

DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN OSAAMISKARTOITUS
”KESKILÄN” SEURAKUNNAN DIAKONIATIIMISSÄ

Urpo Häkkinen

Opinnäytetyö, kevät 2010

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Diak, Etelä, Järvenpää

Sosiaalialan koulutusohjelma

Diakonisen sosiaalityön

suuntautumisvaihtoehto

Sosionomi (AMK)+

diakonin virkakelpoisuus

TIIVISTELMÄ

Urpo Häkkinen. Diakoniatyöntekijöiden osaamiskartoitus ”Keskilän” seurakunnan diakoniatiimissä. Järvenpää, kevät 2010, 102 sivua, 4 liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu. Järvenpään yksikkö. Diakonisen sosiaalityön koulutusohjelma. Sosionomi (AMK) + diakonin virkakelpoisuus. Säilytyspaikka: Diakonia-ammattikorkeakoulun Järvenpään yksikön kirjasto.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää prosessimainen ja dialoginen osaamiskartoitusmalli, joka soveltuu seurakunnan diakoniatyöhön. Kyseessä on laadullinen tutkimus joka toteutettiin toimintatutkimuksellisin menetelmin yhteistyössä seurakunnan diakoniatiimin kanssa. Tutkimusprosessi toteutettiin keskikokoisessa seurakunnassa pääkaupunkiseudulla, syksyn 2009 ja alkutalven 2010 aikana.

Tutkimuksen aineisto kerättiin osallistumalla diakoniatiimin yhteisiin palavereihin, joissa käsiteltiin työntekijöiden osaamista ja osaamiskartoitusta, havainnoimalla työyhteisön vuorovaikutustilanteita, keräämällä palautteita sekä reflektoinnin ja itse-reflektoinnin avulla. Aineiston analyysin pohjana käytettiin Kirkkohallituksen kirkon diakoniavirkaan liittyviä ydinosaamiskuvauksia. Lisäksi osaamisen kuvauksessa hyödynnettiin Nordhaugin (1991) kyvykkyyden neljän tason kompetenssikuvausta ja Vatajan (2009) organisaatioiden kehittämiseen luomaa kompetenssiteorian vaihemallia. Lähtökohdiltaan ja ideologialtaan tutkimus tukeutui Vähämäen (2008) prosessina etenevään dialogisen itseohjautuvuuden malliin, jossa interventioiden avulla tuotetaan uuden oppimista yhdessä työyhteisön jäsenten kanssa. Diakoniatiimin tehtyjen interventioiden avulla tuotettiin yhdessä tiimin kanssa tiimin ja sen jäsenten osaamiseen liittyvää materiaalia.

Prosessimaisen osaamiskartoitusmallin vahvoiksi puoliksi havaittiin keskinäinen vuorovaikutus sekä työn perusteista käytävä keskustelu. Dialoginen keskustelu tuottaa parhaimmillaan oivalluksia ja uuden oppimista, innostaa kehittymään ja vaikuttaa työ hyvinvointiin luomalla työtyytyväisyyttä. Lisäarvoa prosessille tuo osaamiskartoitusmallin siirrettävyys toiseen työyhteisöön sekä mallin toteuttamisen edullisuus. Osaamiskartoitusvaihe itsessään voi olla ajallisesti lyhyt, mutta siihen liittyvä valmistelutyö sekä kartoituksen jälkeinen työyhteisön kehittämistyö vaatii usein pidemmän ajanjakson. Tähän tutkimusprosessiin viimeksi mainittua kehittämistyötä ei sisältynyt.

Ainesanat: dialogi, diakoni, diakoniatyö, kompetenssi, prosessi, osaamiskartoitus, ydinosaaminen, toimintatutkimus

ABSTRACT

Urpo Häkkinen.

Competence Analysis of Church Social Work in a Social Work Team of a Parish in the Helsinki Metropolitan Area. 102 p., 4 appendices. Language: Finnish. Järvenpää, Spring 2010.

Diaconal University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services, Option in Diaconal Social Work. Degree. Bachelor of Social Services.

The purpose of this thesis was to create a model for competence analysis. The competence analysis was comprehended as dialogic process and it was aimed to be suitable for the social work of the church. This qualitative study was carried out with activity analysis in co-operation with the social work team of the local parish. The research process was executed during the fall 2009 and the early winter 2010 in a medium-sized parish situated in the Helsinki metropolitan area.

The research material was collected by attending the meetings of the social work team. The team members' skills and the competence analysis were handled in the meetings. For the research the interaction in the work community was observed. Feedback was gathered with the means of reflection and self-reflection. Core competencies for the deacons defined by the Church Council was used as the basis of the analysis. In addition the four-level competence model of Nordhaug (1991) and the competence theory for organizational development of Vataja (2009) was used in the depiction of the competencies. The baseline and the ideology of this research were similar with the model of dialogical self-direction process of Vähämäki (2008). In this model interventions are used to produce learning opportunities together with the members of the work community. The interventions with the social work team produced knowledge about the competencies of the team and its individual members.

The strengths of the competence analysis process were mutual interaction and the discussion on the foundation of the work. Dialogical conversation at its best produces insights and learning encourages development and influences work welfare by creating job satisfaction. The transferability of the competence analysis model and the affordability of the implementation of the model bring added value to the process. The competence analysis by definition can be carried out in a short period of time. The preliminary preparation and the development of the work community after the analysis require often a longer time scale. The development work mentioned last was not included in this research.

Keywords: dialogic, deacon, church welfare services, competence, process, competence analysis, core competence, activity analysis

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
1.1 ”Keskilän” seurakunta kontekstina	10
1.2 Diakoniatiimi	12
2 OSAAMISEN KARTOITTAMINEN	14
2.1 Kompetenssiteoria	17
2.2 Ydinosaaminen	22
2.2.1 Kirkon ammattien ydinosaaminen	26
2.2.2 Diakoniatyön ydinosaaminen	29
3 VUOROVAIKUTUKSELLISUUS	33
3.1 Dialogisuus	34
3.2 Dialogisuus tutkimuksessa	38
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUMINEN	43
4.1 Tutkimustehtävän perustelut ja tutkimuskysymykset	43
4.2 Tutkimusmenetelmänä toimintatutkimus	44
4.3 Tutkimuksen prosessi	47
4.4 Diakoniatyön ydinosaamiskuvauksen sovittaminen kompetenssiteoriaan, sekä ydinosaamisalueiden muuttaminen tavoitteiksi	54
4.5 Kriteereiden muodostaminen	59
4.6 Ydinosaamisalueiden pisteyttäminen	62
4.7 Osaamisen kartoittaminen diakoniatiimissä pisteytettyjen ydinosaamisalueiden kohdalla	65
5 OSAAMISKARTOITUKSEN TULOKSET	68
5.1 Kirkon organisaation tunteminen ja yhteistyötaidot	70
5.2 Hengellisen työn osaaminen	75
5.3 Diakonisen asiakastyön osaaminen	72
5.4 Yhteisöllinen ja yhteiskunnallinen osaaminen	78
5.5 Tiimin osaamiskartta	81
6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	83
LÄHTEET	92
LIITTEET	96

1 JOHDANTO

Olen mielenkiinnolla seurannut kirkossa käytävää keskustelua virkauudistuksesta, toiselta nimeltään diakonaattiuudistuksesta, joka on monella tavalla puhututtanut kirkon työssä olevia työntekijöitä, muun muassa lapsityönohjaajia ja -johtajia, nuorisotyönohjaajia, diakoneja, pappeja ja kanttoreita. Kirkkohallituksen asettama virkarakennekomitea laati asiasta ensivaiheen esityksen nimeltä Palvelijoiksi vihityt (2002) ja käydyn keskustelun jälkeen kirkkohallitus asetti diakonaattiryhmän joka laati asiasta mietinnön Diakoninvirka (2008).

Ottamatta kantaa siihen, kuinka vahvana yhteisenä kokonaisuutena kirkon virkaa nykyisin pidetään tai miten kantavia perusteita asiasta on esitetty toteen, että itse edustan alkuperäiseltä ammatiltani kirkon kasvatuksen alan työntekijöitä. Tulevaisuudessa, valmistuttuani koen edustavani ammatillisesti sekä nuorisotyön että diakonian alaa. Näkökulmamuutos katekeettisesta karitatiiviseen suuntaan on alkanut. Olen käyttänyt tutkimuksessa toimintatutkimuksellista otetta, joten ääneni kuuluu tutkimuksen taustalla.

Toimintatutkimuksen vuorovaikutteinen luonne edellyttää yhteistyötä asiakkaan ja tutkijan välillä ja jatkuvaa sopeutumista uusiin tilanteisiin ja tiedonmurusiin (Vähämäki 2008, 39).

Olen osallistunut itse kasvatuksen kentän osaamiskeskusteluun tekemällä aikaisemmassa työhistoriassani osaamiskartoituksen nuorisotyön tiimille. Tutkimus oli kaksiosainen, toisessa puoliskossa kollegat, alaiset ja esimies arvioivat minua webropol 360 kyselyn avulla ja toisessa osassa tiimimme kaikki jäsenet osallistuivat laatimani kyselyyn. Tutkiessani osaamisen ja johtamisen eri аспектеja tutustuin samalla kirkon virkojen ydinosaamisasiakirjoihin (Suomen evankelisluterilainen kirkko i.a.), joista silloin oli valmiina jo kasvatuksen kolmen ammatin ja diakoniatyön ydinosaamisasiakirjat. Edellä mainittu ydinosaamisasiakirja, nuorisotyön ohjaajan osalta, oli silloisen laatimani kyselykaavakkeen pohjana.

Tuota edellä kuvattua osaamisarviota voi pitää tämän tutkimuksen alkusysäyksenä. Tämän tutkimuksen tavoitteena oli rakentaa jonkinlainen mittari tai väline, jolla

osaamista voitaisiin mitata ja todentaa ja jota voitaisiin hyödyntää myös muissa työyhteisöissä. Tämä tavoite mielessäni aloin rakentaa kuvaa siitä kuinka tällaisen mittarin tai osaamista mittavan ”kojeen” voisi rakentaa. Millä osaamista voi mitata?

Oma kokemukseeni perustuva ajatus on, että osaamisen kokemus syntyy vähintään kolmesta eri tekijästä: 1)koulutuksen mukanaan tuomasta osaamisesta, 2)työkokemuksista ja 3)henkilön omista ominaisuuksista. Nämä osaamisen osatekijät voivat olla erillisiä tai toistensa kanssa limittäin. Esimerkiksi kehittävä työnote on, sekä persoonallinen tapa toimia, että kyky, jota voi kehittää oppimisen kautta (Nordhaug 1991, 164).

Osaamisen eräänä aspektina on selkeästi tulevaisuusorientaatio. Alan kirjallisuudessa pohditaan millä tavoin organisaatio voisi varautua etukäteen tulevaa osaamisvajetta varten. Oppimisen ja osaamisen kehällä liikutaan samanaikaisesti ennakoimisen ja eteenpäin katsomisen tiellä. Hanna Maijalan ja Jarmo Levosen toimittamassa julkaisussa Osaamisen ennakointi ja tulevaisuuden haasteet (2008) puhutaan tietoyhteiskuntaan orientoitumisesta ja yhteiskuntaan avautuvista yrityksistä, joissa työskennellään nykyisyyttä kuunnellen ja tulevaisuutta aistien itse kokoaikaisesti läsnä olevana attribuuttina. Tämän tehtävän kirjoittajat säilyttävät ennen kaikkea johdolle, mutta haastavat siihen mukaan koko työyhteisön.

Ennakointia on uudistettava niin, että tulevaisuutta rakennetaan toivottuun suuntaan verkostoyhteistyönä. Ennakointiin kuuluu vahva perususkomus, että voimme itse vaikuttaa tulevaisuuteemme ja tehdä onnistuneilla valinnoilla mahdollisuuksista todellisuutta. Ennakoinnin tehtävänä on palvella strategista johtamista ja päätöksentekoa eri tasoilla.(Maijala & Levonen 2008, 9.)

Ennakoinnin lähtökohtina ovat yhteiskuntaan vaikuttavat muutosvoimat. Me itse olemme myös osa tuota muutosvoimaa - ei ole olemassa mitään valmista käsikirjoitusta, johon sopeudumme vaan luomme sitä itse. Siitä huolimatta on analysoitava näkyvissä olevat muutosvoimat, vakaat kehityskulut eli trendit, ja ns. heikot signaalit. Heikot signaalit ovat oudoilta vaikuttavia, ennen kokemattomia ilmiöitä, jotka kyseenalaistavat totutun ajattelun ja käyttäytymisen. Trendit eivät ehkä olekaan niin vakaita kun luulimme. (Maijala & Levonen 2008, 9.)

Ajatuksenani oli kokeilla osallistavaa, dialogista ja kokemuksellista tapaa toteuttaa osaamiskartoitusta. Tavoitteena oli koota tutkimuksen aikana havaintoja ja huomioita sekä omista kokemuksistani, että tiimin kokemuksista ja havainnoiden kautta löytää ”oikea” tapa kartoituksen suorittamiselle.

Pohtiessani tutkimuksen ajankohtaisuutta kuuntelin työelämässä käytävää keskustelua ja päädyin perustelemaan osaamiskartoituksen tekemisen mielekkyyttä seuraavien teemojen pohjalta. 1.) Kirkko työnantajana ja kirkon työntekijät palkansaajina ovat ottaneet käyttöön uuden palkkausjärjestelmän, jossa jokainen työntekijä sijoitettiin työkuvan perusteella eri vaativuusryhmiin. Uuteen palkkausjärjestelmään liittyy harkinnanvarainen henkilökohtainen palkanosa. Harkinnanvaraisen henkilökohtaisen palkanosan käyttöön ottoon liittyy myös osaamisen arviointia ja se otetaan käyttöön aikaisintaan syksyn 2009 aikana (Suomen evankelisluterilainen kirkko i.a.), 2.)Koulutuspuolella mietitään koulutuksen kehittämistä vastaamaan tämän ajan haasteita ja 3.)Tämä osaamisen kartoitus voi auttaa työnantajaa näkemään osaamista ja työntekijää tekemään osaamistaan näkyväksi.

Haastateltuani Asta Turtiaista (henkilökohtainen tiedonanto 9.3.2009) silloista Diakoniatyöntekijöiden liiton järjestösihteerinä, päädyin toteamaan, että nämä prosessit, kirkon palkkajärjestelmän kehittäminen ja kirkon koulutuksen seurantaryhmien työ, ovat selkeästi irrallaan toisistaan, mutta jotain hyötyä niistä voi toisilleen olla. Palkkaneuvottelut käydään eri instansseissa, kun koulutuksen kehittäminen, vaikka molemmissa toimintakenttä onkin kirkko. Toiveeni oli, että tämän osaamiskartoitusmalli voisi tuoda jotain uutta ja käyttökelpoista diakoniatyöhön, esimerkiksi juuri harkinnanvaraisen palkanosan käyttöönottoon liittyviin osaamisen arviointeihin.

Toisaalta on nähtävissä yhteiskunnan ja vallitsevien olosuhteiden jatkuva muutosprosessi, joka koskettaa niin työelämää kuin siihen valmistavaa koulutusta (Latvus 2009, viitattu 14.2.2010). Koulutuspuolta hyödyttää työelämäyhteisyö, työelämää puolestaan hyödyttää koulutuksen kehittyminen vastaamaan tämän ajan haasteita.

Opintojen aikana hankittu vahva ydinosaaminen tarjoaa perustan ja työkalut ammattitaidon kasvattamiseen ja selkärangan muutosten kohtaamiseen ja hallintaan. Kun omaa osaamista ja ydinosaamistaan täydentää ammattien rajapinnoilla tarvittavalla osaamisella, mahdollisuudet ammatilliseen liikkuvuuteen lisääntyvät. Perustutkintokoulutus on koko elämän kestävän oppimisen perusta. Jatkuva oppiminen on osa kaikkea työtä. Elinikäisen oppimisen merkityksen kasvu lisää tarvetta hyvin organisoidulle alumni- yhteistyölle. (Karakorpi 2008, 29.)

Tutkimukseni ei keskity koulutusuudistukseen, tai kouluttavien laitosten ja työelämän väliseen yhteistyöhön, jota alumni -toiminta on, vaan diakoniatyön osaamisen mittaamiseen. Alusta asti on ollut selvää, että oppilaitosten osuus diakoniatyöntekijöiden osaamisessa on merkittävää. Samalla on selvää myös se, että osaaminen on monen eri tekijän summa, eikä suinkaan vakio. Perustaidot kehittyvät ja muuntuvat osaamiseksi.

Kirkon ydinosaamiskuvausten hyödyntäminen ja käyttäminen osana tutkimusaineistoani oli tarttumista ajankohtaiseen aiheeseen. Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaamisen kuvaaminen on melko pitkällä, tällä hetkellä luonnosvaiheessa oleva teksti on koulutuksen seurantaryhmien käsiteltävänä ja seuraavaksi menossa piispainkokouksen käsittelyyn, huhtikuussa 2010. Olen keskustellut asiakirjaa valmistelemissa olleen kirkkohallituksen asettaman, ammatillisen koulutuksen ryhmän (AKR) sihteerin Eeva Salo -Kopperin kanssa puhelimitse (henkilökohtainen tiedonanto 26.1.2010). Kirkon koulutuskeskus sai ydinosaamisasiakirjan luonnoksen valmiiksi 20.11.2009. Luonnoksessa on selvästi havaittavissa ydinosaamistyöskentelyn, 2002 - 2009, aikana tapahtunut kehitys. Asiakirja alkaa muistuttaa vakuuttavaa kirkon osaamisen ydinasiakirjaa. Yhteistyö kirkon töihin valmistavien laitosten, sekä koulutusta suunnittelevien ja koordinoivien ryhmien sekä työelämän edustajien kanssa on kantanut hedelmää. Työelämästä saatu palaute on huomioitu ja ammattiyhdistysten osallisuus eettiseen työskentelyyn on näkyvissä. Ehkä osin myös käytyjen kirkon virkakeskustelujen kautta saatu näkemys kirkon työntekijöiden osaamisen laajuudesta ja laadusta on siinä luettavissa.

Pää täynnä omia tavoitteitani ja osaamisen mittaamiseen liittyviä kokemuksia, luettuani alan kirjallisuutta, sekä pohdittuani monenlaisia vaihtoehtoja sitä miten tutkimuksen rakentaisin päädyin rakentamaan osaamiskartoitustyöskentelyä minulle kokonaan uudella tavalla yhdessä diakoniatimin kanssa keskustellen, avaten, yhdessä pohtien ja paikallisia tavoitteita hakien.

Osaamisen kysymysten työstämisen pohjana minulla tuossa työskentelyssä oli alusta alkaen kirkkohallituksen koulutuksen seurantaryhmän koostama diakonian viranhaltijan ydinosaamiskuvaus (Suomen evankelisluterilainen kirkko i.a.). Tutkimukseni alkusysäyksenä ollut kompetenssiteoriaa käytettiin miettimisen käynnistäjänä (Nordhaug 1991) ja varsinainen kompetenssityöskentely tuli mukaan matkan varrella miettiessäni erilaisia toteutusvaihtoehtoja (Vataja 2009) yhteisen osaamisen tutkimistoiminnan välineiksi. Tukeuduin prosessin kulussa Maija Vähämäen (2008) toteuttamaan prosessimaiseen vuorovaikutuksellisen osaamiskartoitukseen, jolla voidaan saada esille eri kontekstissa olevien diakoniatyöntekijöiden osaaminen.

Suurissa ja keskisuurissa seurakunnissa työskennellään useampihenkisissä työalatiimeissä tai työryhmissä. Oletuksenani oli, että kartoitus voi toimia koko tiimin tai työyksikön osaamisen itseymmärryksen lisääjänä. Tavoitteena oli lisäksi, että kartoitus voisi toimia rekrytoinnin ja tiimin tai työyksikön henkilöstön kouluttautumisen apuvälineenä (Hätönen 2005, 11). Tästä hyvänä esimerkkinä on Vaalijalan kuntayhtymässä tehty osaamiskartoitus (Sillanpää 2009, 26-27), jossa osaamiskarttatyöskentely aukaisi työyhteisön silmiä havaitsemaan koulutuksen tarpeita ja jossa se nyt toimii rekrytoinnin apuvälineenä.

Osaamisen mittaamisen ja mittarin miettiminen muuntui vähitellen prosessimaisen toimintatavan kokeilemiseksi ja mallintamiseksi; tavaksi rakentaa yhdessä keskustellen, miettien ja valikoiden paikalliseen yhteisöön sopiva, paikallinen tapa osaamisen mittaamista varten. Peilinä meillä oli kaiken aikaa kirkon laatima ydinosaamisasiakirja (Suomen evankelisluterilainen kirkko i.a.), sekä perusajatuksena osaamisen ytimen aukaiseminen. Tämä työskentelymenetelmä antaa mahdollisuuden rakentaa osaamiskartan aina uudestaan eri kontekstissa, siis eri työyhteisöissä. Käsittääkseni ydinosaamisasiakirjaan nojautuvaa mallia voidaan soveltaen hyödyntää kaikissa niissä

eri työntekijätiimeissä, joiden viroista tai toimista kyseinen ydinsaamiskuvaus on tehty.

Tarkasteltuani diakoniatyön tämänhetkistä ajankohtaista keskustelua (Pessi & Saari; Pokki 2009, viitattu 14.2.2010; Rättyä 2009), jotka nostavat esille vahvasti tähän päivään ja yhteiskuntaan, tai sanoisinko tämän päivän ihmisiin sitoutuneen diakonian, huomaan hakeneeni osaamisen vahvana parina diakonian ydintä. Diakoniassa tulee mitä tai miten kysymysten ohella aina kysyä myös miksi. Ei ainoastaan mitä tehdään ja kenen ehdoilla, tai miten se tehdään vaan miksi jotain tehdään Tämä oli se vahvuus johon olin törmännyt itse ollessani diakoniatyössä harjoittelussa. Asiat perusteltiin aina perustehtävästä käsin, mittapuuna ihmisten hätä ja ensisijainen tavoite oli huomata ne joita muut eivät huomaa. Vaikka ollaan lempeitä, ollaan myös ehdottoman jäməköitä puolustettaessa apua tarvitsevaa ihmistä. Miksi kysymys on seurannut minua kaiken aikaa.

Emme ehkä koskaan saa tietää kaikkea, mutta on hyvä että kysymme ja edes yritämme saada selvää vastauksesta. Toivon että tutkimuksestani on hyötyä ”Keskilän” seurakunnan diakoniatimille ja mahdollisesti myös muille mallia kokeileville. Tutkimusta ei kannata tehdä, jos se ei sitoudu vahvasti käytäntöön, tai sen painoarvo ainakin vähenee oleellisesti, toteaa Kari Latvus Diakonian Tutkimus lehden toisen numeron esipuheessa (viitattu 14.2.2010).

1.2 ”Keskilän” seurakunta kontekstina

”Keskilä” sopivankokoinen kaupunki pääkaupunkiseudulla. Asukkaita on vajaa neljäkymmentätuhatta. Pääkaupunkiseudulle tyypilliseen tapaan osa työväestöstä käy töissä pääkaupungissa tai lähiseutujen muissa kunnissa. Elinkeinorakennekin on varsin tyypillinen. Vahvoja työntajia ovat palvelualat, koulutus ja jalostus. Työttömyyttäkin on, varsinkin näin laman alla. Koulutustaso tämän kaupungin väellä on kohtuullisen hyvä vaikka toisaalta osa työikäisestä väestöstä on myös sellaista jolla ei ole peruskoulun jälkeistä tutkintoa, eikä siis siinäkään poikkeaa muista alueen kaupungeista. Kaupungin perusstrukturi on hyvällä pohjalla. Perheiden palvelujärjestelmät neuvoloista päivähoitoon sekä lasten ja nuorten perus- ja jatkokoulutus on järjestetty

toimivaksi osaksi palvelujärjestelmää ja kaupunkilaisten arkea. Perheiden ja kasvavien lasten tueksi on tarjolla toimintaterapiaa, psykologin palveluita, koulukuraattoreita, puheterapiaa, terveysterveystoimintaa, kouluterveydenhoitoa, opiskelijaterveydenhoitoa, perheneuvolatoimintaa ja työnohjausta sekä konsultointia.

Seurakunnan toimintakertomuksesta voi lukea, että ”Keskilän” on keskikokoinen vakavarainen, toiminnallisesti vireä ja uudistushakuinen, mutta samalla omaleimainen ja omista kulttuurisista juuristaan nauttiva ja sosiaalisen vastuun vahvasti kantava seurakunta. Jäsenkehitys on samansuuntainen kuin muillakin pääkaupunki alueen seurakunnilla eli vähenemään päin. Rippikouluikäluokan osallistuja aktiivisuus on hyvällä tolalla ja siitä ollaan tyytyväisiä.

”Keskilän” seurakunta on laatinut seurakunnan toimintalinjauksen vuosille 2006-12. Toimintalinjaus ohjaa kaikkea seurakunnan toimintaa. Toimintalinjauksen lähtökohtana on seurakunnan perustehtävän esilletuonti ja samalla siinä kirjataan työntekijöiden ja luottamushenkilöiden yhteinen näkemys tulevaisuuden suunnaksi ja tavoitteeksi. Tämän toimintalinjauksen lisäksi seurakunnassa on laadittu toimintalinjauksen toteuttamissuunnitelma ja siihen kytkeytyvät työmuotokohtaiset toimenpideohjelmat. Linjaus tarkistetaan neljän vuoden välein eli valtuustokausittain

Toimintalinjauksesta käy ilmi seurakunnan toiminta-ajatus ja visio. Toiminta-ajatuksena on, että ”Seurakunta elää ”Keskilässä” julistaen, sakramentteja jakaen ja ihmisiä palvellen, niin että heissä syntyy ja kasvaa usko kolmiyhteiseen Jumalaan sekä vastuu maailmanlaajuisesti lähimmäisistä ja luomakunnasta.”. Tulevaisuuden visiossaan ”Keskilän” seurakunta haluaa olla avoin, ihmisen kohtaava ja sanomastaan elävä seurakunta. Näiden rinnalle on rakennettu kuusikohtainen ohjelmajulistus, joka sanoittaa seurakunnan toiminta-ajatuksesta nousevia, ajassa vahvasti elävän, seurakunnan perustehtäviä. Toiminta-ajatus ilmenee konkreettisesti kristillisessä uskossa ja -kasvussa, vastuun ja osallisuuden yhteisössä, ihmisten hyvässä kohtaamisessa, viestivässä seurakunnassa, tasapainoisessa taloudessa ja työyhteisön kehittämisessä. Suunnitelmassa pohditaan kontekstisidonnaisesti juuri tämän ajan ja paikkakunnan reaalisia kristillisyyden ilmenemismuotoja. Suunnitelmassa haastetaan seurakuntalaisia ja työntekijöitä olemaan aktiivisia sanoman todeksi tekijöitä ja eläjiä.

Seurakunnan arvoiksi nostetaan: välittäminen, yhteisöllisyys, oikeudenmukaisuus ja rohkeus.

1.2 Diakoniatiimi

”Keskilän ” seurakunnan diakoniatyö on rakentunut erityisesti edellä mainitun seurakunnan toimintalinjauksen pohjalle. Diakoniatyötä on tehty koko seurakunnan olemisen ajan, mutta uudelleenajattelulle on ryhdytty rohkeasti rakentamaan siltaa. Perusdiakoniatyö on usein rakentunut ihmisillä olevista ongelmista käsin, jopa työalat on nimetty ongelman tai vamman mukaan näin: vammaistyö, päihde- ja kriminaalityö, vanhustyö, työttömien toiminta ja niin edelleen. Voidaan ajatella, että tällainen luokittelu vamman, puutteen tai vaikeuden mukaan, ei ole omiaan luomaan positiivista auttaja - autettava asemaa. Toisin sanoen, jos diakonian, kuten muunkin ihmissuhdetyön tulisi olla ihmisarvoa kunnioittavaa ja tasavertaista, niin silloin toiminnan lähtökohta ja työtteen perusajatus voisi olla muu kuin heikkous, huonous, vajuus.

”Keskilässä” työkentät on jaettu diakoniatyöntekijöille ikäkausittain, aivan kuten kasvatustyössäkin. Tällöin päästään aivan erilaiseen lähestymistapaan asiakkuuksissa. Työntekijöitä koko tiimissä on, mukaan luettuna yhteiskunnallinen työ ja kirpputoritoiminta, kymmenen, mutta kiinteässä perus diakonian tiimissä on kuusi diakonian viranhaltijaa. Yksi heistä toimii johtavana diakonian viranhaltijana, diakoneja heistä on kolme ja diakonisseja on kolme. Lähestulkoon kaikkien vastualueeseen kuuluu vastaanottotoimintaan osallistuminen, muuten tehtävät jakaantuvat työntekijöiden kesken osaamisen ja yhteisen sopimuksen mukaan tasaisesti. Vastaanottotoiminnan organisointi ja toteuttaminen tämän tiimin toiminnalle on merkityksellistä, koska vastaanotoilla käy runsaasti ihmisiä. Ikäkausikohtaisessa tehtäväalueuettelossa mainitaan diakoninen vanhustyö, diakoninen perhetyö, diakoninen aikuistyö, diakoniakasvatus sekä vapaaehtoistyö, jonka voi katsoa olevan tukitoimi vanhustyölle, sekä aputyövoimana monenlaisen ryhmätoimintaan. Diakoniatyön molemmat teologit toimivat diakoniatyöntekijöiden rinnalla teologisina

asiantuntijoina erilaisissa tilaisuuksissa ja sovittujen työjakojen mukaisissa tehtävissä muun muassa vanhustyössä ja diakonisessa aikuistyössä.

2 OSAAMISEN KARTOITTAMINEN

Osaamiskartoituksia tehdään yhteisöissä yleensä siinä vaiheessa, kun varaudutaan muutokseen (Hätönen 2005, 57) tai jostain syystä koetaan tarpeelliseksi tuottaa yhteisön jäsenten osaaminen näkyvään muotoon, esimerkiksi tuotteistamisen tai brändin kehittelyn yhteydessä. Yhteiskunta on jatkuvassa muutoksessa teknologian muuttumisen, väestön muuttoliikkeen, vierastyövoiman, liikkeiden ulkomaisten omistusten tai asiakkaiden lisääntyessä, ja siten osaamiskartoitus voi tulla yhteisöissä eteen moneenkin kertaan sen elämänkaaren eri vaiheissa, jopa saman työporukan koossa ollessa. Osaamiskartoituksen tekemiseen voi liittyä myös varsin negatiivisia tunteita, jos sitä käytetään esimerkiksi uusia työryhmiä valittaessa ja henkilöstön vaihdoksia tehdessä. Varsinkin yt -tilanteessa suoritettu testaus, jonka pohjalta irtisanomisia pannaan vireille, voi rampauttaa ihmisen pitkäksi aikaa. Ilmeisen selvää on, että ihminen helposti kokee hankalana oman työnsä tai työtapojensa arvioimisen mikäli ei itse saa olla miettimässä asioita.

Tähän ajatukseen pohjautuen osaamiskartoituksen tekeminen yhdessä työyhteisön kanssa voisi nousta mielekkääksi tavaksi tutkia tunnettua ja testata tiedettyä, nostaa osaaminen näkyväksi. Ihminen toimii tai pyrkii vaistomaisesti toimimaan yhteisössä yhteisön toimintatapojen ja -kulttuurin mukaisesti, mukautumaan toimintakulttuuriin, saavuttamaan ikään kuin harmonian yhdessä työskentelemisen helpottamiseksi. Kannattaa nostaa yrityksen tai työpisteen osaamisen miettiminen yhteiseen arviopöytäan. Näin tehden kyetään mielekkäällä tavalla yhdessä pohtimaan ja punnitsemaan mitä osaamista meillä täällä työyhteisössä tarvitaan ja kuinka paljon. Yhteisen mietinnän tiimoilta yksittäisen henkilön kohdalta esiin voi nousta sellaista osaamista jota ei ennemmin oltu voitu havaita tai ajateltu voitavan hyödyntää. Tällaisissa tapauksissa työn kierto, tai uusien työtehtävien tai -alojen käynnistäminen saattaa tulla kyseeseen (Hätönen 2005, 52; Työterveyslaitos 2006, viitattu 15.3.2009). Useimmiten nämä uudet tehtävät liittynevät tulevaisuuden haasteisiin (Hätönen 2005, 57).

Työyhteisöjen toiminnan tehostamiseksi ja laadun parantamiseksi on mietitty monenlaisia keinoja. Yksi keino on osaamisen kartoittamien.

Osaamiskartoitukset tekevät osaamisalueita näkyviksi, mikä seikka on omiaan vahvistamaan ammatillista itsetuntoa ja hallinnan tunnetta. Kokemus on osoittanut, että yksittäisenkin tehtävän kohdalla koettu osaamattomuus on saattanut pitkään jatkuessaan aiheuttaa kokemuksen koko työn osaamattomuudesta. Se on vaikuttanut siihen, että työ on koettu negatiivisesti. Kun kartoituksen avulla on selvinnyt miten paljon asianomainen itse asiassa osaa ja hallitsee, on tilanne korjaantunut. (Työterveyslaitos 2006, viitattu 1.3.2009.)

Osaamiskartoituksia on monenlaisia ja moneen eri tarkoitukseen luotuja. Osaamiskartoitusmenetelmän valinnassa auttaa yhteinen pohdinta siitä mihin tätä työkalua tarvitsemme? Onko tarkoitus tehdä työ näkyväksi ja saada joskus epäselvistäkin tehtävistä ”niskalenkki”, saada ne haltuun. Siinä tapauksessa apua voisi olla päivittäisten työtehtävien auki kirjoittamisessa ja purkamisessa.

Osaamiskartoituksen teko perustuu oman työn huolelliseen analyysiin. Menetelmän avulla tehdään näkyväksi kaikki se mistä työpäivä koostuu. Kun työt ja tehtävät on purettu auki, voidaan saada aikaan järjestyksen tunne. (Työterveyslaitos 2006, viitattu 15.3.2009.)

Seurakuntakontekstissa tavoitteellista työtä tekevät ihmiset tekevät työtä oman persoonansa kautta ja suuntautuvat työhön osin varsin intensiivisesti. Joskus voi olla vaikea nähdä työssään kehittämisen ja itsessään tarpeellisia kehittymisen haasteita ja kohteita ennen kuin osaaminen kirjoitetaan auki. Työpaikan osaamiskartoituksen avulla työyhteisö voi kartoittaa osaamistaan ja nähdä sen kehittämiskohteita. (Työterveyslaitos 2006, viitattu 1.3.2009.)

Osaamiskartoituksen voi toteuttaa esimerkiksi seuraavalla tavalla.

- Pohditaan yhdessä työssä tarvittavat ydin- ja avainprosessit
- Kirjataan tarvittavalla tasolla prosessissa osattavat tehtävät
- Jokainen työntekijä kirjaa osaamisensa tehtävän suorittamisessa
- Tehtävän hallinnan asteikko voidaan koota eri koodein (numeroin)

Asteikko

0 ei tiedä tehtävää

1 tietää tehtävän

2 osaa tehtävän

3 hallitsee tehtävän

4 on asiantuntija tehtävässä

Hoitokoti X

Tehtävät	Työntekijät								
	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1 esim. kylvettäminen									
2 haavan hoito									
3 ideal-siteen laittaminen jne.									
4									
5									
6									
7									

(Työterveyslaitos 2006a, viitattu 1.3.2009)

Tämä on yksi ja selkeästi monikäyttöisin osaamiskartoituksen muoto. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen Lastensuojelun käsikirjan sivuilla tarjotaan osaamiskartoitustyövälineeksi hyvin samankaltaista työmenetelmää. Tavoitteena on pohtia yhdessä työntekijäjoukon kanssa työyhteisössä tarvittavan osaamiseen alueita ja sen jälkeen pyrkiä tuottamaan osaaminen näkyvään muotoon tulosten hyödynnettävyyden vuoksi.

Kun osaamiskartoituksen on tarkoitus kuvata organisaation tämänhetkistä osaamista, se voidaan vaiheistaa seuraavasti.

1. Työntekijät ja johto pohtivat yhdessä työssä tarvittavat ydin- ja avainprosessit ja osaamisalueet
2. Kirjataan prosessissa osattavat tehtävät tai kuhunkin osaamisalueeseen sisältyvät taidot nk. osaamiskarttaan
3. Jokainen työntekijä arvioi oman osaamisensa tehtävän tai taitokohtaisesti
4. Kuvataan tehtävien tai taitojen hallintaa yhdessä valituilla koodeilla (numeroilla, väreillä tms.)

5. Koodataan yksittäisten työntekijöiden osaamisarviosta työyhteisön osaamista kuvaava taulukko, osaamisdiagrammi tms. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2009, viitattu 29.5.2009)

Joissain osaamisen kartoitusta kuvaavissa teksteissä on nostettu tärkeiksi kohdiksi nähdä osaamisen äärilaidat. Osaamisen näkyväksi tekemisessä työyhteisöä ja yksilöä eteenpäin vievinä havaintoina on hyvän osaamisen esiintuominen. Osaamisen arviointi tulee pohjautua konkreettisiin työpaikan tehtäviin, mutta myös tulevaisuus tulee ottaa huomioon. Itse arviointitapahtumassa jo alimman tason osaaminen on myönteistä ja useimmissa tapauksissa riittävää. Työyksikön osaamiskartoituksen tavoitteena ei voi olla se, että kaikki olisivat erinomaisia kaikessa osaamisen eri alueissa.

Huippuosaaminen tarkoittaa sellaista harvinaista osaamista, joka voi olla joissain osaamisissa tavoitteena koko ryhmän tasolla, mutta harvinaista yksilötasolla (Hätönen 2005, 27.)

2.1 Kompetenssiteoria

Suomeksi kompetenssi tarkoittaa lyhyesti ja ytimekkäästi kykyä, taitoa, osaamista. Tähän osaamiseen liittyy kyky kehittyä, hankkia lisää tietoa ja osaamista.. Tutkijat Prahaland ja Hamel yhdistävät Hätösen (2005, 19) mukaan kyvykkyyden, tiedon ja osaamisen ydinosaamiseksi. Tutkijat Spencer ja Spencer kuvaavat Hätösen mukaan osaamisen tilannesidonnaisuutta siten, että osaaminen on sidoksissa kulloiseenkin tilanteeseen, jossa oppija on. Heidän mukaansa tietoon liittyy olennaisen kyky etsiä ja löytää ongelman tai aihealueen kannalta relevanttia informaatiota ja soveltaa sitä.(Hätönen 2005, 17.) Kompetenssi- termiä käytetään usein myös rinnakkaisena osaamiskäsitteelle. Sillä tarkoitetaan, että ihminen on pätevä ja oikein koulutunut johonkin tiettyyn tehtävään tai hänellä on kyky suoriutua työssään vaadittavista tehtävistä. Kompetenssi voidaan myös käsittää niinä tietoina, taitoina, kykyinä ja asenteina, jotka ovat tarkoituksenmukaisia työn tekemiselle.(Hätönen 2005, 13.)

Kompetenssiteoriaa käytetään perinteisesti nimenomaan erilaisten organisaatioiden, liike- ja teollisuusyritysten osaamista kuvaaviin mittauksiin. Kun kompetenssiteoriaa alettiin käyttää apuna mittaamaan ja kuvaamaan organisaation osaamista, tarvittiin osaamisen eri osa-alueita ja syvyyden asteita sekä osaamisen paikkaa organisaatiossa

kuvaavia nimityksiä. Näin syntyivät käsitteet metakompetenssi, organisaation sisäinen kompetenssi, tekninen kompetenssi ja erityiskompetenssi.

Vesa Taatila puhuu väitöskirjassaan: *The Concept of Organizational Competence- a Foundational Analysis - Perusteanalyysi Kompetenssin käsitteestä kompetenssista organisaation sisäisenä kyvykkyytenä saavuttaa tavoitteita.* Hänen mukaansa määritelmä on todella laaja, kompetenssiteoria avaa enemmän ovia kun sulkee, tai selittää lopullisesti. (Taatila 2004.)

Yleismääritelmäksi organisaation kompetenssista Taatila tiivistää seuraavasti:

Organisaation kompetenssilla tarkoitetaan sen sisäistä kykyä saavuttaa tarkastelijasta riippuvaisia tilannesidonnaisia tavoitteita. Organisaation sisäinen kyvykkyys muodostuu tilannesidonnaisesta kombinaatiosta yksittäisiin henkilöihin, organisaation rakenteeseen ja omaisuuteen perustuvista organisaation hallitsemista attribuuteista, jotka ovat organisaation saatavilla tilanteessa. (Taatila 2004.)

Teoksessa *Ammatillinen huippuosaaminen* Pekka Ruohotie ja Juhani Honka käyvät perusteellista pohdintaa siitä mitä käsitteellä kompetenssi tarkoitetaan. Heidän tulkintansa mukaan voidaan puhua kompetensseista itsestään, vaikka osaamista kuvaavat käsitteet sekoittuvat toisiinsa.

Sellaiset käsitteet kuin kompetenssi, taito, kvalifikaatio, kyky, kapasiteetti, tehokkuus ja taitavuus ovat sidoksissa toisiinsa. Ne ovat tiedon, käyttäytymisen, asenteiden ja arvojen sekoitus ja ne viittaavat jonkin taidon hallintaan: taitoon oppia jotain, tehdä jotain tai yltää johonkin tavoitteeseen (Ruohotie & Honka 2003, 17).

He pohtivat Attewell: n käsitystä kompetenssi sanan rinnastamisesta sanaan taito. Taitavalla on kyky tehdä asiat hyvin. Taitoon liittyy aina tietoa ja ymmärrystä, ja minkä tahansa tiedon soveltaminen käytäntöön edellyttää taitoa. Taitoihin sisältyvän kognitiivisen aspektin korostaminen on johtanut henkisen kyvykkyyden arvostamiseen ja taidon fyysinen aspekti, kuten näppäryys, kätevyys ja kädentaito ovat usein jääneet taka-alalle. (Ruohotie & Honka 2003, 17.).

Heidän mukaansa työelämässä tarvitaan yleisiä kognitiivisia ja emotionaalisia valmiuksia, joita voidaan kutsua volitionaaliseksi (tahtoon sidotuiksi) taidoiksi. Nämä taidot voidaan jakaa kolmeen alaluokkaan. Näitä ovat proseduraaliset-, motivationaaliset- ja toimintakompetenssit. 1) Proseduraaliset kompetenssit sisältävät toimintatavat ja taidot, jotka ovat välttämättömiä, jotta käsitteellistä kompetenssia voidaan hyödyntää konkreettisissa tilanteissa. 2) Motivationaaliset kompetenssit sisältävät kyvyn tehokkaaseen vuorovaikutukseen ympäristön kanssa ja motivationaaliset asenteet kuten minä arvostus ja itseluottamus. 3) Toimintakompetenssit sisältävät psykologiset valmiudet menestykselliseen suoritukseen, kuten esimerkiksi ongelmanratkaisukyky, kriittinen ajattelu ja toimintastrategiat (Ruohotie & Honka 2003, 17-18)

Näyttää siltä, että käsitettä kompetenssi käytetään verrattain monissa osaamista ja kykyä kuvaavissa paikoissa juuri sen suuren sisältörikkauden vuoksi. Kompetenssi on hyvä sana kuvaamaan sekä yksittäisen ihmisen, että yritysten taitoja, kykyjä ja tietämystä sekä niiden yhdistelmiä.

Kirjassaan Ammatillinen huippuosaaminen tutkijat Ruohotie ja Honka esittelevät tutkija Richard Voorheersin esittämän eräänlaisen kompetenssiteoreettisen pyramidimallin, jossa hän kuvaa käsitteellisen oppimisen mallia pyramidin sisään rakennetuiksi portaiksi. Perustana on persoonallisuuden piirteet ja ihmisen ominaisuudet, se muodostaa perustan oppimiselle ja kuvaa sisäistä valmiutta, jolle myöhemmät kokemukset rakentuvat. Erot lähtökohdista selittävät sen, miksi eri ihmiset kokevat asioita eri tavoin ja hankkivat erilaisia ja eri tavoin painottuvia tietoja, taitoja ja kykyjä. Toinen porrastus on taidot, kyvyt ja tietämys. Ne kehittyvät koulutuksessa, työelämässä ja yhteiskunnassa hankittujen oppimiskokemusten pohjalta. Kompetenssit rakentuvat integratiivisten oppimiskokemusten pohjalta. Niissä yhdistyvät keskenään vuorovaikutuksessa olevat taidot, kyvyt ja tietämys. Kompetenssit mahdollistavat suoriutumisen ammattiin liittyvistä tehtävistä. Näytöissä on kyse kompetenssin soveltamisesta käytännön tehtävissä (Ruohotie & Honka 2003, 20).

Kompetenssi (muutos valmius)mallia käytetään usein tilanteissa, joissa on nähtävissä tai oletettavaa muutostilanteita. Asiaan suhtaudutaan aluksi usein epäillen, mutta muutoksien ja osallisuuden kokemukset heijastuvat niin selkeästi prosessin joka kohdassa, että se innostaa ihmisiä sitoutumaan tuleviin muutoksiin. Näin asiaa kuvattiin Toronton kirjaston muutoksesta kertovassa lyhyessä raportissa.

Josephine Bryant Kanadan suurimmasta kirjastosta, Torontosta kertoi, kuinka kirjaston osaamistarpeita on kartoitettu ja henkilöstön osaamista mitattu.

Kompetenssi koostuu Bryantin mukaan tiedoista, taidoista, asenteista, arvoista, käyttäytymisestä ja ominaisuuksista, joita tarvitaan työn menestykselliseen suorittamiseen. Kompetenssit korreloivat työsuoriutumisen kanssa, niitä voidaan mitata standardien avulla ja kehittää koulutuksella. Kompetensseja / osaamisalueita on kolmenlaisia: kaikille yhteiset ydinkompetenssit, käyttäytymiseen liittyvät henkilökohtaiset kompetenssit sekä tekniset kompetenssit, joilla viitataan ammatillisiin esim. tiettyyn tehtävään kuten luettelointiin liittyvään osaamiseen.

Kirjaston johtamisen haasteita ovat perinteisten ja uusien palveluiden tasapainottaminen, lisääntynyt kilpailu muiden toimijoiden kanssa sekä pienentyneillä budjeteilla selviäminen. Voidakseen toimia tässä tilanteessa, kirjastoissa on oltava motivoitunut ja ammattitaitoinen henkilökunta ja jatkuvaan oppimiseen kannustava ilmapiiri. Osaamisen johtaminen on keskeistä.

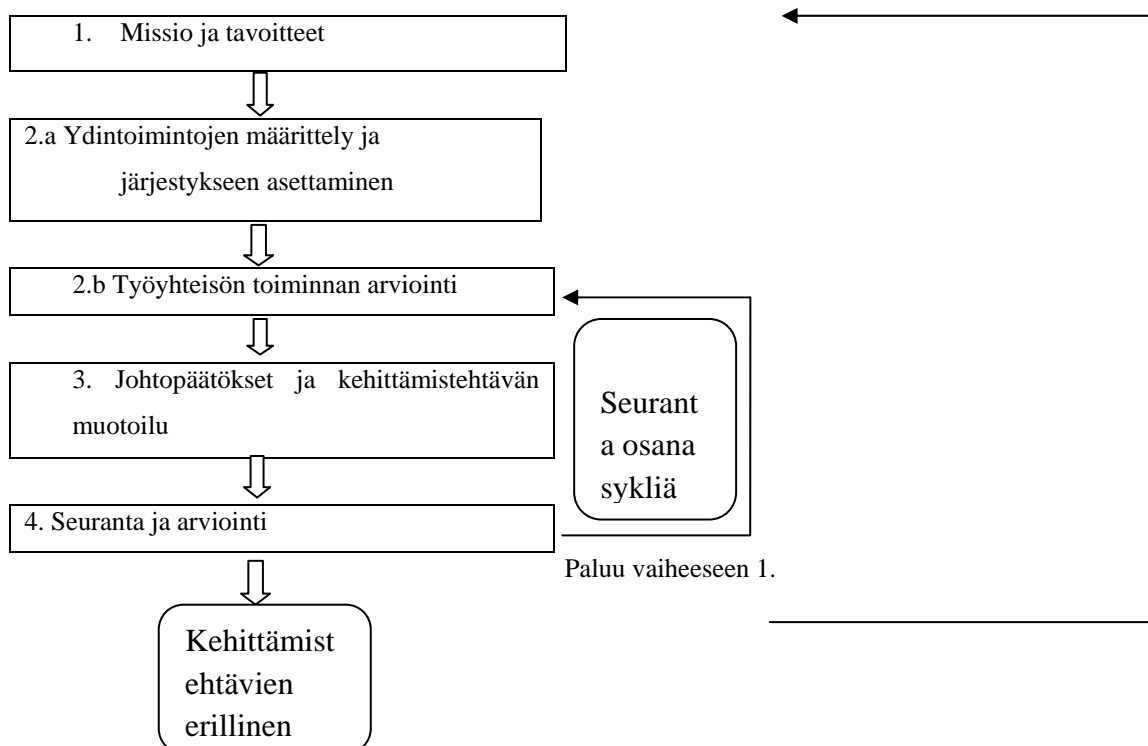
Kompetenssimallin käyttöönotto liittyy strategiatyöhön: ensin määritetään organisaation strategiset suunnat, kehitetään kompetenssi/osaamismalli ja arviointityökalut, selitetään asianomaisille prosessi ja sen edut sekä otetaan malli käyttöön vaiheittain. Jokainen työtehtävä käydään erikseen läpi. Kompetenssit korostavat ja valottavat yhteisön arvoja. Torontossa prosessi aloitettiin 1998. Kuhunkin työhön liittyy 15 kompetenssia / osaamisaluetta: 5 kaikille yhteistä ydinkompetenssia (asiakaspalvelu, tiimityö, taloudellinen vastuu, innovatiivisuus, tulossuuntatunneisuus), 5 rooli- ja 5 teknistä kompetenssia. Prosessi on pitkä ja aikaa vievä, mutta varmasti loppujen lopuksi antoisa.

Näissä muutosprosesseissa kirjastossa on käynyt selväksi, että kommunikaatio on tärkeää - silloinkin kun ei ole mitään erityistä kertomista! Kaikkia tapoja, keinoja ja kanavia kannattaa käyttää ja kaikki pitää toistaa monta kertaa, jotta etenkin uudet asiat menevät perille. Tärkeää on myös toiminnan arviointi ja kollegoiden tukeminen muutoksissa. (Kirjastot. fi 2009, viitattu 4.5 2009)

Kompetenssiteorian alkuperäistä esittäjää ja teorian lähtökohtaa etsiessä selvisi, että se on monien eri tutkijoiden esiin nostama mielenkiintoinen organisaatiossa tarvittavan osaamisen perusteoria.. Perusteorian pohjalta on kehitetty variaatioita eri organisaatioihin mukautuvista osaamiskartoituksista. Itse löysin ensin Nordhaug:n (1991) kompetenssiteorian mukaan tehdyn osaamiskartoituksen Oulun Yliopiston sivuilta. Siellä kerrottiin kompetenssiteoriaa sovelletun koko työyhteisön osaamisen kartoittamiseen. Tavoitteena oli valmistella tulevia organisatorisia muutoksia ja osallista kaikki toimijat mukaan muutoksen toteuttamiseen.

Nordhaug:n kompetenssiteorian neljä kompetenssitasoja ovat seuraavat:

- 1.) Metakompetenssit tarkoittavat yleisluontoisia, työelämässä yleensä tarvittavia taitoja, jotka liittyvät kiinteästi ihmisen persoonallisuuteen.
- 2.) Organisaation sisäiset kompetenssit liittyvät kiinteästi organisaatiokulttuuriin.
- 3.) Tekniset kompetenssit ovat tehtävään liittyvää ammatillista osaamista
- 4.) Erityiskompetenssit tai ainutlaatuiset kompetenssit; käytetään tietyissä spesifeissä tehtävissä (Nordhaug 1991, 171; Oulun Yliopisto, viitattu 12.12.2008).



Kaavio1. Kompetenssi prosessina (Vataja 2009, 147)

Kirjassa Työyhteisö uusille urille, Kehittäminen osaksi työtä Katri Vataja (2009) kertoo Kompetenssi –mallista, joka syntyi tanskalaisessa arviointimenetelmän kehittämisprojektissa (kuviot 1.). Tämä kompetenssi- arviointimalli on luotu erityisesti sosiaalialan työyhteisöissä tehtävää kehittävää arviointia varten. Tästä projektista ja mallinnuksesta kertoo Hanne Krogstrup teoksessaan Kompetenssi- arviointimalli (2004). Mallin ideologia ja vaiheistus perustuvat David Fettermanin (2001) tekemään Empowerment- arviointiin. Empowerment -malli viittaa ohjelma- ja projektiarvioinnissa käytettyyn menetelmään, mutta se voidaan ymmärtää myös yleisemmin arvioinnin viitekehyksenä (Vataja, 2009, 141 -142).

Menetelmä luottaa työyhteisön kykyyn arvioida omaa toimintaansa ja toimia oman toimintansa kehittäjinä. Kompetenssityöskentelyllä pyritään edistämään demokraattista arviointiprosessia. Näin osallistujille annetaan vastuu prosessin toteuttamisesta. Kompetenssi- menetelmässä työyhteisö on keskeisessä asemassa toimijana. Työyhteisöllä voidaan tarkoittaa yksikköä, tiimiä tai muuta kokoonpanoa, kunhan heillä on riittävä yhteinen tavoite perustehtävä tai työn kohde. Työn alussa tavoite ei tarvitse olla selvä ja kirkas, tärkeää on uskoa siihen, että työn edetessä tavoite kirkastuu. Alusta alkaen on tärkeää sanoittaa yhdessä miksi toimintaa halutaan kehittää yhdessä ja millaiseen toimintaan arviointia on tarkoituksenmukaista kohdistaa (Vataja, 2009, 143).

2.3 Ydinosaaminen

Osaamisen määrittely on keskeinen asia, kun mietitään mitä valmiuksia työntekijällä tulee olla tehdäkseen työnsä hyvin tai menestyksekkäästi. Miettimisen paikka työnantajalle tulee erityisesti silloin, kun pitäisi asettaa kriteereitä työn hakijalle. Osaamisen määrittely nousee pitkälti työn vaatimuksista, työtehtävistä joihin työntekijä työssään joutuu.

Juhani Honka ja Pekka Ruhotie ovat tarkastelleet osaamisen käsitettä kirjassaan Ammatillinen huipputaaminen (2003) ja lähestyvät sitä oppilaitosmaailmasta käsin. Heidän lähtökohtanaan ja tarkastelukulmanaan on nimenomaan huipputaaminen ja sen kehittäminen, jossa oppimisen oppiminen näyttelee keskeistä sijaa (Ruhotie &

Honka, 2003, 8). Osaaminen ja oppiminen kulkevat käsi kädessä, toista ei ole ilman toista.

Heidän näkemyksensä mukaan tällä hetkellä huomionarvoisin oppimiskäsitys on sosiokonstruktivistinen oppimiskäsitys. Tämän käsityksen mukaan opetuksen lähtökohtana tulisi olla oppijan tapa hahmottaa maailmaa ja sen tulkintaan käytettäviä käsitteitä, sillä niiden varassa oppija muokkaa opittavan asian sisällöt (Ruohotie & Honka, 2003, 7). Tämä oppimismalli on jatkoa konstruktivismille, jossa korostetaan tietojen ja taitojen siirtymisen merkitystä ja jossa selkeästi rakennetaan edellisen oppimisen päälle.

Osaamista arvioitaessa lähestymiskulma ei ole aivan sama kuin oppimista mitattaessa, mutta monessa kohden nämä kaksi asiaa sivuavat toisiaan.

Oppimista arvioitaessa on usein olennaisempaa selvittää, millaisia tulkintoja on omaksuttu eli miten asia on ymmärretty kuin miten paljon on opittu (Ruohotie & Honka, 2003, 8).

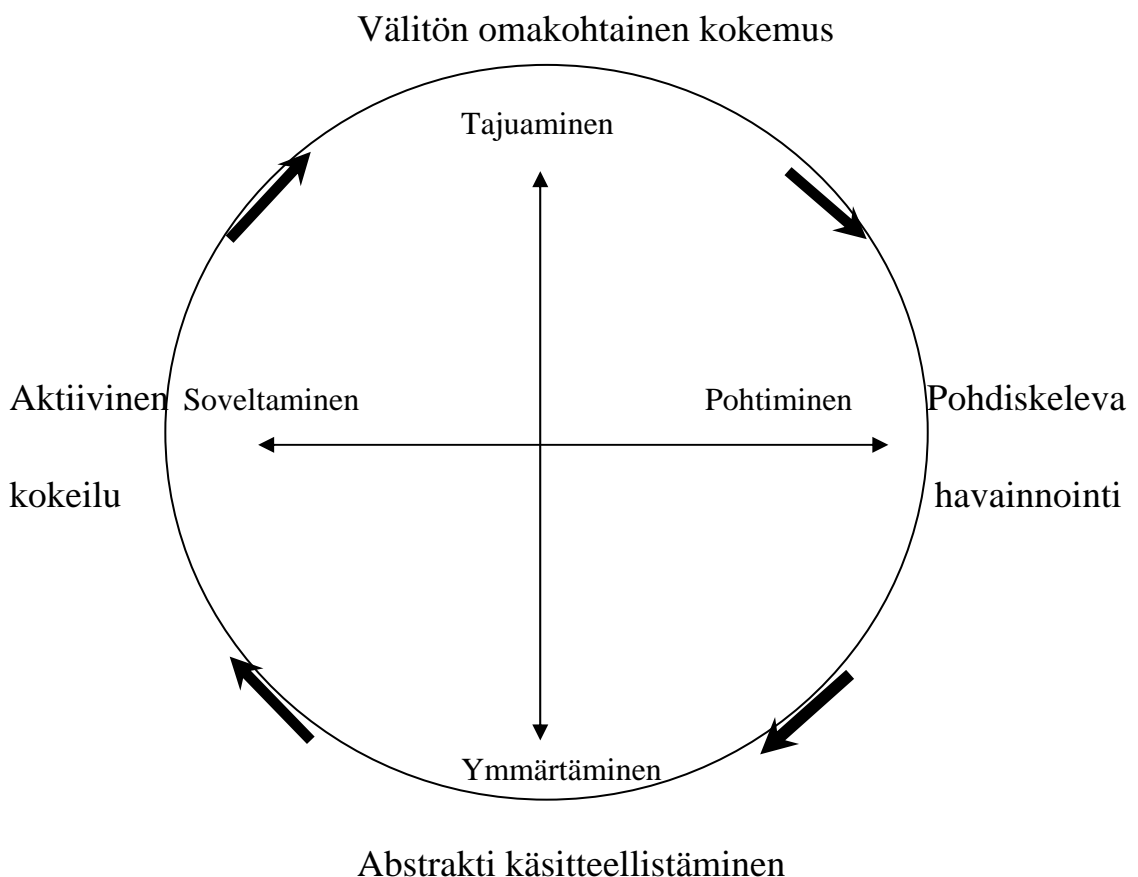
Tämän kaltainen keskusteleva toimintakulttuuri ja osaamisen arviointitapa voidaan arvioida olevan varsinkin aineettomien hyödykkeiden tuottamisen työyhteisöissä erityisen merkittävää. Osaamista muodostuu tekemisen ja keskustelemisen kautta. Keskustelun avulla voidaan arvioida omaa osaamista tietyissä asioissa, sekä hankkia lisää osaamista.

Sosiaalisella vuorovaikutuksella on keskeinen rooli oppimisessa. Työryhmässä ja verkoissa toimittaessa ei enää riitä se, että osataan hoitaa ihmissuhteita. On osattava hyödyntää ja yhdistää erilaista osaamista yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. (Ruohotie & Honka 2003, 8.)

Kehityksessä mukana oleminen edellyttää taitavia oppijoita, jotka pystyvät laajentumaan ja uusimaan omia tietojaan eli hallitsevat oppimisen taitoja. Ruohotie ja Honka kuvaavat yleistä oppimisen taitoa metataidoksi. Tämän taidon keskeisimmäksi tekijäksi he nimeävät itsereflektion viitaten tukijoihin Rauste - von Wrightiin ja von Wrightiin. Itsereflektio helpottaa henkilöä vastaamaan muuttuvan yhteiskunnan esittämiin haasteisiin. Harjoittaessaan itsereflektiota hän kykenee arvioimaan omaa

toimintaansa ja oppimaan omista kokemuksistaan sekä omaksuu valmiuksia muuttaa toimintatapojaan ja suhtautumistaan asioihin. (Ruohotie & Honka 2003, 9.)

Reflektiivisyys on totuttu yhdistämään kokemukselliseen oppimiseen. Kokemuksellisen oppimisenäkemyksen mukaan oppiminen on kokemusten muuttumista ja laajentumista. Oppiminen selitetään syklisenä prosessina, jonka muodostavat omakohtainen kokemus, kokemuksen pohtiminen eli reflektointi ja käsitteellistäminen tai yleistäminen sekä aktiivinen kokeileva toiminta. (Kupias 2005, 16.) Hyvän kuvan oppimisen kiertokulusta antaa (kuvio 2.) Kolbin kokemuksellisen oppimisen sykli. Kokemuksellisen oppimisen merkittävyyttä korostaa kokemuksen kokonaisvaltaisuus. Oppimiseen ei sisälly vain asioiden oppiminen vaan sen lisäksi on tärkeää oppijoiden itsetuntemuksen lisääntyminen sekä persoonallinen ja sosiaalinen kasvu (Kupias 2005, 18).



KUVIO 2. Kolbin kokemuksellisen oppimisen sykli (Kupias 2005, 17).

Kirjassaan Ammatillinen Huippuosaaminen Ruohotie ja Honka tuovat tarjottimelle viisi erilaista tapaa tarkastella tai luokitella työelämässä tarvittavia kvalifikaatioita. Eri tutkijat ovat päätyneet omista lähtökohdistaan käsin toisistaan hieman poikkeaviin päätelmiin. Tosin luokitusten tarkoitus, eli se miksi luokitus on laadittu, poikkeavat hivenen toisistaan.

Tutkijat ovat näissä luokituksissaan toisistaan poiketen käyttäneet käsitettä ydinosaaminen tai ydintaidot tai jättäneet käyttämättä sitä. Ruohotie ja Honka kertovat tutkija Nijhofin taulukoineen avainkompetensseja neljään osa-alueeseen: 1. Laaja-alaiset taidot, 2. Hybridiset taidot, 3. Ydintaidot sekä 4. Siirrettävät taidot. Ydintaitoina Nijhof pitää taitoja jotka ovat tiettyjen tavoitteiden, esimerkiksi ammatissa menestymisen tai työllistymisen kannalta välttämättömiä. (Ruohotie & Honka 2003, 67.)

Tutkijat Ruohotie ja Honka antavat kuitenkin kritiikkiä Nijhofin luokitukselle, koska se ei selkeästi määrittele luokituksessa käytettyjä käsitteitä. Esimerkiksi ydintaidot ymmärretään usein niiksi kognitiivisiksi, kommunikatiivisiksi ja ryhmäprosessia ohjaaviksi taidoiksi, joilla on transfer- arvoa. Jotka siis auttavat uusiin tehtäviin siirryttäessä ja uusien taitojen oppimisessa (Ruohotie & Honka 2003, 65).

Eri ihmisillä on myös keskenään erilaisia käsityksiä siitä mitkä on ydintaitoja tai – strategioita, heidän omassa ammatissaan tai millaisia merkityssisältöjä he antavat eri taidoille. Tutkijat Ruohotie ja Honka nostavat esiin Kelleyn ja Caplain 1993 esittämän tutkimuksen, jossa kuvataan sitä mitä oman alansa huiput, tässä tutkimuksessa insinöörit, määrittivät ydintaidoiksi. Huippujen mielestä aloitteellisuus oli avainstrategia, kun taas muut pitivät selkeää ilmaisutaitoa ja organisaatiokokonaisuuden hallintaa selkeästi tärkeämpinä. Myös työskentelytavoissa huomattiin erilaisuutta. Keskitason insinöörit pitivät aloitteellisuutena, kun he keräsivät erilaista lähdemateriaalia johtamansa projektin käyttöön. Huiput pyrkivät itse ratkomaan ongelmia, etsivät ajatuksilleen kritiikkiä ja pyrkivät hyödyntämään sitä ja näin valmistautuvat huolella alkavaan projektiin. (Ruohotie & Honka 2003, 59.)

Osaamiskartoitus tutkimukseni tärkeimpänä osaamisalueiden määrittämisen lähtökohdiana käytän kirkon virkojen ydinosaamiskuvaus asiakirjaa. Diakoniatyöntekijän ydinosaamiskuvauksen esittelytekstissä pohditaan ydinosaamisen teemoja sivuten edellä mainittuja ajatuksia. Esittelytekstin mukaan ydinosaaminen voidaan jakaa neljään osa-alueeseen, sen mukaan millaisia asioita niillä on tarkoitus kuvata. Ydinosaamisen käsitteellä voidaan kuvata esimerkiksi seuraavia asioita: eri ammattien yhteinen osaaminen (integraiva ydin), työssä tarvittavan teoreettisen tiedon olemus (teoreettinen ydin), käytännön työn kannalta keskeisin tieto, taito tai asenne (ammattillinen ydin) ja ammatin välttämätön perusosaaminen (minimi ydin). Jako muistuttaa osittain kompetenssiteorian neljää osa-aluetta. (Suomen evankelisluterilainen kirkko, viitattu 10.3.2009; Nordhaug 1991, 171.)

2.2.1 Kirkon ammattien ydinosaaminen

Suomen evankelis- luterilaisella Kirkolla on tällä hetkellä kansainvälisestikin verrattuna erittäin monipuolinen ja hyvin koulutettu työntekijäjoukko. Valtion ylläpitämissä yliopistoissa koulutettujen teologien, kansanomaisesti pappien, lisäksi kirkko on nähnyt tärkeäksi toteuttamaansa tehtävää varten palkata myös muita työntekijöitä seurakunnassa tehtäviin töihin. Samalla kirkko on hyväksinyt ryhtyä kantamaan vastuuta seurakuntia varten koulutettujen työntekijöiden koulutuksen sisällöstä. Kouluttavat laitokset ovat alusta asti olleet itsenäisiä oppilaitoksia. Yhteydet kirkkoon ovat rakentuneet vuosien saatossa luontevasti sillä kaikki oppilaitokset ovat käynnistyneet luterilaisista kristillistä viitekehyksistä.

Koulutusta on annettu jo monia vuosikymmeniä. Eri ammattikunnan edustajia on ollut töissä Suomen seurakunnissa ja kokemusta, tietoa ja taitoa sekä ymmärrystä on karttunut sekä tehtäviin tarvittavasta osaamisesta, että mahdollisista osaamisen vajeista. Matkan varrelle mahtuu useampia koulutuksen kehittämisen vaiheita. Vähäisin ei liene kurssimuotoisten ja opistotasoisten koulutusten kehittyminen ammattikorkeakouluksi 1990- luvun puolenvälin jälkeen. Koulutus ei ole kuitenkaan kehittynyt pelkästään koulutuksen kehittämisen vuoksi, vaan ammattikunnan/-tien tehtävien spesifikoitumisen ja samalla kertaa laaja-alaistumisen vuoksi. Koulutuksen kehittämisen taustalla vaikuttavien kaikkien keskustelujen ja pohdintojen tai edes aloitteiden läpikäyminen tai

esiin nostaminen ei ole mahdollista tämän tutkimuksen sisällä. Totean vain että tietty status kirkolle itselleenkin on saada palvelukseensa hyvin koulutettuja ammattilaisia. Ammattikunnat ovat itse kiinnostuneita koulutuksen kehittamisestä, ja siksi ovat mieluusti mukana Kirkkohallituksen koulutuksen seurantaryhmissä (Suomen evankelisluterilainen kirkko 2006, viitattu 26.1.2010).

Kirkon virkojen ydinosaamisasiakirjojen esittely tekstissä kerrotaan miksi kyseinen asiakirja on olemassa ja mihin sillä pyritään. Kirkolla on tarve saada kuvattua se osaaminen, jota työ kirkossa ja seurakunnissa tulevaisuudessa edellyttää. (Suomen evankelisluterilainen kirkko i.a., viitattu 10.3.2009). Näin ammattien osaamisen ytimeen kuuluu selkeästi tulevaisuusnäkökulma. Ammattien ytimen määrittelyssä kirkkohallituksen selonteko on sanoittanut myös sen mihin kirkko sanottamisellaan erityisesti keskittyy.

Kirkon ammattien ydinosaamiskuvaukset perustuvat lähtökohtaisesti kolmanteen eli ammatillisen ytimen määrittelyyn. (Suomen evankelisluterilainen kirkko, viitattu 10.3.2009.)

Kirkossa on viime vuosien aikana valmisteltu eri ammattien ydinosaamiskuvauksia yhteistyössä työelämän ja kouluttavien laitosten edustajien kanssa. Uusin kuvaus on papin ydinosaamisesta. (Suomen evankelisluterilainen kirkko i.a., viitattu 10.3.2009.)

Kirkon valtahierarkia sekä kollegiaalisuus tulee esille kirkon ammattikuntien ydinosaamista määriteltäessä. Kirkko instituutiona on kerroksittain rakennettu ja kirkon koulutuksen ylimpänä auktoriteetteina toimivat vaaleilla valitut piispat yhdessä, piispainkokouksessa.

Ydinosaamiskuvaukset on ensi vaiheessa laadittu niistä kirkon ammattiteista, joille piispainkokous on päättänyt kelpoisuusvaatimukset tai –suositukset. (Suomen evankelisluterilainen kirkko i.a., viitattu 10.3.2009.)

Kirkon ammattien osaamista kuvataan sanalla ydinosaaminen. Tämän osaamiskuvauksen perusteella hänet tunnistaa kirkko nimisen yhteisön edustajaksi ja ammattikuntaan kuuluvaksi kollegaksi.

Kirkon ammateissa vaadittavaa osaamista kuvataan termillä ydinosaaminen. Ydinosaamisella tarkoitetaan sellaisia tietojen ja taitojen soveltamista käytännön tilanteissa, josta tunnistaa ammattikunnan tai yhteisön edustajan. (Suomen evankelisluterilainen kirkko i.a., viitattu 10.3.2009.)

Miettiessäni kirkon virkojen ydinosaamista kuvaavia määritelmiä heräsin kysymään mistä tämä osaamisen tai ydinosaamisen määritelmä on kotoisin? Mihin ajatusrakennelmiin, teorioihin tai kasvatusnäkyyn, eettisiin perusteisiin perustuvat nämä ydinosaamisen määritelmät? Kuka kirkkohallituksessa on ollut työstämässä näitä asiakirjoja?

Kirkkohallitus on asettanut ammatillisen koulutuksen ryhmän (AKR), jonka tehtävänä on tukea Kirkon koulutuskeskusta kirkollisen koulutuksen koordinoititehtävän toteuttamisessa erityisesti ammatillisen peruskoulutuksen kysymyksissä (Suomen evankelisluterilainen kirkko 2006, viitattu 26.1.2010). AKR:n tukena on kirkollista koulutusta arvioivat ja kehittävät seurantaryhmät. AKR:n sihteerinä toiminut Eeva Salo-Kopperi (henkilökohtainen tiedonanto 26.1.2010) kertoi kuinka he kirkkohallituksessa miettivät ja pohtivat kuinka tuota ydinosaamisen käsitettä aukaistaisiin. Pitkällisen pohdinnan jälkeen he olivat päätyneet tiettyihin ajatusrakennelmiin, joita he vielä vertasivat muun muassa internetin välityksellä yleisiin ammatillista ydintä määritteleviin ajatuksiin. Mitään tarkka osoitetta tai tiettyä lähdeosteista ydinmäärittelylle hän ei maininnut. Tutkailuidensa johdosta he päätyivät ehdottamaan seuraavaa määritelmää:

Ydinosaamisen käsitteellä voidaan kuvata esimerkiksi seuraavia asioita:

- 1) Eri ammattien yhteinen osaaminen(integroiva ydin)
- 2) Työssä tarvittavanteoreettisen tiedon olemus(teoreettinen ydin)
- 3) Käytännön työn kanalta keskeisin tieto, taito tai asenne(ammatillinen ydin)
- 4) Ammatin välttämätön perusosaaminen(minimiydin). (Suomen evankelisluterilainen kirkko i.a. viitattu 10.3.2009.)

Näistä keskiöön nousi siis tuo ammatillinen ydin (3), josta on johdettu kaikkien tähän mennessä valmistuneiden ydinosaamiskuvausten runko. Kuvauksissa ydinosaaminen jaetaan neljään tai viiteen sisällölliseen osa-alueeseen. Ammatin ydinosaamiskuvaus

poikkeaa yksittäisen työntekijän osaamiskuvauksesta, koska se on luonteeltaan yhteenveto ammattikunnan ydinosamisesta. Toisin sanoen jokaisella ammattikunnan edustajalla on osaamista kaikista keskeisistä osaamisalueista, mutta kukaan ei hallitse kaikkea kuvattua osaamista. (Suomen evankelisluterilainen kirkko i.a., viitattu 10.3.2009.)

2.2.2 Diakoniatyön ydinosaminen

Diakoniatyön juuret nousevat kristillisestä laupeudentyöstä. Suomen kirkon historiassa mainitaan Turun köyhäinlaitokset jo 1500- 1600 luvulla (Suomen Kirkon Historia 1991, 375 -376). Laupeudentyötä tehtiin Suomenna valtion määräyksestä, mutta se oli kirkon toteuttamaa ”lähes kokonaan kirkon harteilla”. Hospitaalit eli sairaalat olivat kirkon perustamia, mutta kruunun ylläpitämiä laitoksia. Uskonnon reformissaan Luther kehotti seurakuntia kokoamaan köyhäin apua kirkon etuosassa oleviin keräysastioihin. Kaksi raatimiestä ja kirkkoherra huolehtivat kerättyjen varojen ja ruoka -aineiden jakamisesta kaupungin köyhille. (Arffman 2002, 158.) Tapa levisi uskonpuhdistuksen myötä myös Suomeen. Köyhistä huolehtiminen kuului perinteisesti perheille ja suvulle entisessä maatalousvaltaisessa sääty-yhteiskunnassa, joka hajosi vasta 1800- luvun lopulla..(Mäkinen 2002,188.). Köyhäinhoito kuului 1860- luvulle asti seurakuntien tehtäviin. Toimintaa kutsuttiin vaivaishoidoksi ja apua annettiin työhön kykenemättömille ja ryhmää kuuluivat myös turvattomat lapset. (Mäkinen 2002,188.) 1879 asetus siirsi vaivaishoidon lopullisesti seurakunnilta kunnan tehtäväksi. (Mustakallio 2002, 199 .)

Virallisen vaivaishoidon rinnalle alkoi kehittyä toisenlainen toimintatapa jota voi kutsua nimellä diakonian laitosten harjoittamaksi diakoniaksi(Mustakallio 2002,201). Toimintatapa oli uusi ja kiehtova, laitos tarjosi sen piiriin hakeutuvalla ilmaisen koulutuksen, ylläpidon, elämäntehtävän sekä sairauden ja vanhuuden turvan. Innoittajana toimivat ulkomaiset yhteydet ja eritoten Saksalaisen pastori Flidnerin perustama diakonissakoulutus Kaiserwertissa 1838. Helsingin Diakonissalaitos perustettiin Aurora Karamtzinin johdolla 1867, muutamaa vuotta myöhemmin myös neljä muuta diakonissalaitosta. Sortavalan laitoksessa 1901 aloitti seurakuntapalvelija koulutus miehille ja se jatkui diakonikoulutuksena. Toiminta päättyi kuitenkin jo 1921.

Diakonikoulutus oli useat vuodet ilman jatkajaa, kunnes 1953 Suomen Kirkon Seurakuntaopisto käynnisti diakonikoulutuksen uudelleen. (Suomen evankelisluterilainen kirkko i.a., viitattu 10.3.2009.)

Mielenkiintoisen näkövinkkelin diakonikoulutuksen alkutaipaleelle antaa sen vertaisuus kasvatuksen yhden ammatin (Suomen evankelisluterilainen kirkko i.a., 10.3.2009) eli nuorisotyön koulutuksen käynnistämisvaiheisiin. Koulutus alkoi selkeästi diakonisen ammatin koulutuksen jälkeen, mutta uudelleen käynnistysvaiheen kanssa käsi kädessä.

Seurakuntaopiston Säätiön Nuoriso- Opiston nuorisonjohtaja koulutus alkoi vuonna 1949. Kesällä 1949 haettiin ensimmäisiä oppilaita Nuoriso-opistoon. Hakijoita oli nelisenkymmentä, joista 24 kutsuttiin koulutukseen. Pääsyvaatimukseksi oli asetettu keskikoulu tai vähintään kansankorkeakoulu. Opintovuoden aikana tehtiin ehdotus liittää Nuoriso-opisto Luther- opiston kansankorkeakouluun, jotta koulutus voitaisiin yhtenäistää ja saattaa valtionavun piiriin. Nuoriso- opistossa aloittaneet opiskelijat valmistuivat 1950. (Kauppinen 2006, 17-18.)

Virat ja tehtävät sekä tehtäväkentät ovat aikojen saatossa muuttuneet, laajentuneet ja kasvaneet. Tehtävät ja työntekijät ovat ottaneet paikkansa seurakuntaelämässä ja ympäröivässä yhteiskunnassa. Tämän päivän diakonia on ammattitaitoista auttamista, toteaa tutkija Rättyä väitöskirjassaan (2009). Työntekijän omat kiinnostuksenkohteet, asennoituminen, ammattiosaaminen, paikkakunnan tarpeet, yhteiskunnalliset muutokset, seurakuntalaisten, luottamushenkilöiden ja työtovereiden odotukset sekä perinteet ovat niitä keskeisiä diakoniatyön käytäntöjen muovaajia. Nyt - hetkisyys, läsnäolo nousee ajatuksesta, että työn lähtökohtana tulisi aina olla toimintaympäristöstä nousevat tarpeet. Tutkimustulokset vahvistava, että diakoniatyöntekijät viihtyvät pääosin työssään ja ovat siihen motivoituneita. Hengellisyys ja auttamishalu ovat alalle hakeutumisen ja työssä jaksamisen keskeisiä motiiveja. (Rättyä 2009, 14.)

Kirkon virkojen ydinosaamiskuvaus lähtee määrittelyssään liikkeelle varsin koulutusmyönteiseltä ja -painottuneelta kannalta. Ydinosaaminen liittyy siihen tehtävään, johon peruskoulutus antaa tarvittavat perusvalmiudet.

Ydinosaamista saadaan ammatillisen peruskoulutuksen avulla, ja sen ajatellaan syvenevän, lisääntyvän, kasvavan ja vahvistuvan täydennys- ja ammatillisen lisäkoulutuksen avulla. Työtehtävien muuttuessa työntekijä voi työuransa aikana tarvita joitain erityistaitoja, joita hän voi hankia tarvittavalla erityiskoulutuksella (Suomen evankelisluterilainen kirkko i.a., viitattu 10.3.2009).

Ydinosaaminen on ammatillisen identiteetin perusta. Siksi on tarpeen sanoittaa, että kirkon diakoniatyön identiteetti nousee sekä historiallisen viitekehyksen, että nykyaikaisen kirkon ja seurakuntaelämän diakonisesta itse ymmärryksestä. Historiallisesti ajatellen diakoniatyöntekijät ovat saaneet koulutusta sekä sairaanhoidollisiin, että sosiaalityön tehtäviin. Näin ollen on ymmärrettävää, että näiden molempien ammattien, sosionomin ja sairaanhoitajan, perusosaamiskuvaukset ovat kirkon diakoniatyön identiteetin lähteenä.

Diakoniatyön ydinosaaminen asettautuu esille neljän eri ydinosaamisalueen kautta. Niitä ovat 1) Hengellisen työn osaaminen, 2) Diakonisen asiakastyön osaaminen, 3) Kirkon organisaation tunteminen ja yhteistyötaidot, sekä 4) Yhteisöllinen ja yhteiskunnallinen osaaminen. Kaiken keskuksena ja mittarina on ihminen ja yhteisöt, joita ympäröi erottamattomana diakoniatyön ytimeen kuuluva arvo-osaaminen (Suomen evankelisluterilainen kirkko i.a., viitattu 10.3.2009). Seuraavassa luettelossa on näkyvillä diakoniatyöntekijöiden ydinosaamisalueet 30.3. 2007 vahvistettujen sisältökuvauksien kera.

• Hengellisen työn osaaminen

- Diakonian virkaan vihkimisen ja kutsumuksen merkityksen tiedostaminen.
- Kirkon perusarvojen tunteminen ja sisäistäminen sekä niihin sitoutuminen.
- Kristilliseen ihmiskäsitykseen ja lähimmäisen rakkauteen perustuva ihmisarvon kunnioittaminen sekä yksilöiden itsemääräämisoikeuden puolustaminen.
- Kristillisen uskon keskeisen sisällön ja teologian perusteiden tunteminen ja tulkinta muuttuvissa tilanteissa.
- Kirkon perusteoksien Raamatun, katekismuksen, kirkkokäsikirjan ja virsikirjan sekä jumalanpalveluselämän tunteminen.
- Ihmisten erilaisten hengellisten, uskonnollisten ja sielunhoidollisten tarpeiden tunnistaminen.
- Avoimuus persoonalliselle ja hengelliselle kasvulle.

- **Diakonisen asiakastyön osaaminen**

- Diakoniatyön eettisten normien ja ammattikäytäntöjen tunteminen ja niihin sitoutuminen.
 - Yksilöiden ja eri ryhmien elämäntilanteiden ja voimavarojen tunnistaminen ja toiminta heidän elämänolosuhteittensa parantamiseksi.
- Diakoniatyön keskeisten työalueiden tunteminen.
- Yksilö-, ryhmä- ja yhteistyötaitojen ja menetelmien osaaminen.
- Diakoniatyötä koskevan kirkon ja yhteiskunnan lainsäädännön tunteminen ja soveltaminen.
- Ammattitaidon jatkuva ylläpitäminen ja kehittäminen.
- Tutkimustiedon, arvioinnin ja reflektoinnin käyttäminen työnkehittämiseen.

- **Kirkon organisaation tunteminen ja yhteistyötaidot**

- Kirkon perustehtävän ja tavoitteiden sekä organisaation jäsentäminen.
- Diakoniatyön toiminnan ja talouden suunnittelun ja arvioinnin osaaminen.
- Johtajuuden ja työnorganisoinnin merkityksen tunnistaminen osana diakoniatyön toteuttamista.
- Diakoniakasvattajana ja –asiantuntijana toimiminen.

- **Yhteisöllinen ja yhteiskunnallinen osaaminen**

- Työn suunnitteleminen ja kehittäminen kansallisten ja kansainvälisten toimintaympäristön muutosten perusteella.
- Kirkollinen ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen ihmisten elinolosuhteiden ja hyvinvoinnin parantamiseksi.
- Moniammatillinen yhteistyö.
- Monikulttuurisen toimintaympäristön tunnistaminen ja siinä toimiminen.
- Diakoniatyön arvojen yhteisöllisyyden, osallisuuden, oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon puolustaminen yhteiskunnan eri foorumeilla.(Suomen evankelisluterilainen kirkko i.a, viitattu 10.3.2009.)

3 VUOROVAIKUTUKSELLISUUS

Avoim vuorovaikutus on vaikuttava kokemus, herkkä ja usein vaikea saavuttaa, mutta saavutettuna arvokas kokemus, jonka arvon molemmat ymmärtävät. Avoimessa dialogissa ei äly eikä tahto hallitse ja ohjaa suhtautumista todellisuuteen, vaan todellisuuden annetaan olla se, mikä se itsessään on. Sitä kuunnellaan ja katsellaan ja ihmetellään, valppaasti, laaja-alaisesti, kokonaisena ihmisenä tilanteessa läsnä ollen, siten, että keskittyminen ei rajaudu vain johonkin seikkaan..(Lehtovaara 1996, 43.) Dialogin vaikeus on juuri tuo herpaantumaton läsnäolo ja vaikuttautuminen itsen ja toisen läsnäolossa. Avoimuus dialogissa edellyttää rohkeutta olla avoin omille kokemuksille ja elämäntilanteen eri osatekijöiden kokemiselle. Dialogille tai vuorovaikutukselle ominainen kunnioittava ja kiinnostunut kuunteleminen, Toisen kuunteleminen aidosti Toisena, sinä mikä hän itse on, muodostaa avoimen dialogin ytimen.(Lehtovaara 1996, 43.)

Erotuksena tästä on olemassa myös teknistä dialogisutta, jossa tekninen ajattelu ja laskelmoiva mieli yhdistyvät. Tekninen dialogi on tahdon ohjaamaa ja keskittyneeseen, rajoittuneeseen tarkkavaisuuteen perustuvaa. Se ei ole kovinkaan nöyrää, eikä toista kunnioittavaa tai kuuntelevaa. Sitä voi kutsua myös monologiksi, yhden määrittämäksi olemiseksi. Tekninen dialogi on sekin dialogia, eikä itsessään tuomittavaa..(Lehtovaara 1996, 43.)

Näin aseteltuna dialogisuuden molemmat muodot muodostavat vastaparin, joka ei itsessään ole hyvä tai huono. Molemmat tavat ovat olemassa, mutta asettavat tutkijan kysymään kuinka voisin päästä teknisestä dialogista avoimeen dialogiin? Avuksi tielle kohti avointa dialogia Lehtovaara (1996) nostaa kurin, keskittymisen ja kärsivällisyyden. Tarvitaan itsekuria, avoimeen dialogiin päästään vain harjoittelemalla omaehtoista kokemista ja vapaata päätöksentekoa. Tarvitaan keskittymistä, tässä tapauksessa rentoutunutta, laaja-alaista ja valpasta tarkkavaisuutta, joka ei kohdistu mihinkään erityisesti. Kaikki mahdollisuudet sekä henkisesti, että fyysisesti ovat silloin avoinna. Tarvitaan kärsivällisyyttä, sillä nopeat tulokset eivät ole mahdollisia taidon oppimisessa. Auttajalle tärkeintä on kärsivällisyys, ei kunnianhimo; totesi aikoinaan Kirkegaard. (Lehtovaara 1996, 44-45.)

3.1 Dialogisuus

Tämän tutkimuksen yksi teemoista on tutkimuksen vuorovaikutuksellisuus. Diakoniatyöntekijöiden osaamiskartoitus toteutettiin prosessina yhteisten vuorovaikutuksellisten kokoontumisten avulla. Organisaation oppimisen keskusteluissa vuorovaikutuksen tai dialogin käsitettä ei läheskään aina avata. Voi syntyä helposti kuvitelma että pyritään ”vallattoman” dialogisuuteen ja helppoihin ratkaisuihin, nopeasti. Vertaisuus käsite samoin kuin valtarakenteiden huomioiminenkin on jätetty usein pohtimatta ja se voi aiheuttaa kuvan että dialogissa pyritään utopistiseen yksimielisyyteen. Tulkinnoista voi päätellä, että kyse on usein kuitenkin siitä ettei ole ymmärretty dialogisuuden vaikeasti määriteltävää yhtenäistä ajattelua, joka ei vaadi toteutuessaan samanmielisyyttä. (Vähämäki 2008, 97.) Joskus voi käydä myös toisin ja dialogiin ei halutakaan ryhtyä sen suuren vaikuttavuuden tai oletetun vaatavuuden vuoksi. Myös kansakunnan luonnolla voi olla vaikutusta dialogisten menetelmien käyttöön tai vähäisyyteen (Vähämäki 2008, 98).

Sosiologi Niklas Luhmann (1927- 1998) määrittelee dialogisuutta tulkiten vuorovaikutuksen olevan kaikkien sosiaalisten systeemien, kuten organisaatioiden perustana. Määritelmässään hän korostaa dialogisuuden vastavuoroisuutta ja keskustelijoiden aktiivista osallistumista vuorovaikutustapahtumaan. Vuorovaikutus ei voi syntyä pelkästään yhden yksilön varaan, se on sosiaalinen tapahtuma ja vaatii aina vastaanottajan. Vuorovaikutustilanteen hän kiteyttää ilmaisun, informaation ja ymmärryksen synteeksi. Näin viestin vaikutus toimintaan syntyy vasta kun vastaanottaja reagoi viestin tarkoitukseen. (Vähämäki 2008, 96-97.)

Dialogisuudesta on olemassa monia erilaisia määritelmiä. Dialogisuuden määritelmään on tärkeä pureutua siksi, että siitä puhutaan eri yhteyksissä eri merkityksessä. Maija Vähämäki nostaa omassa tutkimuksessaan esiin tämän seikan.

Knowledge Management- kirjallisuus olettaa pääsääntöisesti tiedon olevan olemassa ennen kuin se vuorovaikutussuhteissa jaetaan, kun taas sosiaalisen organisaation oppimiskäsitys perustuu käsitykselle uuden tiedon syntymisestä vuorovaikutussuhteissa (Vähämäki 2008, 97).

Toteamus tiedon syntymisestä vuorovaikutustilanteissa auttaa ymmärtämään paremmin sitä miksi vuorovaikutus on niin merkityksellinen osa tutkimukseni viitekehystä. Edellä esitetty ajatus luo uskoa vuorovaikutuksen vaikuttavuuteen ja sen uutta luovaan voimaan. Ajatus toteutuu parhaiten silloin, kun työntekijät saavat olla vahvasti osallisina (muutoksen) suunnittelussa ja toteutuksessa (Vähämäki 2008, 98).

Dialogisuutta voi tarkastella myös dialogi sanan sisällön tulkinnan kautta. Dialogi-sanan juuret löytyvät kreikan kielestä, jossa sen muodostavat sanaparit dia= kaksi ja logos= puhe. Perustulkintana ne tarkoittavat kahdenvälistä puhetta. Tämä sanapari tekee jo sinänsä oikeutta dialogisuudelle, mutta Vähämäki haluaa tunkeutua syvemmälle selvittäessään dialogisuuden käsitettä. Hän suuntaa ajatuksensa tutun maailmankielen englannin kautta avautuviin merkityksiin. Tällöin dia onkin prepositio, jonka merkitys on kanssa, välillä tai kautta ja logos tarkoittaa merkkiä, merkitystä, ymmärrystä, tarkoitusta ja tulkintaa, jotain jota voi välittää toiselle ihmiselle (Vähämäki 2008, 98-99). Tämä tulkinta tuo dialogisuuteen lisää syvyyttä, dialogi voidaan nähdä ikään kuin diakuvana joka päästää valon lävitseen ja välittää viestin toiselle ihmiselle. Näin molempien omat kuvat ovat toisen katseltavina ja luovat uutta ymmärrystä.

Vähämäki miettii myös sitä mitä dialogi ei hänen mielestään ole. Dialogi ei selvästikään ole väittelyä, jossa osapuolet yrittävät saada oman näkökulmansa voitolle toisten mielipiteistä. Dialogi ei ole myöskään neuvottelu, jossa pyritään yhteiseen kompromissiin, vaikka näin voisi äkkipäätä ajatella. Neuvotteluissa valtasuhteet sanelevat painoarvon ja voi tuntua siltä, kun jotain olisi puolin ja toisin etukäteen jo sovittu. Keskustelusta sen erottaa syvällisempi tarkoitus ymmärtää asioiden taustalla olevia perusteluja, ei pelkästään tunnistaa näkyviä mielipiteitä tai reaktioita. Dialogi on selkeästi kaikkia osapuolia koskeva aktiivinen tapahtuma.

Vähämäen ajattelusta voidaan nähdä rakentuvan toimintatutkimukseen hyvin istuva, juureva ja varsin yksinkertainen dialogisuuden määritelmä, joka purkautuu esiin dialogisuuden pyrkimyksen ilmaisussa.

Dialogissa pyritään luomaan uutta ymmärrystä ja uskotaan siihen olevan parempi mahdollisuus ryhmässä kuin yhden yksilön pohdintana (Vähämäki, 2008, 99).

Eräs mielenkiintoisimpia dialogisuuden puolestapuhujia on Paolo Freire. Sorrettujen pedagogiikka (2005) nimisessä teoksessa esiintyvä peruskäsite on ”maailman nimeäminen”. Paolo Freire (1921-1997), brasilialainen pedagogi, vapautuksen pedagogiikan perustaja, oli aikakautensa vahvimpia vapaustaistelijoita. Hänelle vallankumous oli vapautta diktatuurista kohti sosiaalista tasa-arvoa. Vapautustaistelu oli ihmisten tai kansan sisältäpäin tapahtuvan kasvun tukemista, kansan ja kansalaisten kasvua kohti suurempaa ihmisyyttä tai täyttä ihmisyyttä. Tärkeimpänä tienä kohti ihmisyyttä hän näki aidon, väärentämättömän dialogin.

Pyrkiessään määrittelemään dialogin syvintä sisintä Freire kutsuu kuulijansa sanoilla tapahtuvaan taisteluun epäoikeudenmukaisuutta ja epäinhimillistämistä vastaan. Inhimillinen oleminen ei voi olla vaitonaista, eikä sitä voi pitää yllä valheellisilla sanoilla, vaan ainoastaan aidoilla sanoilla, joiden avulla ihmiset muuttavat maailmaa. Maailman nimeäminen on maailman muuttamista. Sana on muutakin kuin vain dialogin väline. Aito sana sisältää reflektion ja toiminnan. Aidon sanan sanominen on maailman muuttamista (Freire 2005, 95).

Freire tähdentää sanan sisällön merkitystä pohtiessaan mitä sana oikein on ja miten aito dialogi ihmisten välillä muodostuu. Dialogi on aidoimmillaan kahden ihmisen (tai kansanjoukon) vuoropuhelua, jossa molemmat kokevat itsenä tasavertaiseksi.

Rakkaudelle, nöyryydelle ja uskolle perustuva dialogi muodostuu tasavertaiseksi suhteeksi, jonka ilmeinen seuraus on osapuolten keskinäinen luottamus (Freire 2005, 100).

Freire pudottelee sanoja kuin pommeja puhuessaan rehellisestä kahdenkeskisestä vuoropuhelusta. Luottamuksen syntymisen ainut keino ovat aito rakkaus, aito nöyryys oman elämänsä ja kanssaihminen edessä, usko yhteiseen tulevaisuuteen. Toisin sanoen

rakkaus näyttäytyy totuudellisina, pidettyinä lupauksina, tekojen todisteina aidosta pyrkimyksestä vastapuolen hyvään.

Valheellinen rakkaus, valheellinen nöyryys ja heikko usko kanssaihmiin eivät voi synnyttää luottamusta. Luottamus riippuu niistä todisteista, joita toinen osapuoli antaa toiselle omista aidoista, konkreettisista pyrkimyksistään. (Freire 2005, 100.)

Luottamus, jota dialogissa vaaditaan, särkyä äärettömän herkästi. Jos dialogin osapuolet eivät usko edes omiin sanoihinsa, kuinka niihin voisi luottaa? Usko omiin sanoihisi ja toteuta ne; sanojen mittaiset teot herättävät luottamusta. Oma tulkintani on, että Freire puhuu valtion ja kansalaisten välisestä herkästä suhteesta. Luottamus ei kestä, jos sanat eivät vastaa tekoja. Kun sanoo yhtä ja tekee toista, eikä ota vakavasti omia sanojaan, ei voi synnyttää luottamusta. (Freire 2005, 100.)

Freire jatkaa samaa vahvaa linjaansa pakottaen kuulijansa rakkauden, nöyryyden ja luottamuksen lisäksi toivon talkoisiin. Hän toteaa, että ilman toivoa ei synny aitoa dialogia. Me olemme vaillinaisia ilman toisia. Toivo herää meissä kaipauksena kohti uutta ja parempaa tulevaisuutta, yhdessä muiden kanssa. Yksin on paha elää, eikä dialogia synny itsensä kanssa keskustellen. Toivo kasvaa ihmisen vaillinaisuudesta, jonka vuoksi hän suuntautuu maailman jatkuvasti uutta etsien, pohjimmiltaan aina toisten kanssa. (Freire, 2005, 100.)

Toivo asettuu mittariksi dialogissa myös siten, että ilman tavoitetta ja toivoa sen saavuttamisesta dialogi ei voi tulla täydeksi, kokonaiseksi. Ei tapahdu sitä kohtaamista, josta dialogissa on syvimmiltään kyse. Jos osapuolet eivät usko saavuttavansa mitään, on heidän kohtaamisensa tyhjää ja merkityksetöntä ja väsyttävää. (Freire, 2005, 101).

Friren kasvatusopilliset ajatukset aidosta dialogista kutsuvat ihmisen näkemään itsensä osana yhteiskuntaa, tiedostamaan itsensä ja omat tarpeensa, kuulemaan sisäisen äänensä. Moni kansalainen on joutunut kokemaan totalitarismia ja elämän sanoituksia, saamatta koskaan kasvaa tietoiseksi vaikuttavaksi yksilöksi. Oman sisäisen ymmärryksensä ja vallitsevan yhteiskunnallisen tilanteen välisen ristiriidan näkeminen ei olekaan helppoa. Ei myöskään asettuminen dialogiin vastustamaan epäkohtia ja

tekemään jotain niiden poistamiseksi. Siihen kasvuun meitä aidossa dialogissa kutsutaan. Kriittiseen ajatteluun.

Aitoa dialogia ei ole ilman kriittistä ajattelua, joka suuntautuu todellisuuden prosessina ja muutoksena eikä staattisena tilana. Se ei ole irrallaan toiminnasta vaan jatkuvasti kiinni nykyhetkessä pelkäämättä siihen sisältyviä riskejä. Kriittinen ajattelu on vastakohta naiiville ajattelulle. Naiivi ajattelu sopeutuu elämän nykytilaan, kriittinen pyrkii muuttamaan maailmaa parempaan suuntaan. (Freire 2005, 101.)

3.2 Dialogisuus tutkimuksessa

Jukka Hankamäki pohtii teoksessaan *Dialoginen filosofia* (2003) dialogin käytettävyyttä tutkimuksessa. Hän toteaa kahden tai useamman henkilön välisen keskustelun kuuluvan perinteisesti länsimaisen filosofian metodikalustoon. Metodi saa historiallista perspektiiviä, kun hän kertoo antiikin kreikan reettoreiden eli puhetaidon opettajien näkemyksestä, että asia on tehokkaasti ja ymmärrettävästi keskusteltuna parempi kuin sama asia sekavasti ja epäjohdonmukaisesti ilmaistuna.

Esityksessään Hankamäki tuo esille myös puheeseen tai puhetaidon käyttöön liittyviä sisällöllisiä näkemyseroja, jota nousivat esille jo antiikissa. Puhuminen voi ratkaista ongelmia, mutta puhumalla voidaan myös tuottaa ongelmia. Antiikin Kreikan ja Rooman filosofiassa puhuminen ei ollut pelkkää ajatusten vaihtamista, vaan siihen sisältyi vallan tavoittelua. Hankamäki kertoo Sokrateen vastustaneen tällaista puhetaidon käyttöä. Puhumiseen ei saanut liittyä vaikutusvallan tavoittelua (Hankamäki 2003, 30). Tämä ajatus tukee käsitystäni dialogisuuden käytettävyydestä osaamiskartoituksen tutkimisessa

Paneutumatta syvemmin historiaan voin varmaan tuoda Hankamäen kirjan pohjalta esille jotain valottavaa Sokrateen ajatusmallin synnystä. Hän piti puhumisen opettajia sofistina eli viisastelijoina, joiden tavoitteena ei ollut totuus vaan asenteiden ja mielipiteiden muokkaus, manipulaatio. Propagandaksi sanottiin sitä kun puhuttiin monille ihmisille muutamista asioista ja agitaatioksi sitä kun puhuttiin muutamille

ihmisille monista asioista. Agitaatio keskittyi useimmiten suoraan värväykseen, propaganda oli suunnattu massoille. Sokrateen toimintaa ohjaavana ajatuksena oli pyrkimys totuuteen. (Hankamäki 2003, 30-31.)

Hankamäki muistuttaa, että puhumiseen sisältyy aina valtaulottuvuus, joka kannatta pitää mielessä tutkimusta tehdessä. Sokraattinen filosofia myöntää, että ihmisen on vaikea lähestyä toista ilman, että hänellä olisi korttipakka hihassa tai ketunhätä kainalossa toisin sanoen jatkuvasti varautuneena. Monet alisteiset ihmissuhteet ovat perimmältään kommunikaation puolustuksellisuutta ja tappion tunnustamista. Alistussuhteet tuotetaan puhumalla ja ne voidaan myös purkaa aloitteenpitoa ja ratkaisumalleja muuttamalla. Lääkkeeksi tähän pulmaan Sokraattinen filosofia kehitti metodiksi kysymys- vastauksen. (Hankamäki 2003, 31.)

Kysyminen on perimmältään vallan luovuttamisesta toiselle. Kun valta annetaan vastaajalle, hän on itse vastuussa näkemyksistään. Hänen ajatuksensa tulevat verratuiksi lähinnä vain hänen omiin mielipiteisiinsä. Se kuinka hän argumentoi, tulee punnituksi vain suhteessa häneen omiin lähtökohtiinsa. Ihminen on itsensä kanssa itseään vastaan. Asetelma ei ole niin viaton kun miltä se saattaa näyttää. Kysymysten ja keskustelun aiheiden asettelu sisältää vallankäyttöä, tästä huolimatta Sokrateen mielestä totuuden esilletulo on kiisteltyinäkin eduksi yhteisölle. Kyllähän esille tulleet asiat koituisivat yksilöiden parhaaksi ja ohjaisi heitä eettiseen elämään, ratkaisuihin ja valintoihin asioiden todellisen laidan mukaan. (Hankamäki 2003, 31.)

Jos tutkimuksen lähtökohdaksi asetetaan dialogissa oleminen, tieto toisesta ihmisestä ei ole erotettavissa tutkijan omaa olemista koskevista tiedoista. Tietoa ei siis voi omistaa, se on kohdattava. Tämä asetelma saattaa kuulostaa uudelta, koska tieteellisen tiedonmuodostuksen ehtona on pidetty nimenomaan kykyä erottaa omat tulkinnat ja johtopäätökset tulkittavan elämästä ja ajattelusta. Buberin kannalta katsoen tässä ei ole mitään ongelmaa, erotamme omat ajatuksemme toisten ajatuksista tarpeeksi tehokkaasti luonnostaan. Toisen ihmisen kohtaaminen persoonana on Buberin mielestä välttämätöntä, sille että mitään dialogia voi esiintyä. Tieteellinen tutkiminen ja tulkitseminen eivät ole epärelevantteja kohtaamisen tapoja, mutta niiden vuoro tulee kommunikaation, persoonallisen kohtaamisen ja dialogin jälkeen. Tosin tieto ei voi olla

yleistettävää. Tiedolla on merkitystä vasta kun se palautuu tutkimuskohteen yhteyteen ja tukee tutkittavien itseymmärrystä (Hankamäki 1994, 168-170; 1995, 139-142.)

Oleennaista Hankamäen mukaan on, että dialogisuus ei ole pelkkä keino saavuttaa määrättyä tietoa, ratkaista tutkimusongelmaa tai sosiaalista kysymystä. Se ei ole keino testata teorian selitysvoimaa. Filosofiansa dialogisuus on päämäärä sinänsä. Ihmisinä olemme henkisiltä rakenteiltamme perin samanlaisia, kulttuurisista tai uskomuksellisista eroistamme huolimatta. Me ilostumme ja vihostumme perimmältään samanlaista asioista. Ihmisillä on universaaleja henkisiä tarpeita, kuten halu tulla rakastetuksi. Sen minkälaisen erityisen sisällön ja toteutumisyhteyden ne saavat jää persoonallisen kohtaamisen piiriin. (Hankamäki 2003, 75.)

Sana mystiikka perustuu kreikan kielen sanoihin mythein ja myein. Edellinen tarkoittaa ”kerron tarinoita” ja jälkimmäinen ” silmät kiinni”. Sana viittaa ei aistillisesti ajattelun kautta savutettuun tietoon. Tarinat ovat mystisiä ja usein sanotaan, että koko inhimillinen kulttuuri ja ajattelu perustuvat kertomuksiin. Elämme kertomusrakenteen sisällä. Kertomuksia on suuria ja pieniä. Kun ihmisen elämä koostuu tarinoista, myyttisyys toteutuu pienessä mittakaavassa ihmisen elämässä. Ihmisen elämä ei ole minkään suuren kertomuksen toisintoa, vaan usein elämäntarinassa tulee konflikteja, säröjä, rosoja. Tällainen valtakertomukseen konfliktoituneesti asettuva elämäntarina saattaa olla kokonaan uuden juonen tai kehityskaaren alku: oivalluksen hetki. Hankamäen mukaan Norman K. Denzin puhuu Janes Joycen kehittämästä sanaparista Epifaninen hetki- ”Epifanic moment” kuvaamaan ihmisen elämäntarinan konfliktien, rosojen tai säröjen aiheuttamasta oivalluksen hetkestä. Tuo hetki paikantuu ja tarkentuu ihmisele erilaisten elämäsolmujen avautumisen kohdaksi heidän elämässään.

On kohtuutonta pyrkiä kumoamaan tai tekemään tyhjäksi ihmisen elämäntarinoissa ja niiden ratkaisukohdissa olevaa epäennustettavuutta, salaperäisyyttä ja arvoituksellisuutta. Dialogisen filosofian tärkeimpiä varusteita ovatkin uteliaisuus, ihmettely ja alttius uuden oppimiselle.

Buberin filosofiansa, teoriamaailmassa dialogi ei ole pelkkää puhetta. Puhe on välttämätöntä Minä- Sinä- yhteydelle, mutta puheella sinänsä ei ole Buberille suurta

merkitystä. Tärkeintä on Minä- Sinä- yhteydessä on (dialogin) kohtaamisen järkyttävyys, hätkähdyttäminen ja sijoiltaan suistuminen, joka murskaa kategorisointimme ja haltuunottoyrityksemme. Buberin mielestä kyse on havahtumista todellisuuteen. Hänen ajatuksensa on pyrkiä kategorisoimattomaan tilaan, jossa tutkija ja tutkittava ovat ikään kuin avoimessa maastossa ilman suojia. Ajatus on mielenkiintoinen; dialogissa tärkeintä on se mitä tapahtuu ihmisten välissä (Hankamäki, 2003,66)

Dialogisuus ei ole luonteeltaan arkipuhetta. Dialogin haaste on siinä että se poikkeaa niin selvästi arkipuheesta. Dialogi on luonteeltaan tunnustuksellista. Tunnustuksellisessa puheessa ihminen kertoo itsestään jotain sellaista, jota ei muuten sanoisi. Hän kertoo jotain jota pitää itsessään tai läheistensä elämässä arvokkaana ja tärkeänä. Tällaiseen puheeseen päästään harvoin arkisen asiointipuheen tai lennokkaan huulenheiton lomassa. Tunnustuksellisuuden vaatimuksesta ei saa tulla vallankäytön väline (Hankamäki, 2003, 223)

Tunnustukselliseen puheeseen päästään parhaiten luottamuksellisessa tilanteessa. Koska luottamus voi vallita parhaiten mahdollisimman pienessä joukossa, niin parhaat edellytykset tälle ovat kahdenkeskiset keskustelut tai pienet kiinteät ryhmät. On osoituksia siitä että luottamuksellisuus voi vallita myös hyvin suuren ryhmän kesken, mutta silloin luottamuksen osoitukset ovat auktoriteettikeskeisiä. Perimmältään dialoginen suhde ei ole suljettu. Dialogi ei ole ripittäytymistä, eikä terapian muoto. Dialogiseen kohtaamiseen kylläkin sopii valikoitu osa psykologisten terapioiden sisältämästä kirjallisuudesta. Ei ole olemassa kohdetta nimeltä ” ihminen”, vaan tutkimus on luonteeltaan prosessi, jossa kohtaavat erilaiset ihmiset, maailmankuvat ja oletukset. Tutkimus on parhaimmillaan kumppanuutta. (Hankamäki 2003, 223-224.)

Monet tieteenharjoittajat tietävät, kuinka allergisiksi ihmiset tulevat kun heille esitäydytään sosiologiksi, psykologiksi tai vain tutkijaksi. Ihmiset pyrkivät vastustamaan objektivointia ja säilyttämään subjektiviteettinsa ”eettisen vastarinnan” kautta (Levinas). Tätä vastarintaa ei pidä pyrkiä murtamaan vaan se pitää käsittää ihmisen pyrkimykseksi tulla ymmärretyksi omana itsenään. Vastaamalla siihen tutkija

kääntää etäiseltä tuntuvaan ammattiasemansa edukseen. Dialogisen tutkijan tulisi kohdata kumppaninsa pieteetillä..(Hankamäki 2003, 236.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUMINEN

4.1 Tutkimustehtävän perustelu ja tutkimuskysymykset

Työn edetessä tutkimuskysymyksiksi muotoutuivat seuraavat koko prosessia kuvaavat kysymykset:

1.) Mitä osaamista diakoniatyöntekijällä tulee olla, jotta hän voisi hoitaa työnsä hyvin? Jotta diakoniatyöntekijän osaamista voitaisiin mitata, piti ottaa selvää diakoniatyön perustehtävistä, koulutuskompetensseista ja liittää osaaminen osaksi paikallista toimintaympäristöä, työpaikan visiota, missiota ja strategiaa.. Samalla mietin millaisilla kysymyksillä voisin porautua diakoniatyön osaamisen ytimeen (Suomen evankelisluterilainen kirkko i.a., viitattu 10.3.2009) ja miten nostaa kartoituksessa esille millaista osaamista yksittäisellä tiimin jäsenellä on (Hätönen 2005, 40). Diakoniatiimi toimii seurakuntaorganisaatiossa, joka on selkeästi paikallinen toimija linkissä yhteiskunnan muiden toimijoiden kanssa. Kysymystä voisi hyvinkin laajentaa diakoniatyön luonteesta käsin, jossa keskeisenä toimijana on diakoniatyön asiakas. Mitä diakoniatyö on paikallistasolla, mitä siitä puhutaan kirkossa, mihin diakoniatyötä tarvitaan yhteiskunnassa? Keskeisen kysymyksen tavoite purkaantui tiimin pohdintana siitä mitä osaamista me tarvitsemme täällä työyhteisössämme ja toiminta-alueellamme asiakkaiden näkökulmasta? Voiko sitä ottaa tutkimuksessa mitenkään huomioon? Diakoniatiimin työntekijät ovat asiantuntijatoimijoita, joilla on viikottain vahva kosketus asiakkaisiin päivystysten, kotikäyntien ja erilaisten ryhmien kautta. Lähtökohtaisesti asiakasnäkökulman huomioimisessa nojauduin henkilöstön omiin kokemuksiin.

2.) Millaisena koko tiimin osaaminen näyttäytyy? Kysymys avaa diakoniatiimin osaamisen nähtävään ja havainnoitavaan muotoon. Alkuolettamuksenani oli, että osaamiskartoitus tutkimuksen ongelmaksi voi nousta se, että vertailun mahdollisuus ja siten myös ylpeilyn tai kateuden mahdollisuus kasvaa. Tämä liittyy selkeästi arvioimisen ongelmavyyhteen, jossa toimija voi kysyä; kuka saa arvioida minua? Kysymys voi purkaantua huolena siitä arvioidaanko tai verrataanko minua ja

osaamistani muihin. Tutkimuksessa tartuin tähän aiheeseen käyttämällä dialogista, yhdessä työn perusteita avaavaa menetelmää ja konkreettisten arvioitavien osaamisen kriteereiden yhteydessä ensin yhteistä kriteereiden hyväksyntää, valintaa ja itse arviota (Hätönen 2005, 45).

Koko tiimin osaamisen esiin nostamisen koin merkittäväksi osaamiskartoituksen tehtäväksi. Alkuasetelma oli se, että näin ollen työyhteisö voisi hyödyntää osaamiskartoitusta henkilöstön voimavarojen tunnistamisena jo nyt. Organisaation ja yksilön menestyminen edellyttää osaamisen ymmärtämistä voimavarana, jolla varmistetaan tavoitteiden saavuttaminen ja jatkuva uudistuminen, toteaa tutkija Hätönen Valtionvarainministeriön Osaamisen johtaminen - kehittämishankkeen loppuraportissa. (Hätönen 2005, 7.)

3.) Miten tiimiä tämän tiedon pohjalta tulisi kehittää? Kysymys on ennen kaikkea kehittävän työotteen tukemisesta - miten vahvistamme vahvuuksiamme, miten tuemme puutteitamme. Oleellista on löytää ne osaamisalueet ja avaintehtävät, jotka ovat tärkeimpiä erityisesti tulevaisuutta ajatellen, ja pyrkiä kehittämään juuri niitä (Hätönen 2005, 7). Osaamiskartoitus prosessin palautteen kautta olen saanut vahvistusta käsitykselleni tämän mallin mahdollisuudesta toimia kehittämisen välineenä. Osaamiskartoitus on itsessään jo sellainen välintulo, joka mahdollistaa osaamisalueiden havainnointia ja avaintehtävien pohtimista työyhteisössä. Tämän kysymyksen jatkotyöskentely jää tiimille

4.2 Tutkimusmenetelmänä toimintatutkimus

Olin tutkimuksen kohteena olevassa seurakunnassa harjoittelemassa, ja kulkenut kunkin osaamiskartoitukseen osallistuneiden kanssa viikon verran, osallistuen heidän töihinsä ja näin päässyt osallistumaan itse toimintaan sisältäpäin. Tutkimuksen rakentaminen alkoi jo silloin, kun kyselin mahdollisuudesta toteuttaa opinnäytetyöni heidän seurakunnassaan.

Toimintatutkimuksessa yhdistyy tutkimuksen tieteellinen ja käytännöllinen tavoite. Tutkija pyrkii luomaan uutta tietoa

vuorovaikutuksessa tutkittavan kohteen kanssa. Pääsy yrityksen toimintaan sisään toteutetaan osallistumalla toimintaan, olemalla osa tutkittavaa todellisuutta (Vähämäki, 2008, 29).

Toimintatutkimuksen alkuvaiheessa yhteisen nimittäjän hakeminen on tärkeää. Osittain voi sanoa, että siitä se yhdessä syntyy. Tutkija Vähämäki kuvaa kuinka tutkijan ja tutkimuskohteen välillä on yhteistyösuhde jonkin tutkimuskohteella olevan ongelman selvittämiseksi. Tutkijalla on kaksi tehtävää; tunnistaa ja olla mukana ratkaisemassa tutkittavan ongelmaa ja samalla havainnoida ja tuottaa tietoa tieteelle ja tutkittavalle. (Vähämäki 2008, 30.)

Vähämäki kuvaa myös toimintatutkimukselle luonteenomaista ongelman lähestymistapaa, jonka kehitti jo 1940 –luvulla toimintatutkimuksen uranuurtajana tunnettu tutkija Kurt Lewin (Heikkinen 2006, 23-24). Tyypillistä tuolle lähestymistavalle on syklinen ongelman tai muutosprosessin diagnosointi, jossa interventioiden suunnitteleminen, tietojen keruu, toiminnan toteuttaminen, vaikutusten arvioiminen (englanniksi fact -finding) ja uusien interventioiden tekeminen vuorottelevat. (Vähämäki 2008, 30.)

Toimintatutkimus on luonteeltaan osallistuvaa ja osallistavaa. Osallistava toimintatutkimus korostaa tutkimuskohteenä olevan yhteisön jäsenten osallistumista tutkimukseen (Heikkinen, Kontinen ja Häkkinen 2006, 50). Tutkimuskäyntejäni voi hyvällä syyllä kutsua interventioiksi, vaikka minun tutkimuksessani ne eivät olleet varsinaisia väliintuloja vaan pikemminkin tutkimusta eteenpäin vieviä yhteisiä vuorovaikutuksellisia hetkiä. Tutkimusinterventio tarjoaa henkilöstölle mahdollisuuden osallistua ja ilman interventiota henkilöstö ei osallistuisi kyseiseen aiheen syvällisempään pohdintaan (Vähämäki 2008, 30).

Tutkija Vähämäki kuvaa kuinka hän ja osallistujat toimivat mahdollisimman tasavertaisina keskustelukumppaneina, tosin kukin omassa roolissaan. Kommunikatiivisessa toimintatutkimuksessa korostetaan vuorovaikutusta ja osallistujien tasavertaista keskustelua muutoksen aikaansaamiseksi (Heikkinen, Kontinen ja Häkkinen 2006, 57). Hänen tapauksessaan kyse oli tuotantolaitoksesta, jonka toiminta vaatii henkilöstön olevan tuotantolinjalla paikallaan, muuten tulosta ei

synny. Vaatii siis liikkeenjohdolta vahvaa sitoutumista kehittämistyöhön, että näitä interventioita voidaan toteuttaa. (Vähämäki 2008, 30.)

Minun tapauksessani kohderyhmänä olivat seurakunnan työntekijät, joiden tehtävien voidaan ajatella olevan hyvin toisenlaisia, kun edellä mainitussa työpaikassa. Seurakuntatyön erityislaatuisuus näkyy ehkä herkimmin työajattomuudessa, mutta myös siten että työtä ei ole perinteisesti totuttu ajattelemaan tuotantotyönä. Ajattelu on tällä alueella seurakunnissa muuttumassa; eri toiminnoista puhutaan usein palveluina joita seurakunta tuottaa ja puhutaan palveluiden tuottamiseen tarvittavasta rahasta, ajasta ja työvoimasta resursseina.. Voidaan hyvällä syyllä todeta seurakunnan olevan työpaikkana ja -yhteisönä tuotantolaitos omalla tavallaan.

Työyhteisön erilaisuudesta huolimatta tai ehkä juuri sen takia pohdin tämän tutkimuksen vuorovaikutustilanteiden arvoa ja niiden synnyttämisen rajoja. Samalla tavalla, kun tuotantolaitoksen työssä, niin seurakuntatyössäkin tulisi nähdä kokoontumisen arvo. Kokoontumisten ajankohdat sovitaan yhdessä ottaen huomioon muun toiminnan asettamat rajat. Työn antaja mahdollistaa kokoontumisen ja keskittymisen työn kehittämiseen eli rajaa työntekijän työtä suunnaten sen; tässä tapauksessa kokoukseen. Työn tekijät voivat itse vaikuttaa osallistumisaktiivisuuteensa itse kokouksessa. Työtä on paljon ja ulkoiset paineet jokahetkiseen toimintaan voivat olla melkoiset. Kun diakoniatyöntekijät eivät ole päivystämässä, tai toteuttamassa suunniteltua toimintaa, niin sitä ei tee kukaan muukaan heidän puolestaan. Yhteisten kokoontumisten toteuttaminen vaatii tahtoa ja sitoutumista sekä hyvää työnsuunnittelua.

Tutkimuksen edetessä oli mielenkiintoista havaita sama kuin tutkija Vähämäki, että tutkija siirtyi perinteisestä tutkijan roolista yhteisön toimintaan osallistuvaksi, ja osallistujat voivat ottaa kantaa tutkimuksen pohdintaan. Osallistuva toimintatutkimus voi olla sekä tutkijan osallistumista toimintaan, että tutkittavien osallistumista tutkimukseen. (Vähämäki, 2008, 30.)

Osallistavuuden ja osallisuuden taso muuttui jonkin verran tutkimuksen aikana, sillä alkuvaiheen kolmen kokoontumisen jälkeen yhteydenpitomme tapahtui pääasiallisesti etäämmältä, sähköpostin välityksellä.

4.3 Tutkimuksen prosessi

Tutkimukseni alkoi suunnittelulla. Olin aikaisempaa osaamiskartoitusta tehdessä kuullut silloisen opiskelijatoverini tavasta tehdä osaamista omassa työpaikassaan näkyväksi. Hänen tekemänsä, omaan työhön liittyvä osaamisen arviointi, toimi periaatteilla, jotka kuulostivat erittäin mielenkiintoisilta. Hän avasi keskustelun oman työporukkansa kanssa työn tavoitteista ja siitä mikä on tärkeää tai merkityksellistä työn tekemisen kannalta. Tämä kuulosti uskomattoman upealta. Ajattelin jo silloin mielessäni, että jos joskus vielä saan mahdollisuuden tehdä vastaavatyypistä tutkimusta, haluan ehdottomasti lähestyä asioita keskustellen ja yhdessä avaten.

Oli mielessäni sisäistänyt joitain kompetenssitutkimuksen malleja (Nordhaug 1991, 171) ja tutkinut monenlaisia erilaisia osaamisen kartoittamisen malleja (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2009b; Työterveyslaitos 2006b; Hätönen 2005). Hain ja etsin sopivaa lähestymiskulmaa tälle ajatukselleni, jossa tavoitteena on avata yhdessä pohtien osaamista ja havainnoida tuloksia. Olin saanut osaamiskartoituksen tekemistä varten jo alustavan lupauksen työyhteisöltä, jossa sen suunnittelin tekeväni ja jolle sen myös tein. Valmisteluprosessi vaati aikaa. Mielessäni oli mielestäni melko valmis suunnitelma mitä ja miten tutkimuksen tekisin, en vain osannut sitoa sitä tietoteoriaan. Ajattelussani tutkimus olisi sarja peräkkäisiä kokoontumisia, joissa vähitellen innostamisen kautta päästäisiin avaamaan diakoniatimiin osaamista ajatellen lähtökohtaisesti sitä työtä jota he tekevät (Vataja 2009, 150). Useiden keskustelujen ja useamman eri tutkimussuunnitelma version teon jälkeen minulle vähitellen aukeni kuinka tätä tutkimisen ongelmaa lähestyisin. Maija Vähämäen(2008) dialogista organisaation oppimista käsittelevästä väitöskirjasta oli tutkimusongelmien puntaroinnissa paljon apua. Työelämän edustajan ja Diakonia-ammattikorkeakoulun ohjaavien opettajien kanssa pitämässämme palaverissa sovittiin lopullisesti osaamiskartoituksen luonteesta ja tavasta tehdä sitä tutkimuksen kohteena olevassa seurakunnassa.

Tutkimukseni on kvalitatiivinen tutkimus ja tutkimusmetodiksi valikoitui toimintatutkimus sekä tutkimuksen suoritustavaksi prosessimaisuus. Prosessin välineiksi valikoitui dialogisuus ja osallistava ja havainnoiva toimintatutkimus. Prosessin aikana käytin välineinä syöttämistä ja interventioita. Tutkimuksen prosessin

aikana käytin myös kyselykaavakkeita joista ensimmäisellä arvioitiin ydinosoamisalueiden tavoitteiden tärkeyttä paikallistasolla. Tutkimus jatkui toisella kaavakkeella, jolla arvioitiin omaa osaamista suhteessa edellä valikoituihin diakoniatyön ydinosoamisalueisiin. Osa tästä tutkimuksen etenemisestä oli suunnitelmissa, mutta osa syntyi matkan varrella, kesken tutkimuksen, avatessamme ja purkaessamme ydinosoamiskuvauksia tiimin kanssa, sekä lukiessani ja tutkiessani tutkimuskirjallisuutta. Selkeyttä tutkimukselle toi käsiini saama prosessitutkimuksen kaavio (kuvio 3.), johon sijoitin kompetenssiteorian mukaiset kompetenssit (Nordhaug, 1991, 171) suunnittelemani tutkimuksen lähtökohdiksi.

Osaamisalue	Tavoitteet	Kriteerit	Todentaminen Mitä tehdään? Mitä ei tehdä?	Tulos, Johtopäätös
Metakompetenssi	Tavoite 1 Kohtaaminen Tavoite 2 jne.	esim. Mikä on hyvää kohtaamista?	Onko meillä sitä?	Taso on hyvä, kehitettävää on jne.
Tekninen kompetenssi	Tavoite 1 Tavoite 2 jne.			
Organisaation sisäinen kompetenssi	Tavoite 1 Tavoite 2 jne			
Ainutlaatuinen kompetenssi	Tavoite 1 Tavoite 2 jne			

KUVIO 3. Prosessimainen ja dialoginen osaamiskartoitus kompetenssiteorian pohjalta (Nordhaug 1991, vertaa Vähämäki 2008)

Ajatuksenani oli lähteä liikkeelle tunnistamalla kirkon diakoniatyön tekijöiden ydinosoamiskuvauksesta kompetenssiteorian mukaiset osaamisalueet ja sijoittamalla ne kaavioon ”oikeille” paikoilleen

Toisin, kun Vähämäen tutkimuksessa, tutkimukseni kohde ei ollut tuotantolaitos eikä edes koko työorganisaatio, vaan organisaation pieni osa, diakoniatyön tiimi. Tutkimusta valmistellessa ja toteuttaessa tutkittavan kohteen pienuus ja tuttuus, sekä väkimäärän vähäisyys on ollut toisaalta toimintaa helpottava asia, toisaalta vähäinenkin osallistujamäärän muutos on vaikuttanut omalla tavallaan tutkimuksen etenemiseen.

Lähdin viemään tutkimusta eteenpäin tutkimussuunnitelman mukaisessa muodossa. Laadin aikataulun kokoontumisista varten ja varasin omasta kalenteristani aikaa valmistella kokoontumisista. Kesän 2009 alussa aloitimme tutkimuksen tekemisen yhteisessä esittelytapaamisessa. Kokoontumisen jälkeen tapahtunut muuttoni melko kauas tutkimuskohteestani muokkasi tietyllä tavalla kokoontumisten luonnetta ja yleensä pyrin sijoittamaan samalle päivälle useampia tutkimuksellisia tehtäviä näiden kokoontumisten lisäksi; kokoamista, kirjoittamista, sekä opiskelua. Matka onkin näyttänyt sekä hyvät, että huonot puolensa tutkimuksen edetessä. Matkat toimivat irtautumisena ja valmistautumisena, toisaalta etäännyttivät tutkittavasta kohteesta, toisaalta sitoivat tutkijan aikaresursseja, muun muassa kirjoittamiselta.

Toimintatutkimuksen luonteen mukaisesti oma osallistumiseni on näkynyt tutkimuksessa, vaikka korostin joka kokoontumisessa sitä, että en osallistu työn arviointiin liittyviin keskusteluihin. En edes alkuvaiheen ydinosaamispurkamiseen. Minä toimin läsnä olevana vain avauksissa ja purkutilanteissa, ja selvennettäessä yhteisessä keskustelussa tutkimuksen kulkua, toisin sanoen fasilisaattorina (Vähämäki, 2008, 107).

Kokoontumisten lisäksi käyty sähköpostikeskustelu koostuu kokoontumisten suunnittelusta, toteutuksesta (muun muassa aikataulullisten muutosten osalta) ja muistioista ja liittyy näin ollen tutkimukseen. Olen koonnut sekä kokoontumisista, että sähköposteista kertovan tutkimus -diaryn (Huovinen & Rovio 2006, 104). Tutkimukseen liittymätön, mutta sitä välillisesti sivuva sähköposti keskustelu ohjaavien opettajien ja tiimin kanssa kertoo tutkimusaineistoon liittyvän aineiston keräämisen muutoksista ja muutosten aiheuttamasta päättämättömyydestä aineiston keruun toteutustavassa. Toimintatutkimuksessa voidaan käyttää sekä kvalitatiivisia, että kvantitatiivisia tutkimusmenetelmiä, mutta se vaatii perehtyneisyyttä tapojen taustalla

oleviin oletuksiin ja eroihin (Huovinen & Rovio 2006, 104). Ajattelutapojen erojen havainnointi tuottaa omanlaistaan materiaalia tutkimuksen prosessista.

Alkuorientaatiosta päästiin hyvin toimintaan ja kaiken aikaa pyrittiin noudattamaan avoimuuden ja dialogisuuden perusteita. Osa tiimistä koki dialogisuuden sen syvimmissä mielessä hankalaksi. Suorassa avoimessa puheessa joutuu avaamaan itsensä ja ajatuksensa toisen ajatusten puntariin. Tutkijana korostin, että vaikka kyseessä on osaamiskartoitus, tarkoituksena ei ole arvostella, vaan arvioida omaa osaamistamme suhteessa diakoniatyön ydinosaamiseen ja paikallisuuden haasteisiin. Korostin, myös sitä, että yhteisellä päätöksellä voimme vaikuttaa kokoontumisten luonteeseen ja asioihin paneutumisen syvyyteen.

Avoimessa vuorovaikutuksessa osallistujien kesken sovittujen ja sanoitettujen sääntöjen mukaisesti työskennellen voitiin tehdä diakoniatyön ydinosaamisen avaamista, oman seurakunnan kontekstin miettimistä ja työhön siinä tarvittavien osaamisten puntarointia, seurakunnan strategian ja toimintalinjausten esiin nostamista. Tutkijana toimin yhteisissä keskusteluissa kysyjänä ja syöttäjänä, sekä peilinä. Syötin tiimiä erilaisilla osaamista tukevilla materiaalilla interventionomaisesti. Alkuvaiheen aktiivinen läsnäolo kokoontumisissa vaihtui sovitusti sähköpostin välityksellä tapahtuvaan viimevaiheen työskentelyyn

Tutkimuksesta muodostui mielenkiintoinen sarja kokoontumisia. Kokoontumisissa tapahtui ulkoisen toiminnan lisäksi monenlaista sisäistä kehitystä. Odotukset ja toiveet kuvastivat osallistujien ajatuksia tutustua osaamiskartoituksen kautta omaan ja toisten töihin, hahmottaa seurakunnan diakoniatyön kokonaisuuden ja tuottaa sen kautta organisatorista selkeyttä. Osa toivoi kartoituksesta hyötyä käytännön töihin, osa mietti kartoituksen vaikuttavuutta ja sen kautta saatavan tiedon hyödynnettävyyttä. Osa pohti apua kysymykseen mitä meidän seurakunnassa tarvitaan, sekä osaamisen näkyväksi tekoa ja iloa hyvin tehdyistä töistä.

Ensimmäisessä, esittelevässä, kokoontumisessa oli mielestäni erittäin hyvä tunnelma. Tässä kesän kynnyksellä pidetyssä kokouksessa eivät olleet läsnä aivan kaikki diakoniatiimin jäsenet. Virkavapaalla ollut työntekijä palaisi alkusyksystä takaisin ja

sijaisen ei niin muodoin ollut järkevää osallistua vain tähän yhteen kokoukseen. Esittelin osaamiskartoituksen toteutussuunnitelman ja sovimme yhdessä aikataulutuksesta. Lähtökohtaisesti pyrimme siihen, että näitä yhteiskokouksia ei olisi monta.

Suunnitelmassa, jonka rakentumisesta me tiimin kanssa kannoimme yhteistä vastuuta, varautuen muutoksiinkin, oli varauduttu vain pariin yhteiskokoukseen sekä purkutilanteeseen tutkimuksen päätyttyä. Ensimmäisessä kokouksessa sovimme, että osaamiskartoituksen toteutuksessa käytettäisiin ”virtuaalisista” kokouksista, sähköpostilla tapahtuvia tiedonsiirtoja, jossa olisimme ikään kuin yhteisellä isolla ilmoitustaululla. Käytännössä olin jokaisen kokouksen jälkeen vielä yhteydessä heihin sähköpostilla.

Aikataulusuunnitelma

- 9.6.2009 Esittely Diakoniatiimissä (Urpo)
- 1.9. 2009 Kompetenssityöskentely ja tavoitteiston luominen
 - peilaten **diakoniatyön ydinosaamisalueita** Diakoniatiimissä 2,5h
- 16.9.2009 Kriteerien miettiminen ja arviointi yhdessä Diakoniatiimissä
 - Kriteerien pohdinta ja lähettäminen (Urpolle)
 - Kriteerien koostaminen (Urpo)
- 30.9.2009 Vastausten etsiminen yksilötasolla eli todentaminen
- 15.10.2009 Vastausten kokoaminen (Urpo)
 - Tulos ja johtopäätökset Diakoniatiimin osaamisesta (Urpo)
- 3.11.2009 Esittäminen Järvenpään srk:n diakoniatiimille.

Tarkoituksena oli, että lomakauden jälkeen ensimmäisessä kokouksessa vielä avattaisiin prosessin kulkua, jotta jokainen voisi päästä mukaan prosessiin. Aikataulu kirjoitettiin valkotaululle kaikkien nähtäväksi ja jätettiin sinne, jotta siihen voisi palata uudemman kerran seuraavissa kokouksissa.

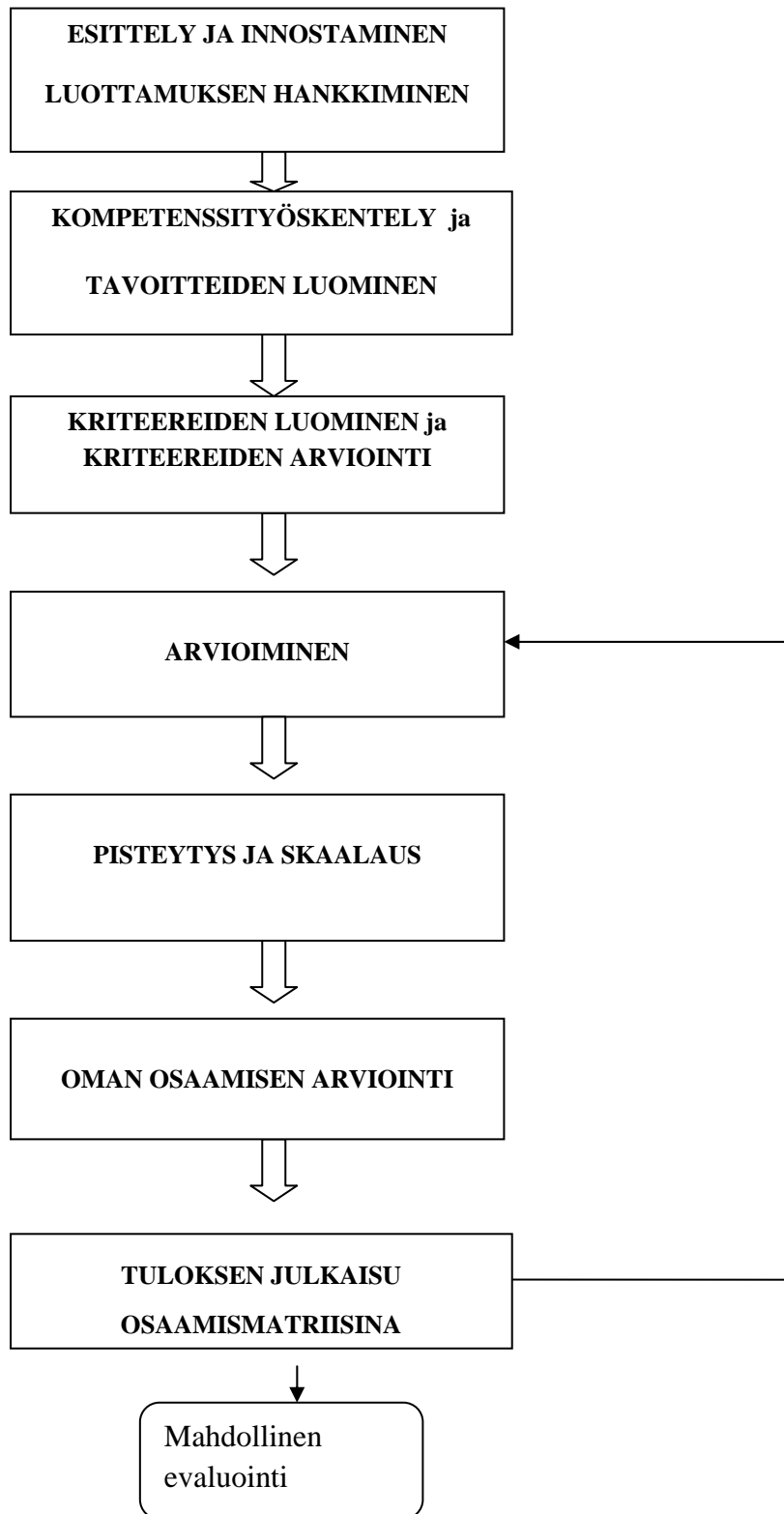
Työskentelyohjelmassa tapahtui muutoksia prosessin kuluessa. Ensimmäinen kokouksellinen 1.9. meni sovitusti, mutta aikaa oli varatusta 2,5 tunnista huolimatta varsin niukalti. Kriteerien pohdinta suoritettiin 15.9. yhdessä. Kokoukseen varattu 2,5 tuntia ei riittänyt asian työstämisen loppuun asti, kriteerien purkua jatkettiin 30.9., se tehtiin yhdessä. Pisteytys kysely kokonaisuudessaan teetätti töitä enemmän kuin olin

ajatellut. Lähetin sen hieman yli viikon alkuperäistä ajoitusta myöhemmin, eli 14.10. sähköpostitse ja vastausaika, joka oli alustavasti viikolla 42, pidennettiin 3.11. asti. Joitain pisteytysvastausten korjaavia tarkistuksia kyselin ja tein vielä joulukuun alussa. Varsinainen oman osaamisen kartoitus toteutui vasta 10. - 14.1.2010. Kyselyn koonti matriisi valmistui 18.-22.1. ja palautekeskustelu tiimissä sekä tiimin palautteen sain 5.-9.2. Aikataulun venyminen ja kyselykaavakkeiden täydentämiseen varattujen aikojen lyhyys ovat valitettavia tosiasioita. Kannan niistä tutkijan vastuun.

Joissain tapauksissa aikataulu muutoksen aiheutti toimintaan varatun ajan lyhyys, toisinaan aikataulumuutokset johtuivat sovittujen tutkinnallisten muutosten aiheuttamista lisätöistä tutkijalle. Ja siitä heijastusvaikutuksena aikataulumuutos. Esimerkkinä kriteereiden pisteytys, jota ei alustavassa suunnitelmassa ollut, mutta jonka halusimme suorittaa saadaksemme selville mikä on paikallisella tasolla diakoniatyön ytimessä. Tutkimuksen aikana havainnoin omaa käyttäytymistäni tutkijana ja osana tutkimusta. Huomioimatta ei voi olla myöskään ennalta arvaamattomien elämäntilanteiden vaikutuksia tutkijan toiminnalle

Vaikka olin varautunut mahdollisiin muutoksiin toimintatapojen tai toteutuksen osalta en ollut osannut varautua elämän muutosten tuomaan lisärasitteeseen. Aikataulussa en myöskään ollut osannut ottaa erityisesti huomioon tutkimuksen analyysin tekemiseen ja raportin kirjoittamiseen tarvittavaa aikaa. Palautteen olin ajatellut koota esittelytilanteessa diakoniatiiimissä, mutta sitä ei, harmi kyllä, oltu kirjattu aikataulu suunnitelmaan. Prosessi ei ollut valmis vielä syksyllä 2009.

Omien elämäntilanteiden huomioiminen suunnitteluvaiheessa ei liene aivan mahdotonta, mutta kuitenkin melkoisen hankalaa etukäteen. Näin jälkeempäin voi todeta, että tutkimuksen suorittamiselle ja analyysille olisi ollut hyvä varata vieläkin pidempi aika. Tutkimuksesta muodostui seuraavanlainen prosessikaavio (kuvio 4.). Kaaviosta käy ilmi jokainen yhteiskokoontuminen ja sähköpostilla tapahtunut tietojen keruutapahtuma. Tuloksen saamisen jälkeen tapahtuvaa uudelleenarviointia, (nuoli tuloksesta arviointiin) ei vielä ole tapahtunut, mutta oletan sen olevan edessä kohteena olevassa tiimissä.



KUVIO 4. Kompetenssiteoriaan pohjautuvan vuorovaikutuksellisen osaamiskartoitusprosessin kuvaus ”Keskilän” seurakunnassa.

4.4 Diakoniatyön ydinosamiskuvauksen sovittaminen kompetenssiteoriaan, sekä ydinosamisaalueiden muuttaminen tavoitteiksi

Syyskuun alussa 2009 oli ensimmäinen varsinainen kokoontumisemme. Aluksi kertosin millaisia asioita viime kerralla sovittiin ja kerroin mitä kompetenssi sanana ja käsite tarkoittavat. Kokoontumisen aluksi pyysin kaikkia tekemään virittävän mind- map työskentelyyn, joka jäi jokaiselle itselleen. Sen jälkeen koottiin fläpille itse kunkin toiveet joita kohdistuu tähän osaamiskartoitus työskentelyyn.

Mindmap on Suomessa saanut vakiintuneen nimityksen miellekarttana. Mindmapin kehittäjänä pidetään yhdysvaltalaista Tony Buzan:ia, joka ryhtyi kehittämään teoriaansa koulutuksesta, oppimisesta ja aivojen käytöstä jo 1970 luvun alussa, ja julkaisi aiheeseen liittyvän teoksen *Use Your Head* 1974 (Buzan 1993, 12-15). Mindmapin perusajatuksena on että sillä voidaan jäsentää tiettyä aihekokonaisuutta esimerkiksi assosiaatioiden avulla. Aivot tuottavat tietoa, jota siellä jo on, muuntaen sen paperille piirrettäessä helpommin hahmotettaviksi ja kuvaaviksi kokonaisuuksiksi.

Mindmap työskentelyssä osallistujilla on käytössään kynä ja usein A3 kokoinen paperi, johon he annetusta aiheesta luovat vapaasti assosioiden aiheeseen liittyviä sanoja ja kokonaisuuksia. Usein asiasana tai käsite piiryy paperin keskelle ja siitä eri puolille paperia haarautuen jakaantuvat aiheeseen liittyvät muut käsitteet tai kuvaavat sanat. Vapaa assosiointi perustuu ihmisen itse luomaan kuvaan siitä minkä hän kokee tärkeiksi, toisiinsa liittyviksi, positiivisiksi tai negatiivisiksi asioiksi, kaikesta siitä mikä tukee tematiikkaa. Mindmapin kautta esille voi nousta hauskoja ja huvittavia, mutta myös ratkaistavia tai toimintaan ohjaavia asioita. Käsitekartan ja miellekartan erona voidaan pitää sitä, että osa tutkijoista esittää käsitekartan käytölle hyvin selkeitä toimintaohjeita ja Mindmapille tai miellekartalle hyväksytään löyhemmät säännöt. Miellekarttaa käytetään työn luovassa kokoamisvaiheessa. (Meisalo, Sutinen ja Tarhio 2000, 101.)

Olin sijoitellut alustavasti diakoniatyön ydinosamisalueet kompetenssiruutuihin ja kävimme ne nopeassa tahdissa läpi. Tässä vaiheessa joku ryhmästä esitti ajatuksen, että kaikki eivät kyllä sovellu näin näiden kompetenssien alle, voisiko niitä jakaa tarkemmin. Yhteisestä päätöksestä kuitenkin totesimme, että vaikka ydinosamisalueet eivät ihan prikulleen sovellukaan kompetenssien alle, niin jotta voisimme jatkaa työskentelyä, ne ovat silti riittävän lähellä sisältöjä.

Alla olevassa kuviossa 5. kuvataan vasemmalla puolella kompetenssiteoriaan sijoitettuja diakoniatyön ydinosamisalueita. Oikealla puolella on näistä ydinosamisalueista ensimmäisessä kokoontumisessa muodostetut tavoitelausekkeet. Kuvio saattaa olla hieman hankala lukea, sillä se jatkuu ylisivuisena laatikostona sivut 52 – 55.

Osaamisalue	Tavoitteet
<p>1. Metakompetenssit, yleisluonteisia, työelämässä yleensä tarvittavia taitoja, jotka liittyvät kiinteästi ihmisen persoonallisuuteen</p> <p>• Kirkon organisaation tunteminen ja yhteistyötaidot</p> <p>- Kirkon perustehtävän ja tavoitteiden sekä organisaation jäsentäminen.</p> <p>- Diakoniatyön toiminnan ja talouden suunnittelun ja arvioinnin osaaminen.</p> <p>- Johtajuuden ja työnorganisoinnin merkityksen tunnistaminen osana diakoniatyön toteuttamista.</p> <p>- Diakoniakasvattajana ja – asiantuntijana toimiminen.</p>	<p>* Työntekijä tuntee kirkon perustehtävän</p> <p>* Työntekijä tuntee kirkon tavoitteet</p> <p>* Työntekijä tuntee kirkon organisaation</p> <p>* Työntekijä osaa suunnitella diakoniatyön toimintaa</p> <p>* Työntekijä osaa suunnitella diakoniatyön taloutta</p> <p>* Työntekijä osaa arvioida diakoniatyön toimintaa ja taloutta (toteutumisen arviointi?)</p> <p>* Työntekijä tunnistaa johtajuuden merkityksen osana diakoniatyön toteuttamista</p> <p>* Työntekijä tunnistaa organisoinnin merkityksen osana diakoniatyön toteuttamista</p> <p>* Työntekijä toimii diakoniakasvattajana</p>

	<p>* Työntekijä toimii diakonian asiantuntijana</p>
<p>2. Organisaation sisäiset kompetenssit, liittyvät kiinteästi organisaatiokulttuuriin</p> <p>• Diakonisen asiakastyön osaaminen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diakoniatyön eettisten normien ja ammattikäytäntöjen tunteminen ja niihin sitoutuminen. - Yksilöiden ja eri ryhmien elämäntilanteiden ja voimavarojen tunnistaminen ja toiminta heidän elämänolosuhteittensa parantamiseksi. - Diakoniatyön keskeisten työalueiden tunteminen. - Yksilö-, ryhmä- ja yhteisötyötaitojen ja menetelmien osaaminen. - Diakoniatyötä koskevan kirkon ja yhteiskunnan lainsäädännön tunteminen ja soveltaminen. - Ammattitaidon jatkuva ylläpitäminen ja kehittäminen. - Tutkimustiedon, arvioinnin ja reflektoinnin käyttäminen työkehittämiseen. 	<ul style="list-style-type: none"> * Työntekijä tuntee ja sitoutuu diakoniatyön eettisiin normeihin * Työntekijä tuntee ja sitoutuu diakoniatyön ammattikäytäntöihin * Työntekijä tunnistaa yksilöiden ja eri ryhmien elämäntilanteita ja voimavaroja * Työntekijä toimii yksilöiden ja eri ryhmien elämänolosuhteiden parantamiseksi * Työntekijä tuntee keskeiset diakonityön työalueet * Työntekijä osaa yksilö-, ryhmä- ja yhteisötyömenetelmiä * Työntekijä osaa yksilö-, ryhmä- ja yhteisötyötaitoja * Työntekijä tuntee ja osaa soveltaa diakoniatyötä koskeva(n)a kirkon lainsäädän(nön)töä * Työntekijä tuntee ja osaa soveltaa diakoniatyötä koskeva(n)a yhteiskunnan lainsäädän(nön)töä * Työntekijä ylläpitää ja kehittää ammattitaitoaan * Työntekijä käyttää tutkimustietoa työn kehittämiseen * Työntekijä käyttää arviointia ja reflektiota työn kehittämiseen

<p>3. Tekninen kompetenssi. Tekniset kompetenssit ovat tehtävään liittyvää ammatillista osaamista</p> <p>• Hengellisen työn osaaminen</p> <p>Diakonian virkaan vihkimisen ja kutsumuksen merkityksen tiedostaminen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kirkon perusarvojen tunteminen ja sisäistäminen sekä niihin sitoutuminen. - Kristilliseen ihmiskäsitykseen ja lähimmäisen rakkauteen perustuva ihmisarvon kunnioittaminen sekä yksilöiden itsemääräämisoikeuden puolustaminen. - Kristillisen uskon keskeisen sisällön ja teologian perusteiden tunteminen ja tulkinta muuttuvissa tilanteissa. - Kirkon perusteoksien Raamatun, katekismuksen, kirkkokäsikirjan ja virsikirjan sekä jumalanpalveluselämän tunteminen. - Ihmisten erilaisten hengellisten, uskonnollisten ja sielunhoidollisten tarpeiden tunnistaminen. - Avoimuus persoonalliselle ja hengelliselle kasvulle. 	<ul style="list-style-type: none"> * Työntekijä tiedostaa diakonian virkaan vihkimisen merkityksen * Työntekijä tiedostaa diakonian virkaan kutsumuksen merkityksen * Työntekijä tuntee ja sisäistää kirkon perusarvot * Työntekijä sitoutuu kirkon perusarvoihin * Työntekijä kunnioittaa (kristilliseen ihmiskäsitykseen ja lähimmäisenrakkauteen perustuen) ihmisarvoa * Työntekijä puolustaa (kristilliseen ihmiskäsitykseen ja lähimmäisenrakkauteen perustuen) yksilöiden itsemääräämisoikeutta * Työntekijä tuntee kristinuskon keskeisen sisällön sekä osaa tulkita sitä muuttuvissa tilanteissa * Työntekijä tuntee teologian perusteita ja osaa tulkita sitä muuttuvissa tilanteissa * Työntekijä tuntee kirkon perusteokset: Raamatun, katekismuksen, kirkkokäsikirjan ja virsikirjan * Työntekijä tuntee jumalanpalveluselämän (voisiko olla: osaa valmistella diakoniatyön jumalanpalveluksia leiriolosuhteissa, kirkolla, yhdessä teologin kanssa?) * Työntekijä tunnistaa ihmisten erilaiset

	<p>hengelliset tarpeet</p> <ul style="list-style-type: none"> * Työntekijä tunnistaa ihmisten erilaiset uskonnolliset tarpeet * Työntekijä tunnistaa ihmisten erilaiset sielunhoidolliset tarpeet * Työntekijä on avoin hengelliselle kasvulle * Työntekijä on avoin persoonalliselle kasvulle
<p>4. Ainutlaatuinen kompetenssi Erytyskompetenssit, ainutlaatuiset kompetenssit; käytetään tietyissä spesifeissä tehtävissä</p> <p>• Yhteisöllinen ja yhteiskunnallinen osaaminen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Työn suunnitteleminen ja kehittäminen kansallisten ja kansainvälisten toimintaympäristön muutosten perusteella. - Kirkollinen ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen ihmisten elinolosuhteiden ja hyvinvoinnin parantamiseksi. - Moniammatillinen yhteistyö. - Monikulttuurisen toimintaympäristön tunnistaminen ja siinä toimiminen. - Diakoniatyön arvojen yhteisöllisyyden, osallisuuden, oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon puolustaminen yhteiskunnan eri foorumeilla. 	<ul style="list-style-type: none"> * Työntekijä osaa huomioida kansallisen ja kansainvälisen toimintaympäristön muutokset (työn) suunnittelussa ja kehittämisessä * Työntekijä vaikuttaa ihmisten elinolosuhteiden parantamiseksi ja hyvinvoinnin lisäämiseksi kirkollisesti * Työntekijä vaikuttaa ihmisten elinolosuhteiden parantamiseksi ja hyvinvoinnin lisäämiseksi yhteiskunnallisesti * Työntekijä tekee moniammatillista yhteistyötä * Työntekijä näkee moniammatilliset verkostot mahdollisuuksina vähentää pahoinvointia ja lisätä hyvinvointia, (toim. huom...) * Työntekijä tunnistaa ja toimii monikulttuurisessa toimintaympäristössä * Työntekijä puolustaa diakoniatyön arvoja; osallisuutta, oikeudenmukaisuutta ja tasa-arvoa yhteiskunnan eri foorumeilla

KUVIO 5. (Kompetenssit 1.,2.,3. ja 4.) Kompetenssiteoria, ydinosaamisalueet ja tavoitteet

Kun tiimi oli tunnistanut, paikantanut ja sijoittanut kunkin ydinosaamisalueen niiden sisältöjen mukaisesti kompetenssikaavioon, tiimi jakaantui kolmeen eri ryhmään ja ryhtyi etsimään ydinosaamisalueille tavoitteita. Tavoitelausekkeet kirjattiin fläpille ryhmissä ja tuotiin työskentelyn jälkeen kaikkien nähtäväksi. Työskentelyn toisessa vaiheessa kävimme ne yhdessä lukien läpi. Tutkijan tehtäväksi jäi koota käsin kirjoitetut fläpit tietokoneella ja palauttaa tiimille. Näyttää siltä, että kompetenssien järjestys numeroinnissa on tapahtunut kirjaamisen aikana muutoksia ja niin ollen kompetenssit 2. Tekninen kompetenssi ja 3. Organisaation sisäinen kompetenssi vaihtoivat paikkaa keskenään, joskaan sisällöllisiä muutoksia ei tapahtunut.

Kokosin ja palautin kokoamamme tavoitelausekkeet tiimille. Samalla lähetin tiimin jäsenille kompetenssin käsitteestä etsimääni tietoa (Taatila 2009). Kompetenssityöskentelyn ensimmäinen vaihe oli tehty.

Itseäni häiritsi kiire, joka meillä tiimin kanssa oli tehtävää tehdessä. Dialoginen menetelmä sosiaalisesti virittyneessä työntekijäjoukossa on selvästi aikaa vievä. Tämä kannattaa ottaa huomioon menetelmää myöhemmin sovellettaessa. Samoin minua harmitti se, ettemme tuon kokoontumisen aikana ehtineet jäädä pidemmäksi ajaksi pohtimaan ydinosaamisalueiden jakamista kompetenssien mukaiseen järjestykseen. Uskoakseni prosessin tämän vaiheen tekeminen huolellisemmin olisi saattanut tuottaa lisää ymmärrystä työntekijöiden organisaatio- ja toimintavalmiuksista. Osa työntekijöistä koki teoreettisen viitekehyksen, kompetenssiteorian – competence research (Nordhaug 1991), vieraaksi ja epämieliseksi, asia tuli ilmi viimevaiheen palautteen kokoamisen yhteydessä.

4.5 Kriteereiden muodostaminen

Toisessa varsinaisessa kokoontumisessa palautettiin ensin mieliin edellisessä kokouksessa aikaan saadut tavoitelausekkeet, jotka olin lähettänyt sähköpostilla kaikille osaamiskartoitukseen osallistuneille tiimin jäsenille. Niitä puhtaaksikirjoittaessani olin tehnyt joitain korjausehdotuksia ajatuksellisen kirjoitusasun korjaamiseksi. Esittelin tämän kokouksen aikataulun ja työskentely suunnitelman. Nyt koolla olevat viisi

diakonian viranhaltijaa jaettiin kahteen ryhmään, jossa edellisen kokoontumisen materiaalia käsiteltiin.

Neljästä diakoniatyön ydinsaamisalueista muodostetuista tavoitelausekkeista muodostettiin kriteereitä, joilla osaamista voitaisiin tutkia ja sittemmin tulkita. Ydinsaamisalueet oli edellisellä kerralla numeroitu tunnistamisen helpottamiseksi. Ensimmäisestä ydinsaamisalueesta oli muodostunut kymmenen tavoite lauseketta, toisesta neljätoista, kolmannesta kolmetoista ja neljännestä kuusi.

Ryhmä, jossa oli kaksi työntekijää otti käsiteltäväkseen osaamisalueet yksi ja kolme, sekä toinen ryhmä jossa oli kolme jäsentä otti käsiteltäväkseen osaamisalueet kaksi ja neljä. Tällä jaolla pyrittiin saamaan lauseketasapaino eri ryhmien kesken. Aikataulu lausekkeiden muodostusta varten oli melko tiukka, vain tunti. Saman verran oli varattu aikaa tuotosten purkamiseen. Muodostaessaan tavoitelausekkeitä ryhmä käytti aikaa myös keskustelemisen ja valintaan. Tutkijana en osallistunut näihin keskusteluihin.

Työstön tässä vaiheessa oleellinen kysymys oli; millä tunnistaa, että tavoitteen mukaista osaamista on meillä täällä. Aiheen käsittelyä helpottamaan jokaisen tavoitelausekkeen perään kirjoitettiin sama asia kysymyksen muodossa. Kysymys oli; mikä on hyvää_____? (osaamista, tunnistamista, huomioimista jne.) aina kulloinkin käsiteltävänä olevan ydinsaamiskuvauksista muodostetun tavoitelausekkeen kohdalla. Jotkut lauseet jäivät kirjoitusasultaan kauaksi kauniista suomenkielestä, mutta ajatus ja sisältö oli tärkeintä. Näin tähän asiaan suhtauduttiin.

Kriteereiden muodostamisen jälkeen kokoonnuttiin jälleen yhteen tarkastelemaan ja purkamaan kriteerit. Kriteerilaput nostettiin seinälle kaikkien näkösälle. Sovimme niin, että minä tutkijana luin ääneen kysymyksen ja kriteereitä valmistelleen ryhmän jäsen luki kriteerin vastaukseksi kysymykseen. Sen jälkeen tiimi pohti yhdessä: ”Voimmeko hyväksyä tämän lauseen kyseessä olevan tavoitteen kriteeriksi?”. Kun asiasta oli päästy yksimielisyyteen, tekstiä joko muutettiin tai se sai olla samanlaisena aina sen mukaan oliko tehty muutosehdotuksia ja -päätöksiä.

Ydinosaamista kuvaavien tavoitelausekkeiden perään muodostuvien kriteereiden määreitä saattoi olla useita. Tiimin jäsenet olivat aktiivisia ja innostuneita työskentelystä. Tuntui, että tiimi sai paljon aikaan. Käytännössä tavoitelausekkeista muodostettuja kriteereitä oli melkoinen joukko, yli yhdeksänkymmentä alakriteeriä. Tässä kokoontumisessa ehdimme käydä läpi vain ensimmäisen ydinosaamisalueen tavoitelausekkeet. Toisen ydinosaamisalueen kohdalla pääsimme kahdeksanteen kohtaan, kun kokoontumiseen varattu aika loppui. Nopealla päätöksellä sovimme, että seuraavalla kerralla jatkamme purkamista, jotta kaikki pääsevät osallisiksi kriteerienmuodostamisen perusteista, sisällöistä ja pohtimisen tuloksista. Sovimme samalla, että minä kirjoitan ne puhtaaksi ja lähetän tiimille luettavaksi ennen seuraavaa kokoontumista, aivan kuten ensimmäisellä kerralla. Tavoite ja kriteerilausekejoukosta muodostui kuvion 6. mukainen malli.

Tavoite + mikä on hyvää kysymys	Kriteerit
1.1. Työntekijä tuntee kirkon perustehtävän. ->Mikä on hyvää kirkon perustehtävän tuntemista?	<ul style="list-style-type: none"> - Työntekijä tuntee * Sana ja Sakramentit * Lähetys ja Palvelu * Luterilaisen opin perusteet
1.2. Työntekijä tuntee kirkon tavoitteet-> Mikä on hyvää kirkon tavoitteiden tuntemista?	<ul style="list-style-type: none"> * Tuntee lähetyskäskyn... * Jokainen saisi kuulla evankeliumin * ...tuntee rakkauden kaksoiskäskyn
1.3. Työntekijä tuntee kirkon organisaation -> Mikä on hyvää kirkon organisaation tuntemista?	<ul style="list-style-type: none"> * Tuntee riittävän hyvin paikkansa organisaatiossa *Tuntee ammattikuntansa paikan kirkon organisaatiossa * Sekä osa toimia organisaatiossa tavoitteiden saavuttamiseksi

<p>1.4. Työntekijä osaa suunnitella diakoniatyön toimintaa -> Mikä on hyvää diakoniatyön toiminnan suunnittelun osaamista?</p>	<p>* Osaa tunnistaa toimintaympäristön ja sen tarpeet</p> <p>* Tunnistaa nykytilanteen ja osaa ennakoida tulevaa</p>
---	--

KUVIO 6. Malli tavoitteiden muodostamisesta kriteereiksi

4.6 Ydinosaamisalueiden pisteyttäminen

Toisessa varsinaisessa kokouksessa emme siis ehtineet käsitellä kaikkia kriteereitä, jotka kuitenkin oli muodostettu. Sovimme, että seuraavassa kokouksessa kävisimme nämä kaikki läpi. Alustavan aikataulutuksen mukaan meidän olisi tässä kolmannessa kokouksessa jo pitänyt siirtyä kriteereiden skaalauksen kautta kohti osaamiskartoitusta. Sovimme kuitenkin, että sen aika on tämän kokouksen jälkeen (Vähämäki 2008).

Tämän kolmannen kokouksen käytimme tyystin kriteereiden läpikäymiseen. Ydinosaamiskuvaukset olivat muuntuneet tavoitelauskeiden ja mikä on hyvää kysymysten kautta kriteereiksi. Matkan varrella neljän ydinosaamisalueen kaksikymmentä kolme alakohtaa oli muodostanut neljäkymmentä kolme tavoitelausketta ja kriteereiden alakohtien määrä (vertaa kuvio 6.) oli kasvanut yhdeksäänkymmeneen kuuteen.

Tässä vaiheessa, kolmannen kokoontumisemme loppupuolella kerroin tekeväni nyt näistä yhdessä muodostetuista läpikäydyistä ja yhteisesti vahvistetuista kriteereistä osaamiskartoituslomakkeen. Tiimin johtaja esitti ajatteluni ohjaavan kysymyksen: Pitääkö meidän vastata kaikkiin kysymyksiin? Niitä tulee olemaan todella paljon. Paljonko me varaamme aikaa kyselylomakkeen täyttöön?

Hetken mietittyäni ehdotin, että muodostaisin näistä nyt esille tulleista kriteereistä kyselylomakkeen, jossa tiimin jäsenet suorittaisivat arvotyöskentelyn ja valinnan siten, että vastaukset pisteytettäisiin sen mukaan kuinka tärkeää ja oleellinen asia nimenomaan

tämä on seurakunnan näkökulmasta (Vataja, 2009, 152). Olin pitkään pohtinut myös paikallisuuden esiin nostamisen ongelmaa, ja sitä kuinka saisin sen huomioitua osaamistyöskentelyssä. Olin jo alustavasti ajatellut esittää pisteytysmenetelmää paikallisuuden asteen nostamiseksi. Olin ajatellut toteuttaa sen yhdessä työskennellen ja kasvokkain keskustellen, mutta näin myös sähköpostikyselyn tuottavan saman tuloksen. Näin palasimme osaltaan avaavan ydinosaamistutkailun tieltä voimavarakeskeiseen kompetenssityöskentelyyn, jossa määritellään työyhteisön perus- tai ydintehtävästä käsin toiminnan onnistumista.

Ehdotukseeni suostuttiin - ja niin minä laadin pisteytystä varten kyselykaavakkeen, jossa olivat kaikki nyt muodostetut kriteerit numerojärjestyksessä, ja alakohdat kirjaimilla erotettuna, kukin omassa lokerossaan. Kyselykaavakkeen keskellä oli tila pisteiden antoa varten ja vieressä lokero, johon vastaaja voi kirjoittaa perustelunsa pisteelleen. Ohjeistuksessa kerroin vastaajilla olevan käytössään kymmenen pistettä, jotka he voivat sijoittaa niiden aihealueiden kohdalle jotka heistä ovat tärkeitä, kuten kuvassa 7. näkyy.

- Kirkon organisaation tunteminen ja yhteistyötaidot piste perustelu

1.1. Mikä on hyvää kirkon perustehtävän tuntemista? * Sana ja Sakramentit * Lähetys ja Palvelu * Luterilaisen opin perusteet	II	Kirkon perustehtävä kaikilla viranhaltijoilla
1.2. Mikä on hyvää kirkon tavoitteiden tuntemista? * Tuntee lähetyskäskyn... * Jokainen saisi kuulla evankeliumin * ...tuntee rakkauden kaksoiskäskyn	II	Kirkon perustehtävä kaikilla viranhaltijoilla
1.3. Mikä on hyvä kirkon organisaation tuntemista? * Tuntee rittävän hyvin oman paikkansa organisaatiossa * Tuntee ammattikuntansa paikan kirkon organisaatiossa * sekä osaa toimia organisaatiossa yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi		

KUVIO 7. Pisteytys kyselylomake malli

...tavoitelauskeille ja kriteereille, jotka hän kokee tärkeimmäksi tässä seurakunnassa. Ajatuksena tulee olla; tätä työtä seurakunnassanne tarvitaan, tätä pitäisi tehdä. Prosessin tässä vaiheessa tiimin jäsenet nostavat valinnollaan aineistosta esille keskeisimmät diakoniatyön toiminnot, ns. ydintoiminnot, joita seurakunnassa tehdään tai tulisi tehdä (tulevaisuus näkökulma) (pisteytys ohjeistus 14.10.2009).

Kokouksen jälkeen lähettämäni osaamiskartoituksen pisteytyslomakkeiden mukana lähetin seurakunnan paikallisuuden esiin nostamiseksi seurakunnan internet sivustoilta kokoamiani seurakunnan strategiseen suunnitteluun ja diakoniseen ajatteluun liittyviä papereita. Mukana oli seurakunnan diakoniatyön perustehtävä, tavoite vuodelle 2010, seurakunnan toimintalinjaus ja lauseke diakonian johtosäännöstä.

Alustavan aikataulun mukaan minun piti esittää diakoniatimin osaamiskartoituksen tulokset marraskuun alussa 2009. Tässä vaiheessa, kun osaamiskarttatyöskentely muuttui alkuperäisestä suunnitelmasta pisteiden kautta tehtävään valikointiin ja tutkimuksen valmistuminen suunnitellussa aikataulussa alkoi olla vaakalaudalla, otteeni herpaantui. Tein vastaus lomakkeen ja ohjeistuksen valmiiksi, mutta lähettäminen tapahtui viiveellä. Näin ollen vastausten saaminen myös kesti ajateltua pidemmän ajan.

Pisteytys ohjeiden perusteiden pohtiminen aiheutti melkoisen paljon päänvaivaa. Vastaajia oli viisi, ydinsaamisalueita kuvaavia tavoitelauskeista muodostettuja kriteerikokonaisuuksia oli neljäkymmentä. Kuinka voisin välillisesti saada tiimi kertomaan mitkä ydinsaamiskuvauksen aihealueista on heidän seurakuntansa diakoniatyön tavoitteiden edistämisen ja työn laadun kannalta oleellista ja merkittävää? Pisteyttämällä osaamisalueet he kertoivat omista lähtökohdistaan, tavoitteistaan ja arvoasetelmistaan. Mahdollistin perusteluiden kirjoittamisen annetun pisteen kohdalle. Ohjeistuksessa tähdensin myös mahdollisuutta kertoa vapaasti kyselyn lopussa, jos jokin oleellinen ydinsaamisen alue tai konkreettinen seikka on jäänyt huomioimatta. Päädyin pohdinnoissani ehdottamaan kymmentä pistettä arvioinnin välineeksi, koska osaamisalueista muodostettuja kriteereitä oli niin monta. Kompetenssityöskentelyn ydintehtävien pisteytyksessä työntekijöillä on käytössä viisi pistettä (Vataja, 2009, 157).

Pisteytysohjeistusta ei osattu aivan täysin tulkita oikein. Kymmenen pistettä olivat yhden vastaajan käytössä koko kyselylomaketta varten. He joutuivat tekemään melkoisen arvoalinnan antaessaan pisteitä ydinosaamiskuvauksille. Vastauksen saamisen yhteydessä tein muutamia selvennyksiä ohjeisiin, kunnes olin saanut pisteytykset koottua. Kukaan vastaajista ei kirjoittanut kyselylomakkeen loppuun toivetta jonkin vielä esille tuomattoman aihealueen nostamisesta keskusteluun.

Ohjeistuksessa kerroin kaipaavani ydinosaamistyöskentelyyn enemmän paikallisuutta ja vakuutin sitä näin voitavan saada esiin. Otin myös kontolleni sen, että yhdessä valmiiksi työstettyjä kriteereitä tulee karsia osa pois, jotta tutkittavaa materiaalia olisi vähemmän. Näin tuleva osaamiskartoitus olisi paremmin kohdentunut paikallisesti tarvittavaan osaamiseen. Päätöksen toki teimme yhdessä ehdottamani vaihtoehdon pohjalta.

4.7 Osaamisen kartoittaminen diakoniatimissä pisteytettyjen ydinosaamisalueiden kohdalla

Joulukuun alkuun mennessä 2009 kaikki diakonia tiimin jäsenet olivat palauttaneet pisteytysvastauksensa ja tarvittavat kyselyt ja korjaukset oli saatu tehtyä. Kokosin vastukset yhteen ja lähetin sähköpostilla kaikkien luettavaksi. Osaamiskartoitusprosessin alusta asti olimme noudattaneet avoimuuden ja esillä olemisen periaatetta. Pisteytysten perässä olivat ne tiimin jäsenten kommentit ja perustelut joilla he olivat suorittaneet valintansa. Pisteytykset ja perustelut oli kirjattu nimillä, jotta jokainen pääsee näkemään kuka mitäkin perustelee. Näin kaikki pääsivät taas yhdessä kuulemaan tai ainakin lukemaan toistensa ajatuksia ja valinta oli näin jakautunut koko tiimille. Kysyä tietysti voi jäikö jotain sanomatta tai kirjoittamatta. En ole ollut kuulemassa keskustelua, enkä näkemässä ilmeitä ja se on tietysti harmittavaa, mutta yhdessä sovittua. Enkä itse ole ollut muuten suoraan yhteydessä tiimin jäseniin muuten kuin näiden osaamiskartoituksiin liittyvien sähköpostien välityksellä.

Olin kertonut tekeväni saatujen pisteytysten pohjalta valinnan varsinaisen osaamiskartoituksen pohjaksi (Tutkimus diary, henkilökohtainen muistiinpano 14.10.2009). Oman osaamisen kartoitus lomakkeeseen valitsin kaikki ne osaamista kuvaavat kriteerit, joille oli annettu pisteitä. Muodostin kyselykaavakkeen eli

osaamiskartoituslomakkeen pisteytyslomakkeen pohjalta siten, että ensin oli kysymykset numero järjestyksessä ja kriteerit aakkostettuina a),b),c) jne. Sen jälkeen näkyvissä oli edelleen pisteytyksessä annettu pistemäärä ja perustelut, mutta ilman antajan nimikirjaimia. Viimeisessä lokerossa oli vaihtoehdot 1-5, joista voi valita oman ymmärryksensä mukaan itseään tällä osa-alueella parhaiten kuvaava numero, kuten

ARVIOINTIKRITEERIT	ryhmän piste	perustelut	Oman osaamisen arviointi tiimin valitsemien aiheiden alueella. Numeroarviointi 1-5, 1 = aloittelija 5= mestari
<p>Kirkon organisaation tunteminen ja yhteistyötaidot</p> <p>1.1. Mikä on hyvää kirkon perustehtävän tuntemista?</p> <p>a.) Sanan ja Sakramenttien tunteminen</p> <p>b.)Lähetys ja Palvelu</p> <p>c.)Luterilaisen opin perusteiden tunteminen</p>	III	<p>Kirkon perustehtävä kaikilla viranhaltijoilla</p> <p>Perustehtävän tunteminen on työn perusta</p>	<p>Arvioi omaa osaamistasi asteikolla 1-5 kyseessä olevan asian kohdalla. Kirjoita osaamistasi parhaiten kuvaava vaihtoehto ruutuun.</p> <p>a) 1 2 3 4 5 <input type="text"/></p> <p>b) 1 2 3 4 5 <input type="text"/></p> <p>c) 1 2 3 4 5 <input type="text"/></p>

kuviossa 8. näkyy.

KUVIO 8. Osaamiskartoituslomake malli

Lomake lähetettiin 10.1.2010, nimellä oman osaamisen arviointilomake. kaikille aikaisemmin osaamiskartoitustyöskentelyyn osallistuneille. Johtava diakoni kertoi sähköpostilla minulle, että yksi tiimin jäsenistä ei vastaa kartoitukseen, koska on siirtymässä uusin tehtäviin toiseen seurakuntaan. Näin vastaajaksi jäi neljä alun perin kuudesta diakoniatyöntekijästä. Lomakkeen mukana oli aikataulu, täyttämisen ja palautusohjeet, oheismateriaalina oli moniste Tarja Friskin ja Heljä Hätösen artikkelista Osaamiskartoituksesta osaamisen kehittämiseen (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos

2010c, viitattu 10.1.2010) ja ote Pekka Ruohotien ja Juhani Hongan kirjasta Ammatillinen huippuosaaminen (2008). Tekstin olin koonnut kirjan takaa osiosta Yleiset työelämävalmiudet ja kompetenssien kuvaus.

Lomakkeen ensimmäisenä palauttanut vahvisti minulle, että lomaketta vaivasi muutama pieni tekninen ongelma. Ruutuihin ei päässyt laittamaan numeroita. Tätä olin jo hieman etukäteen epäillytkin ja lisännyt ohjeeseen kohdan: ”jos et voi kirjoittaa ruutuun, niin kirjoita sen viereen”. Lisäksi kyselykaavakkeen kohdassa 3.5 oli virhe. Siinä kolmesta kriteeristä oli tullut a), c) ja d) ja vastauspuolella oli kohtia neljä, eli a), b), c) ja d). Siis yksi kriteereistä oli kiireessä pudonnut kokonaan pois.

Suoritin lomakkeen korjausta ja tein uuden lähetyksen korjatulla lomakkeella 14.1, mutta edelleen tuo harmittava 3.5 virhe säilyi uudessakin lomakkeessa. Uudessa lomakkeessa oli isommat ruudut, ja vastaus numeron niihin sai hyvin kirjoitettua valittuaan ensin sen valituksi. Lomakkeet palautuivat minulle viikolla 3-4. Kokosin niistä vastausmatriisin, jonka palautin tiimin nähtäväksi, jokaisen sähköpostiin. Tästä alkoi analyysivaihe.

5 OSAAMISKARTOITUKSEN TULOKSET

Tuloksia tulkitakseni olen tehnyt niistä vastausmatriisin excel - taulukoinnilla käsin. Vastausmatriisiin olen koonnut diakoniatimin niiden jäsenten vastaukset jotka osallistuivat osaamiskartoitukseen. Alun perin osaamiskartoitukseen piti osallistua kuusi diakoniatimin jäsentä, tiimin ydinjoukko (kts. tutkimuksen johdantolukua 1.) Aloitusvaiheen jälkeen yksi työntekijöistä vaihtoi työpaikkaa, eikä katsottu mielekkääksi kutsua hänen seuraajaansa osallistumaan käynnissä olevaan prosessiin. Yksi prosessiin osallistunut on muuttanut töihin toiseen seurakuntaan osaamiskartoituksen viimevaiheessa, siten hänen vastauksensa on nollarivi. Näin ollen viimevaiheen osaamiskartoitukseen vastanneita oli kaikkiaan neljä.

Kysymykset asetettiin vastattavaksi siten, että vastaaja voi itse valita kuinka hyvin hän osaa tai täyttää esitetyn kriteerin.

Arvioi omaa osaamistasi asteikolla 1-5 kyseessä olevan asian kohdalla. Kirjoita osaamistasi parhaiten kuvaava vaihtoehto ruutuun. (Oman osaamisen arviointilomake 10.1.2010)

Ohjeistuksessa kerroin, että pisteytys ei poikkea esimerkiksi Diakonia-ammattikorkeakoulun opintojen arviointiasteikosta. Lähtökohtaisesti virassa olevat henkilöt ovat ammattikoulutettuja. Näin ollen lähtötaso osaamisen arviointiin alkaa valmistuneen ammattilaisen osaamisesta (Suomen evankelisluterilainen kirkko i.a., viitattu 10.3.2009). Arvioinnin asteikoksi valitsin numeraalisen merkinnän, 1-5. Sanallisesti kuvasin asteikon numeroita seuraavasti: 1= aloittelija, 2= osaaja, 3= taitaja, 4= asiantuntija ja 5= mestari (Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin laitos 2009b, viitattu 29.5.2009.)

Vastaajien ikää en osaamiskartoituksessa kysynyt, en myöskään sitä mistä oppilaitoksesta ja milloin he ovat valmistuneet ammattiinsa, en myöskään sitä kuinka kauan he ovat olleet diakonian virassa. Näin ollen tulosten pohdinnassa ei voida viitata

vastauslomakkeessa annettuihin edellä mainittuihin tietoihin. Tosi asia on, että minä tutkijana tunnen vastaajat oltuani samassa seurakunnassa harjoittelemassa, ja olen nyt tutkimusprosessin aikana moneen otteeseen tavannut heitä. Tässä tutkimuksessa käytän heistä aineistoa kuvaavaa nimitystä diakoniatyöntekijät tai diakoniatiimin jäsenet. Tutkimuksessa olen pyrkinyt noudattamaan tutkimuseettisiä hyvä käytänteitä (Kuula 2006).

Voidaan miettiä kuinka paljon tutkijan omat havainnot tuottavat tutkittavaa tietoa. Tutkimukseni ollessa toimintatutkimuksellinen (Vähämäki, 2008, 41), sekä dialoginen (Hankamäki, 2003, 247) havaintojen osuus kirjoitetun ja kyselylomaketiedon ohella on merkittävä. Tutkittavan seurakunnan diakoniatiimi on sukupuolijakaumaltaan homogeeninen, mutta työurat seurakunnan palveluksessa vaihtelevat melkoisesti. Voidaan todeta, että ryhmä on tutkimuksen kannalta riittävän erilainen johtuen heidän erilaisista taustoistaan. Diakoniatyön ammatillisuus, asioihin paneutuminen ja asiallinen innokkuus ovat laatusanoja joilla tutkija kuvaisi tiimiä. He vaikuttivat aikuisilta, työnsä osaavilta ja kokeneilta työntekijöiltä.

Vastausmatriisin jokaisella vaakarivillä maksimipistemäärä on kaksikymmentä ($5 + 5 + 5 + 5 = 20$). Jos tiimin yhteisvastaus olisi millään rivillä niin paljon, se tarkoittaisi, että he ovat kaikki mestareita tuossa asiassa. Tälle asialle vastaparina tai ääripäänä vastausten minimipistemäärä vastausmatriisin jokaisella vaakarivillä on neljä ($1 + 1 + 1 + 1 = 4$). Jos tiimin vastaus olisi millään rivillä neljä, se tarkoittaisi, että he kaikki olisivat tuossa asiassa aloittelijoita. Numeraalisesta vastausmatriisista puuttuvat alkuperäiset pisteytykset ja perustelut. Niitä ei ole rinnan näiden vastausten kanssa luettavissa. Ajattelen, että ne voidaan ottaa huomioon vastausten tulkinnassa, jos samalla otetaan huomioon se ettei pisteytyksen tuomalla painotuksella ole itsessään mitään lisäarvoa suhteessa tämän aihealueen osaamiseen. Pisteytys kertoo vain sen, että useampi tiimin jäsenistä on arvioinut tämän aihealueen merkittäväksi seurakunnan diakonian kannalta.

5.1 Kirkon organisaation tunteminen ja yhteistyötaidot

Osiassa kirkon organisaation tunteminen ja yhteistyötaidot vastattavien kriteereiden määräksi muodostui kolmetoista. Alkuperäisistä kahdestakymmenestäseitsemästä kriteeristä pisteytyksen kautta valittujen kysymysten kohdalla kaikilla vastaajilla oli osaamista. Osaamisen taso oli kaikissa kohdissa taitajasta mestariin (taulukko 1.).

TAULUKKO 1. Kirkon organisaation tunteminen ja yhteistyötaidot

1.1. Mikä on hyvää kirkon perustehtävän tuntemista?						
a.) Sanan ja Sakramenttien tunteminen	0	4	4	3	3	
b.)Lähetys ja Palvelu	0	4	5	3	4	
c.)Luterilaisen opin perusteiden tunteminen	0	4	4	3	3	
1.2. Mikä on hyvää kirkon tavoitteiden tuntemista?						
a) Tuntee lähetyskäsken...	0	4	5	4	4	
b) Jokainen saisi kuulla evankeliumin	0	4	5	4	4	
c)....tuntee rakkauden kaksioiskäsken	0	4	5	4	4	
1.4. Mikä on hyvää diakoniatyön toiminnan suunnittelun osaamista?						
Osaa tunnistaa toimintaympäristön ja sen tarpeet	0	4	4	4	4	
1.8. Mikä on hyvää organisoinnin merkityksen tunnistamista osana diakoniatyön toteuttamista?						
a) Osaa toimia osana työtiimiä	0	4	4	4	4	
b) Osaa toimia osana koko seurakunnan työtiimiä	0	4	4	4	4	
c) Osaa toimia osana rovastikunnan työtiimiä	0	4	3	4	4	
d) Osaa toimia osana hiippakunnan työtiimiä	0	3	3	4	4	
e) Osaa toimia osana koko kirkon työorganisaatiota, kirkon diakonia ja yhteiskunnallisen työn organisaatiota	0	4	3	4	4	
1.9. Mikä on hyvää diakoniakasvattajana toimimista?						
Pyrkii pitämään kaikessa esillä (myös omassa toiminnassa) lähimmäistä kunnioittavaa asennetta (lähimmäisen palvelun mallia)	0	4	5	4	4	

Vastaajat totesivat pisteyttäessään ensimmäisen kysymyksen, 1.1. kirkon perustehtävän tunteminen, kolmella pisteellä, sen olevan perustehtävä ja työn perusta kaikilla viranhaltijoilla. Samasta osiosta perusteluineen nousi esiin 1.8. organisoinnin merkityksen tunnistaminen, kahdella annetulla pisteellä. Perusteluissa todettiin toimijoiden paljouden aiheuttavan tämä osion korostumisen. Oman paikkansa tunteminen organisaatiossa ”auttaa siinä, ettei tehdä päällekkäistä työtä” ja jaksaminenkin on parempaa. Ammatillinen yhteistyö ja jakaminen mm. rovastikuntatasolla koettiin tärkeänä.

Oman osaamisen arviointilomakkeen tulosten perusteella vahvimpana koettiin oltavan kirkon tavoitteiden tuntemisessa ja diakoniakasvattajana olemisessa. Kysymyksen 1.1. kriteereiden kohdalla a) sanan ja sakramenttien tunteminen ja c) luterilaisen opin perusteiden tuntemisen kohdalla hivenen osaamattomampia(14) kuin b) lähetyksen ja palvelun kohdalla(16). Diakoniatyön perustehtävän kannalta on ymmärrettävää nähdä itsensä osaavana palvelemisessa. Kysymyksen 1.8. kohdalla organisoinnin merkityksen tunnistaminen osana diakoniatyön suunnittelun osaamista vahvimmillaan(16) koettiin olevan lähitiimien jäsenenä toimimisessa a) osana työtiimiä, b) osana koko seurakunnan työtiimiä ja c) osana rovastikunnan työtiimiä. Kauempana oleviin tiimeihin oli etäisempi ote d) hiippakunta(15), d) koko kirkko (14). Osaamattomuutta ei esiintynyt minkään kriteerin kohdalla.

Oman osaamisen arviointilomakkeesta poisjääneiden kriteereiden yläotsikot ovat: mikä on hyvää kirkon organisaation tuntemista, mikä on hyvää diakonian talouden suunnittelua, mikä on hyvää diakoniatyön toiminnan ja talouden arvioinnin osaamista, mikä on hyvää johtajuuden merkityksen tunnistamista osana diakoniatyön toteuttamista ja mikä on hyvää diakoniatyön asiantuntijana toimimista. Näiden kysymysten poisjäänti osiosta kirkon organisaation tunteminen ja yhteistyötaidot on ymmärrettävä pisteytystehtävän pohjalta. Pisteytyksen avulla haluttiin nostaa näkyväksi paikallisuus, tässä seurakunnassa tehtävän diakoniatyön kannalta merkittävänä pidettäviä asioita.

Näin ajatellen pisteytysten pohjalta merkittävämmäksi asiaksi nousivat siis perustehtävän tunteminen, kirkon tavoitteiden tunteminen, diakoniatyön suunnittelun osaaminen, diakoniatyön organisoimisen merkityksen tunnistaminen osana diakoniatyön toteuttamista ja diakoniakasvattajana toimiminen. Toiminnan ja talouden arvioinnin osaaminen, kirkon organisaation tunteminen ja johtajuuden merkityksen tunnistaminen ei koettu siis erityisen merkittäväksi.

5.2 Hengellisen työn osaaminen

Ydinosoamisasiakirjassa hengellisen työn osaaminen esitetään ensimmäisenä neljästä ydinosoamisaihealueesta. Tämän diakoniatyön ydinosoamisaihealueen voidaan ajatella olevan kirkon työntekijöiden keskeistä osaamista. Tässä osaamisessa on jotain sellaista erityistä jota esimerkiksi sosiaalialan työntekijöiden ja hoitotyön työntekijöiden koulutuskohtaisessa kompetenssikuvauksessa ei nosteta esille (Suomen evankelisluterilainen kirkko i.a, viitattu 29.3.2009).

Osaamiskartoituksen osiossa; hengellisen työn osaaminen, on kolmekymmentän neljä eri kriteeriä joiden perusteella tätä aihealuetta arvioitiin. Kriteerit on jaoteltu kahdeksan eri kysymyksen alle. Osaamismatriisin kautta voidaan lukea tämän aihealueen kaikkien kysymysten kohdalla olevan osaamista. Vaihteluväli oli kolmesta viiteen eli taitajasta mestareihin. Omaan osaamista arvioidessa vahvimpiä näytetään olevan kirkon perusarvoihin, a) ihmisarvon kunnioittamiseen, b) ihmisarvon puolustamiseen ja c) lähimmäisen rakkauden toteuttamiseen, sitoutumisessa. Tätä sopii olettaa diakoniatyöntekijöiden itsestään arvioivan. Kysymyksen 2.14 hengellisen kasvun avoimuuden kohdalla näyttää olevan keskimääräisesti eniten kasvun mahdollisuutta. Lähestulkoon mahdotonta on kuitenkin näiden vastausten perusteella ryhtyä sanomaan paljon mitään. Osaajia eli numeroita kolme on hieman enemmän kuin muissa vastuksissa. Aihealueen kriteerit olivat a) valmis tutkimaan sanaa, b) rakentava keskustelu, c) kristittyjen yhteys ja d) sakramenttien käyttö. Tästä ei voi tehdä pitkälle meneviä päätelmiä.

Kysymysten painotus pisteytyksellä nostaa (neljä pistettä) esille kysymyksen 2.15. persoonallisen kasvun avoimuuden kriteerit; jatkuvan itse arvion, jatkuvan palautteen, jatkuvan kehittymisen, hyvän itsetuntemuksen ja kasvukipuihin suostumisen. Valintaa perusteltiin sisäisen kasvun kompetenssia lisäävillä määritteillä;

Jos en itse suostu kohtaamaan omia kipujani, en voi kohdata kipujensa kanssa kamppailevaa lähimmäistä. Vaarana voi olla, että rinnalla kulkemisen sijaan alan antaa ”ylhäältä” neuvoja avuntarvitsijoille. (Pisteytysvastaus a 2.15.)

tarpeella rohkeaan yhteiseen keskusteluun, itse arviointiin ja palautteeseen. Tosin samalla ilmaistiin skeptisyys persoonallisuuden kasvusta.

...Mielestäni itse arvioinnin ja toisilta saadun palautteen kautta ehkä voimme kasvaa.(Pisteytysvastaus b 2.15.)

Lähes yhtä hyvän pisteytysarvon (kolme pistettä) sai kysymys 2.5. ihmisarvon kunnioittamisesta. Tämän aihealueen kriteereinä olivat a) Jumalan luoman elämän ja jokaisen ihmisen kunnioittaminen kaikissa tilanteissa ja b) kultainen sääntö; tee ihmisille se minkä haluat heidän tekevän sinulle. Tämän aihealueen perusteluina oli ihmisen ja luonnon näkeminen Jumalan luomistekona, arvokkaina itsessään. Samalla, kun esitettiin ihmisten tasa- arvoisen kohtelun periaate, nostettiin esille diakoniatyön haaste asettaa heikommassa asemassa oleva etusijalle (Pisteytysvastaukset 2.5.).

Tämän aihealueen ulkopuolelle jäi pisteytystilanteessa seitsemän aihealuetta; virkaan kutsumisen merkityksen tiedostaminen, yksilöiden itsemääräämisoikeuden puolustaminen, kristinuskon keskeisen sisällön tunnistaminen ja tulkinta muuttuvissa tilanteissa, teologian perusteiden tunteminen ja tulkinnan osaaminen muuttuvissa olosuhteissa, kirkon perusteosten Raamatun, Katekismuksen ja Virsikirjan tunteminen ja Jumalanpalveluksen tunteminen. Näistä yksi tavoitekysymys kriteereineen 2.2. virkaan kutsumisen merkityksen tiedostaminen; tiedostaa kutsujan ja mihin on kutsuttu, jäi pois varsinaisesta pisteytyslomakkeesta. Asia huomattiin vastausvaiheessa, mutta se ei aiheuttanut toimintaa tutkijan eikä vastaajien puolelta. Valitettavaa tutkimuksen kannalta on se, ettei aiheesta nyt voida aineiston perusteella sanoa mitään.

Näin monen aihealueen poisjäänti valituista kriteeristöistä vaikuttaa mielenkiintoiselta. Selityksensä se voi saada aihealueiden teologisista aspekteista, sekä siitä, että samankaltaisiin asioihin tartuttiin jo kirkon organisaation tuntemisen ja yhteistaitojen kriteeristöissä. Tästäkään ei voi tehdä pitkälle meneviä johtopäätöksiä. Voisi ajatella näiden aihealueiden olleen tästä kysymysten joukosta vähiten tarttumapintaa antavia nimenomaan diakonien työtä ajatellen. Kyseessä saattaa olla myös kontekstiin liittyvä asia. Diakoniatyön isoon tiimiin kuuluu kaksi pappia, joten voi olettaa heidän kantavan huolta nimenomaan näistä teologiiden ydinosaamiseen liittyvistä asioista. Tämä on tutkijan hypoteesi, eikä sitä tämän tutkimuksen avulla todentaa.

5.4 Diakonisen asiakastyön osaaminen

Tämän ydinosaamisaihealueen teema diakonisen asiakastyön osaaminen on tutkimuksen kohteena olevassa seurakunnassa merkityksellinen (taulukko 3.). Diakoniatyön päivystyksiä eli vastaanotto toimintaa järjestetään kahdessa pisteessä useampana päivänä viikossa. Vastaanotoilla käy runsaasti ihmisiä, kotikäyntejä tehdään, kohtaamisia on lähes päivittäin osin samojen, usein eri ihmisten kanssa.

Tästä aihealueesta muodostetut kysymykset sisältävät kaksikymmentä kaksi kriteeriä. Alkuperäisistä kahdestakymmenestä seitsemästä kriteeristä on pisteytyksen avulla nostettu esille ne kysymykset joita diakoniatiiimin jäsenet pitivät kohdeseurakunnan toiminnan kannalta merkityksellisimpinä. Kriteerien määrän putoaminen vain hieman kertoo aihealueen tärkeydestä. Aihealueen tekee mielenkiintoiseksi vastausten vaihteluvälin kasvavien kahdesta viiteen eli osaajista mestareihin.

Pisteytyksen kautta koottujen kysymysten perusteluissa kolmen pisteen kysymykseksi nousi yhdistetty 3.3 ja 3.4. Mikä on hyvää yksilöiden ja eri ryhmien elämäntilanteiden ja voimavarojen tunnistamista? Perusteluissa tuotiin esiin sielunhoidon merkitys sanattomin ja sanallisiin viesteihin tarttumisen menetelmänä diakoniatyössä.

TAULUKKO 3. Diakonisen asiakastyön osaaminen

3.1. Mikä on hyvää diakoniatyön eettisten normien tuntemista ja sitoutumista?					
Sisäistää diakoniatyön eettisen normiston ja sitoutuu toimimaan sen mukaan	0	4	5	4	4
3.2. Mikä on hyvää diakoniatyön ammattikäytäntöjen tuntemista ja sitoutumista?					
a) Tuntee riittävän hyvin diakoniatyön menetelmät, käytännöt ja yhteistyöverkostot	0	4	4	4	3
b) Sitoutuu toimimaan diakoniatyön eettisten normien mukaan	0	4	5	4	4
3.3. ja 3.4. Mikä on hyvää yksilöiden ja eri ryhmien elämäntilanteiden ja voimavarojen tunnistamista?					
a) Osaa tarttua sanattomiin/ sanallisiin viesteihin	0	4	4	4	4
b) Välttää omia tulkintoja	0	4	4	3	4
c) Kunnioittaa yksilöiden ja ryhmien omaa asiantuntijuutta itsestään	0	3	4	4	3
d) Yhteiskunnallisten muutosten havaitseminen	0	4	4	4	4
3.5. Mikä on hyvää yksilöiden ja eri ryhmien elämäolosuhteiden parantamiseksi toimimista?					
a) Tulee ihmisen omia voimavaroja ja toimintaa omaksi ja yhteiseksi hyväksi	0	4	4	4	3
c) Avustustoiminta	0	4	4	3	4
d) Tuodaan esiin vaikeuksissa olevien ihmisten todellisuutta päättäjille, julkisuuteen	0	3	3	3	3
3.6. Mikä on hyvää diakoniatyön keskeisten alueitten tuntemista?					
a) Tuntee oman seurakunnan diakoniatyön kokonaisuuden ja vastuujaoit ja painopistealueet	0	5	4	4	3
b) Mitä kukakin tekee ja kuka mistäkin vastaa ja millä laajuudella	0	4	4	4	2
3.8. Mikä on hyvää yksilö-, ryhmä- ja yhteistyötaitojen osaamista?	0	0	0	0	0
a) Perusvalmiuksien osaaminen, riittävät taidot joita osaa soveltaa käytäntöön	0	4	5	4	4
b) Kyky toimia muuttuvissa tilanteissa	0	4	4	4	4
3.11. Mikä on hyvää ammattitaidon ylläpitämistä ja kehittämistä?					
a) Säännöllinen ammatillinen itsensä kehittäminen ja koulutus – neuvottelupäivät ym.	0	3	4	4	4
b) Jatkuvaa työssä kehittymistä, jatkuvaa työn kehittämistä, palautteen keräämistä	0	4	4	4	4
c) Työssä oppimista	0	4	4	4	4
d) Myönteinen uteliaisuus	0	3	4	4	4
3.13. Mikä on hyvää arvioinnin ja reflektion käyttöön työssä kehittämiseen?					
a) Työnohjaus	0	4	5	4	4
b) Kehityskeskustelut	0	3	4	4	4
c) Tunnistaa oman persoonansa vaikutuksen työhön	0	4	4	4	4
d) Oman työn pohdintaa muiden kanssa	0	3	4	4	4

Vastauksessa korostettiin asiakkaan kohtaamista kunnioittavasti ja tämän asian tiimoilta osaamista kuvattiin: ...kykynä nähdä myös sanattomia viestejä, ...kykynä nähdä asiakas osana suurempaa kokonaisuutta muun muassa yhteiskunnan vaikutuksen ihmisen arkeen. (Pisteytysvastaus a 2.3 ja 2.4.)

Pisteytysten osalta huomiota kiinnittävät myös kohdat 3.2., 3.5. ja 3.11. Nämä kysymykset saivat kukin kaksi pistettä. Ensimmäinen näistä kysyy diakoniatyön ammattikäytäntöjen tuntemisesta ja sitoutumisesta. Perusteluissa kerrotaan diakonian perusmenetelmistä:

Perusmenetelmät ovat mielestäni aika suppeat: kuunteleminen ja kohtaaminen. Tärkeintä on pitää mielessä eettiset normit, ja peilata työskentelyä jatkuvasti niitä vasten. Tällä tarkoitan myös käyttäytymistä työtovereita kohtaan. (Pisteytysvastaus a 3.2.)

Kysymyksen 3.5. kriteerien katsottiin kuvaavan perusteluissa diakoniatyön asiakastyötä käytännössä erittäin kattavasti. Kriteereinä oli a) Tukee ihmisen omia voimavaroja ja toimintaa omaksi ja yhteiseksi hyväksi, b) Avustustoiminta, c) Tuodaan esille vaikeuksissa olevien ihmisten todellisuutta päättäjille, julkisuuteen. Tämän asian esille nostaminen tutkimuksen kohteena olevassa seurakunnassa ei ihmetytä. Kontekstissa paikallisseurakuntatasolla avustustoiminta on vahva osa diakoniatyön arkea, samoin asiakkaiden omien selviytymiskeinojen tukeminen esimerkiksi velkaneuvonnassa. Yhteiskunnan muutostilanteita seurataan herkällä korvalla, asiakkuuksissa yhteydet sosiaalitoimeen ovat ehdoton edellytys hyvälle diakoniatyölle.

Kysymyksessä 3.11. Mikä on hyvä ammattitaidon ylläpitämistä ja kehittämistä perusteluissa todettiin ympäröivän maailman asettamien haasteiden ohjaavan jatkuvaan ammattitaidon ylläpitämiseen. Samalla todettiin työssä kehittymisen olevan tärkeää urautumisen estämiseksi (Pisteytysvastaukset 3.11.).

Kokonaisuutena katsottuna osaamismatriisista käy ilmi, että diakoniatimi kokee olevansa osaava 3.1. ja 3.2 b) diakoniatyön eettisen normiston tuntemisessa ja sitoutumisessa. Osaaminen oli erityisen hyvää myös 3.8. yksilö-, ryhmä-, yhteistyötaitoissa. Kauttaaltaan käy ilmi vahva ammattitaito ja usko omaan osaamiseen tässä keskeisessä osaamisen alueessa. Huomiota kiinnitti 3.3. ja 3.4. yhdistetyn kysymyksen yksilöiden ja ryhmien elinolosuhteiden hyväksi toimimisesta kriteeriin d) Tuodaan esille vaikeuksissa olevien ihmisten todellisuutta päättäjille, julkisuuteen. Tässä vastauksessa kaikki tunsivat olevansa taitajia, eivät asiantuntijoita eivätkä mestareita, heidän vastauksensa ollessa siis kolme.

Kysymyksessä 3.6 diakoniatyön keskeisten alueiden tuntemisesta vastauksen tulos saattaa olla koko osaamiskartoituksen merkittävin poikkeama. Kysymyksessä sivuttiin selkeästi kontekstia, eli oman seurakunnan toimintaa a) kysymyksen ollessa Tuntee oman seurakuntansa diakoniatyön kokonaisuuden ja vastuujaot ja painopisteet. Tähän vastaajat olivat vastanneet aivan odotusten mukaan. Sen sijaan kysymykseen b) jossa kohdistinta hieman tarkennettiin kysymällä (vastaaja tietää) Mitä kukakin tekee, ja kuka mistäkin vastaa ja millä laajuudella. Tähän yksi vastaajista oli arvellut osaavansa (tuntevansa tai tietävänsä) vain osaajana eli kahden arvosta.

Tammikuussa suoritettu viimevaiheen oman osaamisen arviointi sattui tilanteeseen, jossa yksi tiimin jäsenistä oli ilmoittanut siirtyvänsä töihin toiseen seurakuntaan. Kun työntekijöitä tiimissä on kuusi ja työalueet melko selkeästi ilmaistuja, muutosliikehdintä voi aiheuttaa hetkellistä töiden uudelleen jaon ajattelua tai toivetta työkierron mahdollistamisesta. Mahdollista on, että tämä tapahtuma vaikutti vastauksen muodostumiseen. Toisaalta ei ole mahdotonta sekään ajatus, että tervettä töidenjaon uudelleenajattelua voisi tapahtua, työntekijöiden vaihtumisen yhteydessä.

Pisteytyksen avulla karsittuja kysymyksiä oli tämän aihealueen kohdalla vain neljä. Karsituissa kysymyksissä käsiteltiin aiheita yksilö-, ryhmä ja yhteisötyömenetelmien osaamisesta, diakoniatyötä koskevan kirkon lainsäädännön tuntemisesta ja soveltamisesta, diakoniatyötä koskevan yhteiskunnan lainsäädännön tuntemisesta ja soveltamisesta sekä tutkimustiedon käytöstä työn kehittämiseen. Näiden aihealueiden poisjäänti voi kertoa seurakunnan hyvistä hallintotavoista ja lakien tuntemisesta eli, että osaamista on talossa, tai apua on helposti saatavissa, tarpeen tullen. Tutkimustiedon käyttämisen poisjäänti keskeisesti tutkimusseurakuntaa koskettavista aihealueista voi ymmärtää siten, ettei se ole diakoniatyön perustehtävän kannalta välttämätöntä perustyötä.

5.4 Yhteisöllinen ja yhteiskunnallinen osaaminen

Diakoniatyöntekijöiden ydinosaamisalueista yhteisöllinen ja yhteiskunnallinen osaaminen (Suomen evankelisluterilainen kirkko i.a., viitattu 29.3.2009) mainitaan neljäntenä. Tästä aihealueesta pisteytyksellä nostettiin osaamiskartoitustyöskentelyyn

kolme kysymystä kymmenellä kriteerillä(tauluko 4.). Kysymykset ovat 4.1. kansalliseen ja kansainvälisen toimintaympäristön muutoksien huomioimisen osaamista suunnittelussa ja osaamisessa, 4.2. vaikuttamista ihmisten elinolosuhteiden parantamiseksi ja hyvinvoinnin lisäämiseksi kirkollisesti ja 4.6. diakoniatyön arvojen; osallisuuden, oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvoisuuden puolustamisesta yhteiskunnan eri foorumeilla.

TAULUKKO 4. Yhteisöllinen ja yhteiskunnallinen osaaminen

4.1. Mikä on hyvää kansallisen ja kansainvälisen toimintaympäristön muutoksien huomioimisen osaamista suunnittelussa ja kehittämisessä?						
a) Seurata aikaa	0	4	4	4	4	
b) Huomioi suunnittelussa ja toteutuksessa	0	4	4	4	3	
c) Keskustelu muutoksista	0	3	4	4	3	
4.2. Mikä on hyvää vaikuttamista ihmisten elinolosuhteiden parantamiseksi ja hyvinvoinnin lisäämiseksi kirkollisesti?						
a) Kannanotot, seurakunnallinen näkökulma	0	3	4	3	4	
b) Esillä olo	0	3	4	3	4	
c) Tuodaan seurakunnan näkökulma esiin.	0	4	4	4	3	
d) Heikoimpien asioiden (tarpeiden) esilletuominen	0	4	4	3	3	
4.6. Mikä on hyvää diakoniatyön arvojen; osallisuuden, oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvoisuuden puolustamista yhteiskunnan eri foorumeilla?						
a) Moni ammatillinen yhteistyö	0	4	4	5	4	
b) Tietoa (Tiedon hankkiminen ja jakaminen)	0	3	4	4	4	
c) Olla mukana dialogissa (Yhteisö + yksilö -kohtainen dialogi)	0	3	4	4	4	

Osaamismatriisista mikään kysymys ei nouse selkeästi yli muiden, vastausten ollessa vaihteluvälillä taitajasta mestariin eli siis kolmesta viiteen. Näiden kysymysten vastaukset näyttävät vastaamatriisiin tasaisimpana. Vastauksista löytyy vain yksi

viiden pisteen osaja, ainoastaan yksivastaaajista vastaa olevansa mestaritasoa moniammatillisessa yhteistyössä.

Kysymysten tärkeyttä kontekstissa avannut pisteytys nostaa kolmen pisteen kysymykseksi 4.2. vaikuttamisen ihmisten elinolosuhteiden parantamiseksi ja hyvinvoinnin lisäämiseksi kirkollisesti. Kriteereinä olivat a)kannanotot, joilla on seurakunnallinen näkökulma, b) esillä olo, c) seurakunnan näkökulman esilletuominen, ja d) heikoimpien asioiden (tarpeiden) esille tuominen. Perusteluissa nousee esiin kirkon diakoniatyön perusteema olla auttamassa ja etsimässä niitä joita muut eivät auta.

Kirkko ei voi olla pelkkä instituutio. Diakonian (kirkon) tulee mennä sinne missä ihmiset ovat ja pidettävä äänettömien ääntä kuuluvilla. Muuten se ei mielestäni ole diakoniaa. (Pisteytysvastaus a 4.2.)

Tästä osiosta valitsin tämän, koska kirkon tehtävä ja erityisesti diakonian tehtävä on pitää huolta heikoimmista jäsenistään. (Pisteytysvastaus b 4.2.)

Osaamismatriisista ilmenee, että tällä osa alueella osaamisen koettiin olevan osittain taitajan ja osittain asiantuntijan tasoista. Melkein yhtä vahvat pisteet perusteluineen annettiin kysymykselle 4.1.kansallisen ja kansainvälisen toimintaympäristön muutosten huomioimisesta.

Diakonia ei koskaan mielestäni voi olla ottamatta huomioon kansallisia ja kansainvälisen toimintaympäristön muutoksia. Globaalit muutokset tuntuvat aina myös yksittäisen ihmisen arjessa kun ne vain nähdään. (Pisteytysvastaus a 4.1.)

Diakonian tulee hyvinkin nopeasti reagoida muutoksiin (irtisanomiset, onnettomuudet jne.) joten on tiedettävä missä mennään ja varauduttava etukäteen esim. kalenterin väljyydellä vastaamaan äkkinäisiin haasteisiin.(Pisteytysvastus b 4.1.)

Pisteytyksissä poisjääneitä kysymyksiä oli kolme. Kysymyksissä käsiteltiin ihmisten elinolosuhteiden parantamista ja hyvin voinnin lisäämistä yhteiskunnallisesti, moniammatillisesta yhteistyöstä ja monikulttuurisessa toimintaympäristössä toimimisesta. Näiden kysymysten poisjäänti tärkeämpien kysymysten tieltä voidaan arvella johtuvan siitä, että samanlaisia teemoja käsitellään saman aihealueen toisissa

kysymyksissä. Kokonaisuudessaan osaamismatriisin perusteella, näiden lukujen varassa, tästäkään osa alueesta ei voi tehdä pitkälle vietyjä johtopäätöksiä.

5.5 Tiimin osaamiskartta

Tiimin osaamiskartta muodostuu niistä vastauksista, jotka on kerätty prosessimainen osaamiskartoitusmenetelmän kokeilun avulla. Kirkon diakoniatyöntekijöiden ydinosamiskuvaus purettiin tavoitteiksi, niistä muodostettiin kriteereitä, kriteerit arvioitiin ja pisteytettiin, jonka jälkeen niistä laadittiin oman osaamisen arviointilomake. (Suomen evankelisluterilainen kirkko i.a., viitattu 29.3.2009). Tämän monipolvisen prosessin huipentumana, jokainen vastaaja on käynyt läpi erityisen oman osaamisen pohdiskelun. Pohdiskelu on tapahtunut tuossa osaamisarvion täyttövaiheessa.

Osaamiskartta perinteisesti muodostuu siten, että työpaikassa määritellään työtehtävät ja niiden kohdalla erikseen millä tasolla osaaminen tulisi olla kussakin tehtävässä (Hätönen 2005, 38). Tässä osaamiskartoituksessa määrittämiseen lähdettiin ytimen aukaisusta ja peilaamisesta. Diakoniatyöntekijöiden ydinosamiskuvauksessa määritellään lähtökohta olettamuksena kirkon työntekijöistä seuraavaa:

...jokaisella ammattikunnan jäsenellä on osaamista jokaisesta ydinosamiskuvauksesta. Osa ydinosamiskuvauksista on yhteistä muiden ammattien kanssa, mutta jokaisesta löytyy oma profiloiva ytimensä. Ydinosamiskuvauksen lisäksi jokaiseen ammattiin liittyy erityisosaamista (Suomen evankelisluterilainen kirkko i.a.a, viitattu 10.3.2009).

Ydinosamiskuvauksista kertovassa esittelytekstissä sanotaan sama asia hieman eri muodossa. Jokaisella ammattikunnan edustajalla on osaamista kaikista keskeisistä osaamisalueista, mutta kukaan ei hallitse kaikkea kuvattua osaamista (Suomen evankelisluterilainen kirkko i.a.a, viitattu 10.3.2009).

Tiimin tekemän osaamiskartoitustyöskentelyn tuloksena on syntynyt vastausten matriisi, johon jokaisen vastaukset on kirjattu numeerisesti näkyville. Olen esittänyt ne edellisissä luvuissa 5.1 -5.4., parhaiten ne ovat sieltä luettavissa. Tämän tutkimus on

puhtaasti ladullinen. Numeroiden käyttäminen osaamisen arvioinnissa on kuitenkin valitsemani esitystapa ja mahdollistaa asioiden laajemmankin tarkastelun. Saavutetut tulokset pitää voida arvioida myös sanallisesti. Osaamiskartan numeraalinen esitys edellisissä luvuissa on mukana kertomassa koko tiimin osaamisen määrästä, kyse ei ole tilastollisesta taulukosta.

Ensimmäisenä oman osaamisen arvioinnissa oli arvioitavana 1. kirkon organisaation tunteminen ja yhteistyötaidot. Kolmentoista kriteerin maksimipistemäärä on $13 \times 5 = 65$ pistettä. Tämän arvon täyttyessä jonkun kohdalla, se tarkoittaisi hänen olevan mestari jokaisessa noista kolmestatoista kyseisestä asiasta. Vastausmatriisin mukaan osaaminen on jakaantunut seuraavasti: 51, 54, 49, 50. Yhteensä tässä aihealueessa osaamista oli tällä laskutavalla 204.

Toisena arvioitavana asiana oli 2. hengellisen työn osaaminen. Siellä vastaava luku olisi $34 \times 5 = 170$. Osaaminen jakaantui: 130, 139, 134, 130. Yhteensä tässä aihealueessa osaamista oli 533.

Kolmantena osana oli 3. diakonisen asiakastyön osaaminen. Sen vastaava luku olisi $22 \times 5 = 110$. Osaaminen jakaantui: 83, 91, 85, 81. Yhteensä tässä aihealueessa osaamista oli 340.

Neljäntenä osana oli 4. yhteisöllinen ja yhteiskunnallinen osaaminen. Sen vastaava luku olisi $10 \times 5 = 50$. Osaaminen jakaantui: 35, 40, 38, 36. Yhteensä tässä aihealueessa osaamista oli 149.

6 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkijan omana tavoitteena oli luoda seurakuntia varten, yhdessä kokeiluseurakunnan kanssa, kirkon omaan ydinosamisasiakirjaan tukeutuva prosessinomainen ja dialoginen, itseohjautuvasti jokaisella kerralla työyksikön tavoitteista käsin rakentuva osaamiskartoitus menetelmä, joka uuteen kontekstiin sijoituessaan loisi itsensä uudelleen. Tarkoitus oli tuottaa luova, uutta avaava, todellinen ja helposti käyttöön otettava instrumentti osaamisen näkyväksi tekemiseen ja osaamisen kehittämiseen.

Kokosin työyhteisön eli tutkimusseurakunnan odotuksia osaamiskartoitus prosessia kohtaan. Olen muodostanut niistä seuraavan luettelon muuttaen ne tavoitteiksi. Tavoitteina esiin nousivat 1.) saada selkeä kokonaisuus tutkimusseurakunnan diakoniatyöstä, 2.) voida oppia jotain omasta ja toisten työstä, 3.) saada osaamiskartoituksesta hyötyä käytännön työhön, 4.) saada tietoa diakoniatyön kokonaisuudesta, 5.) saada vastaus mennäänkö (meidän työyksikössä) oikeaan suuntaan, 6.) avata paikallisuutta, mitä juuri nn:ssä tarvitaan, 7.) onko työssämme jotain jota ei tarvita, 8.) osaamisen näkyväksi tekemistä, 9.) iloa onnistumi(se)sta. Esitetyt odotukset koottiin fläpille kaikkien nähtäväksi ja ne käytiin yhteisesti läpi. Odotuksia ei arvotettu, laitettu paremmuus-, tärkeys- tai arvojärjestykseen, vaan ne ovat kirjoitettu siinä järjestyksessä, kun ne ovat fläpille kirjoitettu.

Palautetta kootessa olisi ollut mielekästä palata asetettuihin tavoitteisiin ja peilata saatuja kokemuksia niiden pohjalta. Palautetta kokosin henkilökohtaisella tapaamisella tiimin jäsenten kanssa, puhelinkeskustelulla tiimin johtajan kanssa. sekä sähköpostin välityksellä. Palautteen kuusi kysymystä vastasivat varsin hyvin tavoiteasettelua ja sen kautta saatu tieto hyödyttää sekä tutkimusta, että palautteen antajia. Tiimin tavoiteasettelusta osaamiskartoitus työskentelyä kohtaan mielestäni osittaista vastausta vaille jäi kohta seitsemän: onko työssämme jotain turhaa, sekä vielä vastausta vaille jäävä kolmas tavoite: onko osaamiskartoituksesta hyötyä käytännön työhön. Vahva kokemus keskustelujen vaikuttavuudesta palautteesta kuitenkin välittyi.

Tämän tutkimuksen tärkeimpinä tutkimustuloksina pidän prosessimaisen menetelmän kokeilusta saatua kokemusta. Saamani palautteen mukaan tämänkaltaisen yhdessä suoritettu osaamiskartoitus, joka hyödyntää kirkon omaa diakoniatyön ydinosamiskuvausta ja perustuu paikallisuuteen, siihen, että se voidaan toteuttaa uudelleen uudessa työympäristössä ja luoda paikallisen osaamisen kuva, on kehittämis- ja käyttökelpoinen. Lisä arvoa menetelmälle tuo sen siirrettävyys, toistettavuus ja edullisuus.

Kompetenssi -pohjaisen osaamiskartoitusprosessin tavoitteena on usein osaamisen tunnistaminen muutosprosessin aloitusvaiheessa esimerkiksi toimintojen yhdistyessä tai muuntuessa (Oulun yliopisto 2006; Tampereen yliopiston kirjasto 2008; Vähämäki 2008). Samalla se on väline jolla työtä ja työntekijöiden näkemyksiä voidaan tuoda esille yhteistä keskustelua ja oppimista varten (Vataja, 2009, 141). Osaamiskartoituksen merkitys voi olla myös olemassa olevan tiedon ja osaamisen hallitusta siirrosta ja jakamisesta, jotta hyvää osaavaa työntekijäjoukkoa voisi edelleen kehittää (Vähämäki, 2008, 9). Näin osaamiskartoitus voi toimia välineenä osaamisen näkyvään muotoon saattamisessa.

Osaamiskartoituksen vahvana puolena nousi esiin vuorovaikutuksellisuus. Tämä ajatus nousi myös palautteessa esiin. Tulevaisuuteen katsoessa palautteen antajat toivoivat, että heillä tiimissä riittäisi kokoontumisten avoimuuden kaltainen rohkeus puhua myös niistä asioista joita ei tutkittu. Prosessin kokonaiskulkuun vaikutti hankaloittavasti kahden työntekijän vaihtuminen työpaikalla. Viimevaiheen työskentelyyn osallistuikin vain neljä kuudesta työntekijästä.

Dialogisen pedagogian perusteemoja on, että osaamista tuotetaan vuorovaikutustilanteessa lisää. Samalla, kun avataan ydinosamista, tarkastellaan omaa osaamista ja sen erilaisia toteuttamismuotoja. Yhdessä käyty keskustelu työn perusteista avaa kuulijalle ja kansakeskustelijalle toiminnan perusteet ja tavoitteet sekä osaamisen yhteiseen pohdintaan ja puntarointiin. Osaamiskartoituksen avulla tuotetaan näkyvään muotoon yhteisen arvioinnin perusteella päätettyjen osaamisalueiden mukaista yksikön onnistumista ydintoimintojen suoriutumisesta (Vataja, 2009, 151-152).

Mallin osallistavuus imaisi työntekijät mukaan osaamiskartoitusprosessiin. Mallia arvioitaessa huomio kiinnittyi menetelmän käytettävyyteen sikäli, että se koettiin väliintuloksi jo sinällään, ja aukaisi mahdollisuuden keskustella työn lähtökohdista ja osaamisesta avoimesti. Oli mieleenpainuvaa saada kokea kuinka juuri silloin, kun saatiin keskittyä vuorovaikutukseen ja omien ajatusten esilletuontiin ja peilaamiseen kokemus nosti ja kantoi seuraavaan kokoontumiseen. Mallia tulee edelleen kehittää saamani palautteen ja keräämiäni kokemusten kautta.

Eräs palautteen antajista nosti esiin pisteytysvastausten jättämät tyhjät aukot (ydinosaamisalueista joitain kysymyksiä karsittiin pois) ja sokeat pisteet, se mikä ei tullut ilmi. Voisiko näitä puutteita jotenkin ehkäistä? Helppo vastaus olisi, että pisteytys jätettäisiin pois kriteerien valmiiksi saamisen jälkeen ja kontekstiin pyrittäisiin löytämään kosketuspintaa muulla vapaammalla tavalla. Esimerkiksi olisimme voineet ryhtyä peilaamaan ydinosaamisalueita jokaisen työntekijän tehtävänkuvaan ja hyödyntää virittävänä menetelmänä ollutta Mindmapp:ia vahvemmin alkutyöskentelyssä.

Osaamisen arviointiin liittyvä vertautumisen kokemus kouluarvosanoihin voi aiheuttaa osaamiskartoitukseen osallistujille aiheetonta ahdistusta. Tämän vuoksi oli tärkeää korostaa koko prosessin ajan, ettei tarkoituksena ole arvioida tai arvostella kenenkään yksilöllistä suoriutumista. Osaamiskartoituksen tarkoituksena voi sen sijaan olla osaamisen vajeiden tai painotusarvojen esiin nostamisesta (Vataja, 2009, 156). Tutkijan silmissä erityisen tärkeitä kohtia ovat ne osatoiminnot joissa tiimi tai työryhmä on arvioinut tärkeiksi, mutta osaamisen painotusta on joko osaamisen ylä- tai alasektorilla.

Osaamisen heikkouden merkkien poisjäänti osaamismatriisista mietitytti. Palautteen antaja mietti: jäikö meidän osaamattomuutemme näkymättömiin? Johtuiko se juuri siitä, että osa kriteereistä karsittiin pois. Sitä asiaa myös arvosteltiin sanomalla, että kaikkia kriteereitä olisi tullut tarkastella tasapuolisesti. Pisteytykseen päädyttiin sekä käytännön keskittymistarpeella, että paikallisuuteen ohjaavuudella. Tuloksista ei voida suoraan lukea oliko näillä toimilla tavoitteen kannalta sanottavaa vaikutusta.

Pisteytyksen avulla esiin nostetut ydinosaamisalueet arvioitiin osaamiskartoituksella ja jokaista osa-aluetta myös arvioitiin sanallisesti perustellen sen tärkeyttä ja merkitystä tutkimusseurakunnan toiminnan kannalta. Pisteytyksen avulla poisjääneitä ydinosaamisalueita ei osaamiskartoituksen avulla tutkittu lainkaan. Tutkijana on kiinnostavaa miettiä, miksi jotkin aihealueet jätettiin pois. Olen arvioinut tulosluvussa (5.) jokaisen aihealueen alalta sekä mukanaoloa ja osaamista siinä, sekä poisjääntiä ja poisjäännin syitä. Näyttää ilmeiseltä, että keskittyminen oleelliseen, tiivistys ja kontekstuaalisuus ovat vaikuttaneet pisteytysjaolla tehtyihin poistoihin. Nämä olivat toki ohjeistuksessa mainittuja määreitä ja siten olivat omiaan ohjaamaan ihmisten käyttäytymistä.

Sanallisten perusteluiden läpikäymiseen olisi voinut käyttää fenomenologishermeneuttisia menetelmiä, jolloin niiden sisältöjen merkitystä olisi voinut paremmin käyttää seuraavan osion eli oman osaamisen arvioinnin tulkittamiseen. Saattaa olla, että aineistosta olisi voinut löytyä merkityksiä jotka eivät ole nyt auennet tutkijalle ja siten eivät ole tässä tutkimuksessa auki kirjoitettuja, eivätkä siten myöskään tutkimuksellisenä aineistona diakoniatiimin itseymmärrystä aukaisemassa. Tutkijana olen pyrkinyt pohdinnassani aukaisemaan omia ajatuksiani ja tulkintojani ja erottamaan ne annetuista vastauksista. Suorassa dialogissa diakoniatiimin kanssa koin voivani ilmaista itseäni ja tulla tulkintoineni heti esiin, etsien yhdessä keskustelun välimaastoa, tilaa, jossa minän ja sinän välinen vuorokeskustelu toteutuu (vrt. Buber). Kirjoitetun materiaalin kanssa pitää elää hieman pidempään. Hermeneuttisen kehän kulkeminen yhdessä tutkimusaineiston kanssa, dialogi jonka tutkija voi sen kanssa käydä, on paljonkin kesken (Laine 2001, 34).

Palautteen kautta tuli hyvin konkreettisesti selville se minkä jo tiesinkin, eli aikataulullisten muutosten luoma epävarmuus hankaloitti joskus osallistujien työskentelyä. Aikatauluongelmat korreloituivat juuri silloin, kun tutkijana olin kaikkein hankalimmassa tilanteessa ja epätietoinen mihin suuntaan valitun tutkimusmenetelmän käyttö tutkimuksen veisi. Prosessimainen kokoontumisten sarja päättyi sovitusti, mutta jälkepäin arvioituna liian varhain. Kokoontumisilla olisi voitu välttää monet epätietoisuudet, esimerkiksi pisteytys- ja arviointilomakkeen epäselvyyksiltä. Tutkijan omat elämäntilanteet eivät voi olla myös osaltaan vaikuttamatta tutkimuksen kulkuun.

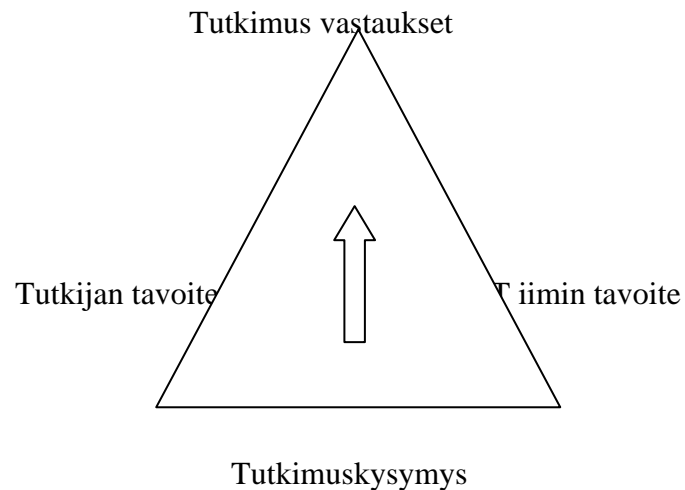
Työelämäyhteistyölähtöisessä tutkimustyössä on äärimmäisen tärkeää pitää kiinni sovitusta asioista. Hyvä suunnitelma kantaa usein läpi hankalistakin hetkistä. Tutkija joutuu etenemään työelämäkumppanin ehdoilla, jos jotain muutoksia tulee ne pitää ottaa muutoksina tutkimus olosuhteissa. Itsestä riippuvat aikataulumuutokset on syytä välittömästi ilmoittaa. Muutenkin on hyvä ottaa hyvissä ajoin yhteyttä, laatia jokaista kokoontumista varten aikataulu etukäteen, varmistaa kokoontumisten ajankohta ja varusteet.

Tämän päivän tuotantolaitoksissa haetaan vakuuttavuutta laatutyöstä. Laatujärjestelmiä on esimerkiksi ISO 9001, jossa arviointiprosessin kautta haetaan tietynlaisia sertifikaatteja. Näiden sertifikaattien kautta erotutaan monien samanlaisten tuotantolaitosten joukossa, ne luovat kuvaa yhtiön tai tuotantolaitoksen toiminnan laadukkuudesta; siitä että tuotteet ovat laadukkaita. Osaamiskartoitusprosessi voi osittain olla rinnakkainen laatujärjestelmätyöskentelyssä (Vähämäki,2008, 61-62).

Kirkko on valmistellut kirkon virkojen ydinosaamiskuvauksia jo vuodesta 2002. Tänä vuonna 2010 ydinosaamisasiakirja menee piispainkokoukseen vahvistetavaksi. Tämän tutkimuksen kautta on noussut melko vakuuttavaksi kokemus diakoniatyön ydinosaamiskuvauksen realistisuudesta ja työelämävastaavuudesta. Ydinosaamiskuvauksen kaikki vastaajat kokivat kuvaavan hyvin diakoniatyön todellisuutta ja soveltuvan tämänkaltaisen työskentelyn pohjaksi. Kokemus osaamiskartoituksesta oli kaikin puolin positiivista sekä henkilökohtaisella, että tiimin tasolla mietittynä. Eräs vastaaja nosti reflektiiviyden ja itsereflektion tärkeäksi kokemukseksi (Kupias 2005, 18).

Osaamiskartoituksen luonteeseen kuuluu tuottaa osaamista näkyvään muotoon. Tässä menetelmässä näkyvin muoto on osaamismatriisissa, josta olen laatinut myös diagrammaesityksen (liitteet 1 -4). Näitä voi hyvin verrata luvussa 5 esitettyihin taulukoihin. Varsinaista osaamiskarttaa en ole tutkimuksesta luonut. Osaamisen näkyväksi tekeminen on joissain tapauksissa auttanut työn mielekkyyden kokemuksen kasvamisessa. Osaamisen kartoittamisessa kuljetaan osaamisen ja oppimisen kehällä.

Mielestäni tutkimuskysymykset ja asetetut tavoitteet muodostavat tutkimuskolmion (kuvio 9.), josta prosessi saa liikevoimansa. Kun tutkimuksella on selkeä tavoite ja kunkin tarpeet on ilmaistu riittävän selkeästi, on mahdollista ohjata tutkimuskysymyksiä kohti osaamiskarttatyöskentelyn tavoitetta, eli tutkimusvastauksia.



KUVIO 9. Tutkimuskolmio

Tutkijan asettamat tavoitteet, tai tässä tapauksessa voidaan puhua myös opiskelijan asettamista odotuksista, ovat realistisia, joskin tutkimuksen valokeilassa varsin mittavia. Kokonaan uuden menetelmän kehittäminen, alusta loppuun, kokeiluineen ja palautteen keräämisineen, on usein vuosien työn tulosta ja vaatii laatijaltaan innostuksen lisäksi varsin suurta perehtyneisyyttä erilaisten toimintamallien sisäisistä strategioista ja asteittaisesta rakentamisesta, käyttäytymistieteistä, tutkimusmenetelmistä sekä tietysti myös ymmärrystä käsiteltävää asiaa kohtaan. Tutkijalla on oman työhistoriansa kautta pitkä kokemus seurakunnassa tehtävästä työstä, diakonian tuntemus perustuu yhteistyöhön seurakunnissa, aktiiviseen havainnointiin ja ammattikorkeakoulun koulutuksen mukanaan tuomiin osaamista syventäviin opintoihin.

Tämän työskentelyn kautta saatu tieto ”Keskilän” diakoniatimistä kertoo, että tiimin jäsenillä on vankka ammattitaito ja osaamista kaikilla kirkon diakoniatyön ydinosaamisalueilla. Osaamismatriisia lukiessa voidaan tietysti esittää kysymys millaiselle tasolle useamman vuoden virassa olevat työntekijät itsensä asettavat? Emme suorittaneet, tuossa vaiheessa, kun laadin oman osaamisen arviointilomaketta

keskustelua siitä, miltä tasolta lähdemme liikkeelle. Esitin tunnetun ja käytetyn asteikon käyttämistä kuvaamaan osaamisen eri tasoja. Sanallisesti kuvasin noita osaamisen eri asteita seuraavasti: 1= aloittelija, 2= osaaja, 3= taitaja, 4= asiantuntija ja 5= mestari. Ydinosaamisasiakirjassa puhutaan siitä, että pitkään työelämässä mukana olevat työntekijät laajentavat ja kehittävät omaa osaamistaan. Puhuttaessa ammattikunnan kehittymisestä kerrotaan erityisosaamisesta joka muuttuu vähitellen ydinosaamiseksi muodostaen ammattitaidon pohjan (Suomen evankelisluterilainen kirkko i.a., viitattu 29.3.2009). Olisi ollut tutkimuksen kannalta antoisampaa, jos esille olisi tullut myös osaamisvajeita.

Tehdessäni ja nyt arvioidessani pala palalta tutkimusprosessia, olen löytänyt erilaisia tapoja tehdä osaamiskartoitusta. Olen havainnut saman alaisten, sosiaalityön työyhteisöjen pohtivan samoja osaamisen kysymyksiä. Valmiita menetelmiä on jo olemassa. Uusia ei kannata huvikseen keksiä – varsinkaan jos ei omaa tarpeeksi ymmärrystä niiden sisäisestä logiikasta. Itselleni on selvinnyt, että osaamiskartoitus prosessissa varsinainen kartoitustyö on vain osa prosessia. Karkeasti arvioiden alkuvaihmistelut ovat noin kolmas osa työstä, kartoitus eri vaiheineen kolmasosa ja tulosten julkaisemisen jälkeen tehtävä työ on noin kolmas osa. Alussa hyvin tehty suunnitelma kantaa jopa yli aikataulullisten ongelmien. Sisäisten tutkimuksellisten muutosten tekoa kannattaa varoa, menetelmien rinnakkaista tai peräkkäistä käyttöä voi suositella.

Yhdessä kokeiluseurakunnan kanssa kokeilemani osaamiskartoitusmenetelmä sisältää muutamia selkeitä ongelmia. Eräs ongelma on se, että en kartoituksen alussa vielä selkeämmin määritellyt tutkimuskysymystä. Esitellessäni ideaani puhuin vähintään kahdesta sisäkkäisestä tutkimuksesta, joista toinen kohdistuu osaamisen mittaamiseen kehitettävään menetelmään, toinen varsinaiseen osaamisen mittaamiseen. Hajaantunut tavoite söi voimia toinen toisiltaan, vaikka ajattelin alussa niiden tukevan toisiaan.

Toinen selkeä ongelma on lähtökohta asetelma johon halusin ryhtyä, eli ydintoimintojen määrittelyn sijasta ryhdyimme avaamaan kirkkohallituksen laatimaa diakoniatyöntekijän ydinosaamiskuvausta, ja se toimi koko prosessin ajan ydintoimintojen tavoin osaamisen mittaamisen perusteina. Arvioin sen soveltuvan hyvin

osaamiskartoituksen pohjaksi, mutta en osannut ottaa huomioon kompetenssityöskentelyn ohjaavan meitä hakemaan vahvempaa vastaavuutta työelämästä. Kompetenssityöskentelyn ensi vaihe olisi tullut olla kokonaan yhden kerran aihe ja siten ydinosaamiskuvaus olisi voitu kokea realistisesti sijoitetuksi. Nyt se jäi liikaa kellumaan vaiheeseen, jossa se oli miltei, mutta ei ihan oikeassa paikassa.

Kompetenssiteorian mukainen pisteytys olisi kenties voitu jättää kokonaan pois ja korvata se yhteisellä keskustelulla, jossa tehtävät olisi voitu valikoida ottamalla huomioon niiden kontekstuaalisuus. Näin olisimme päässeet samalla puhumaan ”Keskilän” seurakunnassa nyt tehtävästä työstä ja niistä taidoista, joita niitä tehtäviä varten tarvitaan. samalla olisimme voineet nostaa pöytään keskusteluun sen mitä muuta täällä seurakunnassa pitäisi tehdä vai onko kaikki jo hyvin ja kohdallaan, tai mihin tulevaisuus meitä kuljettaa.

Tutkimusseurakunnassa on tärkeä työvaihe edessään. On aika ottaa osaamiskartoituksen tulokset käyttöön. On aika ryhtyä vahvistamaan osaamistaan ja paikkaamaan puutteitaan. Osaamiskartoitus voi parhaimmillaan olla apuneuvo hakea ammatillista lisä- tai täydennyskoulutusta, olla kertomassa työyhteisölle millaisia työntekijöitä me tarvitsemme tai tuottaa itseymmärrystä ja näin vahvistaa ammatillista itsetuntoa.

Kompetenssimenetelmän alkuvaiheen työn on tarkoitus johtaa johtopäätöksiin itse arvioinnin tulosten perusteella. Tavoitteena on tunnistaa vahvuudet ja paikallistaa kehittämisen kohteet. Työtä pitää peilata myös muuhun onnistumisesta kertovaan tietoon. Vahvistavat ja paljastavat kysymykset ovat 1.) Miltä työ näyttää arviointitulosten valossa? 2.) Millaisia johtopäätöksiä työssä onnistumisesta voi tehdä? 3.) Mitkä ovat keskeiset kehittämisen kohteet? Mitä on syytä vahvistaa?(Vataja, 2009, 156)

Ehdotuksenani tutkimusseurakunnalle on, että kannattaa laatia strategia, jolla asiaa lähdetään viemään eteenpäin. Kannattaa suorittaa kehityskeskustelun tai evaluoinnilla jokaisen työntekijän kanssa. Tämän lisäksi yhdessä keskustellen ottaa ensin muutama kehittämistehtävä ja laatia suunnitelma ja aikataulu kuinka noihin tavoitteisiin päästään. Parhaimmat kehittämistehtävät ovat mielellään pieniä kuin suuria. Aikataulussa asetetaan tavoite tulevaisuuteen, siinä kerrotaan kuinka sinne päästään, siinä on varattu aikaa ja tila arvioinnille, jossa palataan kehitettävään tehtävään, Näin voidaan myös

todentaa kehitystä tapahtuneen. Koko työtiimi voi kokea saaneensa todella osallistua työn kehittämiseen. (Vataja 2009, 156-157.)

LÄHTEET

- Diakoninvirka 2008. Kirkkohallituksen 15.8.2007 asettaman työryhmän mietintö, Suomen evankelis-luterilaisen kirkon keskushallinto, sarja C 2008:9. Helsinki: Kirkkohallitus.
- Freire, Paolo 2005. Sorrettujen Pedagogiikka, Tampere, Vastapaino.
- Hankamäki, Jukka 1994. Minän rakentuminen ihmistieteissä. Filosofisia tutkimuksia Tampereen yliopistosta, vol. 54. Tampere: Tampereen Yliopisto.
- Hankamäki, Jukka 1995. Minä. Minäfilosofioiden filosofiaa. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hankamäki, Jukka 2003. Dialoginen filosofia, teoria, metodi ja politiikka. Helsinki: Yliopistopaino.
- Heikkinen, Hannu L.T. 2006. Toimintatutkimuksen lähtökohdat. Teoksessa Hannu L.T. Heikkinen, Esa Rovio ja Leena Syrjälä (toim.) Toiminnasta Tietoon, Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura, 16-38.
- Heikkinen, Hannu L.T., Kontinen, Tiina ja Häkkinen, Päivi 2006. Toiminnan tutkimisen suuntaukset. Teoksessa Hannu L.T. Heikkinen, Esa Rovio ja Lena Syrjälä (toim.) Toiminnasta Tietoon, Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura, 39-76.
- Hätönen, Heljä 2005. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen. 4. painos. Helsinki: Euroopan Yhteisö Rakennerahastot
- Karakorpi, Mervi 2008. Kone- ja metalliteollisuus 2020. Loppuraportti. Helsinki: Teknologiateollisuus ry.
- Kauppinen, Martti 2006. Ohjukset. Teoksessa Mauno Nivala & Timo Sjöblom (toim.) Näköalapaikalta. Kirkon Nuorisotyöntekijät - Kyrkans Ungdomsarbetare ry 60v. Helsinki: Kirkon Nuorisotyöntekijät - Kyrkans Ungdomsarbetare ry., 17-21
- Kirjastot. fi 2009. Scandinavia meets the world. Viitattu 4.5.2009. <http://www.kirjastot.fi/fi-FI/kirjastoala/julkaisut/raportit/scandinavia/>
- Kirkon koulutuskeskus 2007. Diakoniatyöntekijöiden ydiosaamiskuvaus. Järvenpää. Viitattu 10.3.2009. <http://kappeli.evl.fi/koulutuskeskus.nsf/sp3?Open&cid=content3D19A9>

- Kupias, Päivi 2005. Oppia opetusmenetelmistä. Helsinki: Educa Instituutti Oy.
- Kuula, Arja 2006. Tutkimusetiikka Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Osuuskunta Vastapaino
- Laine, Timo 2001. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Juhani Aaltoila ja Raine Valli (toim.), Ikkunoita tutkimusmetodeihin. Jyväskylä: PS –kustannus, 26-43.
- Latvus, Kari 2009. Johdanto. Diakonian tutkimus 2/2009. Helsinki: Diakonian tutkimuksen seura. Viitattu 14.2.2010.
<http://www.dts.fi/ajankohtaista/2009/11/diakonian-tutkimus-aikakauskirja-22009-ilmestynyt/>
- Lehtovaara, Jorma 1996. Dialogissa - kokonaisena ihmisenä avoimessa yhteydessä toiseen. Kirjassa Jorma Lehtovara & Riitta Jaatinen (toim.) Dialogissa – ihmisenä ihmisyyhteisössä. Osa 2. Tampereen yliopiston opettajankoulutuslaitoksen julkaisuja. A 8/1996. Tampere: Tampereen Yliopisto, 29-55
- Maijala, Hanna & Levonen, Jarmo 2008. Esipuhe. Teoksessa Hanna Maijala ja Jarmo Levonen (toim.) Ylempi ammattikorkeakoulututkinto- Osaamisen ennakointi ja tulevaisuuden haasteet. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, 7-11.
- Mustakallio, Hannu 2002. Köyhät, sairaat ja kirkko- Suomalaista diakoniaa 1800-luvulta 1940-luvulle. Kirjassa Lasaruksesta leipäjonoon - köyhyys kirkon kysymyksenä. Jyväskylä: Atena kustannus Oy, 197-220.
- Mäkinen, Virpi 2002. Vaivaisten turva ainoa. Lyhyt katsaus 1600- 1700 –lukujen vaivaishoittoon ja sitä koskevaan lainsäädäntöön. Kirjassa Lasaruksesta leipäjonoon - köyhyys kirkon kysymyksenä. Jyväskylä: Atena kustannus Oy, 188-196.
- Nordhaug, Odd 1991. The Shadow Educational System. Adult Resource Development. Norway: Norwegian University Press.
- Oman osaamisen arviointilomake 10.1.2010. Tutkijan hallussa..
- Oulun Yliopisto 2008. Odd Nordhaug:n kompetenssiteoria. Viitattu 12.12.2008.
<http://www oulu.fi/tuke/osaamiskartoitus.htm>

- Palvelijoiksi vihityt 2002. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon vuonna 2000
asettaman virkarakennekomitean mietintö, Suomen ev.lut. kirkon
keskushallinto, Sarja A 2002:1. Helsinki: Kirkkohallitus.
- Pirinen, Kauko 1991. Keskiaika - Uskonpuhdistuksen aika. Sarjassa Suomen Kirkon
Historia. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Pisteytysohjeet 14.10.2009. Tutkijan hallussa.
- Ruohotie, Pekka & Honka, Juhani 2003. Ammatillinen huippuosaaminen,
Kompetenssitutkimuksen avaama näkökulma huippuosaamiseen, sen
kehittämiseen ja johtamiseen, Skills- julkaisu, 2/ 2003, Hämeenlinna,
Hämeen ammattikorkeakoulu 2003.
- Rättyä, Lea 2009. Diakoniatyö yksilöllisenä ja yhteisöllisenä auttamisena
yhteiskunnallisessa muutoksessa. Väitöskirja. Kuopion yliopiston
julkaisusarja E. Yhteiskuntatieteet 179. Kuopio: Kuopion Yliopisto.
- Salo - Kopperi, Eeva 2010. Koulutus suunnittelija, Kirkon koulutuskeskus.
Kirkkohallituksen ammatillisen koulutuksen (AKR) ryhmän sihteeri
Henkilökohtainen tiedonanto 26.1.
- Sillanpää, Niina 2009. Osaamiskartat koulutuksen tukena. Ketju 44 (2), 26 -27
Suomen evankelisluterilainen kirkko i.a.b Kirkkohallitus. Yleiskirje A6/09. Kirkon
palkkauudistuksen täytäntöönpanon toinen vaihe - harkinnanvaraisen
henkilökohtaisen palkanosan käyttöönotto. Viitattu 3.5.2009.
<http://www.evl.fi/kkh/heo/kirjeet/ylkir09.html>
- Suomen evankelisluterilainen kirkko i.a.a Kirkon koulutuskeskus.
Ydinosaamiskuvaukset. Viitattu 10.3.2009.
<http://kappeli.evl.fi/koulutuskeskus.nsf/sp3?Open&cid=content3D19A9>
- Taatila, Vesa 2004. The Concept of Organizational Competence- a Foundational
Analysis. Väitöskirja. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2009a. Lastensuojelun käsikirja. Helsinki: Viitattu
3.5.2009. [http://www.sosiaaliportti.fi/fi-](http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/tyontuki/osaamiskartoitus)
FI/lastensuojelunkasikirja/tyontuki/osaamiskartoitus
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2009b..Lastensuojelun käsikirja. Helsinki: Viitattu
29.5.2009 [http://www.sosiaaliportti.fi/fi-](http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/tyontuki/osaamiskartoitus/vaiheet/)
FI/lastensuojelunkasikirja/tyontuki/osaamiskartoitus/vaiheet/

- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2009c. Lastensuojelun käsikirja. Helsinki: Viitattu 10.1.2010. <http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/tyontuki/osaamiskartoitus/osaamisenkehittaminen/>
- Turtiainen, Asta 2009. Järjestösihteeri. Diakoniatyöntekijöiden Liitto. Helsinki. Puhelinkeskustelu 9.3.
- Työterveyslaitos 2006a. Työpaikan osaamiskartoituslomake. Helsinki. Viitattu 1.3.2009. <http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Tykytoiminta/Keinot/Tyopaikan+osaamiskartoituslomake>
- Työterveyslaitos 2006b. Esimerkkinä työhallinnon osaamiskartoitusmenetelmä. Helsinki. Viitattu 15.3.2009. <http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Tykytoiminta/Keinot/Tyopaikan+osaamiskartoituslomake/esimerkkina+tyohallinnon+osaamiskartoitusmenetelma.htm>
- Vataja, Katri 2009. Kompetenssi- kehittävää arviointia. Teoksessa Riitta Seppänen-Järvelä ja Katri Vataja (toim.) Työyhteisö uusille urille Kehittäminen osaksi arjen työtä, Jyväskylä: PS -kustannus, 141 -164.
- Vähämäki, Maija 2008. Dialogi organisaation oppimisessa; Itseohjautuvan muutoksen mahdollisuus tuotantotyössä, Sarja A-2:2008. Turku: Turun kauppakorkeakoulu.

Diakoniatyöntekijöiden osaamiskartoitus "Keskilän" seurakunnassa

Kysymysten pohjana on käytetty kirkon diakoniatyöntekijän ydinosaamiskuvausta (Suomen evankelis-luterilainen kirkko i.a., viitattu 29.3.2009)

Aakkoset Suuraakkoset kuvaavat vastaajia(A, B, C, D, E)

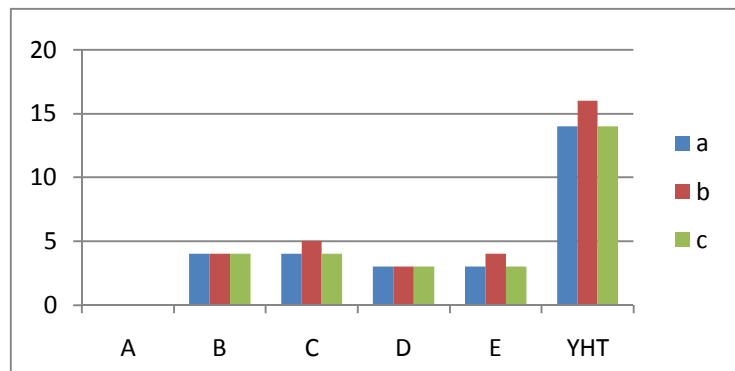
Pieniakkoset kuvaavat osaamisen arviointikriteereitä/lausekkeita (a, b, c, d,...)

Numerot Numerokoodi kaavan alussa kuvaa liittymistä tiettyyn ydinosaamisaihealueeseen
Numerot kuvaavat itsearvioitua osaamisen astetta kulloisenkin kriteerin kohdalla
Arviointiasteikkona käytettiin numeraalista ilmaisua 1-5

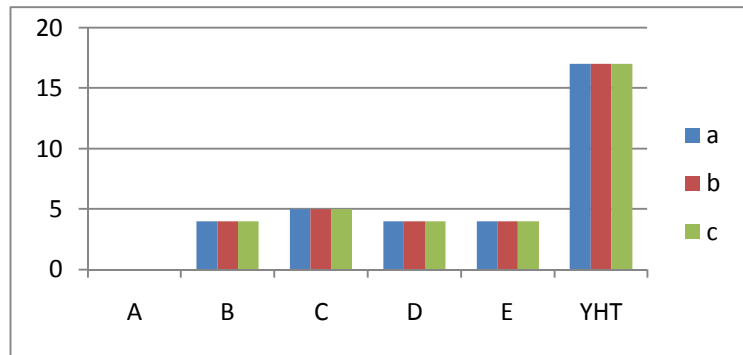
Grafiikka Värikoodi kuvastaa kunkin aihealueen osaamisen määrää.
Merkintä YHT. kuvastaa tiimin jäsenten yhteistä osaamista.

1. Kirkon organisaation tunteminen ja yhteistyötaidot

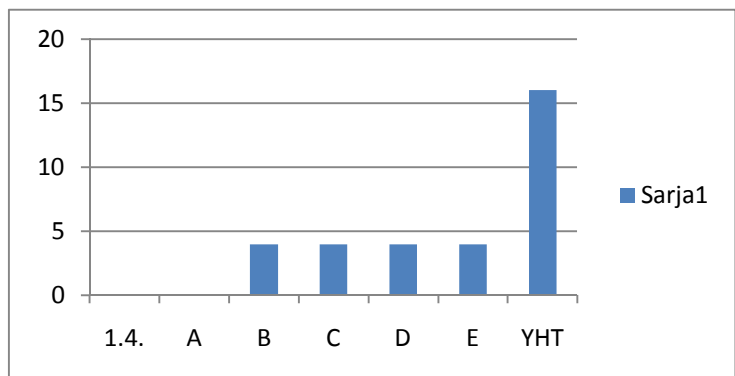
1.1.	a	b	c
A	0	0	0
B	4	4	4
C	4	5	4
D	3	3	3
E	3	4	3
YHT	14	16	14



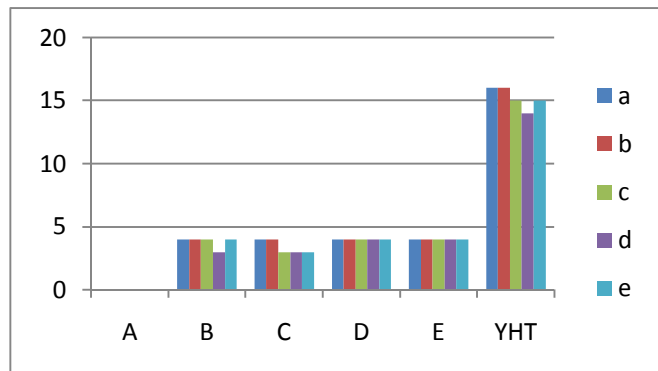
1.2.	a	b	c
A	0	0	0
B	4	4	4
C	5	5	5
D	4	4	4
E	4	4	4
YHT	17	17	17



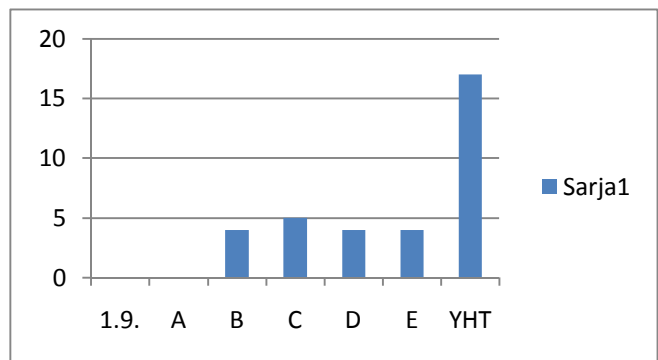
1.4.	
A	0
B	4
C	4
D	4
E	4
YHT	16



1.8.	a	b	c	d	e
A	0	0	0	0	0
B	4	4	4	3	4
C	4	4	3	3	3
D	4	4	4	4	4
E	4	4	4	4	4
YHT	16	16	15	14	15



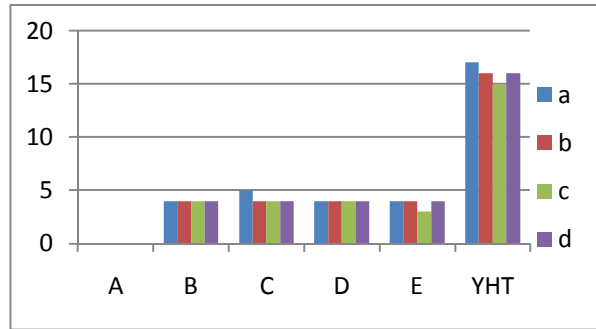
1.9.	
A	0
B	4
C	5
D	4
E	4
YHT	17



2. Hengellisen työn osaaminen

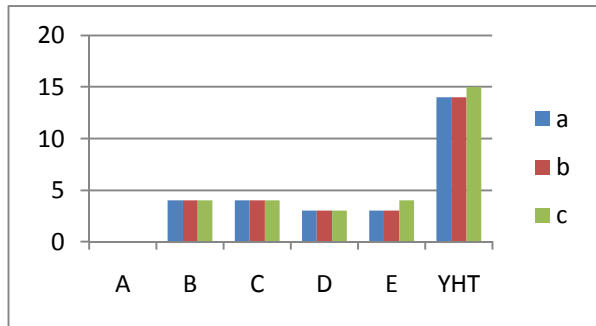
2.1.

	a	b	c	d
A	0	0	0	0
B	4	4	4	4
C	5	4	4	4
D	4	4	4	4
E	4	4	3	4
YHT	17	16	15	16



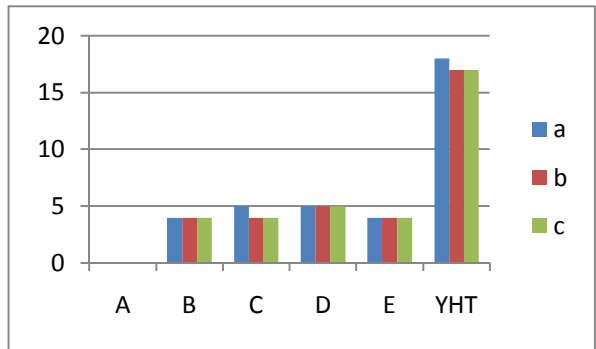
2.3.

	a	b	c
A	0	0	0
B	4	4	4
C	4	4	4
D	3	3	3
E	3	3	4
YHT	14	14	15



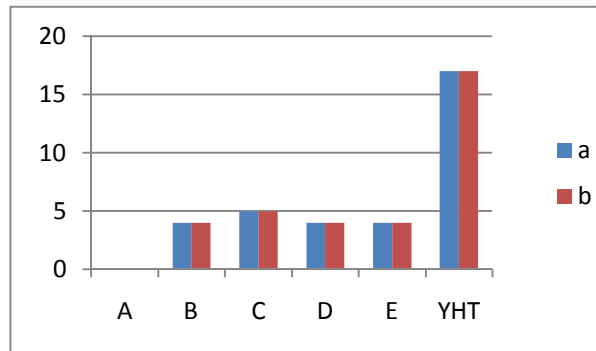
2.4.

	a	b	c
A	0	0	0
B	4	4	4
C	5	4	4
D	5	5	5
E	4	4	4
YHT	18	17	17



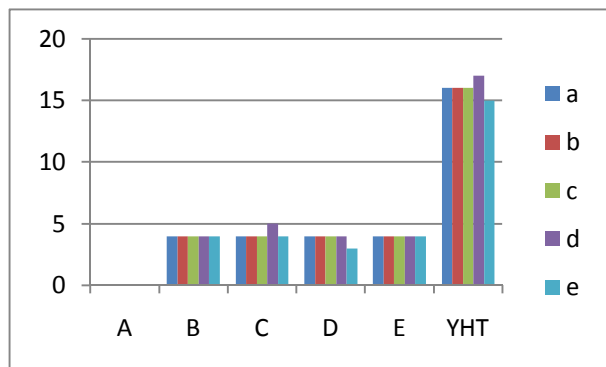
2.5.

	a	b
A	0	0
B	4	4
C	5	5
D	4	4
E	4	4
YHT	17	17



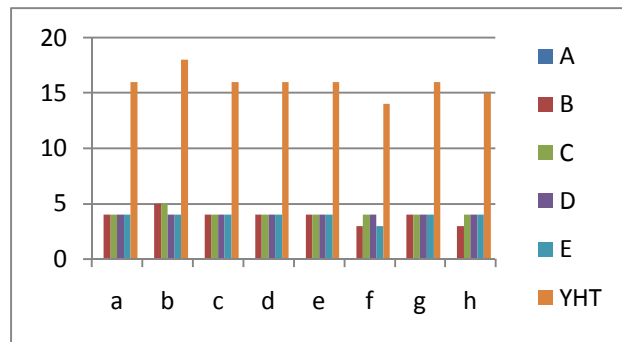
2.11.

	a	b	c	d	e
A	0	0	0	0	0
B	4	4	4	4	4
C	4	4	4	5	4
D	4	4	4	4	3
E	4	4	4	4	4
YHT	16	16	16	17	15



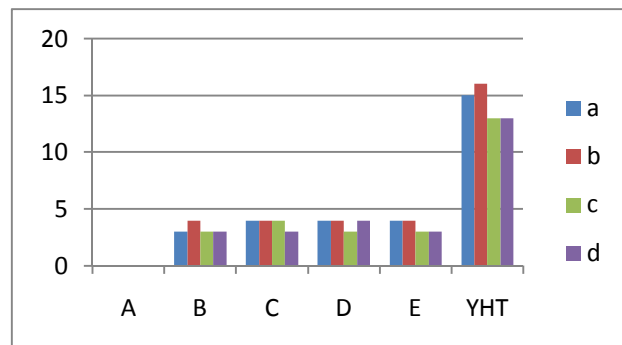
2.12.

	a	b	c	d	e	f	g	h
A	0	0	0	0	0	0	0	0
B	4	5	4	4	4	3	4	3
C	4	5	4	4	4	4	4	4
D	4	4	4	4	4	4	4	4
E	4	4	4	4	4	3	4	4
YHT	16	18	16	16	16	14	16	15



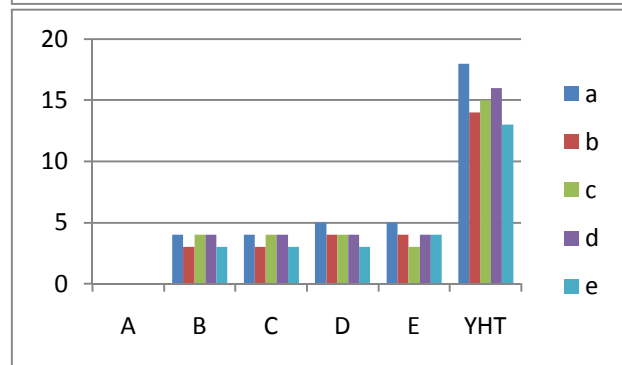
2.14.

	a	b	c	d
A	0	0	0	0
B	3	4	3	3
C	4	4	4	3
D	4	4	3	4
E	4	4	3	3
YHT	15	16	13	13



2.15.

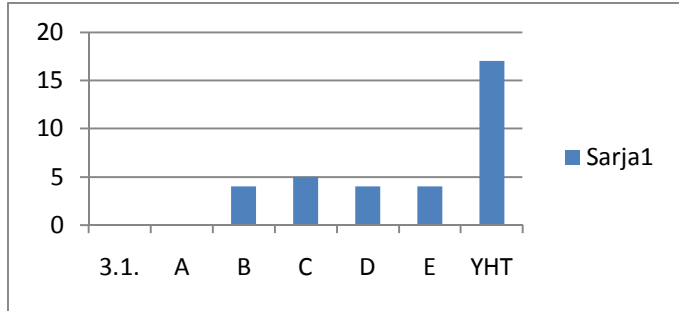
	a	b	c	d	e
A	0	0	0	0	0
B	4	3	4	4	3
C	4	3	4	4	3
D	5	4	4	4	3
E	5	4	3	4	4
YHT	18	14	15	16	13



3. Diakonisen asiakastyön osaaminen

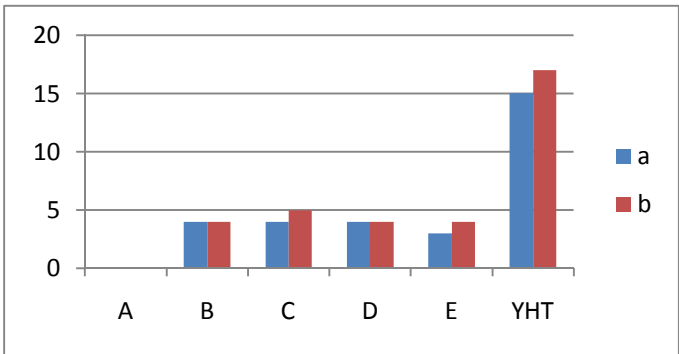
3.1.

A	0
B	4
C	5
D	4
E	4
YHT	17



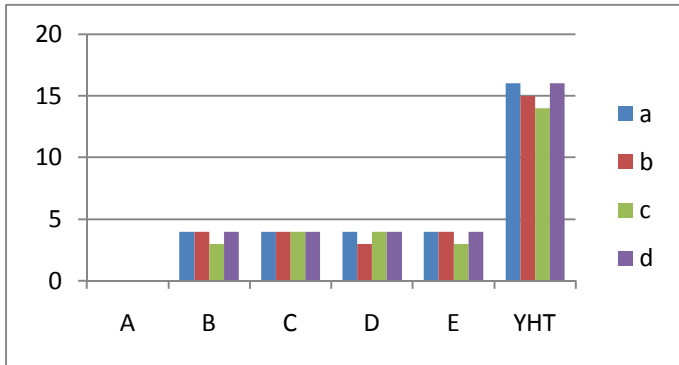
3.2.

	a	b
A	0	0
B	4	4
C	4	5
D	4	4
E	3	4
YHT	15	17



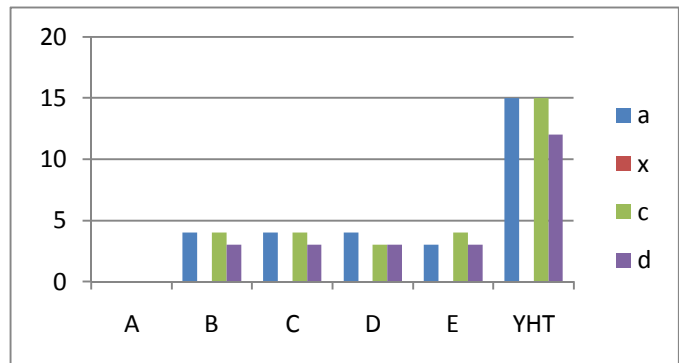
3.3. JA 3.4.

	a	b	c	d
A	0	0	0	0
B	4	4	3	4
C	4	4	4	4
D	4	3	4	4
E	4	4	3	4
YHT	16	15	14	16



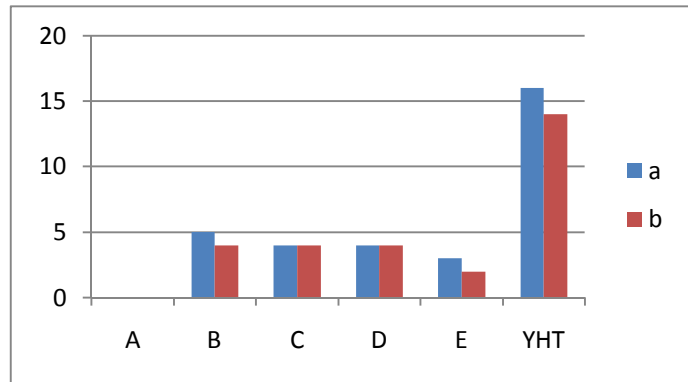
3.5.

	a	x	c	d
A	0	0	0	0
B	4	0	4	3
C	4	0	4	3
D	4	0	3	3
E	3	0	4	3
YHT	15	0	15	12



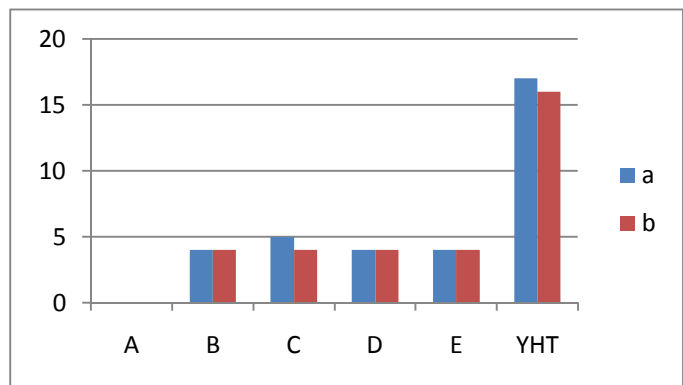
3.6.

	a	b
A	0	0
B	5	4
C	4	4
D	4	4
E	3	2
YHT	16	14



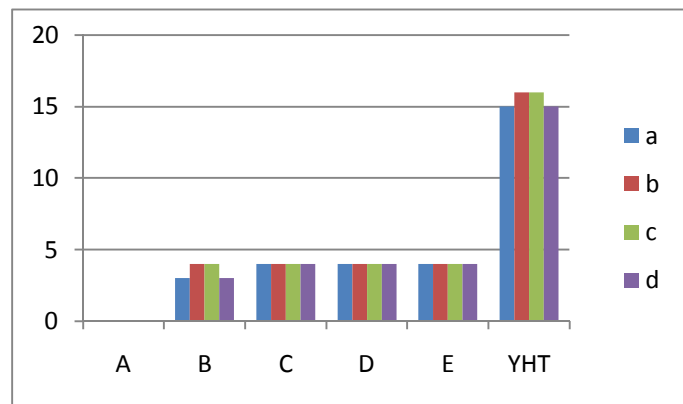
3.8.

	a	b
A	0	0
B	4	4
C	5	4
D	4	4
E	4	4
YHT	17	16



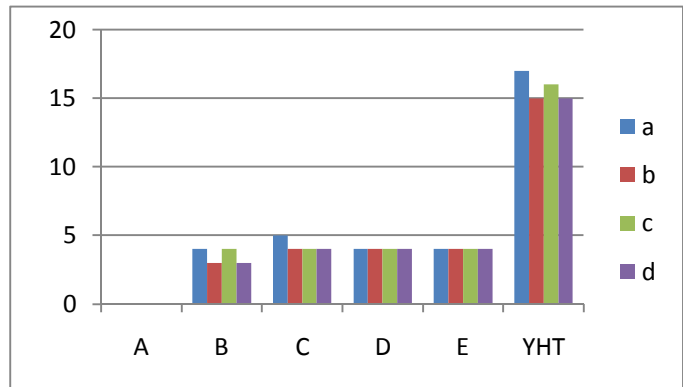
3.11.

	a	b	c	d
A	0	0	0	0
B	3	4	4	3
C	4	4	4	4
D	4	4	4	4
E	4	4	4	4
YHT	15	16	16	15



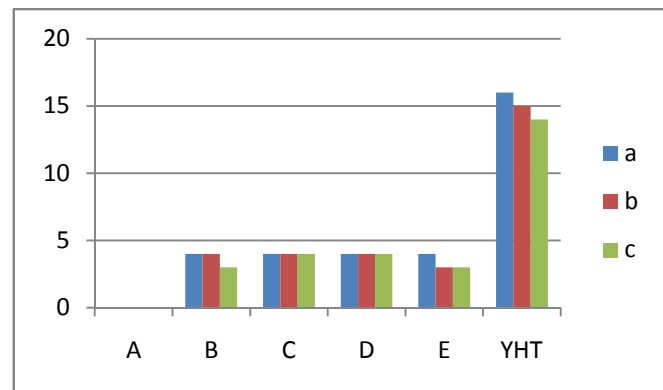
3.13.

	a	b	c	d
A	0	0	0	0
B	4	3	4	3
C	5	4	4	4
D	4	4	4	4
E	4	4	4	4
YHT	17	15	16	15

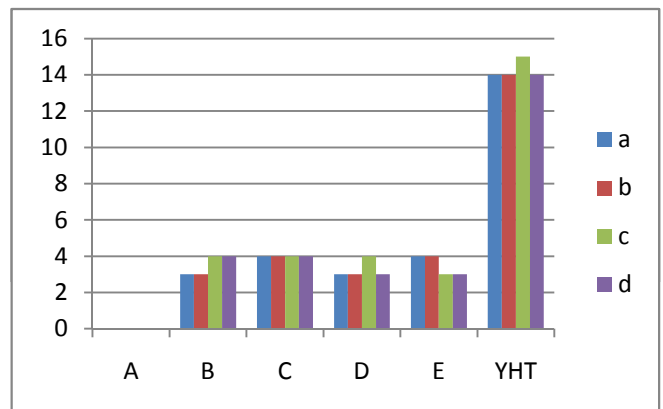


4. Yhteisöllinen ja yhteiskunnallinen osaaminen

4.1.	a	b	c
A	0	0	0
B	4	4	3
C	4	4	4
D	4	4	4
E	4	3	3
YHT	16	15	14



4.2.	a	b	c	d
A	0	0	0	0
B	3	3	4	4
C	4	4	4	4
D	3	3	4	3
E	4	4	3	3
YHT	14	14	15	14



4.6.	a	b	c
A	0	0	0
B	4	3	3
C	4	4	4
D	5	4	4
E	4	4	4
YHT	17	15	15

