puolestaan (2006, 17) toteaa, että toimintatutkimus on tutkimus- ja kehittämisprojekti, jossa kokeillaan uusia toimintatapoja.

Toimintatutkimuksesta puhuttaessa ei voi olla huomioimatta amerikkalaista sosiaalipsykologia Kurt Lewiniä. Häntä on kutsuttu toimintatutkimuksen ”isäksi”. Toimintatutkimuksen perusidea Lewin on kehittänyt jo 1940-luvulla. Toimintatutkimuksessa lähtökohtaa ei ole yleistettävyyys, vaan toiminnan ymmärtäminen ja kehittäminen. Toimintaan pyritään vaikuttamaan muutoksen tähtäävän väliintulon, intervention avulla. (Heikkinen & Jyrämä 1999, 25–27, 40–50.)

Heikkinen, Kontinen ja Häkkinen toteavat, että (2006, 39–75) toiminnan tutkivaan kehittämiseen voidaan soveltaa useita lähestymistapoja. Yleisimpiä lähestymistapoja ovat kriittinen toimintatutkimus, osallistava toimintatutkimus, toimintatiede, kommunikatiivinen toimintatutkimus, kehittävä työn tutkimus sekä design-tutkimus. Toimintatutkimuksen on sanottu soveltuvan hyvin tutkimukseen ja kehittämistoimintaan (Toikko & Rantanen, 2009, 31).

Brydon-Miller, Greenwood ja Maguire (2003, 13) ovat kuvanneet toimintatutkimusta toiminnan kehittämiseksi, jossa samanaikaisesti toteutetaan systemaattista toiminnan seuranta. Toimintatutkimuksen yhtenä tavoitteena on parantaa sosiaalisia käytäntöjä. Meyer puolestaan (2006, 274) tuo esille, että toimintatutkimus (Action Research) on sosiaalisten tilanteiden tulkintaa ja selittämistä, kun jotakin ollaan kehittämässä tai muuttamassa.

Lauri (2006, 114–115) luonnehtii toimintatutkimusta lähestymistavaksi, jossa pyritään teorian tiedon ja kokemuksellisen tiedon yhdistämisellä ratkaisemaan yhteisössä ilmeneviä haasteita. Tutkija sekä tutkittavat ovat koko tutkimusprosessin ajan kiinteässä vuorovaikutuksessa keskenään. Toimintatutkimuksen lähestymistapoina voidaan käyttää teknistä, käytännöllistä tai tietoisuutta lisäävää näkökulmaa. Teknisessä lähestymistavassa testataan ennalta suunniteltua teoreettista mallia. Käytännöllisessä lähestymistavassa tutkija ja kohderyhmän jäsenet määrittelevät yhdessä ongelmat ja suunnittelevat ongelmien ratkaisun. Tietoisuutta lisäävä näkökulma muistuttanee eniten perinteistä toimintatutkimusta. Tuolloin tavoitteena on käytännön haasteen ja sitä koskevan teorian lähentäminen. Tutkimuksen avulla pystytään tuottamaan uutta tietoa ja teoriaa ja samalla kehitetään toimintaa. Heikkinen, Rovio ja Kiilakoski (2007, 86) ovat todenneet, että toimintatutkimuksesta on vaikea kirjoittaa etukäteen täsmällistä tutkimussuunnitelmaa. Tutkija oppii koko prosessin ajan tutkimuskohteesta ja menetelmistä.

Kuusela (2006, 74–88) tuo esille realistisen toimintatutkimuksen metodologisia periaatteita seuraavasti:

- ”1. Toimintatutkimuksessa on kyse realistisen perinteen näkökulmasta, interventiosta sekä erilaisten mekanismien erittelystä.
2. Toimintatutkimuksessa pitäisi pystyä kuvaamaan se, mikä on konteksti, mitkä mekanismit ja mitkä vaikutukset.
3. Inhimillisillä toimijoilla on voimia ja alttiuksia muuttaa sosiaalisia käytäntöä reflektion pohjalta.
4. Sosiaaliset käytännöt perustuvat syklisiin prosesseihin, jotka lähtevät käyntiin nykytilan diagnooseista, toimenpiteiden suunnittelusta, niiden toteutuksesta sekä toiminnan arvioimisesta.

5. Tutkijan ja käytännön välillä vallitsee toimintatutkimuksessa aktiivinen, oppimiseen perustuva vuorovaikutussuhde.
6. Realistisen toimintatutkimuksen tutkimusmenetelmät lähtevät liikkeelle kriittisen metodiprualismin ideasta. Kaikki käy, mutta kaikki ei ole sopivaa.
7. Toimintatutkimuksen tavoitteena on tuottaa teknisiä toimintaohjeita ja kritisoida virheellisiä käsityksiä.”

Kuusela (2006, 72) toteaa, että edellä mainitut metodologiset periaatteet voidaan ymmärtää realistisen toimintatutkimuksen yleisiksi lähtökohdiksi.

Kuusela (2006, 59–65) tuo esille, että yksi tapa eritellä toimintatutkimuksen muotoja on tarkastella sitä, mihin sosiaalisen analyysitasoon tutkimus kohdentuu. Tasoja ovat yksilöllinen taso, ryhmän taso, ryhmien välinen taso, organisaatiotaso sekä alueellisen verkoston taso. Toimintatutkimuksen muotona verkostotason tutkimusta on erittäin niukasti. Oma tutkimukseni kohdentuu juuri alueellisen verkoston tasolle sekä samalla verkostotoimijoihin yksilöllisellä tasolla.

Toimintatutkimuksessa asiat tapahtuvat sykleissä (Heikkinen, Rovio & Kiilakoski, 2006, 78; Kuusela 2005, 79; Lauri, 2006, 115; Heikkinen, Jyrkämä 1999, 36). Sykli sisältää suunnittelun, toiminnan, havainnoinnin ja reflektoinnin. Syklin vaiheet vuorottelevat kehämäisesti, ja näistä muodostuu toimintatutkimuksen spiraali. Sykliä määrää ei pidetä mielekkäänä arvioinnin kriteerinä. Toimintatutkimukselle ominainen jatkuvuus ja spiraalimainen kehittäminen voivat toteutua jo yhdessäkin syklissä. (Heikkinen ym. 2006, 78–93.)

Lauri (2006, 115–116) kuvaa toimintatutkimuksen syklisyyttä seuraavasti:

- ”1) kohdeyhteisössä vallitsevan tilanteen kartoitusvaihe
- 2) esiin tulleiden haasteiden tiedostaminen sekä muutoshalukkuuden selvittäminen
- 3) toiminnan uudelleen suuntaaminen
- 4) muutokseen tähtäävän toiminnan suunnittelu
- 5) toiminnan toteutus ja seuranta
- 6) muutosprosessin ja sen tulosten arviointi
- 7) muutoksen vakiinnuttaminen pysyväksi toimintamalliksi.”

Toimintatutkimuksen prosessi johtaa usein uusien ongelmien havaitsemiseen ja tuo samalla esiin uusia tutkimustehtäviä, joita ei tutkimuksen alussa ole havaittu. On sanottu, että toimintatutkimuksessa tutkimusote on etsivä. Toimintatutkimuksessa tutkimuksen edetessä muodostuu usein tutkimuksen sivuspiraaleja. (Heikkinen, Jyrkämä 1999, 38.)

Tämä käsillä oleva tutkimus on luonteeltaan kehittävää työntutkimusta, jossa lähestymistapa on toimintatutkimuksellinen. Olen valinnut toimintatutkimuksesta sekä arvostavan sekä realistisen toimintatutkimuksen molempia mukailleen. Voidaan myös katsoa, että lähestymistapa on myös tietoisuutta lisäävä, sillä kyse on uuden tiedon tuottamisesta, jossa samalla kehitetään toimintaa. Arvostavan toimintatutkimuksen lähtökohtana toimii ajatus, että yhteisö toimii jo tietyllä tavalla hyvin. Tutkimuksessa keskitytään siihen, mikä toimii. Lähestymistapa perustuu neljään periaatteeseen: löytämiseen, unelmointiin, suunnitteluun ja kohtaloon. Vaiheiden tavoitteena on vahvistaa verkoston sosiaalista järjestelmää saavuttamaan positiiviset mahdollisuutensa. (Kuusela 2006, 20.)

Perusteluni tämän tutkimustavan valitsemiseksi löytyvät verkostokokouksissa kerätyistä palautteista, joiden mukaan verkosto toimii jo melko hyvin. Realistista lähestymistapaa perustelen tutkittavien aktiivisella roolilla. Kuusela (2006, 71) toteaa, että realistinen toimintaperinne ei anna yksiselitteisiä sääntöjä, miten tutkimus tulee tehdä ja millaista tutkimuksen tulee olla. Realistinen tieteenfilosofia sopii hyvin toimintatutkimukseen. Realistisessa lähestymistavassa korostuu toimijoiden / tutkittavien oma aktiivinen rooli sekä erilaisten rakenteellisten tekijöiden vaikutus. Mukailemista tutkimuksessa on edellä mainittujen lähestymistapojen yhdistäminen sekä kehittämiselementin lisääminen arvostavaan näkökulmaan. Tutkimusprosessi on toimintatutkimukselle ominainen syklinen spiraalimalli, johon prosessi mukailtiin valitun näkökulman kannalta. Kuviossa 3 on kuvattu toimintatutkimuksen kulku sekä kehittämistyön spiraalinen eteneminen kaaviona.

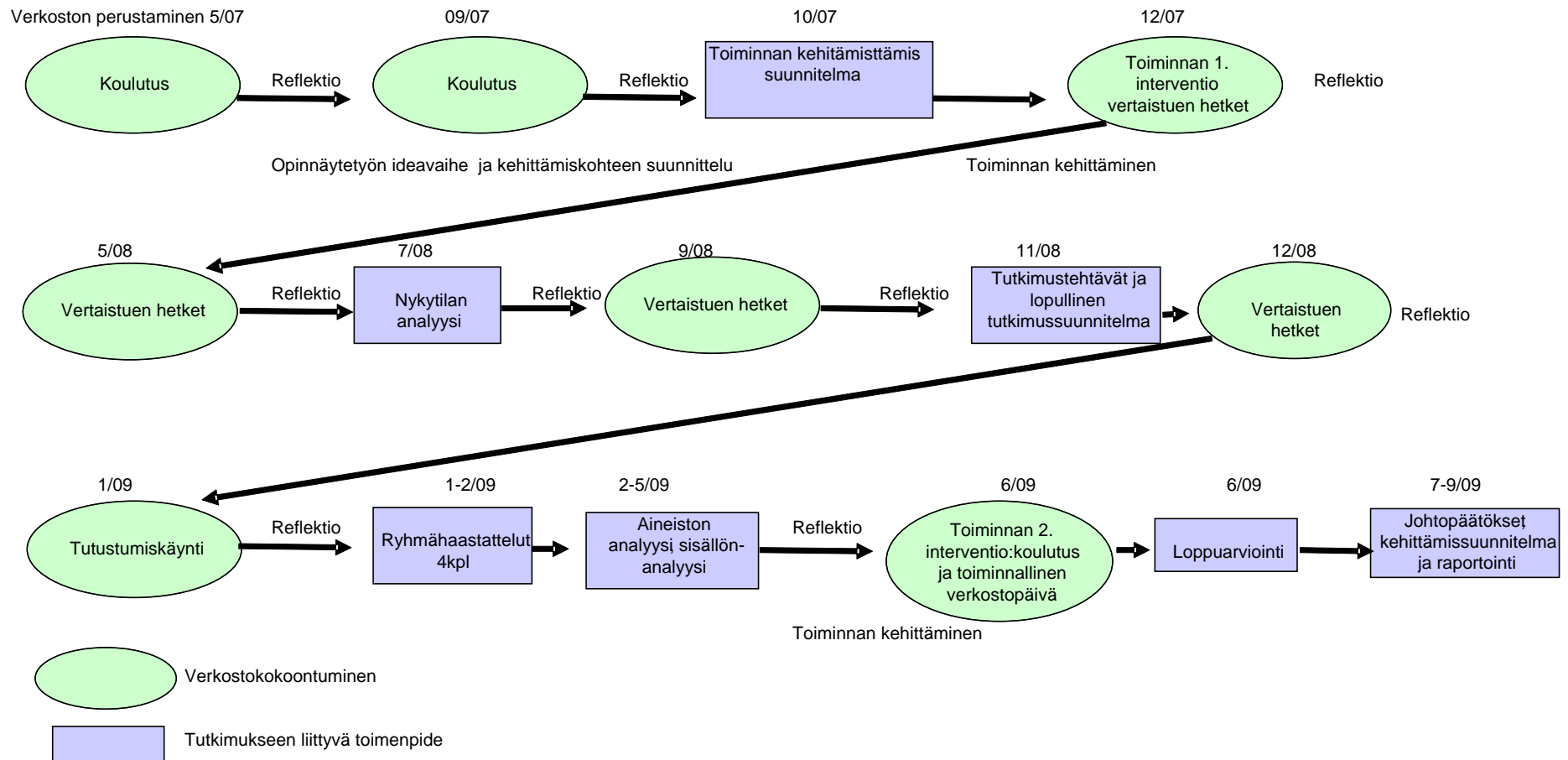
4.3 Toiminnan spiraali

Aineistoa on kerätty koko verkoston toiminnan ajan. Toiminta verkoston perustamisen alussa oli koulutusta ja jäsenten keskinäistä tutustumista. Jo tuolloin toimintaa arvioitiin kirjaamalla verkostokokousmuistioon osallistujien palautteet.

Vuoden 2007 lopussa verkostotoiminnassa otettiin toiminnan kehittämisenä käyttöön vertaistuellinen kuulemisen menetelmä, josta voidaan puhua toimintatutkimuksen interventiona. Vertaistuen kuulemisen menetelmästä on kerrottu tarkemmin kohdassa 4.6.1. Verkoston toimintaa oli arvioitu jo ennen tätä menetelmää. Nykytilan arviointi toteutettiin kesällä 2008. Nykytilan arvioinnissa tarkasteltiin verkostokokousten muistioita, joihin oli kirjattu osallistujien toiveita, kokemuksia ja palautteita verkostokokoontumisista sekä syitä verkostoon osallistumiselle. Lisäksi nykytilan arvioinnissa on otettu huomioon vertaistuen tarinoista esiin tulleita asioita sekä tutkimuspäiväkirjamerkintöjä. Tässä vaiheessa ei voida myöskään sanoa, kuka osallistuja on sanonut mitään. Nähtiin, että sanojaa tärkeämpiä olivat palautteet ja toiveet. Muistion kirjoitusvaiheessa olen pyrkinyt turvaamaan osallistujien anonymiteetin ja tämän vuoksi sanojaa ei ole identifioitu. Toimintoja muutettiin jonkin verran nykytilan analyysin pohjalta. Nykytilan analyysissä saadut tulokset toimivat myös tutkimussuunnitelman perustana sekä ohjasivat tutkimustehtäviä.

Tutkimussuunnitelma hyväksyttiin joulukuussa 2008 ja sain luvan aineiston keräämiseen. Tuon jälkeen sovin tiedonantajien kanssa haastatteluista. Ryhmähaastattelut toteutettiin tammi-helmikuussa 2009. Haastatteluihin osallistui yksitoista (11) verkoston jäsentä. Haastattelut toteutettiin teemojen avulla (liite 1). Litteroin haastattelut heti haastattelujen jälkeisenä viikonloppuna. Litteroitua tekstiä tuli yhteensä 82 sivua. Aineiston analysoinnin aloitin helmikuun 2009 lopussa ja se valmistui toukokuussa. Kesäkuussa 2009 tehtiin verkostoon verkostokokoontumisen yhteydessä toinen interventio ja samalla suoritettiin kehittämistoiminnan loppuarviointi. Lopulliset tulokset kirjoitin kesä-heinäkuussa 2009. Samalla kirjoitin koko prosessin raporttia. Elokuussa verkoston jäsenet antoivat kommentteja vertaistuellisen kuulemisen hetkien mallinnuksesta ja palautteen pohjalta mallinnusta muokattiin luettavampaan muotoon. Syksyllä oli vuorossa raportin hiominen sekä opinnäytetyön julkaisukuntoon saattaminen.

Toimintatutkimuksen kulku ja kehittämistyön sykli



Kuvio 3. Toimintatutkimuksen kulku ja kehittämistyön sykli.

4.4 Tutkimusaineisto

Tutkimusaineisto kerättiin niin sanottuna triangulaationa, mikä tarkoittaa useiden aineistonkeruumenetelmien yhdistämistä. Hirsijärvi, Remes & Sajavaara (2007, 228) ovat todenneet, että tutkimuksen luotettavuutta voidaan lisätä käyttämällä useita menetelmiä. Begley (1996, 122–127) tuo esille, että triangulaatio tutkimuksessa tarkoittaa usean metodin, aineistokeruumenetelmän, tutkijan tai teorian käyttämistä samassa tutkimuksessa. Pääaineistot tässä tutkimuksessa koostuvat tutkimuspäiväkirjasta, verkostomuistioista, verkostossa toteutetuista vertaistuellisen kuulemisen hetkistä sekä osallistujien ryhmähaastatteluista. Kuviossa 4 on kuvattu tutkimukseen aineisto, keräämisprosessi, analysointi sekä käyttötarkoitus. Aineiston tarkempi kuvaus on kerrottu aineistomatriisikuvion jälkeen.

Tutkimusaineisto	Aineiston keruu	Aineiston analysointi ja käyttötarkoitus
Tutkimuspäiväkirja	Koko tutkimusprosessin ajan, sisältää tutkimukseen liittyviä muistiinpanoja.	Tutkimuksen kulun ja raportin kirjoittamisen apuna ohjaamassa prosessia. On hyödynnetty nykytilan analyysissä.
Verkostokokoonnumisten muistiot 7 kpl	Muistiot kokoonnumisista.	Tarkastelu teemoittain. Toiminnan arviointi ja verkoston kehittämistoimet. Heinäkuu 2008: Nykytilan analyysi.
Vertaustuen hetket (toiminnan 1.interventio) 4 kpl	Muistiot ja palautteet vuosien 2007–2008 aikana toteutetuista vertaistuen kuulemisen hetkistä.	Tarkastelu teemoittain. Toiminnan arviointi ja verkoston kehittämistoimet.
Ryhmähaastattelut 4 haastattelua 11 henkilöä.	Verkoston jäsenille toteutettavat ryhmähaastattelut 1-2/2009	Sisällönanalyysi. >> Tutkimustulokset. >> 2. Intervention suunnitelma.
1-2.6.2009 koulutus ja toiminnallinen kokoonnuminen (toiminnan 2.interventio) ▼	Muistio kokoonnumisesta.	Hyödynnetään verkoston kehittämissuunnitelmassa.
Loppuarviointi	Palautteet järjestetystä koulutuksesta ja verkostokokoonnumisesta. Kysely verkostotoiminnan merkityksestä projektille	Palautteen tarkastelu teemoittain. >> Raportti ja verkoston kehittämissuunnitelma.

Kuvio 4. Aineistomatriisi

4.4.1 Tutkimuspäiväkirja

Tutkimuspäiväkirja on oleellinen osa tutkimusprosessin dokumentoinnin ja aineistonkeruun menetelmää. Tutkimuspäiväkirjassa tutkija tallettaa siihen aineistoja ja samalla jäsentää ajatuksiaan. Tutkimuspäiväkirjaan voi koota ajatuksia tutkimuksen etenemisestä, ajatuksista sekä mietityttävistä kysymyksistä. (Huovinen & Rovio 2006, 106 -108.)

Tutkimuspäiväkirja tässä tutkimuksessa koostui useista irrallisista paperista sekä Word-tiedostosta. Irralliset paperit ovat kertyneet prosessin eri vaiheessa, verkostokokoontumisissa, vertaistuen kuulemisen hetkissä ja niissä tilanteissa, jolloin tietokonetta ei ole ollut käytettävissä. Tutkimuspäiväkirjaan on kirjattu myös tutkimukseen suunnitteluun ja toteutukseen liittyviä ajatuksia. Lisäksi siihen on kirjattu verkostokokoontumisten tunnelmia tutkijan näkökulmasta. Word-tiedostoon on kirjattu omia ajatuksia tutkimuksen eri vaiheista sekä verkostokokoontumisten vertaistuen hetkien muistiinpanoja. Palaamalla ajoittain tutkimuspäiväkirjamerkintöihin, syntyy uusia ideoita, jotka voivat tutkimusta eteenpäin. Siihen on kirjattu myös tutkimuksen aikana tulleita vinkkejä lähdekirjallisuudesta. Tutkimuspäiväkirja on myös osa tutkimuksen luotettavuutta. Tuolloin voi palata tapahtuneisiin ja peilata asioita vielä raportin kirjoittamisen vaiheessakin.

Otteita tutkimuspäiväkirjasta tutkimuksen alkuvaiheessa:

”Olen lukenut tutkimuspäiväkirjaa ja taas uusia juttuja nousee esille.

Tulisiko hyödyntää vertaistuellisen kuulemisen muistioita?

Miettii haaskaanko hyvää aineistoa, jos en ota. Toisaalta miettii, että leviääkö käsiin, jos otan. Taitaisi olla ohjauksen paikka”

”Sain hyvän kirjavinkin ollessani A-klinikka säätiön Huuko-päivillä keväällä 2008. Vinkin antajan mielestään toiminnassa voisi hyödyntää Tulevaisuuden muistelu-menetelmää ja tätä kautta verkoston jäseniä voisi paremmin osallistaa kehittämistyöhön. Kirja on muuten tulevaisuuden muistelu, Riitta Kokko. ”

4.4.2 Verkostokokoontumisten muistiot ja dokumentit

Kaikista verkostokokoontumista on kirjoitettu muistiot. Muistiossa käsitellään verkostokokoontumisten alku- ja loppukeskustelujen yhteydessä esiin nousseita asioita, lähinnä toiveita kokoontumiselle sekä palautteita kokoontumisista. Lisäksi muistioihin on kirjattu kokoontumisissa käsitellyt asiat. Muistioita tutkimalla ja erityisesti palautteita syvällisemmin tarkastelemalla on löytynyt verkoston kehittämiskohteita, joita on toteutettu prosessin aikana.

Lisäksi käytettävissä oli vertaistuellisen kuulemisen hetkiin liittyvät muistiot. Niistä mukaan on otettu ainoastaan tarinoiden pääteemoja. Tämä siitä syystä, että tarinoita ei nauhoitettu, joten kokonaisuuden dokumentointi ei ollut mahdollista. Näin kuitenkin tärkeänä ottaa aineistoon mukaan tarinoiden sisällöistä pääkohtia, koska niissä ilmenivät hyvin projektityöhön liittyvät haasteet. Kaikkeen edellä mainittujen materiaalien hyödyntämiseen on kysytty verkostokokousten alussa lupa. Tämä on tärkeä osa tutkimuksen eettisyyttä. Verkostokokousmuistioita sekä vertaistuen hetkien muistioita hyödynnettiin myös nykytilan analyysissa. Nykytilan analyysin toteutus on kuvattu tarkemmin kohdassa 4.5.

4.4.3 Ryhmähaastattelut teemojen avulla

Yhtenä tiedonkeruun muotona tutkimuksessa oli ryhmähaastattelu, joka toteutettiin teemojen avulla. Huovinen ja Rovio, (2006, 110) toteavat, että toimintatutkimuksessa käytetään erityisesti teemahaastattelua. Tutkija muodostaa kenttätyössä havaitsemansa teemat, jonka pohjalta haastattelut toteutetaan. Ryhmähaastatteluiden teemat muodostuivat tutkimustehtävien pohjalta (liite 1).

Ryhmähaastattelua kuvataan tehokkaaksi tiedonkeruun muodoksi. Tällöin saadaan tietoja usealta henkilöltä yhtä aikaa. Ryhmähaastattelun käyttökelpoisuutta perustellaan myös siinä tilanteessa, jos on ennakoitavissa, että haastateltavat saattavat arastella. Ryhmä voi puolestaan auttaa väärinymmärrysten korjaamisessa. Ryhmähaastattelulla on myös kielteisiä puolia. Ryhmässä voi olla dominoivia henkilöitä, jotka pyrkivät määräämään keskustelun suuntaa. Lisäksi ryhmä voi estää ryhmän kannalta kielteisten

asioiden esiintulon. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara, 2007, 206.) Tutkijan tehtävänä haastattelussa on välittää kuvaa haastateltavien ajatuksista, käsityksistä, kokemuksista ja tunteista. Haastattelu nähdään vuorovaikutustilanteena, joka on ennalta suunniteltu. Haastattelijan tulee olla aktiivinen ja motivoitunut. Yleisenä periaatteena pidetään haastattelun luottamuksellisuutta. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 77.)

Haastateltavien valinnassa tärkeänä kriteerinä oli kokemus verkostotapaamisesta. Periaatteena pidettiin, että haastateltava on osallistunut vähintään kaksi kertaa verkostotapaamisiin. Ryhmähaastattelut toteutettiin kolmen hengen ryhmissä. Poikkeuksena oli yksi haastattelu, joka toteutettiin parihaastatteluna. Perusteluna tuon kokoisille ryhmille olivat tilanteen hallittavuus sekä haastattelujen toteutus eri puolella Itä-Suomea. Tavoitteena oli, että saman alueen projektityöntekijät osallistuvat samaan haastatteluun.

Ryhmähaastatteluja oli neljä, ja ne toteutettiin tammi- ja helmikuussa 2009. Haastattelut toteutettiin jonkin valmiiksi sovitun tapaamisen yhteydessä. Tällöin haastateltaville ei tullut ylimääräisiä kustannuksia haastattelusta. Ryhmähaastattelut sujuivat hyvässä hengessä ja kestivät keskimäärin tunnin.

4.5 Verkostotoiminnan nykytilan analyysi

Verkoston toiminnan nykytilan analyysi tehtiin verkostokokoonantumisten muistioiden, vuoden 2007 sekä kevään 2008 kokoonumisissa käsiteltyjen asioiden sekä tutkimuspäiväkirjan pohjalta. Analysointi perustui siihenastiseen verkostotoimintaan, joka sisälsi kaksi erillistä koulutusta ja kaksi verkostokokoonantumista. Analyysissa on tarkasteltu verkostotoiminnan vahvuuksia, kehittämistarpeita, osallistujien tarvetta verkostotoiminnalle sekä projektityön haasteita. Kovin syvällisiä vastauksia ei tuossa vaiheessa osallistujilta saatu, koska tuolloin osa verkoston jäsenistä oli mukana vasta ensimmäistä kertaa, ja toiminta haki vielä muotoaan.

Nykytilan analyysin tulokset sekä keskeiset johtopäätökset:

Nykytilan analyysi tapahtui verkostokokous muistioita sekä tutkimuspäiväkirjaa lukemalla. Näitä tarkasteltiin projektityö ja projektiverkoston toiminta teemojen avulla.

Molempien teemojen alle syntyi useita alateemoja. Projektityön kohdalla alateemoiksi muodostuivat projektien johtaminen ja ohjaus, työn haasteet, yhteistyö sekä tuki projektityölle. Verkostotoiminnassa alateemoiksi muodostuivat kokoontumiset, koulutus, syyt osallistumiselle, toiminnan vahvuudet sekä verkoston kehittäminen.

Verkostokokouksiin osallistuneilta tulleessa palautteessa kiiteltiin järjestettyjen koulutusten tiedollista antia sekä kokoontumistiloja ja -järjestelyitä. Koulutusten luento-osuutta moitittiin siitä, että aikataulu ei pitänyt ja toivottiin luentomateriaalia heti käyttöön. Ryhmätyöt koettiin antoisiksi, mutta abstrakteiksi aiheiksi ja jatkoon toivottiin työnohjauksellisempaa otetta. Verkoston luottamuksellista ilmapiiriä puolestaan kiiteltiin. Kiitosta saivat myös verkostossa toteutetut menetelmät. Verkosto nähtiin tärkeänä tukena sekä itselle, että projektityölle.

Tarve projektiverkostotoiminnalle oli selkeä. Se ilmeni usean projektityöntekijän antamasta palautteesta verkoston ensimmäisissä kokoontumisissa. Kehittämistyö joissakin projekteissa ei ole aina sujunut ongelmitta. Suurimmat haasteet koettiin yhteistyökumppaneiden ja taustaorganisaatioiden sitoutumisessa ja motivaatioissa. Yhteistyökumppaneiden odotukset projekteille koettiin puolestaan koviksi ja haasteellisiksi. Projektien ohjausryhmän toimintaa kiiteltiin joissakin projekteissa, mutta useissa kritisoitiin. Esille nostettiin se, että osa ohjausryhmän jäsenistä ei ole sitoutunut, vaan on mukana niin sanotusti ”viran puolesta”. Tämä johti puolestaan siihen, että ohjausryhmän kokouksiin ei osallistuttu tai jos osallistuttiin, niin kokouksessa käsiteltäviin asioihin ei ollut valmistauduttu. Lisäksi projektityöntekijät ilmoittivat työn yksinäisyyden haasteelliseksi projekteissa työskennellessä. Osa verkoston jäsenistä koki, ja että oma taustaorganisaatio tukee heitä hyvin projektissaan ja saman organisaation muut projektit ovat tärkeä tuki työlle. Erityisesti oltiin tyytyväisiä projektityön vapauteen. Yhteistyö nähtiin projektityössä tärkeänä. Yhteistyökumppaneiden sitouttaminen yhteiseen kehittämiseen koettiin puolestaan haasteellisenä. Syytä verkostotoimintaan mukaan lähtemiselle esitettiin samankaltaisten tapaaminen sekä projektityön yksinäisyys.

Verkostolle esitettiin myös toiveita ja kehittämisideoita. Verkoston jäsenet kokivat verkoston tärkeäksi ja halusivat olla kehittämässä verkoston toimintaa. Keskeisinä käsiteltävinä asioina toivottiin kokemusten jakamista samankaltaisessa tilanteessa olevien

kanssa sekä koulutusta projekti- ja kehittämistyöhön. Verkostotoiminnan kehittämiseksi toivottiin hankeihmisten työhyvinvointi -päivän tyylistä koulutusta. Lisäksi toivottiin, ettei verkostokokouksissa tarinoita ole kahta enempää samassa päivässä.

4.6 Toiminnan interventiot

Projektiverkosto toiminnan arvioinnin pohjalta verkoston toimintaa on kehitetty ja verkostossa toteutettiin prosessin aikana kaksi interventiota. Ensimmäisenä interventiona toteutettiin verkostokokouksien vertaistuelliset hetket ja toisena koulutuksellinen ja toiminnallinen tapaaminen. Koulutus toteutettiin kesäkuussa 2009. Sen sisältö koostui verkostokokouksissa tulleista toiveista sekä haastatteluissa ilmenneistä kehittämis ehdotuksista.

4.6.1 Vertaistuelliset hetket toiminnan ensimmäisenä interventiona

Verkostokokouksia on toteutettu vertaistuellisen kuulemisen menetelmällä syksystä 2007 alkaen. Vertaistuellisten kuulemisen hetkiä voidaan pitää tässä tutkimuksessa toimintatutkimukselle ominaisena interventiona. Vertaistuellinen kuuleminen projektiverkoston toiminnassa on syntynyt lähes spontaanisti. Nähtiin, että projektityöhön liittyviä haasteita tulisi käsitellä verkostossa toiminnallisilla menetelmillä peruskeskustelun sijasta. Vertaistuellinen kuuleminen on tällainen toiminnallinen menetelmä, jolle ei ole löytynyt kirjallisuudesta varsinaista virallista määritelmää. Perhetyössä käytetään hieman samansuuntaisia menetelmiä, mutta ei tällä nimityksellä, kuin tässä tutkimuksessa. Vertaistuellisella kuulemisella tarkoitan tässä tutkimuksessa verkoston jäsenten kykyä kuunnella ja reflektoida verkostokokouksissa tarinaansa kertovan kollegan sanomaa. Käytän vertaistuen kuulemisen menetelmästä synonyymiä vertaistuen kuulemisen hetket, kun kuvaan itse toimintaa. Itse olen oppinut menetelmän oman taustaorganisaationi vanhemmalta kollegalta, joka on oppinut menetelmän omista verkostoistaan. Siltä pohjalta olen muokannut mallia tälle verkostolle sopivaksi. Mielestäni vertaistuellisen kuulemisen hetkien prosessia voidaan verrata hiljaisen tiedon siirtymiseen.

Hiljainen tieto on toimintaan sisältyvää sanatonta, ei -käsitteellisessä muodossa olevaa tietoa. Hiljainen tieto liitetään ammatilliseen, yhteisölliseen sekä organisaatioanaaliseen osaamiseen. (Järvinen, Koivisto & Poikela, 2000, 72.) Hiljainen tieto ei nouse yrityksissä helposti näkyviin ja tiedon omaava ei aina tunnista sitä. Hiljaisen tiedon esiin saaminen edellyttää sen tunnistamista, valmiutta tiedon esiin tuomiseen sekä jakamiseen. (Viitala 2005, 132.) Tieto luokitellaan yhdeksi ihmisen osaamisen alueeksi. Tietoa voidaan luokitella usealla tavalla, mutta ehkä yleisin tapa on jaotella se näkyvään (explicit knowledge) ja hiljaiseen tietoon (tacit knowledge). Hiljaista tietoa on kuvattu henkilökohtaiseksi tiedoksi, joka muodostuu henkilön omista kokemuksista sekä vaistonvaraisista asioista. (Kujansivu, Lönnqvist, Jääskeläinen & Sillanpää 2007, 127.)

Olen mallintanut vertaistuellisen kuulemisen prosessin (liite 2). Tämä on myös osa verkostotoiminnan kehittämistä. Mallinnuksen tavoitteena on se, että menetelmää voi hyödyntää laajemmin projektiverkostossa. Mallintaminen eli prosessin kuvaus on keino saada hiljainen tieto näkyväksi. Mallintamisen tarkoituksena on tuottaa ilmiöstä kartta, jota käyttämällä voi kuka tahansa voi saada aikaan saman ilmiön. Osaamisen mallintamisessa on kysymys vuorovaikutustaitojen, ajattelutapojen sekä kaikkien työn tekemiseen liittyvien tapojen mallintamista. (Toivonen & Asikainen 2004, 51–52.)

Vertaistuen kuulemisen prosessi (liite 2):

Ennakkoon sovittu verkoston jäsen kertoo hankkeestaan historiallisena polkuna. Kertoja itse valitsee, mistä kertoo, mutta pääpiirteissään aiheina ovat olleet tuntemukset projektin eri vaiheilta. Tarinan kerrontaan annetaan aikaa noin 20 minuuttia. Prosessia ohjaa aina tarinoittaja, joka valitaan edellisellä kokoontumiskerralla. Tarinan aikana ryhmäläiset opettelevat aktiivista kuuntelemista. Tavoitteena on eläytyä kertojan asemaan ja ymmärtää kertojan ajatukset ja tunteet.

Tarinan kertomisen jälkeen on yleisön vuoro kertoa, mitä he kuulivat. Kuulijat reflektoivat ja keskustelevat kertojan työstä, antavat vertaispalautetta, herättävät kysymyksiä ja nostavat esiin mahdollisia kehittämisideoita ja -ajatuksia. Kertoja kuuntelee, mutta ei saa ottaa osaa keskusteluun. Tähän käytetään aikaa noin 20 minuuttia. Sen jälkeen kertoja voi kommentoida keskustelua sekä esiin nousseita ajatuksia.

Verkostokokoontumisessa ehditään kuulla kahden verkoston jäsenen tarina. Verkostokokoontumisen viimeisen tunnin aikana käydään yhteenvetona sekä tarinoitsijoiden että reflektiivisen tiimin kokemukset sekä keskustellaan kokemuksista ja sovitaan seuraavan kerran työnjaosta. Tavoitteena on, että jokaisella on mahdollisuus vuorollaan toimia tarinan kertojana sekä tarinoittajana.

Mielestäni vertaistuellinen kuuleminen on menetelmä, jolla voidaan kehittää projekteissa toimivien osaamista. Lisäksi se on toimintamalli, jota voidaan hyödyntää myös muussa kehittämistyössä.

4.6.2 Koulutus ja toiminnallinen verkostopäivä toiminnan toisena interventiona

Verkosto toimii prosessimaisena syklinä. Haaste verkoston toiminnassa ovat sen jäsenten vaihtumisessa sekä samalla jäsenten erilaisissa tarpeissa. Kesäkuussa 2009 verkosto kokoontui ensimmäistä kertaa kaksipäiväisenä. Päivän ohjelma on kuvattu liitteessä 3. Ensimmäinen päivä oli vahvasti jäseniä osallistava ja dialoginen. Toinen päivä oli koulutuksellinen. Päivän sisältö oli muodostunut selkeästi nykytilan analyysin, aiempien verkostokokoontumisten toiveiden sekä ryhmähaastatteluissa esiin tulleiden asioiden pohjalta. Ensimmäisen päivän vetovastuu oli yhdellä verkoston jäsenellä. Näiden kahden päivän toimintoja voidaan pitää verkostoon kohdistuvana toisena interventiona. Verkostotoiminnan lopullinen arviointi tehtiin samaisen kesäkuun kokoontumisen päätteeksi.

Päivien tavoitteena oli antaa osallistujille tietoa projektityöstä ja kehittämisestä, mahdollisuus tutustua toisiin projektityöntekijöihin sekä tukea verkoston jäseniä projektityössään. Ensimmäisenä päivänä osallistujat tutustuivat toisiinsa toiminnallisin menetelmin. Samalla koottiin toiveita päiville. Tulevaisuuden muistelu –menetelmällä koottiin mielenterveys- ja päihdetyössä tapahtunutta kehitystä ja edistymistä niin omassa projektissa kuin tässä verkostossa.

Tulevaisuuden muistelu on menetelmä, missä ajatukset suunnataan tulevaisuuteen. Menetelmässä on vetäjäpari, joista toinen kirjaa ja toinen haastattelee. Kirjaukset tehdään julkisiksi muistiinpanoiksi. Osanottajat pyritään järjestämään kahdeksi

pöytäkunnaksi. Vetäjäparin haastattelija esittää pöytäkunnille kysymyksiä, jolloin ajatukset ovat suuntautuneet tulevaisuuteen. Kysymyksissä on positiivinen suuntautuminen. Omia tekoja ja saatua tukea muistellaan. Muistellaan myös, mikä vähensi huolta. Istunnon loppupuolella vetäjät siirtävät tulevaisuudesta nykyhetkeen. Lisäksi tarkastetaan, että kirjaaminen noudattaa aiemmin esille tulleita asioita. (Seikkula & Arnkil, 2005, 65–77.) Tulevaisuuden muistelu -menetelmää on käytetty moniammatillisessa verkostotyössä. Verkostomaisten ja dialogisten työmuotojen alkuperäisenä tavoitteena on edistää palvelujen joustavaa verkostointia ja asiakaslähtöistä työskentelyä. (Kokko, 2006,7.)

Toteuttamamme tulevaisuuden muistelu poikkesi Seikkulan ja Arnkilin mallista siinä, että toiminnassa oli kolme pöytäkuntaa kahden sijaan. Tulevaisuuden muistelun ohjaajana toimi yksi verkoston jäsen, jolle menetelmä on jo ennestään tuttu. Tulevaisuuden aikajanaksi asetettiin yksi vuosi. Pöytäkunnille esitettiin seuraavat kysymykset:

1. Mielenterveys- ja päihdetyössä tapahtunut kehitys ja ilonaiheet omalla alueella ja verkostossa.
2. Kiitoksen ja huolen aiheet sekä itselle että verkostolle.

Tulevaisuuden muistelun dialogista esiin nousseita aiheisältöjä pohdittiin pienryhmissä Learning cafe -menetelmällä. Keskeisiksi aiheiksi päivässä nousivat: projektien avulla uudenlaista tekemistä, koulutus ja oppiminen, verkostot ja oppiminen sekä oma jaksaminen.

Räihän (2004, 69–73) mukaan Learning cafe -menetelmän alkujuuret johtavat Japaniin. Menetelmän ovat kehittäneet Nonaka ja Takeuchi. Perusideana on ajatus, että ihmisillä on viisautta ja luovuutta, jotka auttavat heitä kohtaamaan haasteita. Learning cafessa ihmiset keskustelevat muutaman hengen ryhmissä aiheen kannalta merkittävästä kysymyksestä. Pöytiin on katettu kertakäyttöliinat sekä tussit. Meidän verkostopäivässämme kertakäyttöliinoja korvasi fläppipaperi. Learning cafen aikana pöytäryhmiä vaihdetaan siten, että yksi pöydässä istuvista jää paikalleen ja muut etsivät paikan muista cafen pöydistä. Tämä mahdollistaa sen, että pöydän keskustelu siirtyy myös seuraavien keskustelijoiden tietoon. Learning cafessa keskustelujen sisällöt puretaan kahvilan puheenjohtajan johdolla. Jokainen pöytäkunta kiteyttää keskustelun

tulokset lyhyesti. Usein keskustelu jatkuu yhteisenä dialogina, ja lopuksi vetäjä tekee yhteenvedon. Tavoitteena on, että osallistujat saavat keskusteluissa kirjatut asiat myöhemmin itselleen ja voivat tätä kautta lähteä viemään saatua tietoa omaan organisaatioon. (Räihä, 2004, 69–73.)

Learning cafen tuotoksena saatiin vastauksia ja tietoa tulevaisuuden muisteluissa nousseisiin keskeisiin kysymyksiin. Päivä koettiin voimaannuttavana, tiedollisena ja antoisana. Toinen verkostopäivä toteutettiin koulutuksellisesti. Päivän aiheena oli projekti- ja kehittämistyö.

4.7 Aineiston analyysi

Tutkimus koostuu monista aineistoista, joten myös analyysi muotoutuu eri aineistojen mukaan. (ks. 4.4 Tutkimusaineisto, kuvio, aineistomatriisi.) Nykytilan analyysi toteutettiin verkostotapaamisten muistioiden, vertaistuellisen kuulemisen tarinoiden ja verkostotapaamisten palautteiden avulla. Lisäksi analyysissa hyödynnettiin tutkimuspäiväkirjaa. Ryhmähaastattelut on analysoitu laadullisen sisällönanalyysin avulla. Loppuarviointi verkoston toiminnasta on tehty verkoston jäseniltä saatujen kirjallisten palautteiden pohjalta kesäkuussa 2009.

Sisällönanalyysi voidaan tehdä joko aineistolähtöisesti eli induktiivisesti tai teorialähtöisesti eli deduktiivisesti. Aineistosta voidaan analysoida selvästi ilmaistut tai piilossa olevat viestit. Sisällönanalyysiprosessille on ominaista sen vaiheittainen eteneminen. Vaiheet voidaan jakaa analyysiyksikön valintaan, aineistoon tutustumiseen, aineiston pelkistämiseen, luokitteluun ja tulkintaan sekä luotettavuuden arviointiin. Vaiheet voivat esiintyä myös samanaikaisesti. (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2001, 24–30; Kyngäs & Vanhanen 1999, 5–7.)

Tässä tutkimuksessa haastattelujen analysoinnissa noudatettiin induktiivista sisällönanalyysiä. Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimustehtävät ohjasivat analyysin etenemistä. Sisällönanalyysimenetelmää käytetään paljon hoitotieteellisessä tutkimuksessa. Sen avulla voidaan analysoida dokumentteja systemaattisesti ja objektiivisesti. Tällöin analyysin avulla pyritään rakentamaan malleja, joissa tutkittava

ilmiö esittäytyy tiiviissä muodossa ja joiden avulla tutkittava ilmiö voidaan käsitteellistää. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 3.) Olennaisinta sisällönanalyysissa on se, että siinä erotetaan erilaisuudet ja samanlaisuudet. Aineisto ryhmitellään sitä kuvaaviin luokkiin, ja luokkien tulee olla toisensa poissulkevia ja yksiselitteisiä. (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2001, 24–30.) Aineiston analyysissa aineisto ja tutkimuksen tarkoitus ohjaavat sen yksityiskohtaista etenemistä. Lopputuloksena on tutkittavan ilmiön jäsentynyt kuvaus, jossa paljastuu olennainen. (Åstedt - Kurki & Nieminen 2006, 157.)

Induktiivisesti sisällönanalyysi kuvataan aineiston pelkistämisenä, ryhmittelynä ja abstrahointina. Pelkistäminen tarkoittaa sitä, että aineistosta koodataan ilmaisuja, jotka liittyvät tutkimustehtäviin tai -kysymyksiin. Aineistolla asetetaan tutkimustehtävän mukaisia kysymyksiä. Aineistosta löytyvät vastaukset kirjataan sivun marginaaliin tarkasti samoin termein kuin teksti on aineistossa. Pelkistettyjen ilmaisujen kokoamista listoiksi kutsutaan kategorioiden muodostumisen ensivaiheeksi. Ryhmitellessään tutkija yhdistää pelkistetyistä ilmaisuista yhteen kuuluvat. Samaan kategoriaan yhdistetään samaa tarkoittavat ilmaisut, jolloin tutkija myös nimeää kategorian sen sisältöä kuvaavalla nimellä. Samansisältöiset kategoriat yhdistetään toisiinsa, jolloin muodostuu yläkategorioita. Näille annetaan sisältöä kuvaava nimi. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 5–10.)

Sisällönanalyysiä pidetään haasteellisena menetelmänä. Tutkijan on pelkistettävä aineistoa ja muodostettava kategoriat siten, että ne kuvaavat mahdollisimman hyvin tutkittavaa ilmiötä. Tutkijan on myös pystyttävä osoittamaan yhteys aineiston ja tulosten välillä. Tyypillisimpiä virheitä sisällönanalyysin toteutuksessa on, että aineistoa ei ole abstrahoitu tai eri asioita on yhdistetty liiaksi samaan kategoriaan. (Hickey & Kipping 1996, 81–91.)

Ryhmähaastattelusta kertyi litteroitua aineistoa 82 sivua. Analysoin ainoastaan tekstin tuottamat ilmaisut. Piiloilmaisuja en ottanut analyysiin. Analyysiyksiköksi valitsin ajatuskokonaisuuden. Ajatuskokonaisuudessa on mahdollisuus säilyttää hyvin yhteys kokonaisuuteen. Tekstin muotoon puretuille haastatteluille asetin tutkimustehtävän mukaisia kysymyksiä. Vastaukset kysymyksiin tummensin varsinaiseen tekstiin ja lopuksi kokosin ne listoiksi Word-tiedostoon. Mukana säilytin haastateltavan numeron

ja sivunumeron, jotta minulla on mahdollisuus palata alkuperäistekstiin ja tarkistaa ilmaisu. Alkuperäisilmaisuja aineistosta löytyi tutkimustehtävän 1 osalta 247 kappaletta ja tutkimustehtävä 2 osalta 66 kappaletta. Alkuperäisessä suunnitelmassa oli myös kolmas tutkimustehtävä: Millaisia odotuksia toimijoilla on verkoston koordinoijalle? Tämän tutkimustehtävän yhdistin tutkimustehtävään kaksi (miten verkostoimintaa tulisi kehittää), koska nämä liittyivät vahvasti yhteen ja esiintyivät usein samoissa vastaajien ilmaisuissa.

Aineiston abstrahoidaan tässä vaiheessa. Abstrahoinnilla tarkoitetaan tutkimusaineiston järjestämistä niin, että sen perusteella tehdyt johtopäätökset voidaan irrottaa yksittäisistä henkilöistä, tapahtumista ja lausunnoista ja siirtää ne yleiselle käsitteelliselle tasolle. (Metsämuuronen 2000, 51.) Abstrahointia jatketaan kategorioita yhdistelemällä niin kauan kuin se sisällön kannalta on mahdollista ja mielekästä. Analyysin avulla tuotetut tulokset esitetään analyysissa muodostettuna mallina, käsitejärjestelmänä tai kategoriana. Tuloksissa kuvataan, mitä kategoriat tarkoittavat sekä kuvataan kategorioiden sisältö alakategorioiden ja pelkistettyjen ilmaisujen avulla. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 5–10.)

Tässä tutkimuksessa olen valinnut kategorioinnin tulosten kuvaamisena. Mielestäni se sopii kuvaamiseen paremmin kuin malli tai käsitejärjestelmä, koska kyse on verkoston jäsenten kokemuksista. Kategorioinnin avulla osallistujien kokemukset ovat selkeämmin esiteltävissä. Aineiston järjestelin alkuperäisistä ilmaisuista pelkistettyihin ilmaisiin. Pelkistetyistä ilmaisuista (liite 4) kokosin yhteen samaa tarkoittavat. Näistä puolestaan muodostui alakategorioita. Samansisältöiset kategoriat yhdistin yläkategorioiksi. Ensimmäisen tutkimustehtävän osalta muodostui 39 alakategoriaa ja näistä 7 yläkategoriaa, joista muodostui yksi yhdistävä kategoria. Toisen tutkimustehtävän osalta muodostui 14 alakategoriaa, joista muodostui 3 yläkategoriaa. Näistä voitiin muodostaa yksi yhdistävä kategoria (liite 5). Analyysivaiheessa kategorioiden nimeäminen vaati aineiston järjestämistä useaan kertaan. Aineistosta tuntui aina löytyvän jokin pelkistetty ilmaisu, joka ei näyttäisi kuuluvan joukkoon. Vielä tulosten kirjoittamisvaiheessa tein muutoksia kategoriointiin yksittäisten pelkistettyjen ilmaisujen kohdalla. Tuolloin muodostui yksi uusi yläkategoria tutkimustehtävä yhden kohdalla. Kerättyä aineistoa pidin runsaana ja rikkaana. Samat asiat aineistossa alkoivat toistua. Tuolloin voidaan puhua aineiston saturaatiosta eli kylläntymisestä.

5 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimustuloksissa tässä kohtaa käsittelemme ainoastaan ryhmähaastatteluiden aineistosta muodostuneita tuloksia. Tutkimuksessa jo aiemmin nykytilan analyysin kohdalla (4.5) on käsitelty tuloksia, joissa mukana ovat verkostomuistiot, tutkimuspäiväkirjamerkinnot sekä vertaistuen hetkien tarinat.

Opinnäytetyön tutkimustulokset esittelen tutkimustehtävittäin:

Millaisia kokemuksia projektiverkostossa toiminen on osallistujille tuottanut sekä miten verkostotoimintaa tulisi kehittää ja millaisia odotuksia toimijoilla on verkoston koordinoijalle?

Tulokset esitetään sanallisesti ryhmähaastattelujen analyysissä muodostettujen kategorioiden avulla. Samalla pyritään kuvaamaan mahdollisimman tarkasti, mitä kategoriat pitävät sisällään. Tutkimustuloksiin on liitetty suoria lainauksia haastatteluista, koska ne tuovat elävyyttä tuloksiin. Tässä raportissa tutkimustulokset on kirjattu siten, että yläkategoriat muodostavat pääotsakkeet. Alakategoriat on tuloksissa kirjattu lihavoiduin tekstein ja ne on kuvattu pelkistettyjen ilmaisujen avulla. Molempien tutkimustehtävien kohdalla muodostui yksi yhdistävä kategoria, jota käsitteellään kokoavana yhteenvetona tulosten pohdintaosiossa. Verkostotoiminnan loppuarviointi on käsitelty erillisenä kohtana myöhemmin tässä raportissa. Tekstistä poimitut pelkistetyt ilmaisut sekä analyysissä muodostunut kategoriointi on kuvattu liitteissä 4 ja 5.

5.1 Kokemukset verkostotoiminnasta

5.1.1 Kokemukset verkostosta toiminnan alussa

Tuloksissa ilmeni, että joillekin osallistujille **verkoston toiminta oli hahmottomaton ennen osallistumista**. Osalla verkoston jäsenistä ei ollut mielikuvaa verkostotoiminnasta ennen ensimmäistä osallistumiskertaa. Myös omasta roolista

verkostossa oli epätietoisuutta. Jonkin verran tietoa verkoston toiminnasta oli saatu kutsukirjeessä **koordinaattorilta** sekä oman organisaation henkilöstöltä.

Verkoston toiminta kiinnosti osallistujia. Verkoston toiminnasta oli syntynyt työnohjauksellinen mielikuva, ja kiinnostus verkoston toimintaan oli herännyt. Lisäksi toiminta verkostossa oli kuulostanut mielenkiintoiselta ja kokoontumisiin oli lähdetty ensimmäistä kertaa. Tiedonantajat kertoivat lähteneensä mukaan verkoston toimintaan avoimin mielin ja innostuneesti.

”Silloin ensimmäisissä kerroissa en ole ollut mukana, mutta ajattelin, että aika mielenkiintoiselta näyttää ja kuulostaa, mutta tuolloin ei ollut mahdollisuus osallistua. Se herätti kyllä se ensimmäinen lähestyminen eli sähköposti mielenkiinnon.”

Tutkimustuloksissa tuli esille, että **verkoston sisällä ilmeni jännitteitä** toiminnan alussa. Jotakin jännitti tuleminen verkostoon, koska ei ollut tietoa, kuinka kauan muut verkoston jäsenet ovat olleet toiminnassa mukana. Myös projektien välisiä jännitteitä kerrottiin olevan. Henkilökohtaisia jännitteitä ei aineistosta noussut esille.

5.1.2 Osallistumiselle useita syitä

Eri projekteihin tutustuminen nähtiin tärkeänä syynä osallistumiselle. Haastateltavat kertoivat, että verkoston avulla saa tietoa hankemaailmasta ja –toimijoista. Hankkeiden toiminta avautuu verkostossa konkreettisesti. **Projektityön yksinäisyys** oli selkeä syy verkoston toimintaan osallistumiselle. Projektityöntekijöillä on mahdollisuus tavata muita samanlaisessa tilanteessa olevia työntekijöitä. Verkostossa he toivoivat saavansa apua ja tukea muilta projektityöntekijöiltä.

”Sitä yksin projektissa toimii ja vastaa projektista yksin. Siihen sais sitä apua ja jonkinlaista kosketuspintaa myös muilta. Ettei polje samojen asioiden kanssa itsestään.”

Verkosto koettiin henkäisyn paikkana. Verkosto nähtiin myös paikkana, jossa voi rauhoittua silloin, kun omassa hankkeessa on kiirettä. Tutkimustulosten mukaan verkosto toimii purkamisen paikkana, kun omassa työssään kehittäjänä ei voi sitä tehdä. Purkamisen tarpeena olivat omat tunnot ja tunteet. Tärkeänä syynä osallistumiselle oli

se, että **verkostosta koettiin saatavan vertaistukea**. Verkoston jäseniltä oli saatu vinkkejä, mitä ovat itse tehneet vastaavissa tilanteissa ollessaan. Tutkimustulosten mukaan vertaistuen merkitys korostuu verkostossa.

”Mutta se mitä sain, oli voimaa itselleni. Tuntui, että siinä vaiheessa projektia oli jotenkin takki ihan tyhjä. Se tuntui ihan hyvältä kuin sain jotain semmoista. No okei, vielä jaksan ponnistella. Tässä on kuitenkin jotain saatu aikaiseksi. Se jäi päällimmäisenä niin kuin mieleen.”

Erilaiset hankkeet nähtiin verkoston rikkautena. Erityisesti nostettiin esille hankkeiden monimuotoisuus ja sillä sanottiin olevan merkitystä verkoston toiminnassa.

Yhteistyö verkoston jäsenten välillä nähtiin hyvin tärkeäksi syyksi osallistua verkoston toimintaan. Haastateltavat toivat esille, että he voivat tehdä verkoston avulla alueellista yhteistyötä eri projektityöntekijöiden kesken. Projektityöntekijät ovat ottaneet yhteyttä toisiin verkoston jäseniin myös verkostotoiminnan ulkopuolella. Lisäksi verkoston jäsenten välille oli syntynyt ystävyssuhteita. Tärkeänä nähtiin myös se, että saa eri projektien yhteystietoja.

Samanlaiset kokemukset yhdistävät toimijoita. Verkostossa on syntynyt ymmärrys, että on myös muita samanlaisessa tilanteessa olevia. Heidät nähtiin kohtalotovereina. Verkoston kautta toimijat kokivat saavansa vahvistusta omalle työlleen. Hyvänä asiana koettiin, että projektityön kiireestä huolimatta, pääsee samanhenkisten ihmisten joukkoon.

”Nyt on tullut ymmärrys siitä, että samojen asioiden kanssa painivat elikkä hanketyöntekijät pähkäilevät ja ne pohtii. Samat asiat on haasteena ja sudenkuopat ym.”

Verkostossa on vahva yhteenkuuluvuuden tunne. Haastateltavat kertoivat, että heillä on tunne, etteivät ole yksin ja että verkoston jäsenet ymmärtävät toisiaan. Tuotiin myös esille, että oli hienoa kuulua tähän verkostoon. **Verkostossa koettiin myös voimaantumista.** Verkostotoiminnan koettiin auttavan hankkeen eteenpäin viemisessä. Verkostosta koettiin saatavan tukea silloin, kun mukaan oli tullut kesken hankkeen. Oma jaksamisen tukeminen nähtiin tärkeänä verkoston toiminnassa. Projektityöntekijöiden kokemukset ja haasteista selviäminen olivat osallistujille

voimaannuttavia kokemuksia. Haastatteluissa todettiin, että verkosto auttaa hanketyöntekijöitä jaksamaan paremmin.

5.1.3 Tarinat tärkeä osa verkoston toimintaa

Joillakin osallistujilla oli **jännitystä ja pelkoja tarinan kerronnassa**. Jännitystä toi se, että oma tarina oli kerrottavana jo toisella osallistumiskerralla. Jotakin jännitti se, että uskaltaako kertoa kaiken projektistaan. **Tarinat ja tunteet** liittyvät vahvasti yhteen. Haastatteluissa tuli ilmi, että omaa tarinaansa kertoessa oli ollut vahva turvallisuuden tunne, vaikkei kuulijoita tuntenut. Eräs haastateltava toi esille, että tarinan kuuntelu auttoi entiseen hankkeeseen liittyvän vihan ja surun käsittelyssä. Tarinoiden avulla koettiin empaattisia tunteita. tarinat olivat osa jakamista ja saamista. Myös vihan ja surun tunteita oli esillä.

”Mulle tuli tunne, että mä sen oman tarinan kautta jaoin sitä kokemusta muille ja ne sai sitä kautta ja huomasi, että he eivät ole yksin.”

Tarinan kerronta koettiin haasteelliseksi. Tarinan kerronnassa joutui tarkkaan miettimään omaa hankettaan. Samalla myös omat ajatukset selkiytyivät. Joku haastatelluista toi esille, että hän pystyi kertomaan omassa tarinassaan sellaisia asioita, joita aikaisemmin ei ole edes tullut ajatelleensa. Eräs haastateltava kertoi, ettei ehtinyt valmistautua tarinan kerrontaan. Toinen haastateltava halusi kertoa projektista vain positiivisia kokemuksia.

”Mä pystyin itsestäni kertomaan sen, vaikka olin ajatellut, että en itse pysty tuomaan tuollaista julki, mitä tunnetiloja minulla siellä oli.”

Tarinoiden kuuleminen koettiin opettavaksi. Eri ihmiset kuulivat asiat hyvin eri tavoin. Toisen tarinan kuuleminen koettiin kasvattavana kokemuksena. Eräs haastateltava kertoi, että tarinan kuulemisen myötä pystyi jättämään entisen hankkeen asiat taakseen. Tarinoista koettiin saatavan oman työn arkeen sisältöä ja kokemusta, että kyllä työstä selvittää. Kuultuja tarinoita on verrattu omiin kokemuksiin ja sitä kautta tunnistettu itsensä samanlaisista tilanteista. Tarinoiden avulla on saatu ymmärrystä asioihin ja vertaistuellisen kuulemisen avulla on opittu refleктоimaan toisen puhetta.

Tarinoista koettiin saatavan vertaistukea. Vertaistuen tarinat auttoivat projektityön yksinäisyyteen, ja niistä sai jaksamista omaan epävarmuuden hetkiin. Hyvänä asiana pidettiin sitä, että samaan aikaan sai palautteen isommalta ryhmältä. Kokonaisuudessaan vertaistuen hetkien tarinat koettiin menetelmänä ja kokemuksena hyviksi ja tuolloin tuli vahva vertaistuen kokemus.

”Tulloo niitä turhautumisia ja epävarmuuden hetkiä. Niistä vertaistuen hetkistä sai sitä vertaistukkee. Jo silloin päätin, että joka ikiseen, mitä järjestetään, kyllä varaan aikaa. Pidin sitä itseni ja oman tuon jaksamisen kannalta tärkeänä.”

Tarinoittajan rooli verkostossa koettiin sekä haasteellisena että mukavana. Haasteellisuutta toi se, että piti tarkkaan kuunnella, jotta osaa ohjata keskustelua oikeaan suuntaan. Eri tarinoittajan nähtiin omalla persoonallaan pystyvän tuottamaan paljon tietoa. Yleisesti pidettiin hyvänä asiana, että tarinoittaja vaihtui. Tarinoittajan alustavat kysymykset auttoivat tarinan kulussa.

5.1.4 Verkostosta tukea projektityöhön ja ammatilliseen kasvuun

Tärkeistä asioista puhuminen nousi vahvasti esiin haastateltavien ilmaisuissa. Koettiin, että verkostossa saa puhua itselle ahdistavista asioista. Tuloksissa selvisi myös, että oman projektin haasteet saattoivat tuntua pieniltä, kun toiset kertoivat omistaan. Tärkeinä asioina nousi luopumisen tuskasta puhuminen siinä vaiheessa, kun hanke on päättymässä.

”Mun mielestä se oli niin hauska, kun se tuli niin spontaanisesti kokouksen alussa ja meidän organisaatiossa kun oli loppumassa hankkeita, siellä käytiin sitä luopumisen tuskaa. Sen näki työkavereista ja siitä oli tarve puhua.”

Omat kokemukset haluttiin tuoda verkoston käyttöön. Osallistujat kokivat, että verkostoon osallistujat kertovat rehellisesti kokemuksia hankkeistaan. Omasta hankkeesta kertoessaan joutuu miettimään ja samalla arvioimaan hankettaan. Osallistujilla on myös halu kertoa omista kokemuksistaan. Tuolloin voi tuoda esille oman alueensa erityispiirteitä.

Verkoston avulla koettiin ammatillista kasvua, joka on erilaista kuin perustyössä. Koettiin, että ammatillisesti on tärkeä nähdä ja kuulla, kuinka muut ovat vastaavissa

tilanteissa toimineet. Projektityöhön on saatu verkoston kautta uudenlaisia ratkaisumalleja. Verkoston avulla on saatu kokemusta, kuinka kehittyä hanketyössä.

Verkostolla koettiin olevan merkitystä omille asiakkaille. Verkostossa opittua haastattelumenetelmää osallistujat kokivat voivansa hyödyntää omassa asiakastyössään. Jotkut olivat sitä jo kokeilleet ja kertoivat sen toimineen. Myös muita verkostossa opittuja työkaluja koettiin voitavan hyödyntää asiakastyössä. Esille tuli, että verkostossa toimivien hankkeiden avulla pystyy ohjaamaan omia asiakkaitaan oikean avun piiriin. Tärkeänä nähtiin oma hyvinvoinnin vahvistuminen verkoston ansiosta. Tätä kautta nähtiin asiakkaiden hyötyvät.

”Nyt kun tietää, mitä hankkeita on alueella, niin pystyy ohjaamaan oikean avun piiriin ja niille omille asiakkaille pystyy viemään tietoa ja ohjaamaan tuen piiriin, jos he sitä tarvitsevat. Siinä mielessä sillä on tosi paljon merkitystä.”

5.1.5 Toimintaan ollaan tyytyväisiä

Tutkimustuloksissa kävi ilmi, että **verkostotapaamisista on jäänyt hyvä mieli.** Tapaamisten jälkeen on jatkettu virkeänä omaa työtä. Joku haastateltava käytti sanontaa, että mieli lepää verkostokokoonantumisen jälkeen. **Verkoston toimintaan oltiin tyytyväisiä.** Muualla Suomessa ei vastaavaa toimintaa ole, ja verkoston toiminnasta oltiin jopa kateellisia. Verkostopäivästä koettiin saatavan paljon. Koettiin, että verkosto on lähtenyt hyvin käyntiin ja kehittynyt koko toiminnan ajan.

”Omassa hankkeessani kun olen kertonut muille muualla päin Suomea näistä verkostotapaamisista, niin toiset kollegat myös yksin työskentelevänä, kokivat tän hirmu hyvänä ja olivat tavallaan kateellisia siitä, että tällä alueella on tämmönen.”

Verkoston toiminta on osallistujista lähtevää ja tämä koettiin merkittävänä voimaa antavana kokemuksena. Nähtiin, että jokainen voi vaikuttaa päivän sisältöön. Osallistujien toiveita kuunnellaan ja otetaan hyvin huomioon toiminnassa. Tärkeänä nähtiin, että jo edellisellä tapaamiskerralla mietitään yhdessä seuraavan kerran sisältö.

5.1.6 Verkostotoiminta merkityksellistä

Verkosto nähtiin vaikuttajana. Koettiin, että verkoston avulla mielenterveys- ja päihdetyötä kuunnellaan. Kuunteluun auttoi eri hankkeiden yhteistyö. Verkostosta voitiin viedä tietoa myös taustaorganisaatioon ja siten saada muutosta myös siellä. Oma työtä ja projektia uskottiin saatavan tutuksi eri toimijoille verkoston kautta. **Verkosto toimii sosiaalisen pääoman tuottajana.** Ilmapiiri verkostossa koettiin luottamukselliseksi turvalliseksi ja avoimeksi. Luottamus yhdistyy vahvasti sosiaaliseen pääomaan. Tutkimustuloksissa tuli esille, että omat mielipiteensä voidaan sanoa ja verkoston ilmapiiriä kuvattiin turvalliseksi ja lämpimäksi. Verkoston yhteishenkeä kehuttiin ja tuotiin esille, että siellä uskaltaa kertoa myös omia epäonnistumisen kokemuksiaan hanketyöstä. Verkosto koettiin olevan vuorovaikutuksellinen alueellinen vaikuttaja ja informaation jakaja.

Osallistujilla oli omaa roolia verkostossa. Oma roolia verkostossa nähtiin oman organisaation edustajana sekä asiantuntijana. Tärkeä tehtävä verkostossa oli tiedon tuominen oman asiantuntijuuden kautta. Erityisesti nostettiin esille mini-interventio ja ikäspesifit päihdeasiat. Verkostosta tiedottamisessa hanketyöntekijät nähtiin olevan avainasemassa. Joku kertoi tuoneensa verkostoon naurua, avoimuutta ja positiivisuutta.

Verkostolla koettiin olevan yhteiskunnallinen merkitys. Tätä perusteltiin sillä, että verkostossa voidaan levittää osaamista ja kokemuksia. Verkostossa koettiin saatavan vahvasti esille koko Itä-Suomen haasteet vauvasta vaarin sekä päihteistä, riippuvuuksista ja väkivallasta mielenterveyteen.

Verkosto on koettu tarpeelliseksi. Verkosto on koettu tärkeäksi ja tämän vuoksi kokoontumisiin osallistutaan. Sovittuun verkostopäivään ei oteta muita tehtäviä, ellei ole aivan pakko. Verkostoa olisi kaivattu jo aiemmin. Nähtiin tärkeänä, että verkoston toiminta jatkuu tulevaisuudessa. Verkoston hyviksi puoliksi mainittiin moninaisuus, erilaisuus sekä alueellisuus.

”Sitten kun teki sitä kertomusta ja hanke oli loppuillaan, niin sitä niin kuin ajatteli niin kuin prosessina. Olisin halunnut, että se olisi ollut niin verkostotapaamiset olisivat olleet jo niinkun sen hankkeen alkumetreillä, se olis palvelu paremmin. Mutta se vasta alkoi silloin.”

Verkoston avulla koettiin saatavan arvostusta. Haastatteluissa tuli esille, että hankkeissa toimivien projektityöntekijöiden taustaorganisaatiot ja esimiehet arvostavat verkoston toimintaa. Työnantajat ovat kokeneet verkoston tarpeelliseksi ja tärkeäksi toiminnaksi. Verkoston avulla koettiin saatavan arvostusta myös omalle työlleen. Eräs haastateltava toi esille, että oma hanke on saanut verkoston avulla valtakunnallista arvostusta.

5.1.7 Osaaminen, tieto ja oppiminen

Ymmärryksen hanketyöstä koettiin lisääntyneen. Verkostossa nähtiin saatavan oppia hanketyöstä. Haastatteluissa tuli esille, että verkostossa on opittu näkemään hankkeiden eri vaiheet. Verkoston jäsenten oli helppo ymmärtää toistensa puhetta.

”Myö puhutaan samalla kielellä. Se samalla kielellä tuo, se on jotain ihmeellistä.”

Verkosto nähtiin tiedon levittämisen foorumina. Verkosto nähtiin hyvänä väylänä tiedottaa asioista ja omasta hankkeesta. Toiset verkoston jäsenet nähtiin tärkeänä viestin viejinä ja markkinoijana muista hankkeista. Verkoston kautta saatiin tietoa alueella olevista koulutuksista. **Opitut asiat otetaan oman työn tueksi.** Näistä erityisesti mainittiin eri menetelmät sekä toisilta oppiminen.

”Hankkeen kannalta, että tulee niitä oivalluksia. Sieltä voi tulla ihan niitä ahaa elämyksiä. Sit sitä ajattelee, että minkä takia en ole ajatellut tuolla tavoin, minkä takia en ole tehnyt tuolla tavoin.”

Tieto lisääntyy, uusia asioita opitaan. Verkostossa kuullaan asioita kansalliselta tasolta ja tätä pidettiin hyvänä asiana. Myös omaa substanssia laajempaa tietoa saadaan verkostosta. Uusia menetelmiä oli opittu. Näistä mainittiin muun muassa vertaistuen tarinat. Erityisesti esiin nostettiin peliriippuvuudet ja siihen liittyvä tieto, joka on saatu verkoston kautta. Oppiminen verkostossa koettiin myös sisäistetyksi. Tutustumiskäynnit nähtiin myös oppimisen paikkoina.

Matkat verkostokokouksiin nähtiin oppimiskokemuksena. Haastateltavat toivat esille, että verkostokokouksiin matkustetaan yhteiskyydein. Nämä tilanteet ovat

heille oppimiskokemuksia. Tuolloin on mahdollisuus oppia tuntemaan toista myös työn ulkopuolella.

”Vielä tuohon kun meitä on 3 tai 4 samasta paikasta ja kuletaan sinne, niin meillä on lujausko kun tullaan sinne yhdessä. Ehkä myö opitaan myös tuntemaan toisemme ihmisinä, johan myös työimmeisenä tunnetaan.”

Oppia on tullut myös itsestä. Eräs haastateltava toi esille, että hän on oppinut tuntemaan myös itseään. Verkosto on auttanut luottamaan itseensä hanketyössä. **Oppiminen muista hankkeista nähtiin tärkeäksi.** Toisten hanketyöntekijöiden onnistumisista ja epäonnistumisista koettiin tällaiseksi. Haasteet ja niistä selviytyminen muissa hankkeissa nähtiin oppimisen paikkoina.

5.2 Verkostotoiminnan kehittäminen ja johtaminen

5.2.1 Verkostokokoontumisten kehittäminen

Kokoontumispaikkojen suhteen tiedonantajat toivoivat vaihtelua. Toisaalta kannatettiin myös jo perinteisenä paikkana ollutta Varkautta. Tutkimustuloksissa kävi ilmi, että pitkät matkat kokoontumisiin ovat sekä vahvuus että heikkous. Vahvuutena pidettiin sitä, että yhteiset matkat voidaan hyödyntää toisiin tutustumisiin. Koska verkoston jäsenet ovat eri puolelta Itä-Suomea, matkat väistämättä ovat pitkiä. Ehdotettiin, että kokoontumispaikkoja vaihdeltaisiin, niin, ettei samoilla henkilöillä ole aina pitkä matka. Kokoontumispaikkojen vaihtamisella koettiin olevan myös se hyöty, että tuolloin pääsee tutustumaan myös eri hankkeiden taustaorganisaatioihin.

”Kokoontumispaikkana Varkaus on minun mielestä oikein hyvä paikka. Se on sellanen keskeinen ajatellen kaikkia.”

Verkoston kokoontumistiheyteen oltiin nykyisellään melko tyytyväisiä. Keskeisenä toiveena oli kokoontua 3-4 kertaa vuodessa. Eräs tiedonantaja olisi toivonut useampia kokoontumisia. Hän perusteli toivettaan sillä, ettei hänellä ollut henkilökohtaista työnohjausta. Lisäksi toivottiin kerran vuodessa kaksipäiväistä kokoontumista. Tämä mahdollistaisi henkilökohtaisen tutustumisen verkoston jäseniin paremmin. **Tutustumiskäynnit nähtiin myös tärkeänä osana verkoston toimintaa.**

5.2.2 Toiminnan sisällön kehittäminen

Hanketietokannan kehittäminen nähtiin tärkeäksi. Tiedonantajat kertoivat, että koordinaattorin ylläpitämään hankerekisteriin tulisi saada eri hankkeissa toimijoiden puhelinnumerot sekä hankkeiden kuvaukset. Uusille hanketoimijoille toivottiin myös menevät tiedon verkoston toiminnasta heti hankkeen alussa. Heidän toivottiin tutustuvan meneillään oleviin hankkeisiin etukäteen ennen verkostokokoukseen.

Tarinoiden kehittämisehdotuksia tuotiin myös esille. Ensimmäisellä kokoumiskerralla koettiin tarinoita olleen liikaa. Jatkossa tarinoita toivottiin olevan pääsääntöisesti kaksi ja ehdotettiin, että joskus voisi olla vain yksi tarina ja välillä jopa taukoa. Tarinassa toivottiin tulevan myös asiakkaan rooli esille. Tarinoissa toivottiin otettavan esille myös hankkeessa ilmenneet haasteet.

Kuulumiskierroksessa nähtiin kehitettävää. Jotkut pitkäaikaiset verkoston jäsenet kokivat, että kuulumiskierros on pitkäväteinen, mutta uusille mukanaolijoille tarpeen. Ehdotettiin napakkaa tutustumiskierrosta kehittämisideana.

”Ite kun on neljättä kertaa mukana niin tullaan tunne, että taaska minä kerron sen saman litanian. Mutta kun on uusia tekijöitä mukana, nii pakkohan se on niillekin kertoa, missä projektissa on. Mutta niille, jotka on jo useampaa kertaa, niin sitten niille tullaan tunne, että tämän saman kerron.”

Tärkeiden asioiden ylläpito koettiin merkitykselliseksi toiminnan sisällön kehittämisessä. Tärkeistä asioista mainittiin ehkäisevä päihdetyö ja sen roolin vahvistaminen sekä myös ehkäisevän päihdetyön laatutähteen tutustuminen. Päättäjiin vaikuttamisen menetelmiä toivottiin myös käsiteltävän. Toivottiin, että vapaalle keskustelulle jää aikaa. Tärkeänä keskustelun aiheena nähtiin myös kuulumisten jakaminen, mitä kenellekin kuuluu.

Avoimuuden ja luottamuksellisuuden korostaminen nähtiin tärkeäksi. Toivottiin, että kerrottaisiin avoimemmin projektien hankalat hetket. Toivottiin vielä luottamuksellisuuden korostamista. Siitä onkin koko verkostotoiminnan aikana keskusteltu.

Ryhmäytymisen haasteita esiintyi verkostossa. **Ratkaisuksi ehdotettiin toiminnallisten menetelmien käyttöä.** Haastatteluissa tuli ilmi, että verkostossa on menossa uudelleen ryhmäytymisen vaihe, mikä johtuu joidenkin hankkeiden

päätymisestä ja uusien hankkeiden mukaantulosta. Koettiin, että jatkuva ryhmytyminen ei palvele verkoston perimmäistä tarkoitusta.

Tunteiden käsittely verkostossa nähtiin tärkeänä. Erityisesti kaivattiin luopumisen tuskasta puhumista hankkeiden loppuvaiheessa. Tunteiden ja mielialojen huomioiminen hankkeen eri vaiheessa olisi hyvä olla esillä. Toivottiin, että erityisesti huomioitaisiin ne, joiden hanke on päättymässä, ja heitä kysyttäisiin haluaako hän tuolloin puhua tuntemuksistaan.

”Voisiko olla, että jos tiedetään, että jokin hanke loppuu, että kysytään haluatko puhua siitä, mitkä fiilikset on ja haluatko puhua?”

Verkostoa tulee kehittää verkoston jäsenten avulla. Toivottiin jatkettavan jo vallinnutta käytäntöä, että verkostokokousten alussa kerättäisiin toiveet ja tavoitteet läsnäolijoilta. Verkoston jäsenet nähtiin tärkeässä roolissa toimintaa kehittäessä. Ehdotettiin, että joku verkoston jäsenistä on emännän tai isännän roolissa.

” Voisiko siinä olla sitten välillä tavallaan joku hanke riippumatta ajasta tai paikasta ja se olis isännän tai emännän roolissa ja keksis siihen sitten sisältöä siihen päivään?”

5.2.3 Odotukset verkoston tehtävistä

Osallistujilla olivat **vertaistuen ja tiedon jakamisen odotukset verkoston toiminnassa.** Vertaistuki nousi esille lähes jokaisen tiedonantajan vastuksissa. Myös yhteisten asioiden jakaminen ja tiedon saanti nähtiin tärkeäksi. **Koulutus ja projektiyhteistyö nähtiin verkoston tehtäväksi.** Projektityöhön liittyvää koulutusta toivottiin verkoston toiminnassa, jossa esimerkiksi projektien juurruttaminen olisi sisältönä. Lisäksi koulutusta toivottiin projektien taloushallintoon sekä siihen, kuinka vaikuttaa päättäjiin. Esitettiin, että verkosto voisi hakea yhdessä jotakin projektia.

Verkoston koordinointiin oltiin tyytyväisiä. Kiitosta annettiin siitä, että verkoston koordinoija on pitänyt tiiviisti yhteyttä verkoston jäseniin. Todettiin, että on hyvä, kun on jokin taho, joka järjestää tilaisuudet ja itse voi vain tulla. Nähtiin, että verkoston koordinointi sopii hyvin Itä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen toimintaan. Se nähtiin myös jatkossa verkoston luonnollisena koordinoijana. Toisena vaihtoehtona verkoston koordinoinnissa nähtiin lääninhallitus

5.3 Verkostotoiminnan loppuarviointi

Verkostotoiminnan loppuarviointi suoritettiin 1–2.6.2009 verkostokokoon­tu­misen päätteeksi. Kokoon­tu­misen sisältö oli koulutuksellinen ja vertaistuellinen. Kokoon­tu­misen sisältö (liite 3) oli suunniteltu aiemmin verkoston jäseniltä tulleista toiveista verkoston kehittämiseksi. Loppuarvioinnissa osallistujat kirjoittivat vapaamuotoisesti paperille palautetta toteutetuista verkosto- ja koulutuspäivistä sekä verkoston merkitystä oman hankkeen kannalta. Palautteiden analysointi tapahtui niitä lukemalla ja poimimalla sieltä asioita esitettyihin kysymyksiin.

Verkostotoiminnan loppuarvioinnin keskeisimmät johtopäätökset:

Palautteissa kiiteltiin päivien antia ja koettiin opitun taas uusia menetelmiä, kuten tulevaisuuden muistelu- sekä Learning Cafe -menetelmät. Menetelmien käyttöä kehuttiin, koska niiden lähtökohtana oli toiveikas näkökulma. Erityistä kiitosta sai verkoston avoin ja leppoisa ilmapiiri. Verkosto koettiin energisoivana ja voimaannuttavana. Päivistä koettiin saatavan uusia ajatuksia työhönsä.

Päivien sisällöstä todettiin, että sen tuoma anti, kantaa verkostoa eteenpäin myös tulevaisuudessa. Päivien antia olivat dialogi, innostus ja innostaminen. Samalla verkosto loi uskoa omaan työhön projektissa ja toiminnan juurruttamiseen. Pienryhmätehtävien osalta kritiikkiä sai ryhmien muodostaminen. Todettiin, että eräs pienryhmä koostui saman organisaation henkilöistä, joista oli muodostunut ”harmillinen sisäpiiri”.

Toisen päivän koulutusosuutta arvioitiin onnistuneeksi. Osallistujat pitivät hyvänä asiana voidessaan kuulla tarkemmin projektityön taustoja, syvyyttä ja teoriaa. Tämän koettiin antavan hyvän pohjan projektityöhön toiminnan alussa. Luennointiosuutta kiiteltiin tärkeäksi ja olennaisiksi käsiteltäväksi. Luento­jen sisältöä pidettiin tarpeellisenä. Toisena päivänä olisi kaivattu hieman enemmän taukoja. Kokonaisuudessaan verkostokokoon­tu­mista kiiteltiin tilojen ja järjestelyjen osalta. Päivien vetäjät ja alustajat sekä valmistelutyö saivat kiitosta. Päivät koettiin hyödylliseksi oman työn kannalta.

Kysyttäessä verkoston merkitystä oman hankkeen kannalta, tulokset myötäilivät paljon teemahaastatteluissa tulleita vastauksia, vaikka suurin osa verkostokokoon­tu­miseen osallistujista oli muita kuin jo aiemmin teemahaastatteluun osallistuneita. Verkosto

nähtiin tärkeänä foorumina oppia tuntemaan muita projekteja ja varsinkin projektityöntekijöitä. Verkoston koettiin luovan uskoa omaan työhön sekä itseen projektityöntekijänä. Tapaamisissa hanketyönkysymysten äärelle pysähtyminen, kuuleminen, kertominen ja yhdessä ideointi olivat päivien ja verkoston antia. Tulevaisuudessa uskottiin entistä enemmän hyödynnettävän toisten osaamista myös tapaamisten ulkopuolella. Kokemusten vaihtaminen nähtiin myös tärkeänä verkoston kannalta. Vertaistuki nousi myös loppupalautteessa verkoston merkitykseksi. Päivien ja verkoston antia olivat uudet työmenetelmät oman työn tueksi. Verkostossa koettiin myös voimaantumista. Lisäksi verkosto palvelee yhteistyösuhteiden luomisessa sekä hankkeen tiimiytimisessä.

”Olemme alkava projekti ja tapaaminen palveli meitä monella tapaa. Ensin oman ryhmän tiimiytimisen kannalta. On hyvä olla yhdessä muutenkin kuin töissä. Toisaalta tapasimme paljon toimijoita ja solmimme uusia suhteita ja sovimme tapaamiasikin. Saatiin tietoa ja pohdittavaa, jotka varmasti nousee tiimissä.”

Päivien sisällöstä löytyi verkoston toimintaan uusia kehittämisajatuksia. Dialogeissa sekä yhteistehtävissä oli tullut ilmi, että verkoston jäsenet ymmärtävät joitakin käsitteitä eri tavalla. Tästä muodostuikin jo seuraavaan verkostokokoonnumisen sisältöä.

Kokonaisuudessaan loppuarvioinnin pohjalta voidaan todeta, että verkoston toimintaan suunnatut interventiot ovat olleet oikean suuntaisia ja kehittäneet verkoston toimintaa. Interventiot ovat lisänneet osallistujien osaamista projekti- ja kehittämistyössä sekä antaneet keskinäistä vertaistukea projektityön haasteissa.

6 POHDINTA

6.1 Tutkimustulosten tarkastelua

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata niitä asioita ja kokemuksia, joita päihde-, mielenterveys- ja väkivalta- ja riippuvuusprojektien verkoston osallistujilla on verkoston toiminnasta sekä selvittää, millaisia odotuksia heillä on verkostotoiminnalle ja sen kehittämiseksi. Tarkastelen tutkimustuloksia yhdistävien kategorioiden kautta ja

peilaan tutkimustuloksia aiempien tutkimuksien tuloksiin. Vastaavia verkostoja ei tiettävästi ole muualla Suomessa, joten tutkimustulosten vertailussa peilaan tuloksia lähitieteisiin. Joidenkin tulosten kohdalta ei löytynyt vertailukohteita edes lähitieteistä. Kokonaisuudessaan kysymys oli uuden tiedon tuottamisesta ja samalla verkostotoiminnan kehittamisestä.

6.1.1 Verkosto tiedon, osaamisen ja vertaistuen foorumina

Tutkimustehtävä 1. *Millaisia kokemuksia projektiverkostossa toiminen on osallistujille tuottanut* yhdistäväksi kategoriaksi muodostui: **verkosto tiedon, osaamisen ja vertaistuen foorumina**. Tieto, osaaminen ja vertaistuki ilmenivät tutkimustuloksissa oppimisena, verkostotoiminnan merkityksellisyytenä, vertaistuen tarinoina sekä ammatillisena kasvuna.

Verkostotoimintaan osallistumiselle löydettiin useita syitä. Verkoston toimintaan hakeuduttiin usein projektityön yksinäisyyden takia. Yhteistyö eri verkostojäsenten toimijoiden kanssa nähtiin erittäin tärkeänä. Tutkimustuloksia voidaan verrata Mäen (2007, 140–141) tutkimustuloksiin, jossa selvitettiin liiketoiminnan yhteistyötä ja verkostoja. Tutkimustulosten mukaan yhteistyö ja verkostot ovat keskeisessä asemassa uuden liiketoiminnan muotoutumisessa. Tässä tutkimuksessa moni projektityöntekijä toimi ensimmäistä kertaa projektissa ja siten sitä voi verrata aloittavaan yritykseen.

Tutkimustulosten mukaan vertaistuki oli vahva syy osallistua verkoston toimintaan. Verkostossa samanlaiset kokemukset ja yhteenkuuluvuuden tunne yhdistivät. Tämä onkin vertaistuelle ominainen piirre. Verkostossa koettiin myös voimaantumista, ja joillekin se oli henkäisyn paikka työn lomassa. Tutkimuksia vertaistuesta hoitotieteessä löytyy runsaasti, ja tämän tutkimuksen tuloksissa on paljon yhteneväisyyttä näiden tutkimustulosten kanssa. (Mm. Antikainen 2005, Kytöharju 2003, Kärnä 2006, Räisänen 2007.)

Verratessa tutkimustuloksia Vuorisen (2005) tutkimuksiin, jossa kartoitettiin syitä verkostoitumiselle teollisuusorganisaatioissa, tulokset eivät ole yhtenevät. Erot selittyvät teollisuuden ja sosiaali- ja terveydenhuollon erilaisuudella. Vuorisen

mukaan verkostoituminen näyttäytyy tutkimuksessa sekä strategisena valintana että yhtenä liiketoiminnan toteutustapana.

Tarinat nähtiin tärkeänä osana verkoston toimintaa. Toiminnan ensimmäinen interventio eli vertaistuellisen kuulemisen hetket koettiin tärkeänä osana verkoston toimintaa. Tarinan kertominen omasta projektista koettiin haasteellisena, mutta se koettiin myös voimaannuttavana ja vertaistuellisena kokemuksena, jossa tunteilla oli suuri merkitys. Näiden kokemusten myötä voidaan sanoa, että työntekijöiden itsetuntemus kasvaa ja tätä kautta ammattitaito syvenee. Tutkimustuloksia voidaan verrata Palomäen (2005) tutkimuksen tuloksiin, jossa hän tutkinut mielenterveyspotilaiden iäkkäiden omaisten kuormittavia tekijöitä ja kokemuksia vertaistuesta. Tutkimustulosten mukaan vertaistuki muodostui tietoa lisäävistä ja toivoa ylläpitävistä tekijöistä mahdollistaen samalla oppimisen.

Verkostosta koettiin saatavan tukea sekä projektityöhön sekä ammatilliseen kasvuun. Tutkimustuloksista ilmeni, että verkoston avulla oma ammattitaito lisääntyy. Tämä on tärkeä osa ihmissuhdetyössä tapahtuvaa vuorovaikutusta. Tärkeänä pidettiin sitä, että voitiin kertoa omia kokemuksia sekä kuultiin toisten kokemuksia. Verkostosta koettiin olevan merkitystä omille asiakkaille. Tutkimustuloksia voidaan verrata Salosen (2009, 199, 211–214) tutkimustuloksiin. Hän on tutkinut suunnittelijoiden kokemuksia ammatillisen kasvun edellytyksistä kunnallisessa organisaatiossa. Tutkimustulosten mukaan verkostoituminen auttoi työssä jaksamisessa ja paransi asiakkaan saamaa palvelua. Verkostoitumisen nähtiin myös antavan voimaa ja auttavan jaksamisessa ja tätä kautta tukevan ammatillista kasvua. Tutkimustulokset ovat yhdensuuntaiset myös Jyrkiäisen (2007, 6, 139–140) tutkimustuloksiin verkostosta opettajien tukena. Jyrkiäisen mukaan verkostoitumisen ja osaamisen jakamisen osatekijöiksi muodostuivat yhteistyö, vuorovaikutusta tukevat rakenteet sekä kollektiivinen asiantuntijuus.

Verkostotoimintaan oltiin tyytyväisiä. Tyytyväisyyteen vaikutti se, että se oli osallistujista lähtevää toimintaa. Tapaamisista koettiin jääneen hyvän mielen. Vastaavia verkostoja ei Suomessa ole, joten vertailututkimuksia ei myöskään löydy. **Verkostotoiminta nähtiin merkityksellisenä.** Verkosto nähtiin vaikuttajana, ja sillä oli vahva merkitys sosiaalisen pääoman tuottajana. Tutkimustulos on yhtenevä Luostarisen (2008, 3, 51–54) tutkimustuloksiin maakunnallisen päihdetyöryhmän toiminnan merkityksestä. Tutkimustulosten mukaan verkostotyöskentely tuottaa sosiaalista

pääomaa. Verkostotyön tärkeänä piirteenä nähtiin toimijoiden välinen vastavuoroisuus. Verkostotyöskentelyn onnistumisen edellytyksinä nähtiin luottamus, sitoutuminen ja vastavuoroisuus. Tämän tutkimuksen tuloksissa ilmenivät luottamus ja vastavuoroisuus, mutta ei sitoutuminen. Sosiaalinen pääoma verkoston toiminnassa ilmeni myös Saarelaisen (2003, 3, 244–245) tutkimustuloksissa, joka keskittyi paikallisten verkostojen hallinnan johtamiseen. Tutkimustulosten mukaan verkoston johtamisen avulla pystytään lisäämään sosiaalista pääomaa sekä sosiaalista yhteenkuuluvuuden tunnetta. Yhteneväisyyttä Saarelaisen tutkimustuloksiin on myös tässä tutkimuksessa löydettävissä. Blomqvist (2002) on tutkinut luottamuksen ja sosiaalisen pääoman merkitystä verkostoyhteistyössä. Tutkimuksen mukaan luottamus koostuu osaamisesta, uskottavuudesta, varmuudesta, uskosta, toivosta, lojaalisuudesta sekä luotettavuudesta. Tämän tutkimuksen tulokset tukevat Blomqvistin tutkimustuloksia.

Verkostolla nähtiin olevan yhteiskunnallista merkitystä. Tämä tukee Valkama & Järvensivun (2006, 2, 59) tutkimustuloksia, jossa tarkasteltiin yritysverkostoissa tapahtuvaa osaamisen kehittämistä ja työntekijöiden kierrättämistä. Tutkimustulosten mukaan verkostoilla on yhteiskunnallinen merkitys ja se näkyi muun muassa siinä, että verkosto pyrki tarjoamaan oppimismahdollisuuksia.

Osaaminen, tieto ja oppiminen olivat vahvassa roolissa verkoston toiminnassa. Verkosto nähtiin tiedon saamisen foorumina projektiosaamiseen liittyvissä asioissa ja ammattiin liittyvissä asioissa. Oppiminen itsestä nähtiin myös tärkeänä verkostotoiminnassa. Tiedon ja osaamisen tutkimusta on tehty runsaasti, niinpä myös tämän tutkimuksen tuloksissa oli paljon yhteneväisyyttä aiemmin tutkittuun.

Tuloksia voidaan verrata myös Toiviaisen (2003, 10–11) tutkimukseen. Hän on tutkinut, millä eri tasoilla verkostossa tapahtuu oppimista. Tutkimuksessa löydettiin neljä tasoa, joilla yhteistyötä ja oppimista tapahtuu: ideologinen, tuotannollinen, projekti-, sekä työntekijätaso. Yhteistyötä ja oppimista leimasi puolestaan tilannesidonnaisuus. Tämän tutkimuksen tulokset ovat osin samansuuntaiset kuin Toiviaisen. Tässä tutkimuksessa pääosa oppimisesta tapahtui työntekijä- ja projektitasolla.

Tutkimustuloksia voidaan verrata myös Suomisen, Aaltosen, Ikävalkon, Hämäläisen ja Mantereen (2007, 42–45) tutkimukseen, jossa he ovat tarkastelleet, mitä on

kehittämisverkostossa oppiminen. Tutkijat toteavat, että jos verkoston toimintaa ei suunnitella yksityiskohtaisesti etukäteen, niin tuolloin koko verkostolla on mahdollisuus kehittyä ja mukautua. Oppiminen nähtiin vastavuoroisena prosessina verkostoissa. Myös tässä tutkimuksessa oppimiseen liittyi vastavuoroisuus ja yhteistyö.

Suomisen (2004, 2, 88–91) tutkimuksessa yhteistyön luonnetta verkostoissa kuvattiin dynaamiseksi prosessiksi, joka perustuu osallistujien väliseen vuorovaikutukseen. Vuorovaikutusta voidaan pitää oppimisen edellytyksenä. Verkoston johtamisen kohdalla tutkimuksessa löytyi sekä verkoston itseohjautuvuuden puolestapuhujia kuin kannanottoja, joissa korostetaan johtamista ja suunnittelua verkostomaisen yhteistyön edellytyksinä. Tämän tutkimuksen tulokset tukevat Suomisen tutkimustuloksia vuorovaikutuksen ja oppimisen osalta.

Tutkimustuloksia voidaan verrata Seppänen-Järvelä (1998, 107) tutkimustuloksiin toimijalähtöisen kehittämistyön näkökulmasta. Yhteneväisyyttä tutkimustuloksissa oli toimijoiden vapaaehtoinen sitoutuminen, koulutus kehittämisen välineenä sekä dialoginen yhteistyösuhde.

Chauvel & Despres (2002, 207–223) selvittivät tutkimuksessaan, millaisia teemoja tiedon ja osaamisen johtaminen sisältävät. Tutkijat löysivät seuraavat seitsemän pääteemaa: ilmiö, toiminta, taso, tieto ja osaaminen, teknologia ja seuraukset. Tämän tutkimuksen osalta yhteneväisyyttä tiedon ja osaamisen pääteemoista tutkimustuloksissa olivat: ilmiö, toiminta, tieto ja osaaminen. Verratessani tämän tutkimuksen tuloksia Kivisen (2008, 18, 56 – 58, 119–126) väitöskirjassa tehtyyn käsiteanalyysiin Knowledge Management –käsitteen ominaisuuksista, (systemisyys, yhdistävyys, hallinta, oppiminen ja edistävyys) löysin niissä paljon yhteneväisyyttä. Erityisen lähellä sieltä löytyivät systemisyys ja oppiminen.

Kokonaisuudessaan voidaan sanoa, että saadut tutkimustulokset ensimmäisen tutkimustehtävän osalta ovat samansuuntaisia, kuin aiemmissa tutkimuksissa esiin tulleet tulokset. Erot puolestaan selittyvät eri toiminta-aloilla.

6.1.2 Verkostotoiminnan kehittämistarpeet ja verkostojohtaminen

Tutkimustehtävä 2. *Miten verkostotoimintaa tulisi kehittää ja millaisia odotuksia toimijoilla on verkoston koordinoijalle* yhdistäväksi kategoriaksi muodostui: **verkostotoiminnan kehittämistarpeet ja verkostojohtaminen**. Kehittämistarpeissa ja verkostojohtamisessa ilmenivät kokoontumisten ja toiminnan kehittäminen sekä odotukset verkoston tehtävistä. Tarkastelen tutkimustuloksia analyysissa muodostuneiden yläkategorioiden avulla. Sisällön ja toiminnan kehittämisen tutkimustulosten peilaamisessa minulla on ollut niukasti tutkittua tietoa käytössä. Tämä selittyy sillä, että aiempaa tutkimusta ei aiheesta ole.

Verkostokokoonnumisen kehittämiseen tuli ehdotuksia niin kokoonnumispaikkojen, kokoonnumistiheyden kuin tutustumiskäyntien suhteen. Kokoonnumistiheyden osalta vastaukset olivat melko yhtenäiset kaikilla tiedonantajilla. Kokoonnumispaikkojen suhteen toiveita oli paljonkin. Tämä selittyy sillä, että projektiverkoston jäsenet tulevat hyvin laajalta alueelta Itä-Suomesta aina Ylä-Kainuusta Etelä-Savoon asti. Tämä asettaa omat haasteensa kokoonnumispaikalle, jotta matkat eivät olisi kenellekään kohtuuttomat.

Toiminnan sisällön kehittämisessä tuotiin esille, että sen tulee tapahtua verkoston jäsenten avulla. Suurimmat kehittämisodotukset kohdistuivat tutustumiskierrokseen. Tähän nähtiin ratkaisuna toiminnalliset menetelmät.

Odotukset verkoston tehtävistä olivat vertaistuen ja tiedon saaminen sekä koulutus ja hankeyhteistyö. Verkoston koordinointi ja johtaminen nähtiin Itä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen toimintaan kuuluvaksi sen luonnollisena osana. Itä-suoemn lääninhallitus nähtiin myös mahdollisena koordinoivana tahona. Tämän tutkimuksen tuloksissa oli paljon yhteneväisyyttä verkostojohtamisen (ks. Juntunen 2005, Järvensivu 2005 sekä Tuurnas 2007) tutkimustuloksiin.

Verkostojen johtaminen on samalla osaamisen johtamista. Itä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus on projektiverkoston koordinoijana halunnut kehittää verkoston toimintaa, ja tärkeänä kehittämisen kumppanina ovat olleet juuri verkoston jäsenet. Tämän tutkimuksen tulosten mukaan verkoston toimintaan oltiin tyytyväisiä, mutta myös kehitettävää löytyi.

Currie, Finn ja Martin (2007, 406–417) tutkimustulokset osoittivat ammattiryhmien rajojen estävän tiedon ja osaamisen jakamista. Tutkimuksen mukaan terveydenhuollon organisaatioissa rakenteelliset muutokset, kuten tiimit ja verkostot, eivät auta tiedon ja osaamisen jakamista, mikäli samalla ei yritetä vaikuttaa ammattiryhmien ja yksiköiden valta-asetelmiin ja rajoihin ihmisten ja sosiaalisten rakenteiden johtamisella. Tässä tutkimuksessa ei ilmennyt ammattiryhmien välisiä rakenteita tiedon ja osaamisen esteenä.

Seppänen (2005, 194–195) on todennut, että johtamisen tehtävä on synnyttää ja ylläpitää dialogia eri toimijoiden välillä. Dialogi auttaa sosiaalisen pääoman tuottamista ja karttumista. Avoimelle dialogille perustana on riittävä yhteinen kieli sekä osallisuus. Myös tässä tutkimuksessa on pyritty avoimeen dialogiin ja osallisuuteen verkoston johtamisessa. Tätä tukee tutkimustulosten osalta toisten kokemusten ymmärtäminen, osallisuus ja yhteinen kieli.

6.2 Tutkimusprosessin tarkastelua toimintatutkimuksen näkökulmasta

Tarkastelen tutkimusprosessia valitsemani toimintatutkimuksen toteuttamisen näkökulmasta. Olin valinnut tutkimuksessa sekä realistisen että arvostavan toimintatutkimuksen lähestymistavan. Kuuselan (2008, 71–88) mukaan realistiselle toimintatutkimukselle on laadittu useita metodologisia sääntöjä. Olen peilannut sääntöjä toimintaan osin jo tutkimustuloksissa, mutta kokoan ne vielä tähän. Samalla tämä osio toimii toimintatutkimuksen prosessin arviointina. Tämä olisi voitu tehdä myös luotettavuuden arvioinnin tai johtopäätösten yhteydessä, mutta mielestäni se sopii paremmin omaksi luvukseksi. Pystyn tässä paremmin peilaamaan koko prosessia.

Tässä tutkimuksessa verkostotoiminnan aikana toteutettiin kaksi eri interventiota: vertaistuellisen kuulemisen hetket sekä koulutuksellinen kokoontuminen. Olen pyrkinyt kuvaamaan molemmat interventiot mahdollisimman tarkkaan samoin kuin toimintaympäristönkin. Olen pyrkinyt esittämään tutkimustulokset siten, että koko ilmiö näkyy jäsenyneenä. Tämä ei ehkä anna oikeutta nähdä interventioiden vaikutuksia suoraan tekstistä, joten pidin tarpeellisena vielä tarkentaa prosessia. Tutkimuksen

interventioista vertaistuellisella kuulemisen hetkillä ja niissä toteutuneilla tarinoilla on ollut selkeästi osallistujien oppimista ja tietoa lisäävä vaikutus. Tarinat auttoivat osallistujia muuttamaan sosiaalista käyttäytymistään reflektion pohjalta. Vertaistuen hetkillä on ollut vaikutusta myös osallistujien jaksamiseen ja ammatilliseen kasvuun. Toisen intervention, koulutuksellisen kokoontumisen, vaikutukset näkyivät tiedon lisääntymisenä projektityöstä sekä eri uusien menetelmien oppimisena. Toisen intervention yhteydessä ollut yhteinen illanvietto toimi verkoston jäsenten läheisemmän tutustumisen tapahtumana ja tämä koettiin voimaa antavaksi.

Koko verkostotoiminnan kehittämistyö on tapahtunut syklisissä prosesseissa. Prosessi on edennyt sääntöjen mukaan. Prosessi on kuvattu tutkimuksen ja kehittämistyön näkökulmasta (kuvio 2). Tämän toivotaan helpottavan lukijoita ymmärtämään prosessin syklinen eteneminen. Toiminta on ollut tutkijan ja toiminnan kehittämisen kohteena olevan verkoston aktiivista yhteistyötä, joka on ollut vuorovaikutuksellisesta ja oppivaa. Toiminnan lähtökohdaksi suositellaan kriittisen metodiprualismin ideaa: kaikki käy, mutta ei ole sopivaa. Olen tutustunut toimintatutkimuksen teoriaan ja tältä pohjalta olen päätenyt mielestäni sopiviin ratkaisuihin. Toimintatutkimuksen tavoitteena on tuottaa teknisiä toimintaohjeita ja kritisoida virheellisiä käsityksiä. Prosessin aikana on tuotettu mallinnus vertaistuen kuulemisen hetkistä. Toiminnan aikana virheellisten käsitysten kritisointi on kuitenkin jäänyt vähemmälle.

Olin valinnut toimintatutkimuksessa arvostavan näkökulman, koska oletuksena oli, että verkosto toimii jo melko hyvin. Oletuksen olin tehnyt ensimmäisten verkostotapaamisten palautteista. Tutkimuksen edetessä vahvistettiin hyvin toimivia prosesseja, mutta samalla löytyi myös kehitettävää. Voin todeta, että arvostavan näkökulman valitseminen yhdessä kriittisen toimintatutkimuksen kanssa oli tutkimussuunnitelmavaiheessa oikea valinta. Arvostavan toimintatutkimuksen periaatteesta jäsenten yhteistoiminnallinen ja osallistuva toiminta toteutui, samoin toteutui lähestymistavan neljä periaatetta: löytäminen, unelmointi, suunnittelu ja kohtalo (ks. Kuusela, 2006,20). Arvostavan toimintatutkimuksen etukäteisolettamus, että verkosto toimii jo hyvin, romuttui osin tutkimuksen edetessä. Tältä osin arvostavan toimintatutkimuksen valintaa voidaan kritisoida. Osaltaan syynä on varmasti se, että kokoontumiskertojen lisääntyessä osallistujien odotukset ja toiveet verkostotoiminnalle lisääntyivät. Samaan aikaan verkostossa on sekä ensimmäistä kertaa osallistuvia, että

niitä, jotka ovat olleet mukana lähes jokaisessa kerrassa. Väistämättä tuolloin osallistujien toiveet ja odotukset ovat varsin erilaiset. Lisäksi osallistujat ovat erilaisissa projektityön vaiheissa. Heillä on myös erilainen projektityön osaamistaso. Nämä asiat tulivat esille vasta nykytilan analyysin jälkeen verkostokokoonumisissa. Toisaalta toimintatutkimus on osin kokeilevaa eikä tarkkaa tutkimussuunnitelmaa voinut etukäteen kirjoittaa. Koin myös itse menetelmään perehtymisen oppimiskokemuksena.

Tutkimuksessa on piirteitä myös Laurin (2006, 114–115) mainitsemasta tietoisuutta lisäävästä lähestymistavasta, vaikkei se ollut tietoinen valinta tutkimuksen idea- ja suunnitelmavaiheessa. Tietoisuutta lisäävä näkökulma muistuttanee eniten perinteistä toiminatatutkimusta. Tuolloin tavoitteena on käytännön haasteen ja sitä koskevan teoriatiedon lähentäminen. Tutkimuksen avulla pystytään tuottamaan uutta tietoa ja teoriaa sekä samalla kehittämään toimintaa. Tässä tutkimuksessa on syntynyt uutta tietoa ja sitä voidaan hyödyntää tämän verkoston kehittämisessä ja muiden samantyyppisten verkostojen toiminnassa.

Tässä vaiheessa tutkimusta itse miettii, onko ollut omaa kokemattomuutta, ettei ole valinnut yhtä selkeää lähestymistapaa. Etenin kahta lähestymistapaa mukaillen. Toisaalta lähdekirjallisuus (ks. Begley, 1999; Hirsijärvi ym. 2007) kertovat, että lähestymistapoja ja näkökulmia voi yhdistellä. Tällöin puhutaan triangulaatiosta. Uutta tietoa syntyi koko prosessin ajan, joka suuntasi tutkimuksen etenemistä ja tätä kautta kehittämistyötä.

Osaan tutkimustehtävistä olisin saanut vastaukset perinteisellä laadullisella tutkimuksella. Koska oli kyseessä toiminnan kehittäminen, oli perusteltua valita toimintatutkimus. Toimintatutkimus on menetelmänä haasteellinen, mutta toisaalta kiehtova ja antaa samalla tutkijalle vapauksia. Aika ajoin esiintyi epäilyjä omista taidoista menetelmän hallitsemisessa. Tämä lienee kuitenkin normaalia tutkimustyön prosessituskaa. Onnistumisena voin pitää sitä, että sain sen avulla vastauksia tutkimustehtäviin sekä myös sitä, että verkoston toimintaa on kehitetty prosessin aikana. Toimintatutkimusta olisi voinut jatkaa ja kokeilla, kuinka tehdyt uudet suunnitelmat toimivat. Jossakin vaiheessa tutkimus on kuitenkin lopetettava. Verkoston kehittämistyö jatkuu edelleen.

6.3 Tutkimuksen eettisyys

Eettisten asioiden pohtiminen tutkimuksen yhteydessä on hyvin tärkeää, kun tutkimuskohteena on ihminen ja inhimillinen toiminta. Tutkimuseettisiä kysymyksiä voidaan tarkastella tiedon hankinnan sekä tutkittavien suojan näkökulmasta. Erityisesti on huomioitava, että tutkimus ei saa vahingoittaa missään muodossa tutkittavaa, tutkimuksen hyötyjen tulee olla haittoja suuremmat, tutkimukseen osallistumisen tulee olla osallistujille vapaaehtoista ja vastuu on aina tutkimuksen johtajalla. Lisäksi tutkijan tulee pohtia eettisyyden kannalta tutkimusaiheen valintaa, suhdetta tutkimusorganisaatioon ja tutkittaviin sekä aineiston keruuta ja tulosten hyödynnettävyyttä. (Vehviläinen - Julkunen 2006, 26–33.) Toimintatutkimuksessa eettisten asioiden pohdinta korostuu entisestään, koska tutkija on lähellä tutkittavia ja on osa prosessia.

Eettisyyttä pyrin tarkastelemaan edellä mainittujen asioiden kannalta. Opinnäytetyön aihe on itselle mieluinen, sillä se palvelee samalla koko projektityöntekijöiden verkostoa samoin kuin myös hankkeeni tavoitteita. Tällä on varmasti vaikutusta siihen, että halu tehdä työ hyvin on ollut vahva. Tämä näkyy siinä, että aina ei ole tyytynyt helpoimpaan ratkaisuun tutkimuksen aikana. Toisaalta juuri omat intressit on tuotava selkeästi julki opinnäytetyön tarkoituksenvaiheessa ja muistettava, että omat intressit eivät koskaan mene tutkimuseettisten haasteiden edelle. Aihe on ajankohtainen ja yhteiskunnallinen. Tutkimuksen teoriaosiossa sekä verkoston nykytilan analyysissä esiin tuomani päihdetyön haasteet sekä projekteissa kehittämisen haasteet osoittivat mielestäni selkeän tutkimustarpeen.

Tutkimuksen suhde tutkimusorganisaatioon sekä verkostoon on toimintatutkimuksessa aina läheinen, mikä johtuu toimintatutkimuksesta itsestään. Tämän vuoksi tutkimuspäiväkirjan pitäminen on ollut tärkeää. Päiväkirjamerkintöihin olen palannut opinnäytetyön eri vaiheissa. Tämä on auttanut työn etenemisessä. Työn tekijän tulee noudattaa aina tutkimuseettisiä sääntöjä eikä organisaation etu saa mennä koskaan tutkimuksen totuuden edelle. Tutkimuksen tuomat tulokset eivät aina ehkä miellytä taustaorganisaatiota, mutta silti ne on raportoitava.

Olen kertonut tekeväni opintoihin liittyvän opinnäytetyöni verkoston toiminnan kehittämistä. Olen kysynyt jokaisessa verkostotapaamisessa, voinko kirjata asioita muistioon, ja tähän osallistujat ovat suostuneet. Samalla olen informoinut, että verkostokokouksissa saatua tietoa tullaan käyttämään opinnäytetyön aineistona. Tiedonantajien anonymiteetin olen turvannut sillä, että tutkimuksen taustaa ja kontekstia kertoessani en tuo esiin hankkeiden nimiä, joista projektityöntekijä voitaisiin tunnistaa.

Tiedonantajien valinta ja suostumus haastatteluun on osa eettisyyttä. Verkostokokouksissa olen kertonut meneillään olevasta opinnäytetyöstä sekä siitä, että tulen lähestymään verkoston jäseniä haastattelupyynnöllä. Haastattelupyynnön olen toimittanut osallistujille sähköpostitse ja samalla sopinut haastattelupäivämäärästä. Samalla olen antanut osallistujille tietoa tutkimuksen tarkoituksesta ja tulosten hyödyntämisestä. Olen informoinut tiedonantajia, että haastatteluihin osallistuminen on vapaaehtoista ja haastattelu voidaan tarvittaessa keskeyttää. Ennen haastattelua olen toimittanut tiedonantajille kirjallisen selonteon (liite 6), jossa kerrottiin opinnäytetyön tavoitteet sekä haastattelun teemat. Haastattelutilanteen alussa pyysin osallistujilta suostumuksen haastatteluun (liite 7). Haastateltavat allekirjoittivat suostumuksen. Ennen allekirjoitusta kerroin opinnäytetyön tavoitteet sekä kysyin luvan haastattelun nauhoittamiseen. Lisäksi kerroin osallistujille, että heidän henkilöllisyyttään ei paljasteta opinnäytetyön missään vaiheissa. Haastattelujen nauhoitukset hävitetään asianmukaisesti tutkimuksen valmistuttua.

Mietin myös suhdettani tutkittaviin. Suhde on läheinen. Pohdin, voiko tämä tuoda jollekin tunteen, että on velvollisuus osallistua haastatteluun. Toisaalta mietin myös sitä, että tiedonantajat eivät kerro kaikkea negatiivista kokemusta verkoston toiminnasta, kun haastattelijana on tutkimuksen tekijä, joka samalla on myös verkoston koordinoija. Uskoin kuitenkin saaneeni rehellistä palautetta muun muassa verkostotoiminnan kehittämistä.

Tulosten hyödynnettävyys on sekä luotettavuuteen että eettisyyteen vaikuttava asia. Tutkimuksesta tuleva hyöty on oltava haittoja suurempi. Tutkimuksen tavoitteena on, että tutkimuksen tuoman tiedon avulla kehitetään verkoston toimintaa. Verkostotoimintaa on kehitetty koko prosessin ajan esiin tulleen tutkimustiedon

pohjalta. Lisäksi verkostotoiminnalle on tehty kehittämissuunnitelma. Verkostotoimintaan kohdennetut interventiot ovat lisänneet osallistujien osaamista projekti- ja kehittämistyössä sekä antaneet keskinäistä vertaistukea projektityön haasteissa. Näillä perusteilla uskon tutkimuksesta olevan hyötyä niin siihen osallistuneille kuin myös taustaorganisaatiolle, Itä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskukseen.

Omaa ymmärrystäni aiheesta olen pohtinut useinkin ja siitä olen myös tutkimuspäiväkirjaan kirjannut. Omalla projektityötaustallani on varmasti merkitystä aiheen valintaan ja tutkimuksen intensiivisyyteen. Tärkeää on pystyä erottamaan omat ajatukset aineiston keruu- ja analyysivaiheessa, ja tuoda esiin vain tutkimusanalyysissä esiin tulleet asiat. Tämän vuoksi olen pyrkinyt olemaan erityisen huolellinen kirjoittaessani haastatteluita sekä tutkiessani ja analysoidessani aineistoa. Olen palannut monta kertaa taaksepäin ja palannut analyysivaiheessa alkuperäisteksteihin, jotta osaisin tuoda esiin asiat juuri tiedonantajien sanomalla tavalla. Analyysivaihe vei ajallisesti kauan, lähes kolme kuukautta. Koin, että se oli työn tärkeitä vaiheita ja siihen kannatti käyttää tuo aika.

Tutkimusraportoinnin tulee noudattaa tieteelliselle kirjoittamiselle asetettuja kriteerejä. Tutkimusraportissa olen pyrkinyt kuvaamaan tutkimusilmiön mahdollisimman totuudenmukaisesti ja perusteellisesti. Työelämäohjaajan sekä opinnäytetyön ohjaajan roolin näen tärkeänä. Heiltä olen hakenut ohjausta pulmatilanteisiini.

6.4 Tutkimuksen luotettavuus

Tutustuessani luotettavuuden arviointiin toimintatutkimuksessa sain varsin pian huomata, että luotettavuuden kriteerit eivät olleet kaikissa tutkimuskirjallisuudessa aivan yhtenevät. Mietin, sovellanko perinteisiä laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteereitä vai tutkimuskirjallisuudesta esiin tulleita toimintatutkimuksen laadullisuuteen liittyviä kriteereitä, joissa on erilaisuuksia.

Tutustuin useisiin teoksiin (mm. Lauri, 2006; Heikkinen & Syrjälä 2006; Kylmä & Juvakka 2007), joissa toimintatutkimuksen luotettavuutta pohdittiin ja päädyin validointiin luotettavuuden arvioinnissa. Heikkinen & Syrjälä (2006, 149–162)

ehdottavat tutkimuksen luottavuuden arviointiin validiteetin sijaan validointia, jonka pohjalta he tuovat esille viisi periaatetta tutkimuksen arvioimiseksi: historiallinen jatkuvuus, reflektiivisyys, dialektisuus, toimivuus ja havahduttavuus. Tämän lisäksi valitsen joitakin kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuteen liittyviä kriteereitä.

Historiallisen jatkuvuuden esittämiseksi tuon opinnäytetyöni raportissa esille perustelut tutkimukselle, pohtimalla tutkimuskohteen historiaa sekä pyrkimyksenä kirjoittaa raportti etenevänä kertomuksena. Uuden kehittäminen perustuu aikaisemman toiminnan reflektointiin. Koko hankkeiden verkostotoiminnan ajan reflektio on ollut osa toimintaa, tätä olen pyrkinyt toteuttamaan. Dialektisuus periaatteena pohjautuu ajatukseen, että sosiaalinen todellisuus rakentuu keskusteluissa dialektisena prosessina (Heikkinen & Syrjälä 2006, 149). Dialektisuutta olen pyrkinyt todentamaan siten, että totuutta rakennetaan eri äänten ja ajatusten esiintymisellä, jonka avulla rakennetaan sosiaalista todellisuutta. Olen tuonut ryhmähaastattelujen autenttista aineistoa raportin kerronnan tueksi. Lisäksi tutkimustulosten kirjoitusvaiheessa olen laittanut tulokset sekä sisällönanalysoinnin kategorioinnin luettavaksi ja kommentoitavaksi haastatteluun osallistuneille. Elokuun verkostokokouksissa olen esitellyt tutkimuksen keskeiset tulokset ja näitä on pohdittu hieman ryhmässä. Edellä mainitut asiat lisäävät mielestäni tutkimustulosten luotettavuutta.

Toimivuus periaatteena huomioitiin arvioimalla käytännön vaikutuksia osallistujien kannalta. Tähän perustuu myös kesäkuussa 2009 verkoston jäsenille tehty loppuarviointikysely. Osallistujilta kysyttiin palautetta verkostokokouksesta sekä verkoston toiminnan merkitystä oman projektin kannalta. Verkoston toimintaan suunnatut interventiot ovat olleet oikean suuntaisia ja kehittäneet verkoston toimintaa. Interventiot ovat lisänneet osallistujien osaamista projekti- ja kehittämistyössä sekä antaneet keskinäistä vertaistukea projektityön haasteissa.

Havahduttavuutta periaatteena olen pyrkinyt todentamaan raportin elävällä kerronnalla. Tämä voi tuoda omalta osaltaan ristiriitaa oppilaitoksemme opinnäytetöiden raportointiohjeisiin. Käytän tutkimuksen raportoinnissa toimintatutkimukselle ominaista minämuotoa.

Olen valinnut sellaisia tiedonantajia, joilta saa vastauksia tutkimustehtäviin. Periaatteena pidin, että haastateltava on osallistunut vähintään kaksi kertaa verkostotapaamisiin. Haastatteluteemoista pyrin tekemään sellaiset, että haastateltavien näkemys tuli esille. Haastatteluteemat suunnittelin siten, että ne eivät ole liian suppeita, mutta eivät liian laaja-alaisiakaan. Lisäksi esitin haastateltaville avoimia kysymyksiä, kuten, mitä muuta haluaisit vielä sanoa verkoston toiminnasta ja kehittämisestä. Aineiston luotettavuutta olen pyrkinyt lisäämään käyttämällä useita aineiston keruumenetelmiä koko prosessin aikana. Luotettavuuden lisäämiseksi tein esihaastattelun eräälle projektityöntekijälle, joka toimii samantyyppisessä projektissa. Esihaastattelun jälkeen tarkensin tutkimushaastattelun teemoja.

Ryhmien muodostumista haastattelussa olen pohtinut. Tässä tutkimuksessa ne muodostuivat maantieteellisen sijainnin perusteella. Tämä oli mielestäni hyvä valinta, sillä silloin osallistujille ei muodostunut matkustamiseen liittyviä esteitä. Eräs haastattelu toteutettiin siten, että siinä osallistujat olivat kahdesta saman organisaation projektista. Näin jälkikäteen ajatellen mietin, olisiko ratkaisu ryhmävalinnalle pitänyt olla toinen. On mahdollista, että tuolloin haastateltavat eivät ole tuoneet esille kaikkia sellaisia asioita, joita olisivat ehkä toisenlaisessa ryhmässä tuoneet. Muodostunut ryhmävalinta voi heikentää toimivuuden periaatetta.

Olen tuonut tutkimuksen liitteissä näkyviin, kuinka sisällönanalyysi on edennyt. Näin myös ulkopuoliset voivat tutustua tekemiini päätelmiin. Sisällönanalyysin kategoriointivaihe oli hyvin haasteellinen. Järjestelin aineistoa useaan kertaan ja muutoksia tein vielä tulosten kirjoitusvaiheessa. Minulle heräsi myös epäily, pystyinkö aineiston kategorioinnissa muodostamaan kategoriat siten, että ne ovat toisensa täysin poissulkevat. Epäily heräsi siitä, että muutamissa tuloksissa ilmeni joitakin lähes samansuuntaisia asioita eri kategorioiden välillä. Tämä voi osaltaan heikentää sisällönanalyysin luotettavuutta. Mielestäni olen pystynyt osoittamaan yhteyden aineiston ja tulosten välillä. Nämä ovat myös lukijoiden nähtävissä liitteissä 4 ja 5. Tämä lisää tutkimuksen luotettavuutta.

Tutkimustuloksia olen tarkastellut suhteessa aikaisempiin tutkimuksiin vertaistuesta, verkostoista, osaamisen sekä verkostojen johtamisesta. Tutkimustulokset eivät ole yleistettävissä, mutta niistä voidaan ottaa oppia yleisesti verkostojen koordinoinnissa,

johtamisessa ja kehittämisessä. Lisäksi tutkimustulokset antavat arvokasta tietoa projektityöntekijöiden kokemuksista. Niitä voidaan hyödyntää projektiverkoston kehittämisessä sekä lisäksi muussa projektityössä. Näen, että nykytilan analyysissä esiin noussut tieto projektien johtamisen, ohjauksen sekä itse projektityön haasteista voidaan ottaa huomioon yleensä kaikessa projektityössä.

Tutkimuksen luotettavuutta olen pyrkinyt lisäämään pitämällä tutkimuspäiväkirjaa. Tutkimuspäiväkirjaan olen kirjannut koko prosessin ajan tuntemuksiani sekä esiin nousseita tutkimukseen liittyviä haasteita. Haastatteluiden ja verkostokokoonantumisten jälkeen olen kirjannut tutkimuspäiväkirjaan kuvauksia tilanteista. Olen pohtinut myös omaa osuuttani tutkijana sekä niitä tunteita, joita minulle on noussut koko prosessin aikana. Tutkimuksen tekijänä minulla on aiheesta esiymmärrys, koska olen itse toiminut projektityössä kuuden vuoden ajan. Koko prosessiin osallistuneet ovat tienneet taustani ja ovat pitäneet hyvänä sitä, että ymmärrän projektityön tuomat haasteet. Heidän mielestään projektityöntekijöiden arkea on vaikea sellaisen ymmärtää, joka ei ole itse sitä kokenut. Pystyin mielestäni erottamaan omat kokemukseni tutkittavien kokemuksista. Tässä tutkimuspäiväkirja auttoi huomattavasti.

Interventioiden vaikutusten arviointi on osa tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimustuloksista voi päätellä, että kahdella verkoston toimintaan tehdyllä interventiolla on ollut vaikutusta. Vaikutukset näkyvät osallistujien osaamisen lisääntymisenä sekä ammatillisena kasvuna. Osaaminen keskittyi lähinnä projekti- ja kehittämisosaamiseen. Vertaistuellalla on hyvin vahva merkitys osallistujien jaksamisessa projektityössä. Näiden tulosten perusteella voidaan sanoa, että interventiot ovat olleet tarpeen ja oikeanlaisia. Lisäksi näen erittäin merkittävänä sen, että interventioita ja kehittämistyötä ovat olleet verkostoon osallistujat suunnittelemassa. Asiat ja kehittämistoiveet ovat nousseet osallistujien palautteista ja toiveista.

6.5 Verkostotoiminnan kehittämisehdotukset, jatkotutkimushaasteet ja johtopäätökset

6.5.1 Verkostotoiminnan kehittämisehdotukset

Verkostotoiminnan kehittämisideat ovat nousseet aineistosta. Osaa kehittämisehdotuksista on tarkoitus toteuttaa jo loppuvuoden 2009 kokoontumisessa, mutta pääpainona ehdotuksissa on tulevaisuuteen suuntautunut. Kehittämisideoissa on myös niitä toimia, jota on jo verkoston aikana toteutettu. Tämä siitä syystä, että ne koettiin erityisen hyväksi ja halutaan, että nämä toiminnot jatkuvat myös tulevaisuudessa.

1. Verkostotoiminnan koordinointi ja johtaminen

Toiminnan jatkamiselle nähtiin selkeä tarve ja verkoston toiminnan toivottiin jatkuvan. Verkostoa tulee koordinoija ja johtaa. Verkoston johtamisessa dialogi verkoston jäsenten kanssa on ensiarvoisen tärkeää. Verkoston koordinointi siirtyy Itä-Suomen lääninhallituksessa toimivalle alkoholiohjelman aluekoordinaattorille vuoden 2010 alusta. Aluekoordinaattori on toiminut verkostossa vuoden 2009 ajan, joten se mahdollistaa sen, että verkoston haltuunotto on hallittua.

2. Toiminnalliset menetelmät ryhmäytymisen tueksi

Toiminnallisilla menetelmillä toivotaan auttavan ryhmäytymistä. Ehdotuksena on, että verkostokokoontumiset alkavat kuulumiskierroksella, joka toteutetaan toiminnallisina menetelmin.

3. Vertaistuelliset kuulemisen menetelmä on tärkeä osa verkoston toimintaa

Tutkimustulosten mukaan vertaistuellisen kuulemisen hetket olivat erittäin monelle osallistujalle tärkeä osa verkoston toimintaa. Menetelmän käyttöä tulee jatkaa. Menetelmän käyttöä tulee ohjata jatkossa yhä enemmän siten, että tarinan kertoja ja tarinoittaja vaihtuvat. Näin saadaan usealle henkilölle kokemus menetelmän toteuttamisesta. Menetelmästä on tehty mallinnus (liite 2).

4. Verkostoa tiedon ja osaamisen foorumina tulee tukea

Projekti- ja kehittämisosaamisen koulutusta tulee tarjota osallistujille jatkossakin. Koulutuksen aiheet ja ajankohdat tulee nousta verkoston jäsenten tarpeesta.

5. Verkoston jäsenten osallisuuden vahvistaminen

Verkoston toiminta tulee lähteä osallistujien toiveista. Tämä tarkoittaa samalla myös osallistujien oman vastuun ja osallisuuden vahvistamista. Jatkossa on hyvä kokeilla mallia, jossa joku verkoston jäsen toimii vuorollaan vastuullisena verkostokokoonantumisten järjestämisessä. Lisäksi jo hyväksi havaittua käytäntöä toiveiden ja palautteiden keräämistä verkostossa tulee jatkaa. Toiveet ja palautteet on hyvä kirjata muistioihin, jolloin ne ovat niiden käytettävissä, jotka eivät ole voineet kyseiseen kokoonantumiseen osallistua.

6. Hankerekisterin kehittäminen

Päihde-, mielenterveys-, väkivalta- ja riippuvuusprojekteista on pidetty rekisteriä vuodesta 2007 alkaen. Haasteen rekisterin päivittämiseen tuo se, että kaikki projektit eivät ole toimittaneet projektikuvauksia. Jatkossa tähän tuleekin kiinnittää erityistä huomioita ja rekisteri tulisi tarkistaa vähintään vuosittain verkostokokoonutumisissa. Hankerekisterin ylläpito on luonnollisinta verkoston koordinoijalle.

7. Hyvien käytänteiden levittäminen

Verkostotoiminnan aikana projekteissa saatuja tuloksia on levitetty muille projekteille ja alueille. Tätä toimintaa tulee edelleen jatkaa ja samalla tukea projektien hyvien käytänteiden mallinnusta Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen ohjeiden mukaisesti.

6.5.2 Jatkotutkimushaasteet

Erityisen tärkeänä näkisin, että verkoston vertaistuellisen kuulemisen tarinoiden tarkempaa sisältöä tutkittaisiin. Oma tutkimukseni sivusi vertaistuen kuulemista verkoston nykytilan analyysissä. Mielestäni viime vuosien aikana verkostossa kuulemani tarinat ovat olleet hyvin koskettavia. Niistä käy selkeästi ilmi projektityön haasteellisuus sekä työn yksinäisyys. Lisäksi tarinoista ilmeni joidenkin projektien taustaorganisaatioiden sekä ohjausryhmien jäsenten sitoutumattomuus projektien tukemiseen.

Tämän projektiverkoston kokoonutumisissa on tullut kritiikkiä joidenkin projektien ohjausryhmän jäsenten toimintaan ja sitoutumattomuuteen. Näkisin tärkeänä tutkia, kuinka ohjausryhmän jäsenet itse kokevat ohjausryhmän roolin, vastuun ja velvollisuudet.

Yhtenä mielenkiintoisena tutkimusaiheena näkisin projektityön arviointiin sekä vaikuttavuuteen liittyvän tutkimuksen. Nykyisenä projektityön valtakautena projekteja on paljon. Projekteja arvioidaan, mutta arviointien taso vaihtelee suuresti. Joissakin projekteissa tuloksia myös kaunistellaan rahoittajalle jatkorahoituksen toivossa. Toisaalta verkostokokoonumisissa on tullut ilmi, että joillakin projekteilla paikataan myös kyseisen taustatahon perustehtävää. Perustehtävien teettäminen projektityöntekijöillä on yleisempää kunnissa kuin esimerkiksi järjestöissä.

Ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyöksi sopisi hyvin projektityön käsikirjan kehittäminen. Käsikirjan näkökulman tulisi lähteä projektityöntekijän näkökulmasta ja kohdentua erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollon projekteihin. Kuitenkin niin, että käsikirjassa esiintyisivät projektityön kaikki hyvät elementit. Mielestäni tässä tutkimuksessa tulleita projektityöntekijöiden kokemuksia voitaisiin hyödyntää mahdollisessa käsikirjassa.

6.5.3 Johtopäätökset

Tutkimustulosten mukaan projektiverkosto toimii tiedon osaamisen ja vertaistuen foorumina. Verkosto tarvitsee toimiakseen ja kehittyäkseen koordinoitua ja johtamista. Verkostojen johtaminen on samalla myös niiden asioiden ja toimintojen johtamista, mitä verkostossa esiintyy. Tässä tapauksessa se on tiedon ja osaamisen johtamista. Tutkimustulosten mukaan projektiverkoston johtamiseen oltiin tyytyväisiä.

Kehittäminen projektien avulla on ollut melko yleistä. Alueelliset ja kuntakohtaiset erot ovat tosin suuret. Järjestöt ovat aktiivisessa roolissa päihdetyön kehittämistyössä. Näkisin tärkeänä, että eri järjestöjen sekä alueella toimivan kehittämissyksikön projektit laajenisivat koko Itä-Suomen alueelle. Nykyisin kehittämissyksikön pilottiprojektit ovat usein samojen kuntien alueella. Tämä lisää osaltaan kuntien eriarvoisuutta ja toisaalta mahdollistaa sen, että hyvät käytänteet eivät useinkaan leviä näitä pilottikuntia etäämmäksi. On myös vaarana, että näiden projektien avulla paikataan perustyötä kyseisissä kunnissa.

Tutkimuksessa tuli esille haasteet projektien johtamiseen, ohjaukseen sekä itse projektin toteutukseen. Projektien johtamiskulttuurissa on sosiaali- ja terveydenhuollon alalla vielä kehittämistä. Strategiset suunnitelmat ovat perusta koko projektin toteutukselle. Projektien ohjaus tarvitsee tuekseen yhteisiä toimintamalleja ja pelisääntöjä. Projektien onnistumisen kannalta tärkeimpänä näkisin henkilöstön koulutuksen sekä tuen projektityölle. On kaikkien etu, että projekteissa toimivat hallitsevat projektiosaamisen sekä saavat tukea työlleen. Tämä auttaa työhön sitoutumisessa ja tällöin voidaan välttyä henkilövaihdoksilta kesken projektien. Myös ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen täydennyskoulutusten suuntaamista projekti- ja kehittämistyön koulutukseen on syytä tehostaa.

Tutkimustuloksia on hyödynnetty verkoston kehittämisessä ja lisäksi verkoston kehittämiseen on laadittu suunnitelma. Näen, että tämän tutkimuksen kautta saatua tietoa voidaan hyödyntää jatkossa siten, että projektityöntekijöiden ajatuksia ja tunteita kuunneltaisiin projektien hallinnoijien ja ohjausryhmän taholta nykyistä paremmin. Ensiarvoisen tärkeänä näkisin sen, että projektien suunnitteluvaiheessa, mukana olisivat myös he, keitä on ajateltu toteuttamaan itse projekteja. Nykyisin eri organisaatioissa projektihakemuksia kirjoitetaan paljon ja hakemusten tekijänä ovat usein sellaiset henkilöt, jotka eivät itse osallistu projektin toteuttamiseen laisinkaan. Heiltä puuttuu usein kosketuspinta arkiseen käytännöntyöhön. Näillä asioilla on selkeä vaikutus siihen, että itse projektin tavoitteet ovat jo suunnitelmavaiheessa epärealistiset ja projektin toteutuksen haasteet ovat suuria. Tämä voi aiheuttaa turhautumista itse projektin toteuttajissa.

Mielestäni samanlaista verkostotoimintaa voidaan myös hyödyntää muissakin kuin päihde-, mielenterveys-, väkivalta- ja riippuvuusprojekteissa. Koen, että tutkimuksen kautta saatu tieto on hyödyksi laajemmin projektityön kehittämiseksi. Uskon vahvasti, että koordinoimalleni ja tutkimuskohteena olleelle verkostolle on tarvetta. Sen puolesta puhuvat myös tutkimustulokset. Mielestäni verkosto on myös uudenlaisen oppimisen foorumi.

Verkoston ja sen toiminnan kehittäminen on ollut hyvin haasteellista. Erityistä haastetta tuo projektien laaja maantieteellinen sijainti sekä verkoston jäsenten kokoaikainen vaihtuminen uusien projektien alkaessa ja entisten loppuessa. Verkoston luonteeseen

kuuluu, että siihen tulee koko ajan uusia projektityöntekijöitä ja heille toiminta on kokonaisuudessaan uutta. Samalla tilanne asettaa haasteen sille, että verkoston konkarit saavat verkostokokoonumisista jotakin itselleen. Olen pyrkinyt koko verkostotoiminnan ajan siihen, että verkoston kehittäminen tapahtuu toimijoiden toiveista, ei verkoston koordinoijan toiveista. Verkostotoimintaa on kehitetty koko sen toiminnan ajan ja edelleen on kehittämisehdotuksia ja -tarpeita. Verkoston toimijoiden ideat verkoston toiminnan kehittämiseksi ovat olleet tarpeen.

Verkoston koordinoijana olen kokenut monia onnistumisen ja ilon aiheita. Suurta iloa on tuottanut se, kun on voinut auttaa projektityön ensiaskeleita ottavia kehittäjiä työssään verkoston avulla. Lisäksi verkoston jäsenten henkilökohtaiset yhteydenotot verkoston ulkopuolella ovat olleet mieluisia. Mieltäni lämmittävät myös ne verkoston kautta syntyneet kontaktit ja yhteistyö eri projektityöntekijöiden välillä myös verkostotoiminnan ulkopuolella.

Koen myös oppineeni itse verkoston kautta. Verkoston jäsenet ovat toimineet järjestämissäni koulutuksissa ja foorumeissa asiantuntijoina ja luennoitsijoina. Lisäksi olen saanut asiantuntijatietoa mm. peliriippuvuudesta. Koko opinnäytetyöprosessi on ollut minulle oppimiskokemus. Oppia olen saanut niin kehittämisestä kuin tutkimuksen toteuttamisesta. Verkostossa toimiminen on auttanut myös ammatillisesti. Olen saanut arvokasta tietoa useiden projektityöntekijöiden arjesta ja huomannut, että asioille ei aina löydy yhtä selittävää tekijää. Kokonaisuudessaan koin, että tutkimusaihe oli tärkeä ja ajankohtainen ja palveli hyvin projektiverkoston toimintaa ja oman projektini tavoitteita. Lisäksi se tuki hyvin taustaorganisaationi, Itä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen, tärkeää toimintalinjaa vahvistaa verkostoitumista.

LÄHTEET

- Abidi, S. 2001. Knowledge management in healthcare: towards “knowledge-driven” decision support services. *International Journal of Medical Informatics* 63, 5–18.
- Alasuutari, P. & Lampinen, M. 2006. OECD ja suomalaisen projektiyhteiskunnan synty. Teoksessa *Projektiyhteiskunnan käänköpuolia*. Rantala, K. & Sulkunen, P. (toim.) Helsinki: Gaudeamus, 56–70.
- Alkoholiohjelma. 2009. <http://info.stakes.fi/alkoholiohjelma/FI/tavoitteet/index.htm>
Luettu 22.7.2009.
- Antikainen, H. 2005. Omaishoitajien kokemuksia vertaisryhmästä dementoituvaa hoitavan tukena. Pro gradu -tutkielma. Kuopion yliopisto. Hoitotieteen laitos.
- Arnkil, R. 2006. Hyvien käytäntöjen levittäminen EU:n kehittämissuategiana. Teoksessa: Seppänen-Järvelä, R. & Karjalainen, V. (toim.) *Kehittämistyön risteyksiä*. Helsinki: Gummeruksen kirjapaino, 55–74.
- Begley, C. 1996. Using triangulation in nursing research. *Journal of Advanced Nursing*. (24), 122–127.
- Blomqvist, K. Partnering in the Dynamic Environment. The Role of Trust in asymmetric Technology Partnership Formation. *Acta Universitatis Lappeenrantaensis* 122.
- Borgatti, S & Foster, P. 2003. The Network Paradigm in Organizational Research: A Review and Typology. *Journal of Management* 29 (6), 991–1013.
- Bouthillier, F. & Shearer, K. 2002. Understanding knowledge and information management: the need for an empirical perspective. *Information research* 8 (1), paper no. 141. Saatavissa: <http://INFORMATIONR.net/ir/8-1/paper141.html>.
Luettu 17.7.2009.
- Brydon - Miller, M., Greenwood, D. & Maguire, P. 2003. Why Action Research? *Action Research* (1), 9-28.
- Castells, M. 2000. *The Rise of the Network Society. The Information Age: Economy, Society and culture*. 2. Uudistettu painos. Oxford: Blackwell.
- Chauvel, D. & Despres, C. 2002. A review of survey research in knowledge management 1997–2001. *Journal of Knowledge Management* 6 (3), 207–223.
- Currie, G., Finn, R. & Martin, G. 2007. Spanning boundaries in pursuit of effective knowledge sharing within networks in the NHS. *Journal of Health Organization and Management* 21 (4/5), 406–417.

- Disterer, G. 2002. Management of project knowledge and experiences. *Journal of Knowledge Management*. Volume 6, (5), 512–520.
- Hakanen, M., Heinonen, U. & Sipilä, P. 2007. Verkostojen strategiat. Menesty yhteistyössä. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Hakkarainen, K., Lonka, K. & Lipponen, L. 2004. Tutkiva oppiminen. Helsinki: WSOY.
- Halonen, M. 2005. Päihdepalveluiden saatavuus, vaikuttavuus ja palveluun ohjautuminen asiakkaiden kuvaamina. Pro gradu –tutkielma. Oulun yliopisto, Hoitotieteen ja terveystieteiden laitos.
- Harinen, P. 2002. Verkkoja verkoissa. VEP ja ISO alueellisina hyvinvointistrategioina Pohjois-Karjalassa. Itä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus julkaisuja 1/2002. Kuopio: ISO.
- Heikkinen, H. 2006. Toimintatutkimuksen lähtökohdat. Teoksessa Heikkinen, H., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura, 16–38.
- Heikkinen, H. & Jyrkämä, J. 1999. Mitä on toimintatutkimus? Teoksessa Heikkinen, H., Huttunen, R. & Moilanen, P. Siinä tutkija, missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: Atena kustannus Oy, 25–56.
- Heikkinen, H., Kontinen, T. & Häkkinen, P. 2006. Toimintatutkimuksen suuntaukset. Teoksessa Heikkinen, H., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura, 39–76.
- Heikkinen, H., Rovio, E. & Kiilakoski, T. 2006. Toimintatutkimus prosessina. Teoksessa Heikkinen, H., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura, 78–93.
- Heikkinen, H. & Syrjälä, L. 2006. Tutkimuksen arviointi. Teoksessa Heikkinen, H., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura, 144–162.
- Hellström, M. 2004. Muutosote. Akvaarioprojektien pedagogisten kehittämishankkeiden toteutustapa ja onnistuminen. Tutkimuksia 249. Helsinki: Helsingin yliopisto. Soveltavan kasvatustieteen laitos.
- Hickey, G. & Kipping, C. 1996. A multi-stage approach to the coding data from open-ended questions. *Nurse Researcher*, 4, 81–91.
- Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

- Huovinen, T. & Rovio, E. 2006. Toimintatutkijakentällä. Teoksessa Heikkinen, H., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura, 94–113.
- Hyrkäs, A. 2009. Osaamisen johtaminen Suomen kunnissa. Akateeminen väitöskirja. Acta Universitatis, Lappeenrantaensis 338. Lappeenrannan teknillinen yliopisto. Kauppatieteiden tiedekunta.
- Hyväri, S. 2005. Vertaistuen ja ammattiauttamisen suhteet. Teoksessa: Nylund, M. & Yeung, A.B. (toim.) Vapaaehtoistoiminta: anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino 214–235.
- Hämäläinen, J. 2008. Verkosto-oppiminen organisaatioiden kehittämisessä. Teoksessa Kuusela, P. & Jääskeläinen, T. (toim.) Oppimisverkosto kehittämisympäristönä. Helsinki: Suomenkuntaliitto, 94–108.
- Isonetti. 2008. http://www.isonetti.net/organisaatio/tavoite_ja_tehtavat.html. Luettu 12.12.2008
- Itä-Suomen lääninhallitus. 2005. Itä-Suomen lääninhallituksen peruspalveluidentila vuonna 2004. Itä-Suomen lääninhallituksen julkaisusarja 104/2005. <http://www.laaninhallitus.fi/ita/suomi/peruspalvelut2004> Luettu 29.6.2009
- Juntunen Arla. 2005. The Emergence of A New Business through Collaborative Networks – A Longitudinal Study in the ICT Sector. Väitöskirja. Helsingin kauppakorkeakoulu.
- Jyrkiäinen, A. 2007. Verkosto opettajien tukena. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta.
- Järvensivu, T. 2005. Values-driven management in strategic networks: a case study of the influence of organizational values on cooperation. Helsinki: Acta Universitatis economicae.
- Järvinen, A., Koivisto, T., & Poikela, E. 2000. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Helsinki: WSOY.
- Karjalainen, V. 2006. Verkostokehittäminen – palveluparadigman muutosvoima. Teoksessa Seppänen-Järvelä, R. & Karjalainen, V. (toim.) Kehittämistyön risteyksiä. Helsinki: Gummeruksen kirjapaino, 251–268.
- Kaukonen, O. 2005. Torjunta vai poisto? Päihdepalveluiden kehitys laman jälkeen. Yhteiskuntapolitiikka 70 (2005):3, 311–321.
- Kejonen, A. 2007. Valtakunnallisen alkoholiohjelman toteutus Itä-Suomen lääninhallituksessa vuosina 2004–2007. Itä-Suomen lääninhallituksen julkaisusarja nro 143. Mikkeli: Itä-Suomen lääninhallitus.
- Kekki, T. & Partanen, A. 2008. Päihdepalveluiden seudullinen kehitys 2008. Työpapereita, 38 / 2008. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus.

- Kirjonen, J. 2006. Kehittäminen asiantuntijatyönä. Teoksessa Seppänen-Järvelä, R & Karjalainen, V. (toim.) Kehittämistyön risteyskysymyksiä. Helsinki: Gummeruksen kirjapaino, 117–134.
- Kivinen, T. 2008. Tiedon ja osaamisen johtaminen terveydenhuollon organisaatioissa. Väitöskirja. Kuopion yliopiston julkaisuja. E. Yhteiskuntatieteet. Terveystieteiden ja -talouden laitos.
- Koivisto, J. 2009. Käytännöt, arviointi ja ”hyvyys”. Yhteiskuntapolitiikka. 74 (2009): 2, 167–173.
- Koivumäki, J. 2008. Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma. Tutkimus luottamuksellisuuden ja yhteisöllisyyden rakentumisesta ja merkityksestä muuttuvissa valtion asiantuntijaorganisaatioissa. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto. Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos.
- Kokko, R. 2006. Tulevaisuuden muistelu. Ennakointidialogit asiakkaiden kokemina. STAKES. Helsinki: Gummeruksen kirjapaino.
- Korhonen, V. 2005. Sosiaalisen pääoman kehittyminen verkostoissa. Teoksessa Poikela, E. (toim.) Oppiminen ja sosiaalinen pääoma. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy, 201–222.
- Koskinen, K. 2001. Management of Tacit Knowledge in a Project Work Context . Acta Polytechnica Scandinavica, Industrial Management and Business Administration Series. Helsinki: The Finnish Academic of Technology.
- Koskinen, K. U. 2002. Piilevän tiedon hyväksikäyttö projektitoiminnassa. Projektitoiminta. 1/2002, 27–29.
- Kujansuu, P., Lönnqvist, A., Jääskeläinen, A. & Sillanpää, V. 2007. Liiketoiminnan aineettomat menestystekijät. Helsinki: Talentum.
- Kuusela, P. 2006. Realistinen toimintatutkimus. Työturvallisuuskeskus. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki. Edita Prima, Oy.
- Kyngäs, H. & Vanhanen, L. 1999. Sisällönanalyysi. Hoitotiede 1999: Vol.11 (1), 3-12.
- Kytöharju, H. 2005. Äitien jaksaminen ja vertaistuki Vauva-lehden keskustelupalstalla Internetissä. Pro gradu –tutkielma. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos.
- Kärnä, M. 2006. Monikkoperheiden vertaistuki. Pro gradu –tutkielma. Kuopion yliopisto. Hoitotieteenlaitos.
- Laamanen, K. & Tinnilä, M. 2009. Prosessijohtamisen käsitteet. 4. uudistettu painos. Espoo: Teknologiateollisuus.

- Latvala, E. & Vanhanen – Nuutinen, L. 2001. Laadullisen hoitotieteellisen tutkimuksen perusprosessi: Sisällönanalyysi. Teoksessa Janhonen, S. & Nikkonen, M. (toim.) Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Porvoo: WS Bookwell Oy, 21–43.
- Lauri, S. 2006. Toimintatutkimus. Teoksessa Paunonen, M. & Vehviläinen-Julkunen, K. (toim.) : Hoitotieteen tutkimusmetodiikka.4 painos. Helsinki: WSOY.
- Leseure, M. & Brookes, N. 2004. Knowledge management benchmarks for project management. *Journal of Knowledge Management* 8 (1), 103–116.
- Linnamaa, R. 2004. Verkostojen toimivuus ja kilpailukyky. Helsinki: HAUS –julkaisu, 1/2004.
- Linnamaa, R. & Sotarauta, M. 2001. Verkostot instituutioiden ja järjestelmien kahleissa. Teoksessa Sotarauta, M. & Mustikkamäki, N. (toim.) Alueiden kilpailukyvyyn kahdeksan elementtiä. Acta-sarja 137. Helsinki: Suomen Kuntaliitto, 60–75.
- Lipasti, I. 2007. Johda yli rajojen verkostotaloudessa. Helsinki: WSOYpro.
- Luostarinen, L. 2008. Maakunnallinen päihdetyöryhmä sosiaalisen pääoman tuottajana. Pro gradu –tutkielma. Joensuun yliopisto. Yhteiskunta- ja aluetieteinen tiedekunta.
- Mainela, T. 2002. Networks and social relationships in organizing international joint ventures: Analysis of the network dynamics of a Nordic –Polish joint venture. Acta Wasaensia 103. Vaasan Yliopisto.
- Melin, N., Vihmo, J. & Österberg, E. Alkoholihaittojen yhteiskunnalliset kustannukset Suomessa 2003. Helsinki: Stakes raportteja 10/ 2006.
- Metsämuuronen, J. 2000. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Metodologia – sarja 4. 2. korjattu painos. Viro: International Methelp Ky.
- Meyer, J. 2006. Action Research. Teoksessa Gerrish, K. & Lacey, A. (toim.) The Research Process in Nursing. Oxford: Blackwell Publishing, 274–288.
- Myry, L. 2008. Osaamisen johtamisen hyviä käytäntöjä. Tuottavuutta ja hyvinvointia työpaikoille. Helsinki: Tykes-Raportteja 60.
- Mäki, K. 2007. Yhteistyön rooli uuden liiketoiminnan käynnistämisessä. Yhteistyön luonne ja yhteistyösuhteiden lähteet suomalaisissa teknologiahautomoyrityksissä. Väitöskirja. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja. Sarja A-10:2007.
- Nylynd, M. 2005. Vertaisryhmät ja kokemusten ja tiedon jäsentäjinä. Teoksessa Nylund, M. & Yeung, A.B. (toim.) Vapaaehtoistoiminta: anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino, 195–213.
- Ollila, S. 2006. Osaamisen strategisen johtamisen hallinta sosiaali- ja terveysalan julkisissa ja yksityisissä palveluorganisaatioissa. Johtamisen ulottuvuudet

- työnohjauksellisena näkökulmana. Acta Wasaensia. Nro 156. Vaasan yliopisto. Sosiaali- ja terveyshallinto.
- O`Sullivan, D., McLoughlin, E., Bertolotto, M. & Wilson, D. 2007. Mobile case-based decision support for intelligent patient knowledge management. Health Informatics Journal 13 (3), 179–193.
- Palomäki, T. 2005. Elämää vuoristoradalla – mielenterveyspotilaiden iäkkäitä omaisia kuormittavat tekijät ja heidän kokemuksiinsa vertaistuesta. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos.
- Pelin, R. 2008. Projektinhallinnan käsikirja. Helsinki: Gummeruksen kirjapaino, Oy.
- Pääministeri Matti Vanhasen II hallitusohjelma 2007, 51-53.) Saatavissa: <http://www.valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf/hallitusohjelma-painoversio-040507.pdf>. Luettu. 29.1.09
- Raitio S. 2008. Työterveyshoitajien yhteistyö, verkostoituminen ja jaettu asiantuntijuus kouluyhteisön terveyden edistämiseksi. Pro gradu –tutkielma, Kuopion yliopisto. Hoitotieteenlaitos.
- Rissanen, T. 2002. Projektilla tuloksiin. Jyväskylä: Kustannusosakeyhtiö Pohjantähti.
- Räihä, K. 2004. Learning cafe uuden tiedon synnyttämisen työkaluna. Julkaisussa: Tasa-arvoa alueiden hyvinvointiin. Kokkola : ArtPrint Oy, 69–73.
- Räisänen, R. 2007. Lapsettomuuden kokemus ja vertaistuki Internetin keskusteluryhmissä. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto. Hoitotieteenlaitos.
- Saarelainen, T. 2003. Local Networks: impacts of network management on the implementation of new public management and citizen participation. Akateeminen väitöskirja. Acta Universitatis Managinis Lapponensis 54. Lapin yliopisto.
- Salonen, I. 2009. Ammatillisen kasvun edellytykset hallinto-organisaatiossa. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta.
- Seikkula Jaakko, Arnkil Tom Erik 2005: Dialoginen verkostotyö. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Seppänen R. 2005. Osaaminen, johtaminen ja sosiaalinen pääoma. Teoksessa Poikela, E. (toim.) Oppiminen ja sosiaalinen pääoma. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy, 179–200.
- Seppänen-Järvelä, R. 1998. Luottamus prosesseihin. Kehittämistyön luonne sosiaali- ja terveysalalla. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus, tutkimuksia 104. Helsinki: Gummeruksen kirjapaino, Oy.
- Seppänen-Järvelä, R. 2004. Projekti –kehittämisen kehto vai musta aukko. Yhteiskuntapolitiikka. 69 (2004):3. 251–259.

- Silvfberg, P. 2007. Ideasta projektiksi. Projektin vetäjän käsikirja. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2008. Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma, KASTE, 2008–2011. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja, 2008:6.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2009. Mielenterveys- ja päihdesuunnitelma. MIELI -työryhmän ehdotukset mielenterveys- ja päihdetyön kehittämiseksi vuoteen 2015. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:3.
- Stakes. 2008. Päihdetilastollinen vuosikirja. Alkoholi ja huumeet. Helsinki: Stakes. <http://www.stakes.fi/tilastot/tilastotiedotteet/2008/paihde/Paihdetilastollinen2008.pdf>. Luettu: 7.7.2009
- Stähle, P. & Gröönroos, M. 1999. Knowledge Management tietopääoma yrityksen kilpailutekijänä. Helsinki: WSOY.
- Stähle, P. & Laento, K. 2000. Strateginen kumppanuus – avain uudistumiskykyyn ja ylivoimaan. Helsinki: WSOY.
- Suomenkielen perussanakirja. 1996. Helsinki: Painatuskeskus.
- Suomen alkoholiolot 2000-luvun alussa. 2009. Kulutus, haitat ja politiikka. Karlsson, T. (toim.) Terveiden ja hyvinvoinninlaitos, Raportti nro 15 /2009. Helsinki: Gummerus Oy.
- Suominen, K., Aaltonen, P., Ikävalko, H., Hämäläinen, V. & Mantere, S. 2007. Voimaa verkostosta! Käsikirja oppimisverkostojen toteuttamiseen. Helsinki: TYKES-julkaisuja nro 56.
- Suominen, K. 2004. Verkostomaisen yhteistyön jäljillä. Diskurssianalyytinen tutkimus organisaatioiden välisestä kehittämisverkostosta. Pro gradu –tutkielma. Helsingin yliopisto.
- Swan, J., Newell, S., Scarbrough, H. & Hislop, D. 1999. Knowledge management and innovation: networks and networking. Journal of Knowledge Management, Vol. 3. (4), 262–275.
- Sydänmaalakka, P. 2009. Jatkuva uudistuminen. Luovuuden ja innovatiivisuuden johtaminen. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.
- Terveiden edistäminen. Hallituksen politiikkaohjelma. 2007. <http://www.valtioneuvosto.fi/toiminta/politiikkaohjelmat/terveys/ohjelman-sisaeltoe/fi.pdf> Luettu 24.4.2009
- Tigerstedt, C., Karlsson, T., Österberg, E., Mäkelä, P. & Tuominen, I. 2006. Health in alcohol policies: the European Union and its Nordic Member States. Teoksessa Ståhl, T. Wismar, M., Ollila, E., Lahtinen, E. & Leppo, K. (toim.) Health in All

- Policies - Prospects and potentials. Helsinki: Ministry of Social Affairs and Health European Observatory on Health Systems and policies, 111–127.
- Toiviainen, H. 2003. Learning Across Levels. Challenges of Collaboration in a Small-Firm Network. Helsinki: University of Helsinki Department of Education.
- Toivonen, V. & Asikainen, R. 2004. Yrityksen hiljainen osaaminen – kehittämisen uusi taso. Helsinki: Hakapaino.
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen Yliopistopaino – Juvenes Print.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Tuurnas, S. 2007. Kunnanjohtaja verkostoilla johtajana –johtajuuden uudet haasteet. Pro gradu -tutkelma. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden laitos.
- Valkama, P. & Järvensivu, A. 2006. Osaamisen kehittämis- ja kierrättämisverkostojen hyviä käytäntöjä. Työraportteja 76/2006. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos.
- Valtiovarainministeriö. 2001. Osaamisen johtaminen - Kehityshankkeen loppuraportti. Valtiovarainministeriön työryhmämuistioita 6/2001. Helsinki: Valtiovarainministeriö, henkilöstöjaosto.
http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/06_valtion_tyoma_rkkinalaitos/4064/4065_fi.pdf Luettu 1.7. 2009
- Van Beveren, J. 2003. Does health care for knowledge management? *Journal of Knowledge Management* 7 (1), 90–95.
- Vehviläinen - Julkunen, K. 2006. Hoitotieteellisen tutkimuksen etiikka. Teoksessa Paunonen, M. & Vehviläinen- Julkunen, K. Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. 4. painos. Helsinki: WSOY, 26–34.
- Vesterinen, P. 2001. Projektiosajia työelämään ammattikorkeakoulusta. Akateeminen väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteellinen tiedekunta.
- Viirkorpi, P. 2007. Yhteistyöverkostot arvioinnin kohteeksi. *Sosiaali- ja terveysviesti*, 2007/3, 26–27.
- Viitala, R. 2003. Osaamisen johtamisen esimiestyössä. Väitöskirja. *Acta Wasaensia*; no. 109, Universitatis Wasaensis.
- Viitala, R. 2005. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Helsinki: Otavan kirjapaino Oy.
- Virkkunen, J. 2002. Osaamisen johtaminen muutoksessa. Työelämän kehittämisohjelma. Raportteja 20. Helsinki: Painopörssi Oy.

- Vuorinen, T. 2005. Verkostot organisoitumisen muotona. Hermeneuttinen analyysi kahdenvälisen suhteiden rakentumisesta kärkiyrityskontekstissa. Väitöskirja. Acta Wasaensia. 150. Vaasan Yliopisto.
- Åstedt - Kurki, P. & Nieminen, H. 2006. Fenomenologisen tutkimuksen peruskysymykset hoitotieteessä. Teoksessa Paunonen, M. & Vehviläinen-Julkunen, K. Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. Helsinki: WSOY, 152–163.

Teemahaastattelurunko

1. Tausta kysymykset

Projekti ja toimialue (mielenterveys-, päihde-, väkivalta-, riippuvuusprojekti)
Kuinka on tullut mukaan verkostotoimintaa
Oletko ollut tarinan kertojana tai kerrottajana

2. Kokemukset verkostotoiminnasta

Miten kuvailisitte kokemuksiasi verkoston toiminnasta
Kuvailkaa verkostoa
Oletko toteuttanut verkostokokoonumisissa saamiasi ideoita omassa projektissa
Mitä itse olet mielestäsi tuonut verkostoon
Verkosto toiminnan plussat ja miinukset

3. Verkoston merkitys

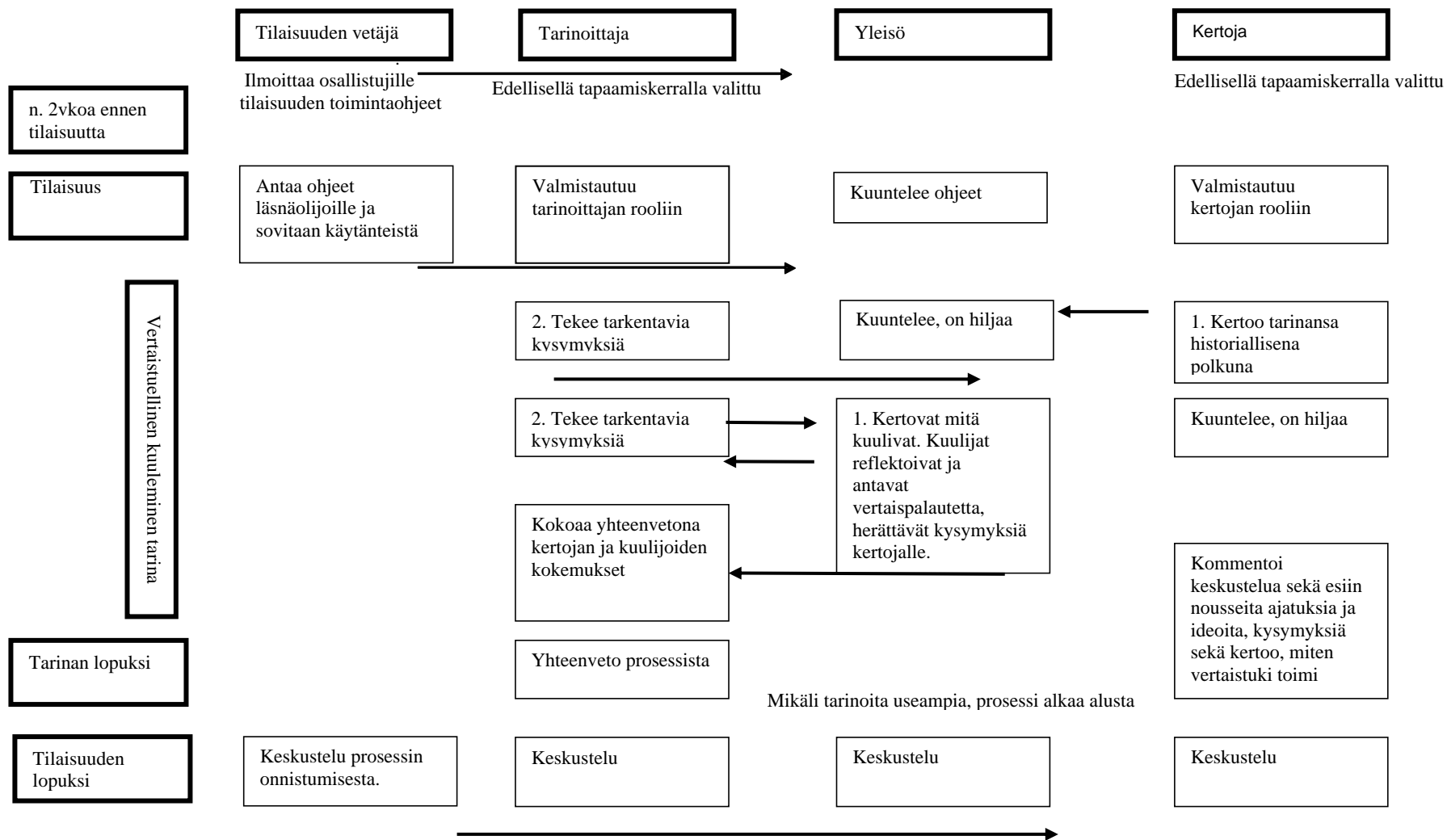
Itsesi
Oman hankkeen
Tausta organisaation
Asiakkaan
Yhteiskunnan kannalta

4. Odotukset verkoston kehittämiseksi sen koordinoijalle

Mikä on mielestänne verkoston tärkein tehtävä
Kehittämissuhteet
Käsiteltävät asiat / menetelmät
Aika, paikka, kokoontumiset

LIITE 2

Vertaistuellinen kuuleminen mallinnus



Verkostokokoontumisen ohjelma 1-2.6 2009**Hankkeiden verkostokokous**

Paikka: Nurmes, Hyvärilä, Lomatie 2

Aika: 1-2.6.2009

Ohjelma:

Maanantai 1.6.

- | | |
|-------|---|
| 9.30 | Saapuminen Hyvärilään ja majoittuminen |
| 10.00 | Tervetulokahvi ja suolainen kahvileipä
Lyhyt esittäytyminen ja virittäytyminen päivään
Toiveet koulutuspäivälle |
| 10.45 | Käymme dialogiin tulevaisuuden muistelun
menetelmällä. Dialogin vetäjä Sarimarita Ikäheimo |
| 12.45 | Lounas noutopöydästä |
| 13.30 | Dialogin yhteenveto ja siirtyminen sisällöllisiin teemaryhmiin, juomme
kahvit työskentelyn lomassa. Työstämme aihetta eteenpäin Learning
Cafe -menetelmällä |
| 15.30 | Pienryhmätehtävien yhteenveto |
| 16.30 | Omaa aikaa ja liikuntaa, ulkoilua |
| 18–23 | Saunominen rantasaunalla, mahdollisuus kylpeä kylpytynnyrissä |
| 20- | Iltapala rantasaunan takkahuoneella

- seurustelua, korva-akupunktiota ja yhdessäoloa. |

Tiistai 2.6.

Päivän ohjelman vastuuhenkilönä Seppo Sulkko, Tyynelän kehittämiskeskus
Päivän ohjelmassa alustuksia, keskustelua ja ryhmätehtäviä

- klo 9.00 Kehittämällä kehitystä
 - ideasta käytäntöön
 - kehittämisen prosessit
 - omistajat ja tekijät?
- 11.30 Lounas
- 12.30 Tuloksia vai vaikuttavuutta?
 - hankkeista käytäntöihin - ja uusiin hankkeisiin
 - prosessi ja konseptikehittäminen
 - vaikuttavuuden arviointi - uskooko kukaan?
- 14.00 Kehittäjät ristiaallokossa
 - mahdollisuuksien ja uhkien hallitseminen
 - kehittäjän identiteetti - löytyykö vertaistukea?
- 15.00 Lähtökahvit

Hyvää kotimatkaa!

Pelkistetyt ilmaiset ryhmiteltynä tutkimustehtävittäin alakategorioiksi

Tutkimustehtävä 1.

Millaisia kokemuksia projektiverkostossa toiminen on osallistujille tuottanut?

Tietoa verkostosta koordinaattorin kautta

- Verkostoon kutsu koordinaattorin kautta
- Sähköpostia koordinaattorilta, jossa tietoa verkostosta

Verkoston toiminta kiinnosti

- Kuulosti ja näytti alkuun mielenkiintoiselta
- Työnohjauksellinen mielikuva verkostosta, kiinnostus heräsi
- Verkostokokoonntumiseen voi osallistua uudelleen
- Innolla mukaan verkostoon
- Avoimin mielin verkostokokoonntumiseen

Jännitteitä verkostossa

- Verkoston 1. kokoontuminen jännitti
- Pientä jännitettä oli joidenkin projektien välillä
- Projektiin liittyvät jännitteet

Verkoston toiminta oli hahmottumaton ennen siihen osallistumista

- Ei mielikuvaa verkoston toiminnasta ennen ensimmäistä kertaa
- Ei tietoa verkoston toiminnasta, kollegan mukana ryhmään
- Verkoston toiminnasta sai tietoa jonkin verran kutsukirjeestä
- Verkosto jäi epämääräiseksi
- Epäily ennen verkostoon tuloa, kuulunko tänne
- Oma rooli verkostossa ennen ensimmäistä tapaamista epäselvä

Eri projekteihin tutustuminen

- Perimmäinen syy lähteä verkostoon mukaan oli tavata eri hankkeita ja hanketyöntekijöitä
- Tieto ja tutustuminen hankemailmaan verkostojen kautta
- Erilaisten hanketoimijoiden tapaaminen
- Verkostossa tapaa projektitoimijoita
- Verkostossa projekti avautuu eri tavalla, kuin paperilta lukiessa
- Hyvää tietä, mitä hankkeita alueella menee

Projektityön yksinäisyys

- Projektityön yksinäisyys ja samassa tilanteessa olevien kohtaaminen
- Yksinäisyys projektityössä
- Projektissa yksinäisyys, verkostossa muiden tapaaminen

Verkosto henkäisyn paikkana

- Paikkana, jossa voi rauhoittua silloin, kun hankkeessa on kiireistä
- Verkosto on henkäisyn paikka
- Verkosto on itsenä purkamisen paikka, kun omassa työssä kehittäjänä ei voi sitä tehdä
- Saa purkaa mieltä ja tuntojaan

Verkostosta vertaistukea

- Verkoston merkityksenä on vertaistuki
- Verkosto on vertaistuellinen
- Vertaistuen kokemukset
- Saa toisilta vinkkejä, mitä ovat tehneet vastaavassa tilanteessa
- Vertaistuen merkitys korostuu verkostossa
- Verkosto on vertaistuellinen ryhmä
- Verkostossa voimaantuu
- Vertaistuelliset kuulemiset koskettivat
- Vertaistuellisista hetkistä sai voimaa itselleen
- Verkostokokoonntumisista sai vertaistukea

Erilaiset projektit verkoston rikkaus

- Hyvä, että mukana on erilaisia hankkeita
- Erilaisten hankkeet verkostossa on rikkaus
- Monipuoliset hankkeet verkostossa merkityksellisiä
- Hankkeiden monimuotoisuus

Yhteistyö verkoston jäsenten välillä

- Alueellinen yhteistyö
- Voi ottaa yhteyttä verkoston jäseniin
- Yhteydenotto muihin verkostonjäseniin
- Yhteistyö verkoston jäsenten välillä
- Ystävystyy muiden hanketyöntekijöiden kanssa
- Kontaktit ja hankkeiden monimuotoisuus
- Eri hankkeiden yhteistietojen saanti
- Kontakteja verkoston kautta
- Yhteisten tapaamisten järjestäminen verkoston ulkopuolella
- Yhteistyökumppaneita on saatu
- Voi ottaa yhteyttä verkoston jäseniin
- Verkostossa syntyneiden kontaktien hyödyntäminen

Samanlaiset kokemukset yhdistävät

- Samanlaisessa tilanteessa on myös muita
- Ymmärrys, että on muitakin samassa tilanteessa olevia
- Samanlaiset haasteet ovat kaikilla
- Samoja polkuja kuljetaan, vaikkakin eri tavoilla
- Samanlaisia kohtalotovereita verkostossa
- Ymmärrys, että on muitakin samassa tilanteessa olevia
- Kaiken kiireen keskellä mukava päästä samanhenkisten pariin

Vahva yhteenkuuluvuuden tunne

- Yhteenkuuluvuuden tunne verkostossa
- Hienoa kuulua verkostoon
- Kokemus, että ei ole yksin
- Yhteenkuuluvuuden tunne ja verkostoituminen
- Verkoston jäsenet ymmärtävät toisiaan
- Samojen asioiden pohtiminen eri näkökulmista tuo rikkautta ja plussaa verkostolle

Verkostossa voimaantuu

- Verkostotoiminta auttaa jaksamaan hankkeessa eteenpäin
- Verkostolta tukea siihen, kun on tullut hankkeeseen kesken
- Verkoston merkitys on oman jaksamisen tukemisessa
- Hanketyöntekijät jaksavat paljon paremmin ja toteuttavat hyviä hankkeita
- On myös kuullut, että muillakaan ei ole aina mennyt hyvin ja siitä voi selvittää
- Tapaamisessa työnohjauksellinen elementti
- Verkoston on keskustelevalta ja mielipiteiltä sekä kokemuksista vaihtava
- Verkostolla on työnohjauksellinen rooli
- Vahvistus omalle työlle

Jännitystä ja pelkoja tarinan kerronnassa

- Jännitti, koska oma tarina jos toisella kerralla
- Tarinan kerronnassa ei uskaltanut kertoa tarinaansa rehellisesti, koska paikalla myös samaisen projektin entinen työntekijä
- Jännitys siihen, että uskallanko kertoa kaiken

Tarinat ja tunteet

- Turvallinen tunne tarinan kerronnassa
- Tarinan kerronnasta sai voimaantumista ja rohkeutta viedä omaa projektia eteenpäin
- Tarinan kerronta toi voimaantumista
- Luottamus tarinoiden kerronnassa kuulijoihin
- Avoimesti pystyi tarinan kertomaan
- Tarinan kerronta auttoi voimaantumaan
- Tarinoista empaattisia kokemuksia
- Tarinan kautta sekä jakamista, että saamista
- Tarinan kuuntelu auttoi entisen hankkeen vihan ja surun käsittelyssä
- Luottamus vertaistuen tarinoissa kuulijoihin
- Tarinan kautta sai voimavaroja ja uskoa omaan työhönsä

Tarinan kerronta haasteellista

- Tarinankerronnassa joutui oikeasti miettimään hanketta ja siinä omatkin ajatukset selkiytyi
- Pystyin tarinassani kertomaan, jota en aikaisemmin ollut edes ajatellut
- Tarinankertojana joutui laittamaan itsensä likoon
- Ei ehtinyt valmistautua tarinan kertomiseen
- Tarinoissa halusi tuoda esiin positiiviset kohdat

Tarinoiden kuuleminen opettavaa

- Eri tarinoittaja voi omalla persoonallaan tuottaa paljon tietoa
- Ihmiset kuulevat asiat eri tavalla
- Toisen tarinan kuuleminen oli kasvattava kokemus
- Tarinan kuulemisen myötä pystyi jättämään entisen hankkeen tuomat asiat taakseen
- Vertaistuellisen kuulemisen avulla oppii refleктоimaan toisen puhetta
- Oppii, kun maltaa kuunnella
- Tarinat antavat oman työn arkeen sisältöä
- Tarinoita joutuu kuuntelemaan ja refleктоimaan
- Tarinoista ja kuulumiskierroksesta saa vahvistusta omaan työhön
- Tarinoiden jakaminen on tuonut uskoa, että kyllä tästä selvitään
- Hyvä kuulla muidenkin työstä eri näkökulmista, mitä itse on tehnyt
- Tarinoiden avulla ymmärrystä
- Kuulemaansa vertaa omiin kokemuksiin
- Tarinat verkostossa ovat olleet hyviä
- Tarinat tulevat tutuiksi
- Vertaistuellisen hetkien tarinat on koettu hyväksi
- Itsensä tunnistaminen tarinoista

Tarinoittajan rooli

- Tarkkaan kuuntelu, jotta osaa ohjata keskustelua oikeaan suuntaan
- Tarinoittajan roolissa auttoi alustavat kysymykset
- Tarinoittajan rooli oli kiva
- Tarinoittajan sai nostaa oman persoonansa esille ja tehdä tarinotuksesta oman näköisensä
- Eri tarinoittaja voi omalla persoonallaan tuottaa paljon tietoa
- Hyvä on, että tarinoittaja vaihtuu

Tarinoista vertaistukea

- Vertaistuen hetkistä sai omaan turhautumiseensa sekä epävarmuuden hetkiin jaksamista
- Vertaistuellisen kuulemisen avulla oppii refleктоimaan toisen puhetta
- Vertaistuellisen hetket menetelmänä on hyvä ja uusi kokemus
- Hyvää oli kun sai palautteen isommalta ryhmältä
- Vertaistuen vahva kokemus
- Vertaistuesta apua projektityön yksinäisyyteen

Tärkeistä asioista puhuminen

- Tunteiden käsittely ja tarinat ovat tärkeitä
- Työkaverista näki, että luopumisen tuskasta on tarve puhua
- Saa puhua itseään ahdistavista asioista
- Omat haasteet tuntuvat pieneltä, kun joku kertoo omista haasteista
- Halu kertoa omista kokemuksista

Omat kokemukset verkoston käyttöön

- Osallistujat kertovat rehellisesti kokemuksia hankkeestaan
- Omasta hankkeesta kertoessa, joutuu miettimään ja arvioimaan omaa hanketta tarkemmin ja silloin joutuu kirkastamaan ajatuksia omasta hankkeesta
- Omat tuntemuksensa voi kertoa rehellisesti
- Omien ongelmien vertaus muiden ongelmiin
- Omat kokemukset verkostoon
- Oman alan esiintuominen ja yhdessä jakaminen
- Halua jakaa myös omia kokemuksia

Verkoston avulla ammatillista kasvua

- Kasvamista omassa työssään
- Ammatillinen kasvu
- Erilaista ammatillista kasvua, kuin perustyössä
- Kokemus, kuinka voi kehittää itseään hanketyössä
- Ammatillisesti on tärkeä kuulla, miten muut on toiminut
- Ammatillinen kehittyminen ja uusien ratkaisujen löytäminen
- Ammatillinen kasvu saadun tiedon avulla

Verkostolla merkitystä omille asiakkaille

- Verkostossa opittua haastattelumenetelmää voi hyödyntää asiakastyössä
- Verkostossa saadut työkaluja voi hyödyntää asiakastyössä
- Verkoston hankkeiden avulla pystyy ohjaamaan asiakkaita oikean avun piiriin
- Verkostossa käynti ja sitä kautta oma hyvinvointi auttaa myös asiakasta
- Verkostossa saadut ideat asiakkaiden hyväksi

Osallistujista lähtevää toimintaa

- Osallistujien toiveet verkostotoiminnasta otetaan huomioon
- Verkostotoiminta on itse toimijoista lähtevää toimintaa ja tällä on merkittävä voimaa antava kokemus
- Verkoston toiveita on kuunneltu
- Hyvä, kun edellisellä kerralla mietitään yhdessä seuraavan kerran sisältö
- Avoimuus ja verkoston jäsenten huomioon ottaminen on ollut tärkeä asia
- Itse voi vaikuttaa päivän sisältöön
- Verkosto on väljä ja tähän ei ole pakko sitoutua

Hyvä mieli verkostotapaamisista

- Verkoston avulla on virkeämpi tekemään omaa työtänsä
- Verkosto on avoin, hauska ja mukaansa tempaava
- Hyvä mieli jäänyt verkostotapaamisista
- Mieli lepää verkostokokoonantumisen jälkeen
- Hyvä tunne, että ylipäätetään läksi verkostoon
- Verkoston hyviä puolia ovat moninaisuus, erilaisuus sekä alueellisuus

Verkoston toimintaan ollaan tyytyväisiä

- Verkosto on lähtenyt hyvin käyntiin
- Verkoston toiminnasta ollaan kateellisia muualla Suomessa
- Verkostopäivästä saa paljon
- Verkostoituminen on positiivinen kokemus
- Verkostoon on kiva tulla
- Verkoston toiminta on rentoa
- Verkoston toiminta on kehittynyt

Verkosto vaikuttajana

- Verkostoitumisen avulla mielenterveys- ja päihdetyötä kuunnellaan
- Yhteistyön ja verkostoitumisen kautta päihde- ja mielenterveysasiat tulevat kuuluviin
- Verkoston kautta oma työ tutummaksi
- Verkostosta voidaan viedä tietoa myös taustaorganisaatioon ja siten saada muutosta

Verkosto sosiaalisen pääoman tuottajana

- Verkostossa on turvallinen ja lämmin olo
- Mieli on avoin ja kuunteleva
- Luottamus ja oma mielipidevapaus verkostossa
- Turvallisuuden tunne
- Avoimet ihmiset verkostossa luo turvallisuutta ja luottamusta
- Verkostossa on turvallinen olo
- Verkosto on avoin
- Turvallinen ja lämminolo
- Luottamuksellinen tunne verkostossa
- Verkostossa turvallinen ja luottavainen ilmapiiri
- Uskallus kertoa omia epäonnistumisiaan verkostossa
- Verkostoa voidaan kuvata vapaamuotoiseksi
- Verkostossa tuntee turvallisuutta

- Verkosto on vuorovaikutuksellinen, alueellinen vaikutta ja informaatio jakaja
- Valoisa ja vapautunut ilmapiiri verkostossa
- Verkostossa on lämmin ja hyvä yhteishenki

Oma rooli verkostossa

- Itse olen tuonut verkostoon positiivisuutta ja avoimuutta
- Tuonut tietoa mini-interventiosta
- Ikäspesifien asioiden esiintuonti verkostossa
- Naurua verkostoon
- Verkostonjäsenet ovat oman organisaationsa edustajia
- Verkostosta tiedottamisesta hanketyöntekijät ovat avainasemassa

Verkostolla yhteiskunnallinen merkitys

- Verkostolla on yhteiskunnallinen merkitys, koska voidaan levittää osaamista ja kokemuksia
- Yhteiskunnalliselta kannalta verkostossa tulee esille Itä-Suomen problematiikka

Verkosto koettu tarpeelliseksi

- Verkosto on tärkeä juttu, Verkostopäivään ei ota muuta tehtävää, jos ei ole pakko
- Kuulumiset ja palautteet päivästä on hyvää verkostossa
- Verkoston toiminta olisi palvellut hanketta paremmin, jos se olisi ollut toiminnassa jo hankkeen alussa

Arvostusta verkoston avulla

- Esimiehet arvostaa verkoston toimintaa
- Esimiehet ovat ylpeitä, että voi viedä verkostossa hanketta eteenpäin
- Tarpeellinen ja tärkeä toiminta myös työnantajan mielestä
- Hanke on saanut arvostusta verkoston kautta myös valtakunnallisesti
- Verkoston kautta on mahdollisuus vaikuttaa työn arvostukseen

Ymmärrys projektityöstä on lisääntynyt

- Ymmärrys eri hankkeista
- Ymmärryksestä ja oppia on tullut verkostossa paljon
- Ymmärrys eri hankkeista
- Verkoston jäsenet ymmärtävät toistensa puhetta
- Oppii näkemään hankkeiden eri vaiheet ja niiden tuskan

Tiedon levittämisen foorumi

- Tiedonkulku on se isoin juttu
- Voi toimia sanansaattajana eri hankkeista eri alueilla
- Tiedon eteenpäin välittäminen
- Toiset verkoston jäsenet toimivat viestin viejänä ja markkinoijana
- Verkosto on hyvä väylä omasta hankkeesta kertomiselle
- Oma hanke tulee tutuksi verkoston kautta
- Verkosto toimii viestin välittäjänä
- Saa tietoa koulutuksesta

Opitut asiat oman työn tueksi

- Verkostossa esiin tulleet ideat omaan työn tueksi
- Verkostossa opittua on hyödynnetty omassa työssä
- Uusia oivalluksia ja apua työhönsä
- Voimavarakilpeä on hyödynnetty
- Oivalluksia omaan työhön
- Erilaisista menetelmistä eväitä omaan työhönsä

Tieto lisääntyy, uusia asioita opitaan

- Verkostossa kuulee asioita, missä kansallisella tasolla mennään
- Kuulee laajemmin kuin oman substanssinsa asiat
- Uuden menetelmän oppiminen
- Laajempaa näkemystä riippuvuuksiin
- Peliriippuvuuden tuomat haasteet ja niiden ymmärrys
- Uuden tiedon hakeminen
- Vinkit verkoston jäseniltä
- Oppiminen on sisäistettyä
- Tutustumiskäynnit, vertaistuen hetket ovat osa oppimista

- Tieto on lisääntynyt
- Oppimista verkostossa
- Oma rooli tarinan kertojana ja kerrottajana olivat uusia kokemuksia
- Tietoa tarinoiden avulla

Oppia myös itsestä

- Olen oppinut tuntemaan itseäni
- Oppinut luottamaan itseensä

Oppiminen muista hankkeista

- Oppinut eri hankkeista ja niiden liittymisestä yhteen
- Oppiminen muista hankkeista
- Muista hankkeista oppia omaan hankkeeseen
- Muiden hankkeiden haasteista oppiminen
- Toisten onnistumiset ja epäonnistumiset opiksi

Matkat oppimiskokemuksena

- Yhteismatkat oppimista
- Matkat verkostokokoontumiseen ovat oppimistilanteita

Tutkimustehtävä 2.

Miten verkostotoimintaa tulisi kehittää ja millaisia odotuksia toimijoilla on verkoston koordinoijalle?

Kokoontumispaikat

- Varkaus on keskeinen paikka kokoontumisille
- Vaihtelua kokoontumispaikkoihin
- Paikan vaihto olisi hyvä, koska olemme laajalta alueelta
- Pitkät matkat kokouksiin on sekä heikkous, että vahvuus
- Verkostokokousmatkat voi hyödyntää kollegoiden kanssa keskusteluun
- Verkostokokoontumiset melko kaukana
- Samassa paikassa olo rajoittaa tutustumista eri paikkoihin

Verkoston kokoontumistiheys

- 4 kertaa vuodessa. Myös kaksi päiväinen olisi hyvä, johon yhdistettäisiin koulutus
- Kolmen kuukauden välein
- Verkosto voisi kokoontua useammin, koska minulla ei ole henkilökohtaista työnohjausta
- Kaksipäiväisessä aikaisessa kokoontumisessa jää aikaa tutustumiseen
- 2-päiväistä kokoontumista kannattaa kokeilla
- Kokoontumisia 3-4- kertaa vuodessa

Tutustumiskäynnit

- Tutustumiskäyntejä ja eripaikoissa kokoontumisia
- Vaihtelevuutta toimintaan mm. tutustumiskäynnit

Hanketietokannan kehittäminen

- Tieto etukäteen verkostossa olevista projekteista
- Tieto etukäteen verkostossa uusille projekteille
- Uusien mukana olijoiden tutustuminen hankkeisiin etukäteen
- Puhelinnumerot hankerekisteriin
- Hankekuvaus hankerekisteriin

Tarinoiden kehittämisehdotukset

- Tarinana voisi olla sellainen, että asiakas tulisi esille
- Tarinoita kerrassaan vain yksi ja välillä jopa taukoa
- Kaksi tarinaa kerrassaan
- Tarinana erilaiset hankkeet
- Tarinoihin vähemmän diplomaattisuutta
- Tarinoita yhdessä kerrassa liikaa

Kuulumiskierroksessa kehitettävää

- Kuulumiskierros on pitkäväteinen, koska aina on uusia toimijoita mukana
- Kuulumiskierros on pitkäväteinen, mutta uusille mukanaolijoille tarpeen
- Kuulumiskierros on pitkäväteinen
- Napakka tutustumiskierros

Tärkeiden asioiden vlläpito

- Ehkäisevän päihdetyön roolin esiin nostaminen
- Päittäjiin vaikuttamisen menetelmät
- Laatutähti menetelmänä
- Oman työn tärkeyden esiin tuominen
- Vapaalle keskustelulle tulee olla aikaa
- Jakamista, mitä kellekin kuuluu mihinkin kuntaan

Avoimuuden ja luottamuksellisuuden korostaminen

- Avoimemmin esiin hankkeiden hankalat hetket
- Korostettaisiin vielä enemmän luottamuksellisuutta verkostossa

Toiminnalliset menetelmät ryhmäytymisen avuksi

- Verkostossa menossa uudelleen ryhmäytymisen vaihe
- Jatkuva ryhmäytyminen ei palvele verkoston perimmäistä tarkoitusta
- Ryhmäytymistä voisi nopeuttaa toiminnallisin menetelmin
- Toiminnallisia asioita voisi lisätä ryhmähenkeä ja ryhmäytymistä tukemaan ajatella jatkossa

Tunteiden käsittely

- Kaipaus luopumisesta puhumiseen hankkeen loppuvaiheessa
- Jonkin hankkeen loppuessa, kysytään haluaako puhua fiiliksistä
- Tunteiden ja mielialojen huomioiminen hankkeen eri vaiheessa olisi hyvä olla esillä

Verkoston kehittäminen verkoston jäsenten avulla

- Verkostokokousten alussa kerättäisiin edelleen toiveet ja tavoitteet läsnäolijoilta
- Verkoston kehittäminen tapahtuu verkostossa olijoiden avulla
- Verkoston joku jäsen voisi olla emännän /isännän roolissa

Vertaistuen ja tiedon jakamisen odotukset

- Verkoston tehtävänä on tiedon jakaminen ja vertaistuki
- Verkoston tehtävänä on vertaistuki
- Vertaistuki ja yhteisten asioiden jakaminen
- Odotuksena verkostotoiminnalle oli vertaistuelliset
- Verkoston tehtävänä on vertaistuki

Koulutus ja projektityhteistyö

- Verkosto voisi hakea yhdessä jotain hanketta
- Verkoston tehtävänä koulutusten järjestäminen
- Hankkeiden juurruttamisesta voisi olla koulutustakin
- Projektityöhön liittyvää koulutusta olisi hyvä olla
- Oppia siihen, kuinka vaikuttaa päittäjiin sekä taloushallintoasiat olisi hyvä olla verkostokokoonntumisissa aiheena

Verkoston koordinointi

- Koordinoija on pitänyt tiiviisti yhteyttä verkoston jäseniin
- Luonnollisinta on ISON koordinoida verkostoa
- Verkoston koordinointi sopii ISON toimintaan
- Koordinoija ei voi olla kaupunki tai sairaanhoitopiiri
- Verkoston koordinoija, tulisi olla laajalle levinnyt, lääni tai ISO
- ISO tuntuu oikealta koordinointi taholta

Aineiston kategoriointi

Tutkimustehtävä 1. Millaisia kokemuksia hankeverkostossa toiminen on osallistujille tuottanut, aineiston kategoriointi.

Alakategoria	Yläkategoria	Yhdistävä kategoria
Tietoa verkostosta koordinaattorin kautta	Kokemukset verkostosta toiminnan alussa	Verkosto tiedon, osaamisen ja vertaistuen foorumina
Verkoston toiminta kiinnosti		
Jännitteitä verkostossa		
Verkoston toiminta oli hahmottomaton ennen siihen osallistumista		
Eri projekteihin tutustuminen	Osallistumiselle useita syitä	
Projektityön yksinäisyys		
Verkosto henkäisyn paikkana		
Verkostosta vertaistukea		
Erilaiset hankkeet verkoston rikkaus		
Yhteistyö verkoston jäsenten välillä		
Samanlaiset kokemukset yhdistävät		
Vahva yhteenkuuluvuuden tunne	Tarinat tärkeä osa verkoston toimintaa	
Verkostossa voimaantuu		
Jännitystä ja pelkoja tarinan kerronnassa		
Tarinat ja tunteet		
Tarinan kerronta haasteellista		
Tarinoiden kuuleminen opettavaa		
Tarinoittajan rooli		
Tarinoista vertaistukea	Verkostosta tukea hanketyöhön ja ammatilliseen kasvuun	
Tärkeistä asioista puhuminen		
Omat kokemukset verkoston käyttöön		
Verkoston avulla ammatillista kasvua		
Verkostolla merkitystä omille asiakkaille	Toimintaan ollaan tyytyväisiä	
Osallistujista lähtevää toimintaa		
Hyvä mieli verkostotapaamisista		
Verkoston toimintaan ollaan tyytyväisiä	Verkostotoiminta merkityksellistä	
Verkosto vaikuttajana		
Verkosto sosiaalisen pääoman tuottajana		
Oma rooli verkostossa		
Verkostolla yhteiskunnallinen merkitys		
Verkosto koettu tarpeelliseksi		
Arvostusta verkoston avulla	Osaaminen, tieto ja oppiminen	
Ymmärrys hanketyöstä on lisääntynyt		
Tiedon levittämisen foorumi		
Opitut asiat oman työn tueksi		
Tieto lisääntyy, uusia asioita opitaan		
Oppia myös itsestä		
Oppiminen muista hankkeista		
Matkat oppimiskokemuksena		

Tutkimustehtävä 2:

Miten verkostotoimintaa tulisi kehittää ja millaisia odotuksia toimijoilla on verkoston koordinoijalle, aineiston kategoriointi

Alakategoria	Yläkategoria	Yhdistävä kategoria
Kokoontumispaikat	Verkostokokoontumisten kehittäminen	Verkoston kehittämistarpeet ja verkostojohtaminen
Verkoston kokoontumistiheys		
Tutustumiskäynnit		
Hanketietokannan kehittäminen	Toiminnan sisällön kehittäminen	
Tarinoiden kehittämis ehdotukset		
Kuulumiskierroksen kehitettävää		
Tärkeiden asioiden ylläpito		
Avoimuuden ja luottamuksellisuuden korostaminen		
Toiminnalliset menetelmät ryhmäytymisen avuksi		
Tunteiden käsittely		
Verkoston kehittäminen verkoston jäsenten avulla		
Vertaistuen ja tiedon jakamisen odotukset	Odotukset verkoston tehtävistä	
Koulutus ja hankeyhteistyö		
Verkoston koordinointi		

Etukäteisinfo haastateltaville**Hyvä verkostohaastatteluun osallistuva**

Olen ollut teihin yhteydessä pyytääkseni teitä haastatteluun hankeverkoston toiminnasta. Haastattelu on osa opinnäytetyötäni. Opinnäytetyöni on puolestaan osa Ylemmän AMK - opintojani. Suuntautumiseni opinnoissa on sosiaali- ja terveydenhuollon kehittäminen ja johtaminen. Opinnäytetyöni tarkoituksena on kuvata niitä asioita ja kokemuksia, joita päihde-, mielenterveys- ja väkivalta- ja riippuvuusprojektien verkoston osallistujilla on verkoston toiminnasta sekä selvittää millaisia odotuksia heillä on verkostotoiminnalle ja sen koordinoinnille ja kehittämislle. Kokonaisuudessaan kysymys on uuden tiedon tuottamisesta, sillä vastaavia verkostoja ei tiettävästi ole muualla Suomessa. Opinnäytetyö on luonteeltaan kehittävä työntutkimusta, jossa lähestymistapa on toimintatutkimuksellinen. Aineisto opinnäytetyöhön koostuu verkostokokoonumisista sekä kevään 2009 aikana toteutettavista teemahaastatteluista. Annan mielelläni lisätietoa opinnäytetyöhöni liittyen.

Anne Kejonen, p. 040 - 3431718 _____

anne.kejonen@kolumbus.fi

Tutkimustehtävät opinnäytetyössäni ovat seuraavat:

1. Millaisia kokemuksia projektiverkostossa toiminen on osallistujille tuottanut?
2. Miten verkostotoimintaa tulisi kehittää?
3. Millaisia odotuksia toimijoilla on verkoston koordinoijalle?

Suostumuslomake haastatteluun

Verkostohaastattelu

HAASTATELTAVAN SUOSTUMUS

Osallistun Anne Kejosen ylemmän AMK – opinnäytetyön haastatteluun ja suostun siihen, että haastatteluissa antamani tietoja käytetään opinnäytetyön sekä päihdetyön aluekehittäjä hankkeen kirjallisissa ja suullisissa raportoinneissa.

Minulle on kerrottu, että

- opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata niitä asioita ja kokemuksia, joita päihde-, mielenterveys-, väkivalta- ja riippuvuusprojektien verkostoon osallistujilla on verkoston toiminnasta, odotuksia verkoston koordinoinnista ja ajatuksia verkoston kehittämiseksi
- henkilötietoni tai mitkään muut tunnistamiseen johtavat tiedot eivät tule raportoinneissa esille.

Paikka ja päivämäärä

Haastateltavan allekirjoitus

(nimenselvennys) _____

Haastattelijan allekirjoitus

(nimenselvennys) _____