



Valmennusosaamisen verkoston arviointi 2019

Kirsi Hämäläinen & Minna Blomqvist
Suomen Olympiakomitea,
Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskus

Sisällys

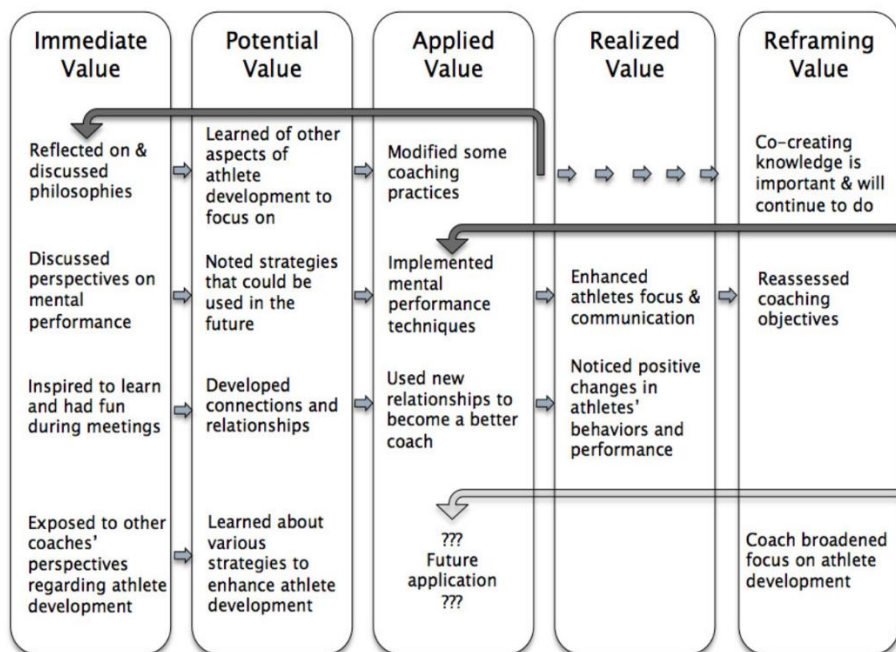
| | |
|--|----|
| 1 Johdanto | 1 |
| 2 Arvioinnin toteutus | 2 |
| 3 Vastaajat | 2 |
| 4 Välitön arvo Valmennusosaamisen verkostossa | 3 |
| 4.1 Välitön arvo verkostoissa yleensä | 3 |
| 4.2 Valmennusosaamisen verkoston tulokset..... | 3 |
| 5 Potentiaalinen arvo Valmennusosaamisen verkostossa | 4 |
| 5.1 Potentiaalinen arvo verkostoissa yleensä | 4 |
| 5.2 Valmennusosaamisen verkoston tulokset..... | 5 |
| 6 Sovellusarvo Valmennusosaamisen verkostossa..... | 6 |
| 6.1 Sovellusarvo verkostoissa yleisesti..... | 6 |
| 6.2 Valmennusosaamisen verkoston tulokset..... | 6 |
| 7 Realisoitunut arvo Valmennusosaamisen verkostossa..... | 7 |
| 7.1 Realisoitunut arvo verkostoissa yleensä | 7 |
| 7.2 Valmennusosaamisen verkoston tulokset..... | 7 |
| 8 Uudistumisarvo Valmennusosaamisen verkostossa..... | 8 |
| 8.1 Uudistumisarvo verkostoissa yleisesti..... | 8 |
| 8.2 Valmennusosaamisen verkoston tulokset..... | 8 |
| Kuvio 8. Verkostoon osallistumisen uudistumisarvo. | 9 |
| 9 Yleisarviointi Valmennusosaamisen verkostosta..... | 10 |
| 9.1 Onnistumiset | 10 |
| 9.2 Epäonnistumiset..... | 10 |
| 9.3 Kehittämisideat..... | 10 |
| 10 Johtopäätökset | 11 |
| Lähteet | 12 |
| Liitteet | 13 |

1 Johdanto

Valmennusosaamisen verkosto on toiminut vuodesta 2012. Siihen kuuluvat lajiliittojen, urheilukatemioiden, valmennuskeskusten, urheiluopistojen, ammattikorkeakoulujen, yliopiston, liikunnan aluejärjestöjen, valmentajayhdistysten, Olympiakomitean ja KIHUn valmennusosaamisen kehittämisestä vastaavat toimijat. Organisaatioita on yli 100. Valmennusosaamisen postituslistalla on noin 175 henkilöä ja ”Valmentajakouluttajat”- Facebook-ryhmässä on noin 350 jäsentä. Verkoston toimijoiden työ kohdistuu valmennusosaamisen kehitystyöhön sekä kouluttajien ja valmentajien osaamisen kehittämiseen. Valmentajia Suomessa on lajiliittojen arvion mukaan 80 000. Aikuisväestön liikunnan harrastamista koskevan tutkimuksen mukaan säännöllisesti valmennustoimintaan osallistuvia olisi jopa 160 000 (Mäkinen ym. 2019).

Valmennusosaamisen verkoston toiminta aloitettiin pienverkostoilla, joissa haluttiin lisätä samankaltaisten organisaatioiden yhteistyötä. Vähitellen toimintoja yhdistettiin tavoitteena yksi yhtenäinen verkosto, jossa osaamista jaetaan yli organisaatorajojen. Järvensivu ym. 2010 mukaan verkostoitumisessa keskeisiä asioita ovat tuttuus, luottamus ja sitoutuminen. Näihin asioihin verkoston kehittäminen on perustunut. Tietenkin merkityksellinen sisältö ja toiminta sekä yhteinen ymmärrys ja näky ovat olennaisia asioita. Keskeisiä toimintatapoja ovat olleet kuukausittaiset työpaajat, seminaarit, pienryhmätyöskentely, asiantuntija-apu sekä kansainvälinen toiminta.

Tämä verkoston toiminnan arviointi on toteutettu soveltaen Wengerin (Wenger ym. 2011) arvon luonnin viitekehystä. Verkoston tai oppivan yhteisön osallistujalleen tuottamaa arvoa kuvataan siinä viidellä eri tasolla, joita ovat välitön arvo, potentiaalinen arvo, sovellusarvo, realisoitunut arvo ja uudistumisarvo (kuvio 1). Nämä tasot on kuvattu tarkemmin myöhemmin dokumentissa.



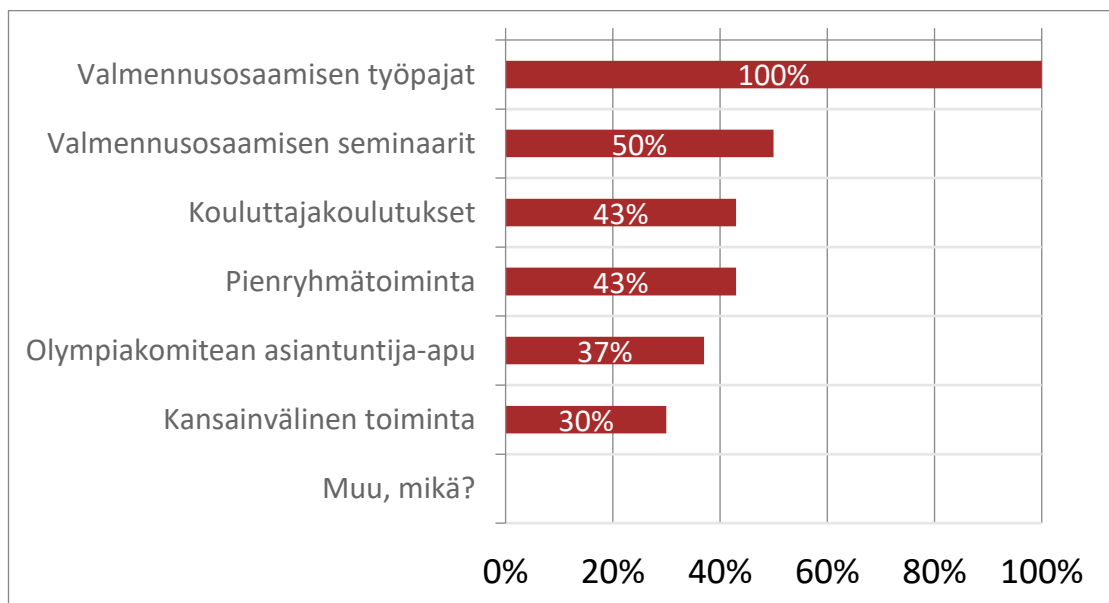
Kuvio 1. Wengerin arvon luonnin viitekehys (Bertram ym. 2016).

2 Arvioinnin toteutus

Kyselylomake laadittiin Wengerin arvonnin luonnin viitekehyksen (Wenger ym. 2011; Bertram ym. 2016) pohjalta ja se sisälsi sekä arviointiasteikkollisia kysymyksiä että avoimia kysymyksiä. Kyselyyn oli ensimmäisen kerran mahdollisuus vastata Valmennusosaamisen työpajassa toukokuussa. Tämän jälkeen kysely lähetettiin Valmennusosaamisen verkoston sähköpostilistalla oleville henkilöille (noin 175). Vastauksia saatiin määräaikaan mennessä 30 ja vastausprosentti oli 17. Arvioinnin toteutti Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskus.

3 Vastaajat

Arviointikyselyyn vastanneista (n=30) puolet on töissä lajiliitoissa ja puolet urheiluopistoilla, korkeasteen oppilaitoksissa, keskusjärjestöissä tai muissa organisaatioissa. Kaikki vastaajat ovat osallistuneet verkoston toimintaan ja suurin osa on ollut mukana toiminnassa jo useita vuosia. Keskimäärin verkoston toimintaan on osallistuttu noin 5 vuotta (vaihteluväli 1-8 vuotta). Suosituin osallistumisen muoto on ollut kuukausittain järjestettävät työpajat, joihin kaikki vastaajat olivat osallistuneet. 40 % vastaajista on osallistunut pajoihin lähes aina, silloin tällöin osallistuvia on kolmannes ja muutaman kerran osallistuneita 27 %. Muita verkoston toimintamuotoja ovat olleet seminaarit, kouluttajakoulutukset, pienryhmätoiminta, asiantuntija-apu ja kansainvälinen toiminta (kuvio 2).



Kuvio 2. Vastaajien osallistuminen verkoston toimintaan.

4 Välitön arvo Valmennusosaamisen verkostossa

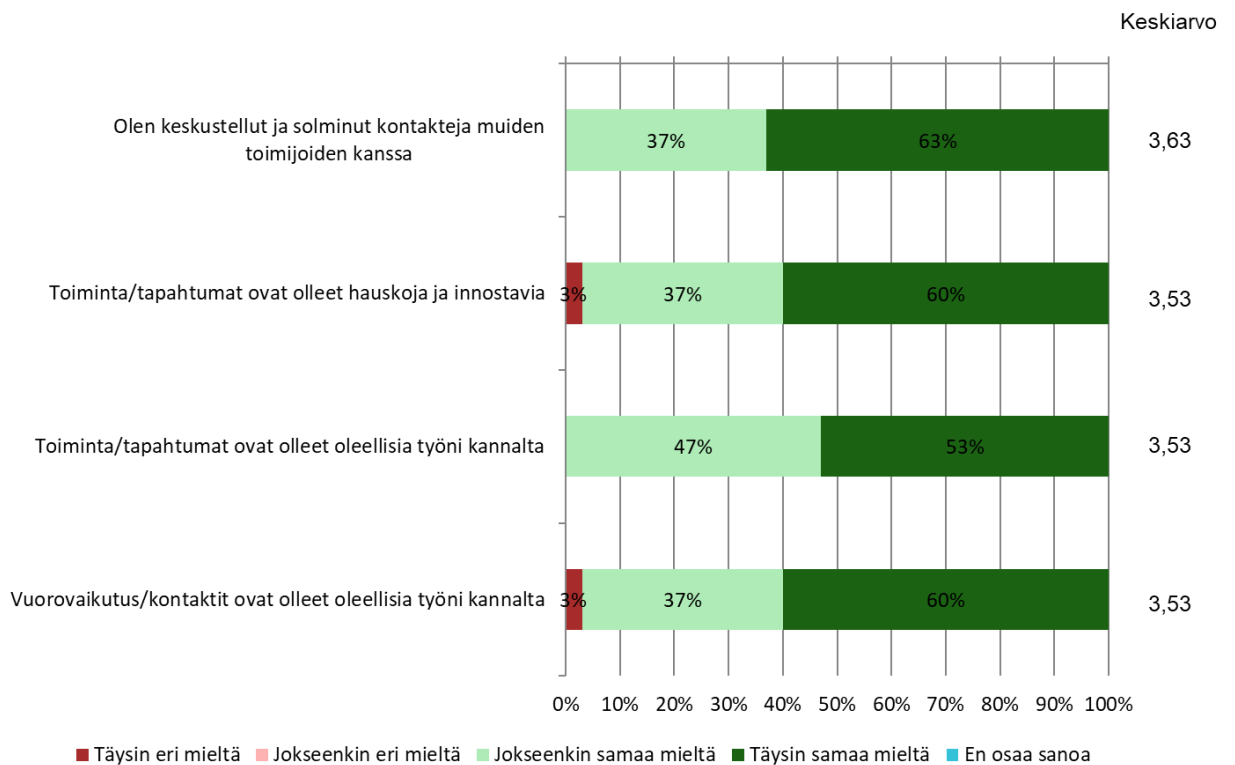
4.1 Välitön arvo verkostoissa yleensä

Välitön arvo liittyy verkostoitumiseen, yhdessä tekemiseen ja vuorovaikutukseen ja niissä syntyvään arvoon. Tämä voi liittyä toimintaan kuten toisen auttamiseen ongelmatilanteessa, hyödylliseen keskusteluun, hyvään vihjeeseen, tarinaan epäonnistumisesta, vierailuun jossain kohteessa tai johonkin selvitykseen tai kyselyyn.

Verkostossa välitöntä arvoa syntyy tapaamisissa, yhteystietojen saamisessa, vuorovaikutuksessa, kysymysten esittämisessä. Toiminta voi olla arvokasta sinällään tai synnyttää arvoa. Tapaamiset voivat olla mukavia ja inspiroivia. Niissä voi saada vastauksia, ratkaisuja ja apua. Yhteinen reflektio voi johtaa uudenlaiseen ajatteluun. Osallistujat voivat tehdä yhteistyötä löytääkseen innovatiivisia ratkaisuja. Pelkästään toisen tarinan kuuleminen voi avata oman mielikuvituksen ja johdattaa uuteen näkökulmaan. Jo vertaisten, jotka ymmärtävät työn haasteet, seurassa oleminen voi olla helpottavaa. (Wenger ym. 2011).

4.2 Valmennusosaamisen verkoston tulokset

Vastaajat kokivat, että valmennusosaamisen verkoston tapaamisissa on ollut mahdollista keskustella ja solmia kontakteja ja ne on koettu tärkeiksi työn kannalta. Tapahtumat on koettu myös hauskoiksi ja innostaviksi sekä oleellisiksi oman työn kannalta (kuvio 3).



Kuvio 3. Verkostoon osallistumisen välitön arvo.

Merkityksellisin tai tärkein kontakti tai tapahtuma verkostossa ovat olleet kollegat muissa organisaatioissa ja osaamisen jakaminen heidän kesken. Työpajoissa saadut tai kehitellyt työkalut ovat olleet sovellettavissa suoraan työhön. Kontakti suoraan Olympiakomiteaan koetaan tärkeäksi. Yhteinen tekeminen auttaa ”pitämään kärryillä” ja innostaa.

Verkoston ihmisiltä saa apua ja tukea työhön – ei tarvitse painia asioiden parissa yksin. Kynnys olla yhteydessä toisen lajien kollegoihin madaltuu. Verkoston toiminta on auttanut laajentamaan näkemystä ja sen avulla on rakennettu yhteistä näkemystä, kieltä ja ymmärrystä. Verkosto on tuonut konkreettisia ideoita ja työkaluja.

5 Potentiaalinen arvo Valmennusosaamisen verkostossa

5.1 Potentiaalinen arvo verkostoissa yleensä

Ryhmässä tai verkostossa toimimisen arvo ei välttämättä realisoidu heti. Toiminta voi tuottaa tietopääomaa, jonka arvo on sen potentiaalisessa käyttömahdollisuudessa. Potentiaali voi olla käytökelpoista vaikkei sille koskaan tulisikaan käyttömahdollisuutta. Esimerkiksi toisen tarinasta voi oppia, mitä tehdä tai jättää tekemättä, vaikka onnettomuustilanteessa. Vaikkei onnettomuus koskaan osuisi kohdalle, on hyödyllistä tietää, mitä kannattaa tehdä.

Henkilökohtainen hyöty

Tämä voi olla vaikka hyödyllinen taito, avaintieto tai uusi näkökulma. Se voi sisältää myös uusia ideoita jonkin asian ratkaisemiseksi. Kyky pysyä ajan tasalla nopeasti muuttuvassa maailmassa on myös tärkeää. Henkilökohtainen arvo voi olla myös inspiraatiota, välittämistä, itseluottamusta tai statusta. Ihminen voi kokea, että osallistuminen on herättänyt kutsumuksen tai ammatti-identiteetin uudelleen.

Suhteet ja yhteydet

Sosiaaliset suhteet ja verkostot voivat olla osa tietopääomaa. Se, että löytyy ihmisiä, joilta voi tarpeen tullen kysyä ja joihin voi luottaa koetaan tärkeäksi. Yhteisöt ja verkostot voivat rakentaa yhteistä ymmärrystä ja yhteistä kieltä ja sosiaaliset suhteet voivat edistää jatkuvaa oppimista ja vuorovaikutusta. Tämä voi johtaa yhteistyön mahdollisuuksiin. Unohtaa ei voi myöskään kuulumisen tunnetta vaikeissa tehtävissä ja haasteissa.

Resurssit

Osallistuminen voi mahdollistaa oikeuden tiettyihin materiaaleihin: tietoon, dokumentteihin, työkaluihin ja verkoston tuottamiin materiaaleihin kuten sanapilviin, käsitekarttoihin, linkkeihin ja lähteisiin.

Yhteisön arvo

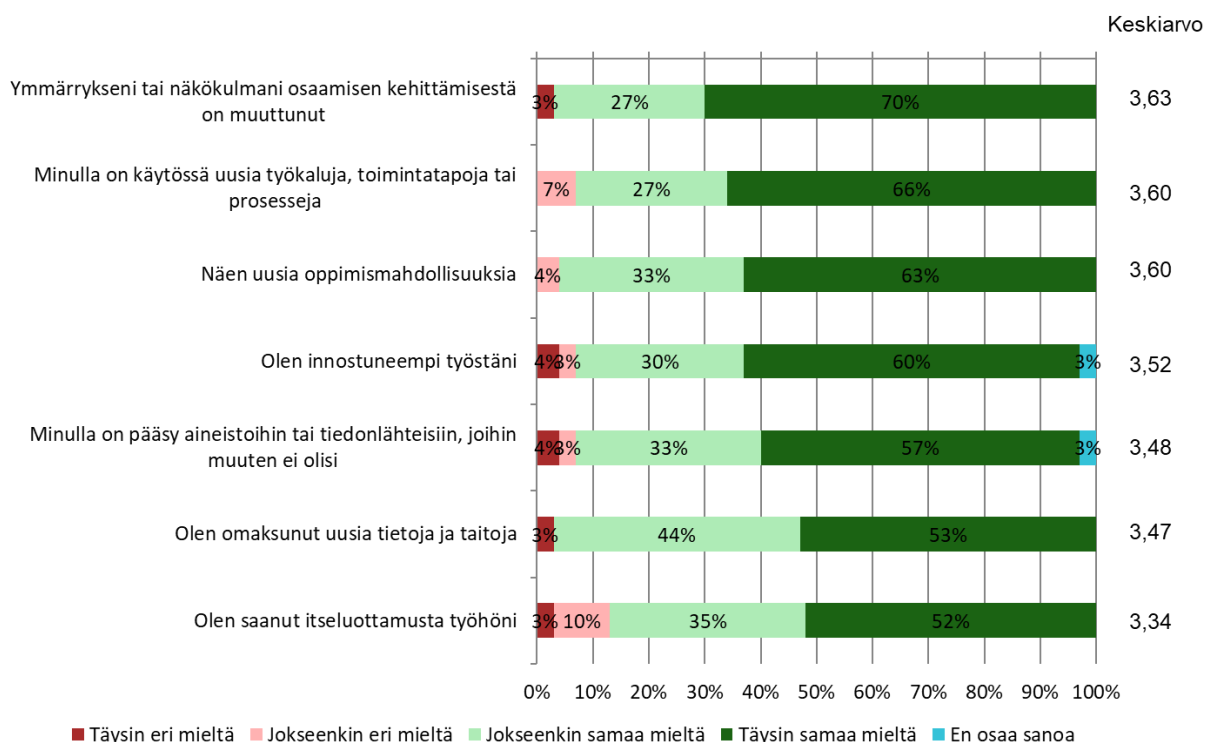
Tämä tarkoittaa yhteisön tai verkoston mainetta ja statusta ja sen tunnistamista ja arvostusta toimialalla. Yhteisöä voidaan arvostaa esimerkiksi sen tuottaman yhteisen äänen voiman ja vaikuttavuuden vuoksi, mikä auttaa omassa työssä.

Oppimaan oppimisen arvo

Osallistuminen oppivaan yhteisöön tai verkostoon voi hyvällä tavalla antaa erilaisen oppimiskokemuksen ihmisille, joilla on kokemusta vain formaalista oppimisesta ja jotka näkevät sen ainoana tapana oppia. Kun syntyy merkittävä uudenlainen oppimiskokemus, sitä voidaan siirtää muihin tilanteisiin. (Wenger ym. 2011).

5.2 Valmennusosaamisen verkoston tulokset

Suurin osa vastaajista oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä kaikissa kysymyksissä, jotka koskivat potentiaalisen arvon tuottamista. Toimiminen verkostossa on tuonut uusia ajatuksia ja työkaluja ja lisännyt osaamista. Sillä on myös statusarvoa siten, että se tuottaa innostusta ja antaa itseluottamusta (kuvio 4).



Kuvio 4. Verkostoon osallistumisen potentiaalinen arvo.

Konkreettisine esimerkkeinä kerrottiin yleisesti oman oppimiskäsityksen, kouluttajaosaamisen ja pedagogisen ajattelun muuttumisesta. Kun esimerkkeinä mainittiin yksittäisiä työkaluja tai toimintatapoja, esille nousi viimeaikaisia asioita: kokemuskortit, vaikuttavuuden arviointi, verkko-oppiminen, LEARNS ym.

Kun kysyttiin, onko verkostossa toimiminen muuttanut yhteistyömahdollisuuksia ja sosiaalisia suhteita, esille nousi tuttuus ja toisten tunteminen. Osa kertoi tiiviistä yhteistyöstä ja ystävydestä pienemmässä ryhmässä, joka oli oppinut tuntemaan toisensa vuosien varrella. Osa kertoi toisten tuntemisen olevan tärkeää, vaikei heitä kenties muuten tapaakaan, mutta tietää yhteydenoton olevan mahdollista tarpeen tullen.

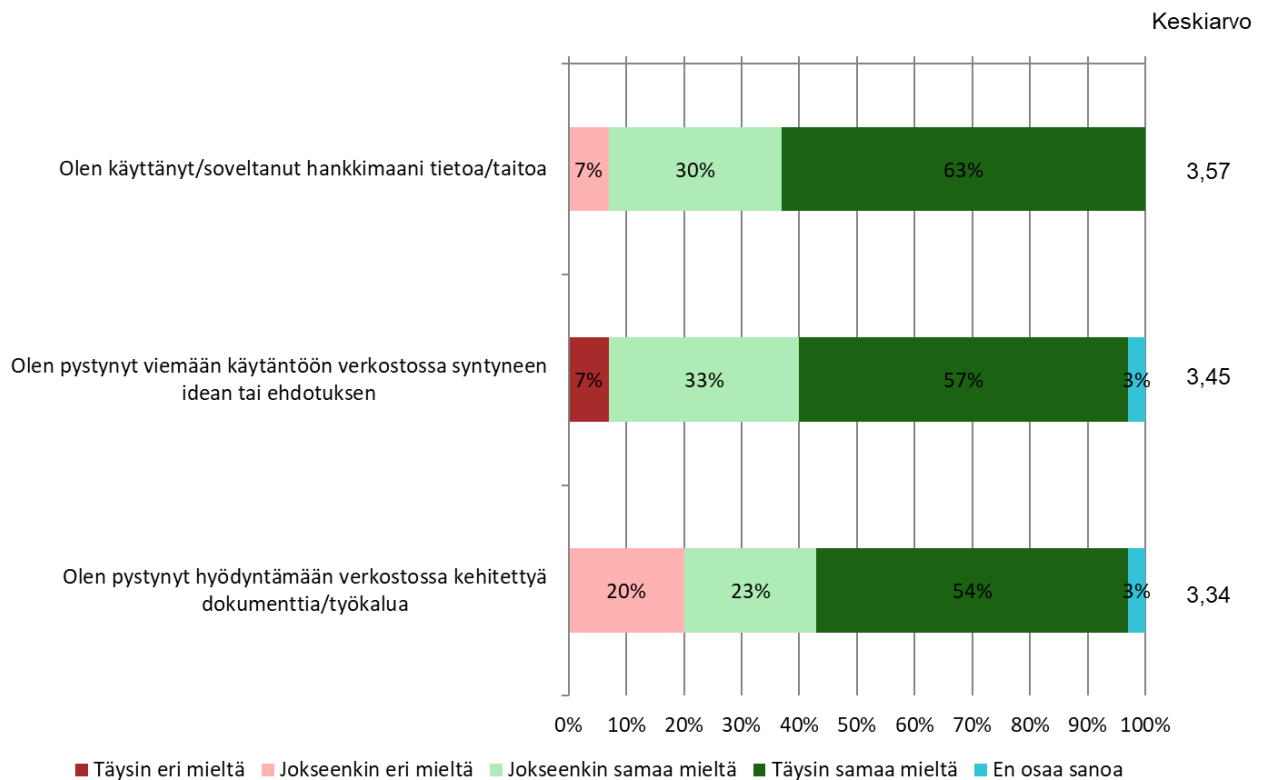
6 Sovellusarvo Valmennusosaamisen verkostossa

6.1 Sovellusarvo verkostoissa yleisesti

Tietopääomalla on potentiaalista arvoa, sillä sitä voidaan mahdollisesti ottaa käyttöön tai soveltaa. Lisäarvoa sille saadaan, jos sitä todella käytetään käytännön tilanteessa. Esimerkiksi: tunti-suunnitelman käyttö, toimintatavan vaihtaminen, idean tai ehdotuksen kokeilu, yhteisen äänen käyttö päätöksenteossa. Soveltaminen voi johtaa muutoksiin tai innovaatioihin, toimintatapoihin, työkaluihin, näkökulmiin tai organisaatorakenteisiin. Sovellusarvo tarkoittaa muutoksen havainnointia. (Wenger ym. 2011).

6.2 Valmennusosaamisen verkoston tulokset

Valtaosa vastaajista oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että on pystynyt viemään käytäntöön tai soveltamaan käytännössä verkostossa hankittuja tietoja, taitoja ja ideoita. Kolme neljästä oli myös hyödyntänyt verkostossa kehitettyä dokumenttia tai työkalua käytännön työssään. Lisäksi täysin tai jokseenkin eri mieltä olevia vastaajien osuus oli hieman suurempi potentiaaliseen arvoon verrattuna (kuvio 5).



Kuvio 5. Verkostoon osallistumisen sovellusarvo.

Konkreettisina esimerkkeinä kerrottiin viimeisimmistä työkaluista tai toimintatavoista kuten kokemuskorteista, LEARNSista ja iCoachKids-materiaaleista. Toki mainittiin joitain vanhempiakin, kuten VOK-perusteet, Valmennusosaamisen malli ja koulutussuunnittelun malli. Joku kuvasi olleensa vain vähän aika verkostossa mukana ja lisäksi oli yksi vastaaja, joka oli pettynyt verkoston antiin.

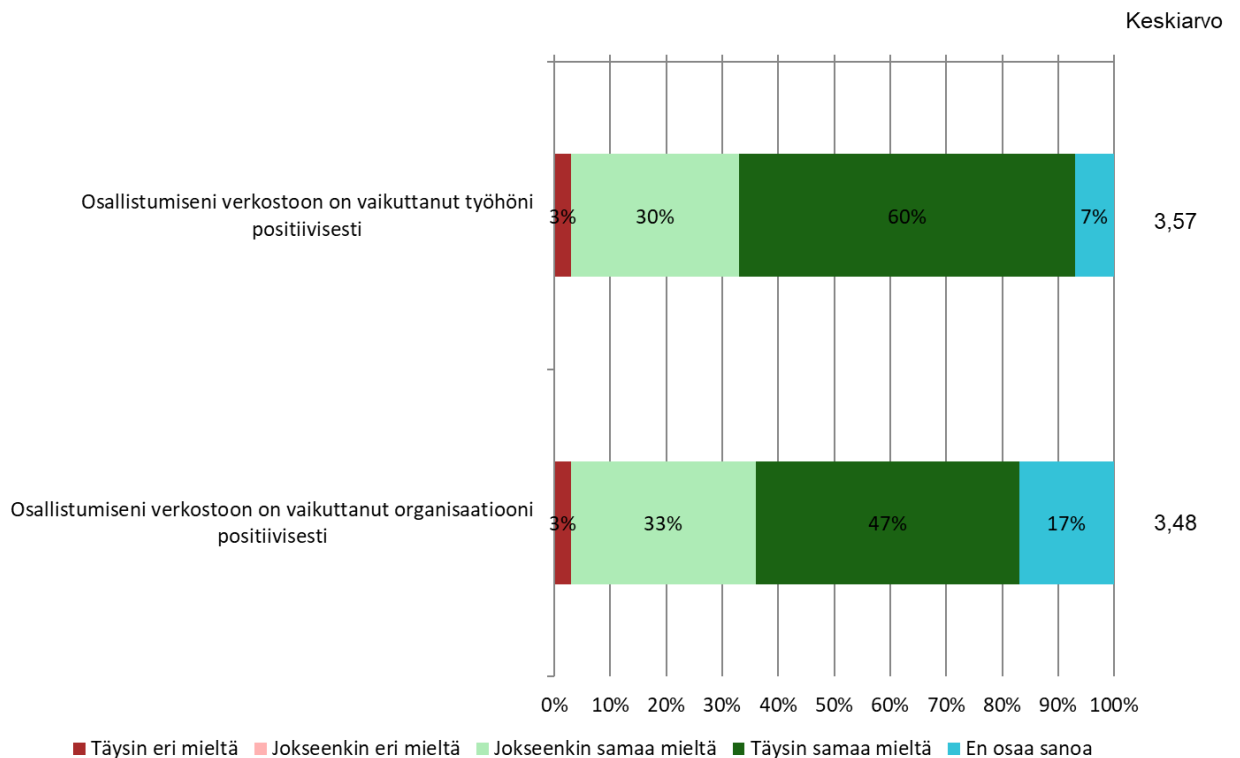
7 Realisoitunut arvo Valmennusosaamisen verkostossa

7.1 Realisoitunut arvo verkostoissa yleensä

Uudet toimintatavat tai työkalut eivät aina välttämättä riitä, vaikka ne olisi otettu käyttöön. Oletusarvona on, että uusi työtapa tai työkalu johtaa toimintojen kehittymiseen, mutta näin ei välttämättä kuitenkaan käy. Tästä syystä on tärkeää arvioida myös toiminnan muutoksen vaikutuksia. (Wenger ym. 2011).

7.2 Valmennusosaamisen verkoston tulokset

Yhdeksän kymmenestä oli sitä mieltä, että verkostoon osallistuminen oli vaikuttanut omaan työhön positiivisesti. Lisäksi lähes puolet vastaajista oli täysin samaa mieltä siitä, että osallistumisella on ollut positiivinen vaikutus myös organisaatioon (kuvio 6).



Kuvio 6. Verkostoon osallistumisen realisoitunut arvo.

Erityisesti useamman vuoden verkoston toiminnassa mukana olleet toivat esille, että verkostossa toimiminen on vaikuttanut paljon omaan työhön ja oman organisaation ajattelutapoihin.

”Merkittävin muutos on koulustoitiminnan pedagogisen näkemyksen jalostuminen oppija/valmentaja lähtöisemmäksi. Pajasta saadut ideat ja työkalut ovat tukeneet tuota toimintaa ja koen, että mitä asioita ikinä vienkin eteenpäin koulutuksissa, löydän pajan materiaaleista, keskusteluista ja huomioista tukea ja työkaluja toimintaani.”

”Alkuvaiheessa verkosto toimi pääasiallisena oppimisen paikkana, josta vein suoraan asioita käytännön työhön. Näin kehitys muutti työtäni ja sen kautta organisaation toimintaa. Tällä hetkellä

tulen verkostoon valmiiden ideoiden kanssa ja haen täydennystä osaamiseeni. Organisaatio kehittyy, kun verkostoon voi tuoda kehittämissaiheissa olevia prosesseja saneeraukseen.”

”Verkostoon osallistuminen on nopeuttanut koulutuksen kehittämisen prosesseja eli sitä kautta vaikuttanut myös organisaatioon. Toisaalta omassa työssä suunnittelu-aika on tehostunut, kun on saanut jo valmiiksi pureskeltuja malleja sekä ideoita, materiaaleja ja käytänteitä työn tueksi. Toisaalta verkoston kontaktien kautta olen päässyt mukaan prosesseihin, jotka ovat olleet merkittäviä valtakunnallisesti valmennusosaamisen kehittämisessä. Uskon myös, että verkostossa aktiivisesti toimiminen vaikutti siihen, että minut palkattiin nykyiseen työhöni.”

”Koko liiton tasolla muutos koulutuksesta osaamisen kehittämiseen, jolloin koko näkökulma on laajentunut merkittävästi. Verkosto ei ole yksin vaikuttanut tähän, mutta siellä saadulla oman osaamisen kehittämisellä ja vahvistumisella on tärkeä rooli tässä. Tämän muutoksen kautta mm. resurssointi (erityisesti työaikaressurssin) osaamisen kehittämiseen on lisääntynyt ja sen merkittävyys näkyy liiton strategiassa asti.”

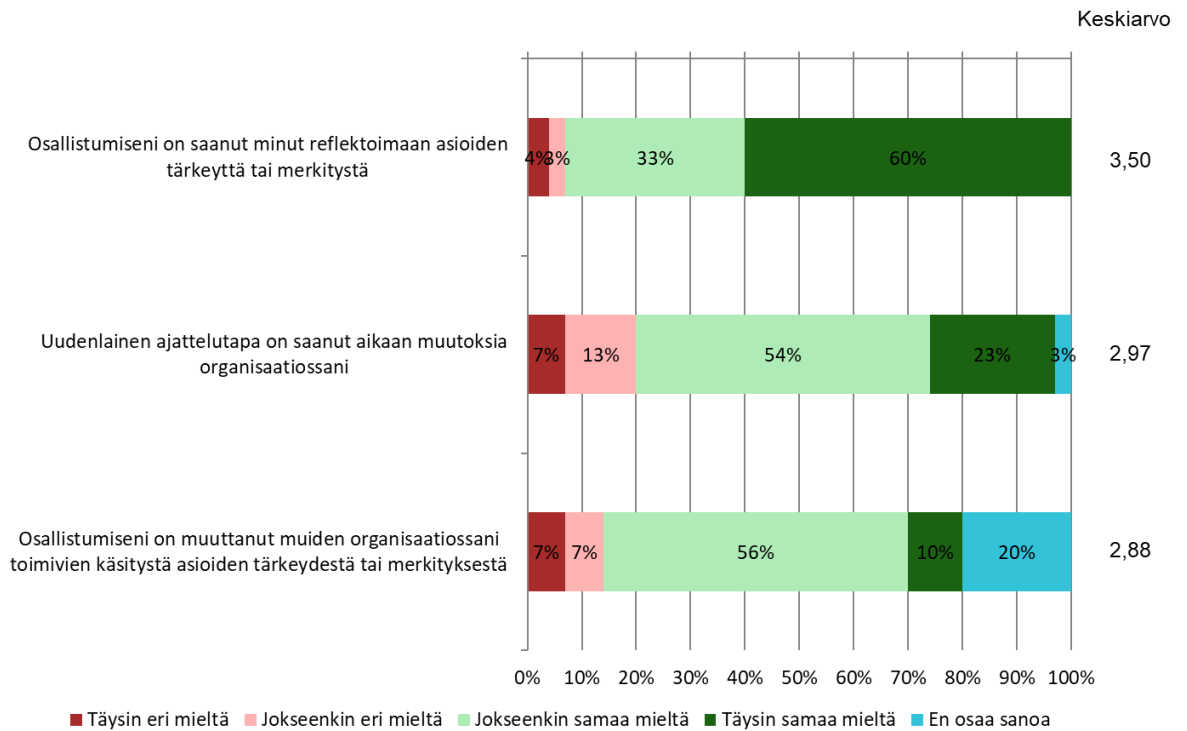
8 Uudistumisarvo Valmennusosaamisen verkostossa

8.1 Uudistumisarvo verkostoissa yleisesti

Viides arvonluomistaso on saavutettu, kun oppiminen johtaa uudelleenarviointiin ja –määrittelyyn. Se voi liittyä strategiaan, tavoitteisiin tai arvoihin. Se voi johtaa myös uudenlaiseen tuloksellisuuden arviointikriteereihin. Tämä voi tapahtua yksilön, yhteisön tai organisaation tasolla. Se, että yksilön muutos johtaa organisaation muutokseen vaatii paljon organisaation rakenteilta ja johtamisjärjestelmältä. (Wenger ym. 2011).

8.2 Valmennusosaamisen verkoston tulokset

Vastaajista monet kertoivat oman osaamisensa kehittämisestä, mutta kokivat, että organisaation muutoksia on vaikea arvioida tai totesivat, että organisaatioon on vaikea vaikuttaa. Toisessa ääripäässä koettiin, että verkoston eteenpäin viemät asiat ovat vaikuttaneet vahvasti lajin valmennuskulttuuriin ja valmennusosaamisen arvostukseen (kuvio 7).



Kuvio 7. Verkostoon osallistumisen uudistumisarvo.

”Verkostoon osallistuminen on kehittänyt omaa osaamistani merkittävästi, ja sitä kautta pystyn argumentoimaan ja perustelevaan paremmin tarpeita esim. resurssissa ja osaamisen merkityksellisyydessä koko liiton kehittymisen kannalta. Tätä kautta on tehty esim. strategisia valintoja osaamisen kehittämisen näkökulmasta.”

”Valmennusosaaminen ja siihen panostaminen on noussut suureen arvoon. Uudistukset ovat lisänneet kouluttajien ja sitä kautta valmentajien innostusta itsensä kehittämiseen.”

”Valitettavasti toimintatavat organisaatiossa eivät ole juurikaan muuttuneet. Lisäresursseja on kuitenkin osoitettu ja saatu, se ja asioista puhuminen on positiivinen asia.”

”Lajikulttuuri ohjaajien ja valmentajien osalta on muuttunut viimeisen 5 - 10 vuoden aikana täysin.”

”Harrastaja (urheilija) keskiössä-ajattelu on nyt yhä useampien hyvien ohjaajien ja valmentajien takana ja entiset dinosaurukset, jotka ovat ohjanneet uhkailemalla ja haukkumisella, eivät ole enää lajiyhteisössä arvostettuja ja ihailtavia. Koen, että yksi tämän muutoksen kulmakivistä on ollut ohjaaja- ja valmentajakoulutus.”

9 Yleisarviointi Valmennusosaamisen verkostosta

9.1 Onnistumiset

Valmennusosaamisen verkostossa on onnistuttu rennon, avoimen, vuorovaikutuksellisen ja yhteisöllisen ilmapiirin luomisessa. Tapaamiset koetaan mielenkiintoisiksi, koska aiheet ovat mielenkiintoisia ja on kiinnostavaa kuulla toisten kuulumisia. Tosin osan mielestä kuulumiskierros vie liikaa aikaa. Tapaamisten säännöllisyys koetaan tärkeäksi.

9.2 Epäonnistumiset

Osa vastaajista ei keksinyt mitään, missä verkostossa olisi epäonnistuttu. Useissa vastauksissa pohdittiin sitä, miten uudet tulokkaat pääsevät sisään verkoston toimintaan. Kokeneiden konkareiden taso on jo erilainen ja joissain asioissa kaivataan ryhmän eriyttämistä. Osa lajeista puuttuu verkostosta ja niiden mukaan saamista pohdittiin vastauksissa.

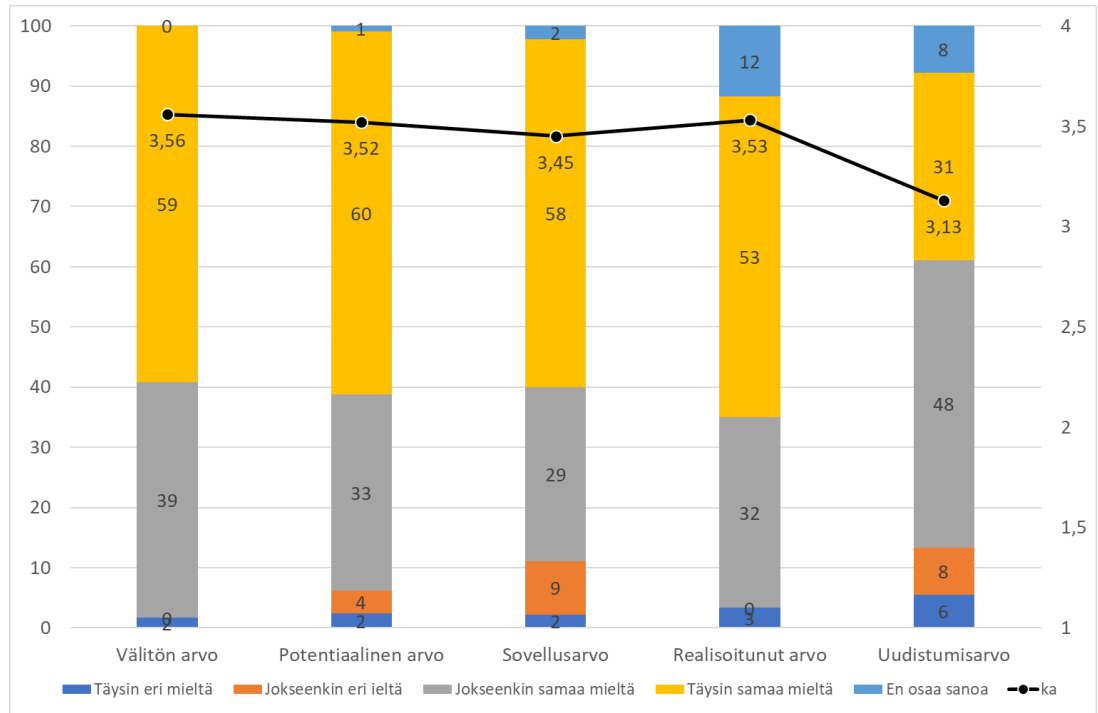
9.3 Kehittämisideat

- Vierailut eri toimipisteissä kotimaassa ja ulkomailla. Data-johtaminen tulisi nostaa esille.
- Olisi hyvä kuulla miten eri lajit ovat hyödyntäneet eri työkaluja, joita olemme työstäneet työpajoissa.
- Kehittää etä-/verkkoyhteyksien hyödyntämistä. Korkea-asteen opiskelijoiden käyttö/kehittäminen.
- Verkoston jäsenten osallistuminen vieläkin aktiivisemmin tapaamisten sisältöjen tuottamiseen
- "Mietittäisiin yhdessä mitä muutoksia on kunkin intensiivitoimijan toiminnassa ja organisaatiossa tapahtunut ja miksi/miksi ei ja etsittäisiin apuja vaikuttavampaan toimintaan. Organisaatiotason muutokset ovat vaikeimpia.
- Hyödyntää osallistujien osaamista vielä enemmän esim. Vahvuuksien mukaan
- Konkreettisesti sparraus ja uusien näkökulmien tuottaminen lajiliittojen koulutusjärjestelmiin. Miten oppimista voisi tasokoulutusten lisäksi järjestää /tehostaa, miten lajien kokeet /huippuvalmentajat ym.
- Voisiko pajojen loppuun ottaa ihan nopean 10min reflektion pajasta. Ns. Start - heart - CLOSE (eli reflektio). Eli hieman puretaan aina mitä päivä pitänyt sisällä ja mitä voidaan oppia tästä päivästä.
- Voisiko kokeneista konkareista tulla meidän vihreämpien mentoreita vähän kiinteämmin. Esim. niin, että paritetaan ja voivat keskenään sopia aikaa keskustelulle. Tässä voisi testata näitä hyviä jo saatuja työkaluja samalla.
- Mahdollisesti voisi miettiä kauden työpajoille etukäteen teemat. Kunkin vastuulla olisi etukäteen esittää, mitä tietoa/ajatuksia aiheesta on.
- Toisten haastaminen seuraavaan pajaan: kuukauden konkreettinen vinkki, käytännön kokemustarinat kuuluviin. Osa antaa ja osa vain ottaa, mikä on ok, mutta hiljaisen tiedon syövereihin jää varmasti paljon mielenkiintoista
- "Jatkumot (=prosessi) työpajojen välillä voisi olla hieman tehokkaampi. Esimerkkinä valmennusosaamisen kehittämishankkeen seminaarit, joissa oli kokonaiskuva ja tavoitteet suhteellisen kirkkaana. Tietyt osallistujien poissaolot ja ryhmän eri kokoonpanot vaikeuttavat tämän asian virittämistä."
- Toimijoita pitäisi saada sitoutettua tuomaan enemmän sparrattaviksi omia, keskeneräisiäkin, asioita ja toimintoja. Näistä saa usein eniten myös omaan työhön.
- pienryhmätoiminta /alueellisuus?

- "Lyhempi aika esittelyihin Etukäteen tiedoksi teemat kaikkiin vuodenaikaisin työpajoihin Asiantuntijoiden alustukset teemoihin, jonka pohjalta keskustelua saman henkisissä ryhmissä. Voisiko toimintaa olla enemmän pienissä ryhmissä, jossa osallistujat enemmän samojen haasteiden parissa"
- Otetaan valmennusosaamisen iso kuva ja tavoitteet uudestaan esille ja arvioidaan mitä teemme yhdessä hyvin ja mitä voisimme kehittää. Sen jälkeen tehdään prosesseja, joissa rakennetaan kaikkia tukevia laadukkaita toimia.
- Kokoontumiset valmennuskeskuksissa ja mahdollisesti myös kihulla/ Jyväskylässä.
- Ehkä yhteenvedon laadinta tapaamisista
- Enkä arjessa valmentavien/urheilevien näkemyksiä livenä silloin tällöin.

10 Johtopäätökset

- Vastausprosentti verkoston arviointikyselyyn jäi pieneksi. Suurin osa vastaajista oli verkoston aktiivisia ja pitkäaikaisia toimijoita. Näin heillä on tietenkin hyvä kuva verkoston toiminnasta. Toisaalta pitkään mukana olleet ovat myös ilmeisen tyytyväisiä toimintaan, jossa mukanaolo on vapaaehtoista.
- Suurin osa vastaajista oli erittäin tyytyväisiä verkoston toimintaan. Pitkään mukana olleet kommentoivat, että on vaikea muistaa, mitä kaikkea on tapahtunut, koska arviointi koski koko verkoston toiminta-aikaa. Näin konkreettiset esimerkit kumpusivat pääasiassa lähiajoilta.
- Verkostoa arvioitiin viisitasoisella arvonn luonnin viitekehysellä. Vastausten perusteella verkoston toiminta tuotti arvoa kaikilla tasoilla. Kun viides taso tarkoittaa muutosta omassa organisaatiossa, joissain vastauksissa kuvattiin muutosta koko lajin toiminnassa – eli jopa yli viidennen tason. Eniten täysin tai jokseenkin samaa mieltä olevia vastauksia tuli kolmeen ensimmäiseen arvonn luonnin tasoon.
- Wengerin arvonn luonnin viitekehys toimii tämän kokemuksen mukaan varsin hyvin verkoston toiminnan arvioinnissa.
- Arviointia tällä työkalulla täytyisi tehdä useammin ja säännöllisesti.



Kuvio 8. Yhteenveto tuloksista

Lähteet

Bertram, Culver, Gilbert (2016). Creating Value in a Sport Coach Community of Practice: A Collaborative Inquiry. *International Sport Coaching Journal*, 3, 2 -16.

Bertram, Culver, Gilbert (2017). A university sport coach community of practice: Using a value creation framework to explore learning and social interactions. *International Journal of Sports Science & Coaching*, Vol. 12(3) 287–302.

Mäkinen (toim.) (2019) Aikuisväestön Liikunnan harrastaminen, vapaaehtoistyö ja osallistuminen 2018. Kihun julkaisusarja 67. https://kihuenergia.kihu.fi/tuotostiedostot/julkinen/2019_jar_aisvest_sel71_85829.pdf

Wenger, Trayner, De Laat (2011). Promoting and assessing value creation in communities and networks: a conceptual framework. Ruud De Moor Centrum, Netherlands.

Järvensivu, Nykänen, Rajala (2010). Verkostojohtamisen opas: Verkostotyöskentely sosiaali- ja terveysalalla. Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu <https://www.seugolaid.fi/wp-content/uploads/2017/03/Verkostojohtamisen-opas-versio-1-0-30-12-2010.pdf>

Litteet

5. Välitön arvo: Mitä toimintaa/tapahtumia Valmennusosaamisen verkostossa on ollut ja millaisia kokemuksia sinulla on niistä?

| | Täysin eri mieltä | Jokseenkin eri mieltä | Jokseenkin samaa mieltä | Täysin samaa mieltä | En osaa sanoa | Yhteensä | Keskiarvo | Mediaani |
|--|-------------------|-----------------------|-------------------------|---------------------|---------------|------------|-------------|----------|
| Toiminta/tapahtumat ovat olleet hauskoja ja innostavia | 1 | 0 | 11 | 18 | 0 | 30 | 3,53 | 4 |
| | 3,33% | 0% | 36,67% | 60% | 0% | | | |
| Olen keskustellut ja solminut kontakteja muiden toimijoiden kanssa | 0 | 0 | 11 | 19 | 0 | 30 | 3,63 | 4 |
| | 0% | 0% | 36,67% | 63,33% | 0% | | | |
| Toiminta/tapahtumat ovat olleet oleellisia työni kannalta | 0 | 0 | 14 | 16 | 0 | 30 | 3,53 | 4 |
| | 0% | 0% | 46,67% | 53,33% | 0% | | | |
| Vuorovaikutus/kontaktit ovat olleet oleellisia työni kannalta | 1 | 0 | 11 | 18 | 0 | 30 | 3,53 | 4 |
| | 3,33% | 0% | 36,67% | 60% | 0% | | | |
| Yhteensä | 2 | 0 | 47 | 71 | 0 | 120 | 3,56 | 4 |

6. Potentiaalinen arvo: Mitä olet saanut Valmennusosaamisen verkostoon osallistumisesta?

| | Täysin eri mieltä | Jokseenkin eri mieltä | Jokseenkin samaa mieltä | Täysin samaa mieltä | En osaa sanoa | Yhteensä | Keskiarvo | Mediaani |
|---|-------------------|-----------------------|-------------------------|---------------------|---------------|------------|-------------|----------|
| Olen omaksunut uusia tietoja ja taitoja | 1 | 0 | 13 | 16 | 0 | 30 | 3,47 | 4 |
| | 3,33% | 0% | 43,34% | 53,33% | 0% | | | |
| Ymmärrykseni tai näkökulmani osaamisen kehittämisestä on muuttanut | 1 | 0 | 8 | 21 | 0 | 30 | 3,63 | 4 |
| | 3,33% | 0% | 26,67% | 70% | 0% | | | |
| Olen innostuneempi työstäni | 1 | 1 | 9 | 18 | 1 | 30 | 3,32 | 4 |
| | 3,34% | 3,33% | 30% | 60% | 3,33% | | | |
| Olen saanut itseluottamusta työni | 1 | 3 | 10 | 15 | 0 | 29 | 3,34 | 4 |
| | 3,43% | 10,35% | 34,48% | 51,72% | 0% | | | |
| Minulla on käytössä uusia työkaluja, toimintatapoja tai prosesseja | 0 | 2 | 8 | 20 | 0 | 30 | 3,6 | 4 |
| | 0% | 6,67% | 26,67% | 66,66% | 0% | | | |
| Minulla on päätytynneistä tai tiedonlähteistä, joihin muuten ei olisi | 1 | 1 | 10 | 17 | 1 | 30 | 3,48 | 4 |
| | 3,34% | 3,33% | 33,33% | 56,67% | 3,33% | | | |
| Näen uusia oppimismahdollisuuksia | 0 | 1 | 10 | 19 | 0 | 30 | 3,6 | 4 |
| | 0% | 3,34% | 33,33% | 63,33% | 0% | | | |
| Yhteensä | 5 | 6 | 68 | 126 | 2 | 209 | 3,32 | 4 |

7. Sovellusarvo: Miten Valmennusosaamisen verkostoon osallistuminen on vaikuttanut toimintaasi?

| | Täysin eri mieltä | Jokseenkin eri mieltä | Jokseenkin samaa mieltä | Täysin samaa mieltä | En osaa sanoa | Yhteensä | Keskiarvo | Mediaani |
|---|-------------------|-----------------------|-------------------------|---------------------|---------------|----------|-----------|----------|
| Olen käyttänyt/soveltanut hankkimaani tietoa/taitoa | 0 | 2 | 9 | 19 | 0 | 30 | 3,57 | 4 |
| | 0% | 6,67% | 30% | 63,33% | 0% | | | |
| Olen pystynyt hyödyntämään verkostossa kehitettyä dokumenttia/työkalua | 0 | 6 | 7 | 16 | 1 | 30 | 3,34 | 4 |
| | 0% | 20% | 23,33% | 53,34% | 3,33% | | | |
| Olen pystynyt viemään käytäntöön verkostossa syntyneen idean tai ehdotuksen | 2 | 0 | 10 | 17 | 1 | 30 | 3,45 | 4 |
| | 6,67% | 0% | 33,33% | 56,67% | 3,33% | | | |
| Yhteensä | 2 | 8 | 26 | 52 | 2 | 90 | 3,45 | 4 |

8. Realisoitunut arvo: Onko Valmennusosaamisen verkostoon osallistuminen vaikuttanut tuloksiisi/saavutuksiisi tai organisaatiosi tuloksiin/saavutuksiin?

| | Täysin eri mieltä | Jokseenkin eri mieltä | Jokseenkin samaa mieltä | Täysin samaa mieltä | En osaa sanoa | Yhteensä | Keskiarvo | Mediaani |
|--|-------------------|-----------------------|-------------------------|---------------------|---------------|----------|-----------|----------|
| Osallistumiseni verkostoon on vaikuttanut työhöni positiivisesti | 1 | 0 | 9 | 18 | 2 | 30 | 3,57 | 4 |
| | 3,33% | 0% | 30% | 60% | 6,67% | | | |
| Osallistumiseni verkostoon on vaikuttanut organisaatiooni positiivisesti | 1 | 0 | 10 | 14 | 5 | 30 | 3,48 | 4 |
| | 3,33% | 0% | 33,33% | 46,67% | 16,67% | | | |
| Yhteensä | 2 | 0 | 19 | 32 | 7 | 60 | 3,53 | 4 |

9. Uudistumisarvo: Onko Valmennusosaamisen verkostoon osallistuminen muuttanut sinun tai organisaatiosi käsitystä esim. asioiden merkityksestä tai tärkeydestä?

| | Täysin eri mieltä | Jokseenkin eri mieltä | Jokseenkin samaa mieltä | Täysin samaa mieltä | En osaa sanoa | Yhteensä | Keskiarvo | Mediaani |
|--|-------------------|-----------------------|-------------------------|---------------------|---------------|----------|-----------|----------|
| Osallistumiseni on saanut minut reflektoimaan asioiden tärkeyttä tai merkitystä | 1 3,34% | 1 3,33% | 10 33,33% | 18 60% | 0 0% | 30 | 3,5 | 4 |
| Osallistumiseni on muuttanut muiden organisaatiossani toimivien käsitystä asioiden tärkeydestä tai merkityksestä | 2 6,67% | 2 6,67% | 17 56,66% | 3 10% | 6 20% | 30 | 2,88 | 3 |
| Uudenlainen ajattelutapa on saanut aikaan muutoksia organisaatiossani | 2 6,67% | 4 13,33% | 16 53,34% | 7 23,33% | 1 3,33% | 30 | 2,97 | 3 |
| Yhteensä | 5 | 7 | 43 | 28 | 7 | 90 | 3,13 | 3 |

Valmennusosaamisen verkosto

Välitön arvo: Mitä toimintaa/tapahtumia Valmennusosaamisen verkostossa on ollut ja millaisia kokemuksia sinulla on niistä?

| | Täysin eri mieltä | Jokseenkin eri mieltä | Jokseenkin samaa mieltä | Täysin samaa mieltä | En osaa sanoa |
|--|-----------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Toiminta/tapahtumat ovat olleet hauskoja ja innostavia | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Olen keskustellut ja solminut kontakteja muiden toimijoiden kanssa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Toiminta/tapahtumat ovat olleet oleellisia työni kannalta | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Vuorovaikutus/kontaktit ovat olleet oleellisia työni kannalta | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Mikä on ollut sinulle tärkein/merkityksellisin toiminta/tapahtuma/kontakti verkostossa?

Miksi se on ollut tärkeä/merkityksellinen?

Valmennusosaamisen verkosto

Potentiaalinen arvo: Mitä olet saanut Valmennusosaamisen verkostoon osallistumisesta?

| | Täysin eri mieltä | Jokseenkin eri mieltä | Jokseenkin samaa mieltä | Täysin samaa mieltä | En osaa sanoa |
|--|-----------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Olen omaksunut uusia tietoja ja taitoja | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ymmärrykseni tai näkökulmani osaamisen kehittämisestä on muuttunut | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Olen innostuneempi työstäni | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Olen saanut itseluottamusta työhöni | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Minulla on käytössä uusia työkaluja, toimintatapoja tai prosesseja | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Minulla on pääsy aineistoihin tai tiedonlähteisiin, joihin muuten ei olisi | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Näen uusia oppimismahdollisuuksia | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Kerro jokin esimerkki siitä, miten olet hyötynyt tai mitä olet oppinut osallistuessasi verkostoon.

Onko verkostoon osallistuminen muuttanut yhteistyömahdollisuuksiasi tai sosiaalisia suhteitasi? Jos kyllä, niin miten?

Valmennusosaamisen verkosto

Sovellusarvo: Miten Valmennusosaamisen verkostoon osallistuminen on vaikuttanut toimintaasi?

| | Täysin eri mieltä | Jokseenkin eri mieltä | Jokseenkin samaa mieltä | Täysin samaa mieltä | En osaa sanoa |
|---|-----------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Olen käyttänyt/soveltanut hankkimaani tietoa/taitoa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Olen pystynyt hyödyntämään verkostossa kehitettyä dokumenttia/työkalua | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Olen pystynyt viemään käytäntöön verkostossa syntyneen idean tai ehdotuksen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Kerro jokin esimerkki siitä, miten/missä/milloin olet soveltanut/käyttänyt /hyödyntänyt verkostossa hankkimaasi...

esimerkki

tietoa/taitoa

dokumenttia/työkalua

ideaa/ehdotusta

Valmennusosaamisen verkosto

Realisoitunut arvo: Onko Valmennusosaamisen verkostoon osallistuminen vaikuttanut tuloksiisi/saavutuksiisi tai organisaatiosi tuloksiin/saavutuksiin?

| | Täysin eri mieltä | Jokseenkin eri mieltä | Jokseenkin samaa mieltä | Täysin samaa mieltä | En osaa sanoa |
|--|-----------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Osallistumiseni verkostoon on vaikuttanut työhöni positiivisesti | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Osallistumiseni verkostoon on vaikuttanut organisaatiooni positiivisesti | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Mihin asioihin verkostoon osallistuminen on vaikuttanut työssäsi/organisaatiossasi? (esim. ajankäyttö, saavutukset, kehitystyö)

Valmennusosaamisen verkosto

Uudistumisarvo: Onko Valmennusosaamisen verkostoon osallistuminen muuttanut sinun tai organisaatiosi käsitystä esim. asioiden merkityksestä tai tärkeydestä?

| | Täysin eri mieltä | Jokseenkin eri mieltä | Jokseenkin samaa mieltä | Täysin samaa mieltä | En osaa sanoa |
|--|-----------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Osallistumiseni on saanut minut reflektomaan asioiden tärkeyttä tai merkitystä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Osallistumiseni on muuttanut muiden organisaatiossani toimivien käsitystä asioiden tärkeydestä tai merkityksestä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Uudenlainen ajattelutapa on saanut aikaan muutoksia organisaatiossani | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Mikä on muuttunut ja miten?

Valmennusosaamisen verkosto

Missä asioissa verkoston toiminnassa on onnistuttu?

Missä asioissa verkoston toiminnassa on epäonnistuttu?

Miten verkoston toimintaa voisi kehittää, että se palvelisi osallistujia paremmin?

Vapaa sana...