

MUUTOSTA KOHTI - KIRKON YDINOSAAMISKUVAUKSET  
OSAAMISEN KARTOITTAMISEN VÄLINEENÄ

Urpo Häkkinen

Opinnäytetyö /kevät 2013

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Pieksämäki

Sosiaalialan koulutusohjelma

Diakonia, kristillinen kasvatus ja  
nuorisotyö

Sosionomi (YAMK)

## TIIVISTELMÄ

Häkkinen, Urpo. Muutosta kohti - Kirkon ydinsaamiskuvaukset osaamisen kartoittamisen välineenä. Diak, Pieksämäki, kevät 2013, 81 s., 3 liitettä. Diakonia- ammattikorkeakoulu, Sosiaalialan koulutusohjelma, Diakonian, kristillisen kasvatuksen ja nuorisotyön suuntautumisvaihtoehto, sosionomi (YAMK).

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa Suomen evankelis-luterilaisen kirkon ydinsaamiskuvausten soveltuvuudesta osaamiskartoituksen tekemiseen seurakunnassa. Tutkimuksessa selvitettiin osaamiskartoituksella mitä osaamista seurakunnan toiminnallisen puolen työntekijöillä on ja arvioivalla palautteella kuinka hyvin ydinsaamiskuvaukset soveltuvat työyhteisön kehittämistoimintaan tunnistamalla oma ja muiden työyhteisön jäsenten osaaminen. Osaamiskartoitus ja -tulokset toimivat tutkimusprosessin välineenä ja siten tuloksia ei käsitellä tutkimuksessa. Työelämäyhteistyökumppanina toimi tutkimusseurakunta.

Tehtyyn tutkimukseen osallistuivat kaikki toiminnallisen puolen työntekijät: papit, kanttorit, diakonit ja nuorisotyönohjaajat, heitä oli yhteensä kaksitoista. Tutkimuksen ollessa kvalitatiivinen toimintatutkimuksellinen kokonaisuus, aineisto koostuu useammasta lähteestä. Aineisto koottiin kullekin ammattikunnalle erikseen tehdyllä ydinsaamiskuvaukseen perustuvalla osaamiskartoituslomakkeella ja -kartoitusprosessia arvioivalla palautteella. Kartoituslomakkeessa oli ydinsaamiskuvaukseen perustuvien kysymysten lisäksi avoimia kysymyksiä, jotka kartoittivat erityis- ja menetelmäosaamista. Tietojen kerääminen suoritettiin sähköpostin välityksellä. Arvioiva palaute koostui kahdeksasta strukturoidusta kysymyksestä ja se koottiin osaamiskartan esittelyn yhteydessä palautepaperina. Arvioiva palaute analysoitiin aineistolähtöisellä sisällön luokituksella.

Tutkimuksessa selvisi kohdejoukon olleen pääosin tyytyväinen työyhteisön kokemaan toimintatutkimukselliseen kokonaisprosessiin. Yhteistyöskentely työyhteisön kehittämiseksi arvioimalla omaa osaamistaan ja kuulemalla muiden osaamisesta oli mahdollista hyödyntämällä kirkon ydinsaamiskuvauksia. Osa työyhteisöstä uskoo suoritetusta kartoituksesta olevan hyötyä tulevaisuudessa strategiatyöskentelyssä. Kaikkien osallistujien mielestä asetettuja tavoitteita ei koettu saavutettavan osaamiskartoituksella.

Kokonaisprosessi kulki suunniteltua kulkuaan eläen matkan varrella syklisin liikkein. Toimintatutkimuksellisuus antaa tutkijalle mahdollisuuden oikein kohdentuvien ydinsaamis- sekä erityis- ja menetelmäosaamisen kysymyslomakkeiden kehittämisen yhteistyöskentelyllä tutkimusseurakunnan kanssa. Kirkon ydinsaamiskuvaukset ovat hyvä pohja, mutta silti alueellisten ja organisaatiosta nousevien kysymysten ja vastausten kohtaamiseksi yhteiskehittely tutkimusyhteisön kanssa on välttämätöntä.

Asiasanat: ydinsaaminen, kompetenssi, dialogisuus, osaamiskartoitus, kvalitatiivinen tutkimus

## ABSTRACT

Häkkinen, Urpo. TOWARDS A CHANGE – CHURCH CORE COMPETENCIES DESCRIPTIONS AS MEANS TO THE KNOW-HOW. 81 p, 3 appendices. Language: Finnish. Pieksämäki, spring 2013.

Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services, Option Diaconia and Christian Youth Work. Masters degree.

The aim of this thesis was to contemplate an applicability of the core competencies defined by The Evangelical Lutheran Church of Finland. Competence analysis was used to find out what kind of know-how the parish faculty members have. A method of evaluative feedback was then used to evaluate how helpful the churches core competencies are in the development process of the work community. An important part of this process is that each member of the group becomes aware of one's own competence as well as competences that colleagues have. Competence analysis in this thesis is only one part of the process researched. Hence results of this particular analysis are not analyzed here. As a working-life partner was the research parish.

The group studied consisted of all of the non-management staff of the faculty: priests, cantors, deacons and youth workers. There were 12 of them. Because the study is qualitative research using activity analysis, the material is compiled from several sources. The data was compiled using a questionnaire and evaluative feedback gathered during the process. Questions were profiled for each profession separately. Along with questions focusing on core competencies all questionnaires contained also open ended questions focusing on special and technical know-how. The survey was carried through via e-mail.

Evaluative feedback consisted of eight structured questions and it was compiled during the presentation of the competence map. This qualitative data was analyzed with a classification based on content.

The result of the study shows the target group mostly being satisfied with the process of activity analysis experienced by the work community. Co-operative work to improve the work community by analyzing their own competence and hearing about the competence of others was possible by using core competence definitions of the Church. Part of the work community believe that the analysis will be useful in the future. All of the participants feel that competence analysis is not enough to reach the set goals.

The process on the whole went along the planned course with some changes along the way. Activity analysis gives a chance to improve, in co operation with the study parish, accurately targeted questionnaire for core, special and method competence. Churches core competence descriptions are a good foundation, but to answer questions rising from regional organizations, further development with the research community is necessary.

Keywords: core competence, competence, competence analysis, dialogic process, qualitative research

## SISÄLTÖ

1 KIRKON YDINOSAAMISKUVAUKSET OSAAMISEN KARTOITTAMISEN VÄLINEENÄ.....	6
2 KESKEISET KÄSITTEET .....	10
2.1 Kompetenssi.....	10
2.2 Ydinosaaminen ja kirkon ydinosaamiskuvaukset .....	14
2.3 Dialogisuus.....	18
3 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT .....	21
3.1 Aikaisemmat tutkimukset .....	21
3.2 Tutkimuskysymykset .....	26
4 TUTKIMUSPROSESSI.....	29
4.1 Tutkimusprosessin aloittaminen - ajatukset kohtaavat .....	29
4.2 Osaamiskartoitus, osaamiskartta ja arvioiva palaute .....	30
5 TOIMINTATUTKIMUKSEN NÄKÖKULMA TUTKITTAVAAN AIHEESEEN...	33
6 TUTKIMUSAINEISTO JA SISÄLLÖNLUOKITTELU.....	35
6.1 Kirkon ydinosaamiskuvauksiin pohjautuva ammattikuntaohtainen osaamiskartoitus.....	35
6.2 Osaamiskartoituksen osallistuneilta koottu arvioiva palaute .....	39
6.3 Sisällön luokittelu .....	43
7 TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	46
7.1 Kokemukset osaamiskartoituslomakkeesta.....	46
7.2 Arvio osaamiskartoitusprosessin hyödynnettävyydestä strategiseen suunnitteluun .....	47
7.3 Kokemukset muihin työntekijöihin ja heidän työhönsä tutustumisesta.....	48
7.4 Kokemukset prosessin ohjauksen puutteista ja osaamiskartoituksen myönteisistä vaikutuksista.....	49
8 POHDINTA .....	54
8.1 Tärkeimmät tulokset.....	54
8.2 Menetelmien soveltuvuus .....	55
8.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus .....	57
8.4 Tutkimuksen aikana nousseet lisäkysymykset ja jatkotutkimusaiheet .....	58
9 JOHTOPÄÄTÖKSET .....	60
LÄHTEET.....	61
LIITTEET .....	67

Liite 1. Osaamiskartoituksen lähetesivu .....	67
Liite 2. Osaamiskartoituslomake nuorisotyönohjaajille.....	69
Liite 3. Arvioivan palautteen luokittelutaulukot 1.- 4.....	80

## 1 KIRKON YDINOSAAMISKUVAUKSET OSAAMISEN KARTOITTAMISEN VÄLINEENÄ

Suomen kirkko on erityisasemassa suhteessa muihin pohjoismaisiin ja eurooppalaisiin kirkkoihin runsaan työntekijäjoukkonsa vuoksi. Suomen kirkossa oli vuonna 2011 yli kaksikymmentätuhatta (20 162) henkilöä töissä (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2013a). Työntekijäkunta eri ammattien osaajineen ei ole itsestäänselvyys, vaan osoitus seurakuntalaisten tarpeiden kuulemisesta, vakaasta tahdosta ja ilman muuta myös sotien jälkeisen rauhan ajan hyvinvoinnin kehittymisestä 1900 luvun jälkipuoliskolla, sekä vuosikymmenten aikana tehdyistä koulutuksen kehittämisen ratkaisuista (Launonen 2004, 242 -244). Kirkko on syystäkin ylpeä työntekijäjoukostaan.

Kaksituhattaluvun alkupuolella aloitettiin kirkon toimesta koota eri ammattikuntien osaamista kuvaavaa ydinosaamisasiakirjaa. Ydinosaamisasiakirjaan koottiin niiden ammattien ydinosaaminen, joista piispainkokous oli päättänyt kelpoisuusvaatimukset tai suositukset. Kokoajana toimi kirkkohallituksen asettama ammatillisen koulutuksen (AKR-) ryhmä (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2013b). Valmisteluissa kuultiin ammattikunnan edustajien ja ammattiin kouluttavien laitosten ääntä. Tavoitteena oli auttaa kirkkoa työnantajana hahmottamaan eri työalojen osaamisen perusteet. Samalla kirkolle itselleen hahmottui osaaminen, jonka se on saanut käyttöönsä työntekijöissään. Kirkko kuvasi ydinosaamiskuvausten esittely- ja perustelutekstissä asiaa siten, että virkojen tehtävien perusteiden eli ydinosaamisen hahmottaminen auttaa täsmentämään ja kehittämään työntekijöiden tehtäväkuvien sisältöjä sekä tekemään osaamiskartoituksia ja kehittämissuunnitelmia. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2013c.)

Ensimmäisenä valmistui ydinosaamiskuvaus nuorisotyönohjaajille, se hyväksyttiin 2.6.2005. Samana vuonna valmistuivat myös lastenohjaajien ja lapsityönohjaajien kuvaukset, mutta niihin palattiin vielä vuonna 2006. Ydinosaamiskuvauksen esittelytekstissä niitä kuvattiin kehitysvaiheessa oleviksi asiakirjoiksi. Tämän jälkeen työstäminen jatkui ja vähitellen valmistuivat ydinosaamiskuvaukset diakoniaviranhaltijoille vuonna 2006, sekä kanttoreille ja papeille vuonna 2007. (Marja Pesonen, henkilökohtainen tiedonanto 22.3.2013.) Näiden ammattikuntien ydinosaamiskuvaukset vahvistettiin piispainkokouksessa vuonna 2010 (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2013c). Lähetys-

sihteerien ydinosaamiskuvaus valmistui ja vahvistettiin syyskuussa 2011, kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajan ydinosaamiskuvaus valmistui ja vahvistettiin joulukuussa 2011. Vuonna 2012 valmistui oppilaitostyöntekijän ydinosaamiskuvaus, joka poikkeaa edellisistä ammattikuntiin sidotuista ydinosaamiskuvauksista, koska tehtävään voidaan valita eri ammattien edustajia. Tämän lisäksi AKR – ryhmä on laatinut kirkon hengellisen työn yhteisen ydinosaamiskuvauksen vuonna 2008. (Marja Pesonen, henkilökohtainen tiedonanto 22.3.2013; Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2013c; Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2013d; Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2013f).

Tätä opinnäytetyötä aloittaessa oma arvioni oli, että seurakuntien työntekijät ja lähiesimiehet eivät vielä tunne riittävästi eri ammattien ydinosaamiskuvauksia. Näin ollen he eivät ehkä voi hyödyntää niitä esimerkiksi osaamiskartoituksen tekemiseen miettiessään perusteita henkilöstön koulutuksille, kun nämä hakeutuvat oman alansa henkilöstön täydennys-, jatko- ja menetelmäkoulutuksiin (Suomen evankelis-luterilaisen kirkon keskushallinto 2003). Seurakunnissa kyllä kartoitetaan ihmisten osaamista (Kirkon tutkimuskeskus 2012, 366), mutta kuinka monessa ydinosaamiskuvaukset ovat kartoittamisen välineenä?

Kirkon koulutuksen kentässä tapahtuu koko ajan kehitystä. Kehitys kohdistuu sekä kirkon ammattikoulutusten järjestämisen rakenteisiin (Kirkon tutkimuskeskus 2012, 362 - 363) ja opintojen sisältöihin, että henkilöstökoulutuksen muotoihin (Kirkon tutkimuskeskus 2012, 364 -365). Osa kehityksestä syntyy ulkoisista lähtökohdista, kuten yhteiskunnan muutoksista. Esimerkiksi nostan ammattikorkeakouluissa tapahtuvat muutokset koulutuksen aloituspaikoista ja korkeakouluverkon kokoaminen suuremmiksi kokonaisuusiksi, joka liittyy löyhästi Opetus – ja kulttuuriministeriön alaisen koulutuksen järjestäjäverkon kokoamisen vauhdittamishankkeen toimintaan. (Kirkon tutkimuskeskus 2012, 362 - 363). Osa kehityksestä liittyy kirkon omaan muutokseen (esimerkiksi koko kirkkoa koskevat yhteiset suuret toiminnan keskittämishankkeet kuten kirjuri- ja kirkon palvelukeskus- hankkeet, sekä yksittäisiä seurakuntia ja seurakunnan työntekijöitä koskevat seurakuntien yhdistymishankkeet), joka luo paineita henkilöstön kehittämiseksi (Kirkon tutkimuskeskus 2012, 365). Koulutuksen muutosten katsotaan syntyvän vahvassa työelämän ja koulutuksen yhteistyössä (Kirkon tutkimuskeskus 2012, 362). Seurakuntien kannalta tavoitteeksi on järkevää asettaa pysyminen mukana yhteiskunnan ja kirkon muutoksessa.

Uskon ydinosaamiskuvauksista olevan näiden muutoksien keskellä hyötyä sekä seurakunnille että yksittäisille työntekijöille. On hyvä huomata kuinka osaavia ja monella tavalla taitavia työntekijöitä seurakunnissa on. Olen ymmärtänyt myös kirkon kannalta olevan merkittävää saada nämä monivuotisen valmistelun jälkeen valmistuneet ydinosaamiskuvaukset monipuolisesti toimintakäyttöön. Kirkko pyrkiikin aktiivisesti ohjaamaan seurakuntia käyttämään ydinosaamiskuvauksia. Tästä puhutaan erityisesti Kirkon henkilöstön kehittämissopimuksessa, jonka kirkon eri alojen edustajat allekirjoittivat vuonna 2010. Asiakirja ohjaa *seurakuntia jatkuvaan ja suunnitelmalliseen henkilöstön kehittämiseen*. Asiakirjassa kehoitetaan hyödyntämään *eri ammattikuntien ydinosaamiskuvauksia osaamiskartoitusten tekemiseen*. *Henkilöstön kehittämissuunnitelmassa tulee koulutusten järjestämiseen varautua taloudellisesti ja sen tulee kattaa koko henkilöstö*. (Kirkon tutkimuskeskus 2012, 364; Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2010b.) *Havaittavissa on siis näkökulmamuutos; siirryttäessä koulutussuunnittelusta henkilöstön kehittämiseen todetaan siirryttävän samalla osaamisen johtamisen*. *Muutos tuo paineita kirkon johtamiskoulutuksen kehittämiseen*. (Kirkon tutkimuskeskus 2012, 364, 366.)

Ydinosaamiskuvausten tuntemisen ja käytön oppimisen tarve voidaan ajatella olevan ilmeinen. Tiukkenevien talousresurssien myötä myös seurakuntien koulutuksiin tarkoitettujen määrärahojen voidaan olettaa vähenevän. Koulutuksiin pääsemisen perusteiden voidaan myös olettaa tiukentuvan. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2011a; Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2013c; Kirkon tutkimuskeskus 2012, 344.) Tutkittua tietoa on helpompi viedä eteenpäin perusteiksi päätöksille ja kehittämiselle. Osaamisen arviointi ja osaamisen kehittäminen, sekä tutkimuksellinen työote ovat avainsanoja itsensä, oman työnsä ja työyhteisönsä kehittämisessä.

Oma tutustumiseni ydinosaamiskuvauksiin on tapahtunut ennen kaikkea kokemuksen kautta. Olen aikaisemmin tehnyt näihin kuvauksiin pohjautuvan osaamiskartoituksen nuorisotyönohjaajille (Häkkinen 2008) ja diakoniaviranhaltijoille (Häkkinen 2010). Tässä opinnäytetyössäni kohtasin koko työyhteisön ja siten osaamiskartoituksen haaste oli edellisiä huomattavasti laajempi.

Toteutin osaamiskartoituksen erään pienen seurakunnan kaikkien toiminnallisen puolen eli hengellistä työtä tekevien työntekijöiden kanssa. Osaamiskartoituksella tutkittava



joukko ei ollut kovin iso, vain kaksitoista henkilöä. Eri työalojen kirjo oli kuitenkin riittävä, jotta verrattavuutta muihin samankokoisiin seurakuntiin voitiin ajatella olevan.

Tämän osaamiskartoituksen tavoitteena oli nostaa esiin työyhteisön vahvuuksia ja heikouksia; siis niitä osaamisalueita joiden voidaan katsoa olevan yhteisön voimavaroja nyt ja tulevaisuudessa, sekä niitä kohtia joihin tarvitaan kehittämistoimia. Samalla tehtävänä oli erityisesti aloittavan esimiehen tarve saada kuva työyhteisön osaamisesta ja siten tutustuttaa työnantaja ja työntekijät toisiinsa. Tutkimuskohteena olevalle seurakunnalle on ja oli merkityksellistä saada osaamiskartoituksen tulokset hyötykäyttöön jatkamalla prosessia osaamiskartoituksen jälkeen.

Tutkimus on luonteeltaan kvalitatiivinen ja metodina olen käyttänyt toimintatutkimusta. Tutkimuksen aineistona olen käyttänyt tutkimusseurakunnassa suoritettua kirkon ydinosaamiskuvauksiin nojautuvaa kompetenssipohjaista osaamiskartoitusta ja erityisesti koko osaamiskartoitusprosessia arvioivaa palautetta, jonka olen analysoinut sisällönanalyysillä.

Tuon työssäni esille seurakuntatyöyhteisön eli organisaation kanssa käymäni toimintatutkimuksellisen kartoitusprosessin, joka rakentui sykliseksi tapahtumaksi ja jossa itse sain olla mukana. Kerron tässä raportissa alkuasetelmasta ja sitä kuinka työ matkan varrella eteni ja muuttui. Kyse ei ollut koeasetelmasta, vaan työstä oikeassa työyhteisössä, dialogin rakentumisesta, yhteisten tavoitteiden asettamisesta ja konkreettisten tekojen kokonaisuudesta, jota nyt tarkastelen.

## 2 KESKEISET KÄSITTEET

### 2.1 Kompetenssi

Olen rakentanut tutkimukseni kahden osaamista kuvaavan käsitteen, kompetenssin ja ydinosaamisen varaan, jotka esittelen tässä luvussa. Näiden käsitteiden leikkauspinta on löydettävissä kirkon ydinosaamisasiakirjoissa, vaikka ydinosaamiskuvaukset eivät perusteiltaan olekaan kompetenssikuvauksia (Marja Pesonen, henkilökohtainen tiedonanto 22.3.2013). Lisäksi tavoitteenani oli rakentaa tutkimus vahvassa dialogisessa prosessissa tutkimusseurakunnan kanssa toimintatutkimuksen periaatteita noudattaen. Siksi on perusteltua esitellä myös tutkimuksen toimintatapoihin liittyvä käsite dialogisuus.

Kompetenssi sana tarkoittaa lyhyesti ja ytimekkäästi kykyä, taitoa, osaamista, pätevyyttä, kelpoisuutta, sekä toimivaltaa. Kompetenssi käsitteellä ilmaistaan myös ammattitaitoa, ammatillista ja muodollista pätevyyttä. (Nykysuomen laitos 1989; Pohjonen 2005, 50.) Esimerkiksi puhuttaessa sosiaalialan ammattiin valmistuvien osaamisesta ja sen mittaamisesta voidaan puhua kompetensseista (vrt. Terveiden- ja hyvinvoinnin laitos 2012). Diakonia-ammattikorkeakoulussa puhutaan tutkinnon tuottamista kompetensseista, mutta oppilaitoksen sivuilta ei kyseistä termiä tuossa merkityksessä löytynyt. Sen sijaan työharjoittelun tavoite- ja arviointilomakkeiden joukosta löytyy alakohtaiset kompetenssi- ja ydinosaamiskuvaukset. Ajattelen, että termillä *osaamisenarviointi* kuvataan tavallaan samaa asiaa, siis kompetenssien arvioimista (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2013). Tähän osaamiseen liittyy kyky kehittyä, hankkia lisää tietoa ja osaamista. Yksi tapa on ymmärtää osaaminen kykyä yhdistää ammattiin liittyvät tiedot ja taidot tarkoituksenmukaiseksi kokonaisuudeksi (Terveiden- ja hyvinvoinnin laitos 2011). Näin kompetenssi sekä kuvaa ihmisen perusominaisuuksia että osaamista ja oppimiskykyä.

Oppimista arvioitaessa on usein olennaisempaa selvittää, millaisia tulkintoja on omaksuttu eli miten asia on ymmärretty, kuin miten paljon on opittu (Ruohotie & Honka 2003, 8). Tärkeää siis on tiedon laatu johon yhdistyy taito käyttää oppimaansa eikä niinkään erilaisen tiedon määrä. Oppimista ei tapahdu vain koulutuksessa, vaan se jatkuu työelämässä. Ruohotie ja Honka toteavatkin huippuosaajien osaamista tarkastelles-

saan Williamsiin (2002, 103) viitaten, että huippuosaaminen on mahdollista vain, jos yksilöllä on korkeatasoiseen osaamiseen vaadittavat kompetenssit ja aikaa kehittää itseään (Ruohotie & Honka 2003, 18). Huippuosaajat tarkkailevat itseään ja ajatteluaan jatkuvasti, myös toiminnan aikana (Mäkirintala 2011, 31). Yrjö Engeström (2004) tuo esille käsitteen ekspansiivinen oppiminen, jonka hän rakentaa Vygotskin (1982) hyvän oppimisen mallin pohjalle. Hyvä oppiminen kulkee kehityksen edellä, raivaa tietään uusille kehitystasoille tuottaen jotain ennalta arvaamatonta. Sellaista jota ei ollut vielä valmiina olemassa. Ekspansiivinen oppiminen voidaan ymmärtää oppimiseen itse otetun ja kannetun vastuun, halujen ja tarpeiden todesta ottamiseksi yhteisössä, rakentamalla sitä yhdessä. (Vygotski 1982, 184 -187; Engeström 2004, 18 -20.)

*Kompetenssin voi ymmärtää joko yksilön ominaisuutena tai työtehtävien asettamina vaatimuksina* (Ruohotie & Honka 2003, 54). Tämä käsitteen monimerkityksisyys auttaa ymmärtämään sitä miksi on hankalaa puhua yksiselitteisesti kompetenssista. Yksilön kompetenssit ovat niitä joiden avulla hän on osaava, kykenevä ja taitava. Ruohotien ja Hongan mukaan Ellström (1994) kuvaa kompetenssia *yksilön potentiaalisena kapasiteettina käsitellä menestyksellisesti tiettyjä tilanteita tai suoriutua tietyistä tehtävistä tai töistä. Ihmisen kapasiteettia määrittävät havaittavissa olevat motoriset taidot (esimerkiksi kätevyys), kognitiiviset tekijät (tieto eri muodoissaan, älylliset taidot), affektiiviset tekijät (asenteet, arvot, motivaatio), persoonallisuuden piirteet (esimerkiksi itseluottamus), sekä sosiaaliset taidot (kommunikaatio- ja ihmissuhdetaidot)*. Ihminen on kokonaisuus ja Ellström (1994) näkee hänessä paljon sisäistä kyvykkyyttä toimia, kunhan vain olosuhteet ovat suotuisat (tai, kun työssä tarvitaan tiettyä osaamista). (Ruohotie & Honka 2003, 54.) Voidaan puhua myös työtehtävien asettamista vaatimuksista eli kompetenssivaateista. Nämä ovat niitä joihin yksilön tulisi kyetä vastaamaan omilla taidoillaan, osaamisellaan ja kyvyillään ja näitä opiskelijalla tulisi olla valmistuttuaan, liittyessään työelämään (vrt. Ellström 2001; Ruohotie & Honka 2003, 54). Niinpä työelämäharjoittelut opintojen aikana ovat osoittautuneet monella tavalla merkittäviksi kokemuksiksi (Valtonen 2009, 222; Launonen 2009, 95 – 96; Salomaa 2007, 341). Harjoitteleamalla työelämän tositalanteissa koulutuksessa opittuja taitoja, opiskelijalla vahvistuu käsitys omasta osaamisestaan ja toisaalta myös kehitystarpeistaan. Osaaminen ei ole stabiili tila, vaan muuttuva ja syvenevä osa ihmistä

Seurakuntatyön erityisyys on siinä, että käytössä on ihmisen koko persoona, ei vain tietyt taidot. Työtilanteissa kompetenssit ovat vuoropuhelussa työelämän haasteiden kanssa. Ruohotie ja Honka (2003) kuvaavat Voorheesin (2001) käsitteellisen oppimisen mallia, jossa uuden oppiminen rakentuu aina edellisen oppimisen päälle. Voorheesin (2001) pyramidikuviossa oppiminen kuvataan portaittaisena etenemisenä. Ihminen rakentaa kompetenssiaan persoonallisuutensa ja ominaisuuksiensa varaan. Oppimiskokemukset vahvistavat perustaitoja, kykyä ja tietämystä. Nämä puolestaan vahvistuvat koulutuksessa, työelämässä ja yhteiskunnassa hankittujen oppimiskokemusten pohjalta. Integriittivisten (kyky yhdistää ajattelussaan erilaisia elementtejä ja osa-alueita) oppimiskokemusten pohjalta sitten rakentuvat ne todelliset kompetenssit, jotka mahdollistavat suoriutumisen ammattiin liittyvistä tehtävistä. (Ruohotie & Honka 2003, 20 - 21.)

Milloin oppilaitoksesta valmistuvasta ammattikunnan edustajasta tulee ammattilainen? Ammattilaisen tärkeimpiä kompetenssin osia eli osaamisen alueita ovat Kautto – Koivulan (1993, 17) mukaan kokemus, kontaktit, tiedot, taidot, elinvoimaisuus, ja henkilön luonne sekä asioiden ymmärryskyky, kertoo Pohjonen (2005) pohtiessaan työssä oppimista (Pohjonen 2005, 50). Mielestäni tässä luetellaan sekä henkilökohtaisia ominaisuuksia, että työn mukanaan tuomaa osaamista. ”Työ tekijäänsä neuvoo”. Ammattilaisen kompetenssi vahvistuu, kun omaksuttua teoreettista tietoa pääsee soveltamaan työhön. Ellströmin (1994, 1995, 1998) esittämässä ammatillisen kompetenssien määrittelyssä kuvataan sitä, että osaaminen voidaan määritellä kolmesta eri näkökulmasta käsin: yksilö ja organisaatiotasolla, sekä näiden vuorovaikutuksena. Ensimmäinen näkökulma painottaa ammatillista osaamista yksilön ominaisuutena ja pääomana, joka sisältää sekä formaalin (koulutuksen tai tutkinnon tuoman), että todellisen osaamisen. Todellinen osaaminen sisältää yksilön potentiaalisen kapasiteetin suoriutua tehtävistä ja toimia eri tilanteissa. Toisen näkökulman mukaan osaaminen esitetään työn vaatimuksina jotka voivat siis olla joko virallisia tai perustua todelliseen työssä vaadittavaan osaamiseen. Virallinen ja todellinen osaaminen voivat poiketa toisistaan, mutta ideaalitalanteissa ne ovat yhtenevät. Kolmas näkökulma korostaa yksilön ja työn vuorovaikutusta, käytössä olevaa osaamista; osaaminen liittyy siinä sekä työhön että yksilöön. (Launonen 2011; Stenström, Nikkanen & Ikonen 2011, 14.) Voi kuitenkin todeta tämän olevan vain yksi käsitys kompetenssista, sillä Ruohotie ja Honka (2003) mainitsevat Atwellin (1997) kritisoivan edellä kuvattua Ellströmin (1995) määrittelyä, koska sen sisältämät ”kompetenssin luonteen” käsitteelliset erot saattavat johtaa sekaannukseen. Hänen eng-

lantilainen määritelmänsä kompetenssista on, että *se tulisi ymmärtää kykynä suoriutua tiettyjen kriteerien mukaisesti organisaation taholta määrätystä tehtävästä*. Ruohotien ja Hongan mukaan myös saksalainen ajattelu eroaa Ellströmin (1995) kuvauksesta, sillä Bunk (1994) kuvaa kompetenssi - käsitettä tästä poiketen *yksilöllisenä, tietoihin ja taitoihin liittyvänä ominaisuutena johon sisältyy myös ammatillinen identiteetti*. (Ruohotie & Honka 2003, 56; Stenström, Nikkanen & Itkonen 2011, 14.)

Tutkija Vesa Taatila (2004) laajentaa kompetenssin määritelmää koskemaan koko organisaatiota. Hänen mukaansa kompetenssi on organisaation sisäistä kyvykkyyttä saavuttaa tavoitteita (Taatila 2004). Käsitteet metakompetenssi, organisaation sisäinen kompetenssi, tekninen kompetenssi ja erityiskompetenssi syntyivät, kun kompetenssiteoriaa alettiin käyttää apuna mittaamaan ja kuvaamaan organisaation osaamista ja tarvittiin osaamisen eri osa-alueita, syvyyden asteita ja osaamisen paikkaa organisaatiossa kuvaavia nimityksiä. (vrt. Nordhaug 1991, 166.) Käsitteissä on havaittavissa epäselvyyden vaara, koska joskus puhutaan yksilön kompetenssista ja toisinaan organisaation kyvykkyydestä (Laakso- Manninen & Viitala 2007, 52 -53). Delamare-La Deist ja Winterton (2005) esittävät Nordhaug:n (1991) teoriasta poikkeavan, ilmeisesti kehitetyn kompetenssimallin, jossa ammatillinen ja persoonallinen kompetenssi ovat joko käsitteellisinä tai operationaalisina käytössä, jolloin lähestytäänkin kompetenssia yksilön, ei niinkään organisaation näkökulmasta, kuten Keskitalo (2011) luennollaan kuvasi viitaten Viinmäkeen (2010, 11) ja hänen lähteisiinsä (Keskitalo 2011).

Kompetenssi-arviointimalli (vrt. valtaistava arviointi) on käytännönläheinen, Hanne Krogstrup:n, vuonna 2004, kehittämä sosiaalityön arviointimenetelmän sovellutus. Malli juontaa juurensa David Fettermanin (2001) empowerment- arviointimallista. Tässä kompetenssi-arvioinnissa ei ainoastaan tutkita mitä osataan, vaan valtaistetaan ja voimaannutetaan työyhteisöä ja työntekijöitä. Työyhteisön jäsenet itse osallistuvat oman kapasiteettinsa ja valmiuksiensa kehittämiseen pyrkimyksensä asetettuihin tavoitteisiin pääseminen. (Vataja 2009, 141 -142.) Kompetenssi-arviointiin kuuluu johdonmukainen arviointiulottuvuus, jossa yhdistyvät arviointi, oppiminen ja menetelmien kehittäminen. Nelivaiheisen menetelmän yksinkertaisuus helpottaa sen toteuttamista työyhteisöissä. *Mallissa 1) kenttätyöntekijät ja heidän yhteistyökumppaninsa kehittelevät visioita ja asettavat tavoitteita omalle työlleen, 2) määrittelevät oman työnsä ja toimintansa heikoudet ja vahvuudet, 3) määrittelevät työnsä tulevat tavoitteet ja kehittämisstrategian,*

sekä 4) toteuttavat itse -arvioinnin, joka on luonteeltaan uudistavaa, konkreettista ja tavoitelähtöistä. (Krogstrup 2004, 8). Tämä onkin kompetenssimallin yksi vahvuuksista, aikuisilla on kykyä ottaa vastuuta omasta oppimisestaan, kuten Laakso - Manninen ja Viitala kuvaavat (Laakso- Manninen & Viitala 2007, 52 – 53).

## 2.2 Ydinosaaminen ja kirkon ydinosaamiskuvaukset

Ydinosaaminen määritellään kirjallisuudessa sekä organisaation, että yksilön ominaisuudeksi. Ydintaito on keskeistä ja perustavaa laatua olevaa osaamista. Terveys- ja hyvinvoinnin laitos (2011) lähestyy asiaa organisaation näkökulmasta. Organisaation ydinosaamisella tarkoitetaan sille organisaatiolle ominaista, laajasti omaksuttua ja pysyvää osaamista, jonka tarvetta ympäristönmuutokset eivät poista ja joka koskettaa jollakin tavalla kaikkia työyhteisön työntekijöitä, yksiköitä ja tehtäviä. Ydinosaamisen määrittely kannattaa, koska sen määrittäminen pakottaa ajattelemaan organisaatiota kokonaisuutena ja ottamaan huomioon kaikki työntekijäryhmät. Ydinosaaminen erottaa organisaation muista samanlaisista organisaatioista ja muodostaa organisaation strategisen johtamisen välineen.(Terveys- ja hyvinvoinnin laitos 2011.) Petri Pohjonen (2005) puolestaan kertoo, että avain- ja ydintaitoja käytetään kirjallisuudessa synonyymeinä. Hänen mukaansa ydintaito on sellainen perustaito, joka liittyy ammatilliseen perusosaamiseen eli rutiinisuorituksiin (Pohjonen 2005, 50).

Stenström, Nikkanen ja Itkonen (2011) viittaavat Hamelin ja Prahaladin (1994) tuoneen osaamiskeskusteluun ydinosaamisen käsitteen. Hamelin ja Prahaladin (1994) mukaan *ydinosaaminen on pitkän ajan kuluessa kehittynyttä ryhmäosaamista*. Näin ajatellen ydinosaaminen määrittyy erityisesti organisaation osaamista kuvaavaksi käsitteeksi. Heidän mukaansa ydinosaamisesta on kyse, kun seuraavat kolme kriteeriä täyttyvät eli jos osaamisesta on 1) lisäarvoa asiakkaalle, 2) se tuottaa erottumista kilpailijoista ja 3) sillä on laajennettavissa oleva käyttöalue. ( Stenström, Nikkanen & Itkonen 2011, 14-15, vrt Terveys- ja hyvinvoinnin laitos 2011.) Siitä kuinka työyhteisön osaaminen lisääntyy Stenström ym. (2011) nostavat esiin Naonkan ja Takeuchin (1995) määrittämän *työyhteisön oppimisen mallin*. Mallin mukaan organisaation oppimiseen liittyy työyhteisön jäsenten kokemusten keskinäinen jakaminen, keskustelu tai kollektiivinen

reflektointi, uuden tiedon käsittely tietoverkostoissa ja tekemällä oppiminen. (Stenström, Nikkanen & Itkonen 2011, 15.)

Osaamisen kehittyminen on kontekstisidonnaista ja liittyy organisaation toimintaympäristöön. Organisaatiot määrittävät osaamisensa omista lähtökohdistaan käsin. (Stenström, Nikkanen & Itkonen 2011, 14.) Kirkon ammattien ydinosaamiskuvaukset nousevat kirkon kontekstista. Suomen evankelisluterilainen kirkko on laatiessaan, seurakunnissa ja muualla kirkossa työskentelevien, eri ammattikuntien edustajien ydinosaamiskuvauksia, pyrkinyt sanallisesti kuvaamaan ydinosaamista. Tulkitseen asiaa siten, että ydinosaamista tarkastellaan kirkon ammattiin valmistuneen yksilön osaamisen ja ominaisuuksien tasolta suhteessa käsitykseen siitä, millaista osaamista kirkon työssä tarvitaan. Suomen evankelis-luterilainen kirkko on iso organisaatio, jossa kukin seurakunta toimii itsenäisenä työyhteisönä. Kirkon työntekijät ovat pääsääntöisesti paikallisseurakuntien palveluksessa ja heidän osaamisensa linkittyy kulloiseenkin työyhteisöön ja osaamiseen. Yhteisöllinen näkökulma nousee kuitenkin esiin ydinosaamisessa vasta, kun yksilö asettuu organisaation eli kirkon tai yksittäisen seurakunnan tai seurakuntayhtymän palvelukseen.

Kirkon ydinosaamisasiakirjan mukaan ydinosaamisella tarkoitetaan sellaista tietojen ja taitojen soveltamista käytännön tilanteissa, josta tunnistaa ammattikunnan tai yhteisön edustajan (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2013d). Lähestymiskulma on ammattikunnan osaamisen kuvaamisessa, eikä siinä oleteta, että valmistuttuaan työntekijällä olisi kaikki kuvauksessa kuvattu osaaminen (Marja Pesonen, henkilökohtainen tiedonanto 22.3.2013).

Asiakirjan mukaan ydinosaaminen voidaan jakaa neljään osa-alueeseen, sen mukaan millaisia asioita sillä on tarkoitus kuvata. Kirkon asiakirjassa nämä neljä osa- aluetta ovat 1) eri ammattien yhteinen osaaminen (integroiva ydin), 2) työssä tarvittavan teoreettisen tiedon olemus (teoreettinen ydin), 3) käytännön työn kannalta keskeisin tieto, taito tai asenne (amatillinen ydin) ja 4) ammatin välttämätön perusosaaminen (minimi ydin). Kirkko on ammattikuntien ydinosaamista määrittäessään keskittynyt osa-alueeseen kolme, paitsi papin ydinosaamisen kohdalla (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2013d). Kirkon henkilöstö muodostuu useasta eri ammattikunnasta ja siksi

ydinosaamiskuvauksissa on selkeästi pyrkimys löytää eri tehtävien ja - ammattikuntien yhteiset ja omimmat ominaisuudet.

Kokosin kirkon käytettävissä olevien ydinosaamiskuvausten määrittämät ydinosaamisalueet aihepiireittäin taulukkoon 1 selventääkseni itselleni miten kirkko sanottaa eri ammattikuntien edustajien ydinosaamiset ja löytyykö niistä samankaltaisuuksia keskenään.

TAULUKKO 1. Kirkon ammattikuntien ydinosaamiskuvausten osaamisalueet (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2011b).

AMMATTIKUNTA					
HENGELLISEN TYÖN TYÖNTEKIJÄN YDINOSAAMINEN	Hengellisen työn osaaminen	Arvo-osaaminen	Läsnä oleminen ja kyky kohdata	Persoonaalinen ja ammatillinen kasvu	Työyhteisö-osaaminen
DIAKONIA-VIRANHALTIJA	Hengellisen työn osaaminen, (arvo-osaaminen)	Diakonisen asiakastyön osaaminen	Organisaatio- ja kehittämisosaaminen	Yhteisöllinen ja yhteiskunnallinen osaaminen	
KANTTORI	Liturginen musiikki ja jumalanpalvelus	Musiikillinen osaaminen	Teologinen osaaminen	Pedagoginen osaaminen	Yhteisöllinen ja kehittämisosaaminen
KIRKON NUORISOTYÖNTEKIJÄ	Hengellisen työn osaaminen, arvo-osaaminen	Pedagoginen osaaminen	Yhteisöllinen ja yhteiskunnallinen osaaminen	Organisaatio- ja kehittämisosaaminen	
LASTENOHJAAJA	Hengellisen kasvun tukemisen osaaminen	Pedagoginen osaaminen	Organisaatio- ja kehittämisosaaminen	Yhteisöllinen ja yhteiskunnallinen osaaminen	
PAPPI	Julistus, jumalanpalvelus ja kirkolliset toimitukset	Kristillinen kasvatus ja ohjaus	Sielunhoito	Yhteiskunta: todistus ja palvelu	Työyhteisö ja yhteistyö
LÄHETYS-SIHTTEERI	Hengellisen työn osaaminen	Uskonto- ja kulttuuriosaaminen	Pedagoginen osaaminen	Organisaatio- ja kehittämisosaaminen	

Taulukon kokoamisen ajankohtana, marraskuussa 2011, kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajan ja oppilaitostyöntekijän ydinosaamiskuvauksia ei ollut vielä hyväksytty ja siksi ne eivät näy kyseisessä taulukossa. Taulukon laatimisen tavoitteena oli löytää aihepiirivastaavuuksia ja eri osa-alueiden sisällöllisiä samankaltaisuuksia. Sivulla 16 oleva taulukko 1 on laadittu säilyttäen muodon ja järjestyksen osalta asiat niin kuin ne on ilmaistu ydinosaamiskuvauksia esitelevällä kirkon työntekijöille tarkoitetuilla Sakastin sivulla (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2013e). Ilmaisumuoto ja järjestys voivat kertoa jotain asioiden tärkeysjärjestyksestä. Toisaalta kyse voi olla myös vaillinaisesta aakkosjärjestyksestä, sillä järjestys ei näytä liittyvän ainakaan ydinosaamiskuvausten syntyajankohtiin.

Taulukon 1 tarkastelu kertoo, että osaamisalueiden nimien osalta nuorisotyöntekijöiden, diakoniaviranhaltijoiden, lastenohjaajien ja lähetyssihteerien ydinosaamisalueet muis-



tuttavat toisiaan eniten. Kaikkien näiden ammattien kohdalla tuodaan osaamisalueiden kautta selvästi esille ammattikunnan edustajien olevan hengellisen työn osaajia. Lastenohjaajien kohdalla painotus on hengellisen kasvun tukemisessa.

Selkeä keskinäinen ero on taulukossa 1 toisena vasemmalta lukien esitetyn osaamisalueen nimen kohdalla. Näyttää siltä, että osaamisalueen nimen sisältö korreloi ammattikunnasta nousevan mielikuvan kanssa ja siten se ehkä kertoo ammattikunnan tehtävästä kirkossa. Nuorisotyönohjaajien ja lastenohjaajien ydinosamisen osaamisalueiden nimien osalta ero taulukossa 1 on ainoastaan viimeisten osaamisalueiden järjestyksellä: nuorisotyönohjaajien ammatissa painotetaan kolmanneksi yhteisöllistä ja yhteiskunnallista osaamista, lastenohjaajilla taas organisaatio- ja kehittämisosaamista. Toisaalta osaamisalueiden nimet eivät kaikkien ammattikuntien osalta ole täysin vertailtavissa ja lisäksi näyttää siltä, että ne ovat ennemminkin kunkin ammattikunnan kohdalla otsikkotason informatiivisia tiivistyksiä.

Ydinosamisten osaamisalueiden määrä kertoo omalla tavallaan kanttorin ja papin työn moninaisuudesta ja laajuudesta. Muilla ammattikunnilla osaamisalueita on neljä, papilla ja kanttorilla niitä on viisi. Ruohotie ja Honka (2003) viittaavat Ellströmin (2001) kompetenssikuvausten selitykseen, jonka mukaan virallisiin kompetenssikuvauksiin sisällytetään usein laatuvaatimuksia. Kompetenssikuvausten luomiseen vaikuttavat sekä ammattitaidon analysoinnin vaikeus, että ammattitaidon statuksen ylläpitämiseen ja kohottamiseen tähtäävät sisäiset paineet. (Ruohotie & Honka 2003, 55.) Tämän selityksen mukaan siis on mahdollista, että eri ammattikuntien ydinosamiskuvausten sisältöön ja määrään olisi voinut vaikuttaa muunkinlaiset seikat, kun pelkästään tehtävien laaja-alaisuus.

Mielenkiintoiseksi ydinosamiskuvausten tarkastelun tekee asian esittelyvaiheen luonnehdinta piispainkokoukselle syksyllä 2010. Esittelytekstin mukaan ydinosamiskuvaukset kuvaavat käytännön työn kannalta keskeisiä tietoja, taitoja ja asenteita. Muista ydinosamiskuvauksista poiketen papin ammatin kohdalla ydinosamisella tarkoitetaan kuitenkin ammatissa välttämätöntä perusosaamista eli minimiydintä. (Suomen evankelisluterilainen kirkko 2010a; vrt. Pohjonen 2005, 50.) Ehkä tällä sanamuodolla on pyritty kertomaan, että kaikkea osaamista ei ole tässä vielä sanottu. Voi olla myös, että tässä pohditaan kaikesta huolimatta juuri koulutuksesta valmistuneiden kompetensseja. Siksi

katse on suunnattu tulevaisuuteen, jossa työelämä erilaisine työtehtävineen ja työyhteisöineen opettavat osan työn tekemisestä. Ajatuksen pappien ydinosoamiskuvauksen sisäisestä eroista suhteessa muihin kirkon ammattien kuvauksiin vahvasti Marja Pesonen keskusteltuani hänen kanssaan asiasta (henkilökohtainen tiedonanto 22.3.2013).

Taulukko 1i ei itsessään vielä tuo selvitystä kunkin ammattikunnan ydinosoamisesta, sen kertoo ainoastaan itse ydinosoamisasiakirja, jossa osaamisalueet on avattu tietojen, taitojen ja asenteiden sekä työn lähtökohtien kautta. Jotain valaisua asiaan tuo syksyn 2010 piispainkokouksen pöytäkirjassa esitetty arviointi silloin päätettävänä olleiden ammattikuntien ydinosoamisalueista. Selvityksen mukaan diakonian viran tehtävä on kuvattu asianmukaisesti pääosin kirkko-lain ja järjestyksen pohjalta, kanttoreiden osalta kuvaus lähtee musiikin teologiasta ja sen merkityksestä seurakunnan toiminnan osana ja lastenohjaajat kuvataan kuuluviksi seurakunnan hengellisten työntekijöiden henkilöstöryhmään. Nuorisotyönohjaajien kuvataan olevan kasvattajia, jotka tekevät työtään lasten, nuorten ja perheiden parissa, mutta selvityksen mukaan linkittyminen seurakunnan perustehtävään ja hengellisen työn ulottuvuus jää kuvauksessa vielä hahmottomaksi. Papin viran kohdalla käydään varsin kattavasti lävitse eri osaamisalueet ja keskeiset tehtävät kirkkojärjestyksen pohjalta. Lisäksi todetaan, että pappisviran yhteisöllistä luonnetta voisi korostaa laajemminkin. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2010a.)

### 2.3 Dialogisuus

Dialogisuus ja vuorovaikutus ovat tämän tutkimuksen kannalta osa toteutusta. Minulle oli tutkijana tärkeää saattaa työyhteisön jäsenet avoimeen dialogiin toistensa kanssa viitekehystenään kirkon ydinosoamisasiakirjat. Dialogin tarkoituksena oli auttaa työntekijöitä havaitsemaan toistensa osaaminen ja kyvyt. Uuden tietämyksen luominen on ryhmätoiminto, joka vaatii kaikkien osallistumista (Isaacs 2001, 258).

Tutkija Vähämäki (2008) pohtii dialogin määritelmää perinteisesti kreikan kielen sanaparina, jolloin sanat *dia* ja *logos* kertovat kahdenvälisestä puheesta. Hän viittaa myös englannin kielen kautta mahdollisuuteen tulkita sanoja siten, että *dia* onkin tie ja väline jolla sanalla (*logos*) siis puheen välityksellä annetaan merkkejä tai tuotetaan ymmärrystä ja tulkintaa. (Vähämäki 2008, 99.) Hän viittaa tässä mielestäni sisällöllisesti Isaacsin

(2001) dialogiajatuksen uuden ajattelun ja ymmärryksen syntymisestä keskustelun kautta.

Dialogikirjallisuudessa on kuvattu erilaisia dialogisia toimintamalleja kuten Sokraattinen dialogi tai demokraattinen dialogi. Sokrateen mielestä puhumiseen ei saanut liittyä vallan tavoittelua ja päämääränä filosofilla olikin uusien ajatusten esiintulo (Hankamäki 2003, 30- 32). Demokraattisessa dialogissa tasa-arvo ilmenee sekä dialogiin osallistujien välisessä keskustelussa, että tutkijan ja keskustelijoiden välillä. Demokraattisen dialogin yksi ajatus on pyrkiä siirtämään se puheesta työpaikalle (Vähämäki 2008, 98,101, 104). Dialogikirjallisuudessa esiintyy ajatus siitä, ettei tutkija etukäteen saisi asettua tavoittelemaan konsensusta, vaan hänen tulisi pitää huolta siitä, että keskustelun moniäänisyys toteutuisi (Vähämäki 2008, 105). Tutkija Vähämäki (2008) korostaa eri dialogisten menetelmien yhteisenä piirteenä olevan tavoitteellisuuden. Tavoitteellisuus tulee esille joko jonkun asian käsittelemisessä tai dialogin oppimisen suhteen, sekä dialogisiin sääntöihin nojautumisessa. Jos dialogissa ei pyritä yhteen tavoitteeseen, vaan halutaan opetella ajattelemaan paremmin yhdessä, niin tutkijan tavoitteena on saattaa keskustelu alkuun ja tehdä itsensä tarpeettomaksi kuten Vähämäen (2008) mukaan Bohm (2004) neuvoo. Sokraattisen dialogin tarkoituksena taas on pyrkiä yhteiseen rationaalisesti pääteltävään lopputulokseen, muut vaihtoehdot sulkemalla. (Vähämäki 2008, 104.) Joka tapauksessa molemmat tavoitteet voivat olla työyhteisölle tärkeitä kokemuksia; oppia keskustelemaan ja kuuntelemaan toistensa mielipiteitä tai toisaalta pyrkiä keskustelun avulla saavuttamaan yhteinen näky asioista.

Hankamäen (2003) mukaan Buberin filosofiassa toisen ihmisen kohtaaminen persoonana on välttämätöntä, sille että mitään dialogia voi syntyä. Jos tutkimuksen lähtökohdaksi asetetaan dialogissa oleminen, tieto toisesta ihmisestä ei ole erotettavissa tutkijan omaa olemista koskevista tiedoista. Tutkijan käsitysten kuvaaminen on mielekästä ja tutkimuksellisesti järkevää. Samalla on otettava huomioon Buberin näkemys; tietoa ei voi omistaa, vaan se on kohdattava. Tieteellisen tiedonmuodostuksen ehto on pidetty nimenomaan kykyä erotta omat tulkinnat ja johtopäätökset tulkittavan elämästä ja ajattelusta. Buberin mukaan tästä ei tarvitse olla huolissaan. Erotamme omat ajatuksemme tutkittavien ajatuksista riittävästi. (Hankamäki 2003, 74; Pietilä 1993, 15-16.)

Tieteellinen tutkiminen ja tulkitseminen eivät ole epärelevantteja kohtaamisen tapoja, mutta niiden vuoro tulee vasta kommunikaation, persoonallisen kohtaamisen ja dialogin

jälkeen. Tutkimuksen tulokset eivät kuitenkaan ole yleistettävissä, vaan tiedolla on merkitystä vasta kun se palautuu tutkimuskohteen yhteyteen ja tukee tutkittavan itseymmärrystä. Hankamäki korostaa, että Buberin filosofiassa dialogi itsessään on tarkoitus, ei tutkimuksen väline tai keino saavuttaa jokin määrätty tieto. (Hankamäki 2003, 75.) Tutkimuksessa tapahtuu samanaikaisesti monia asioita. Työyhteisön ajatukset, odotukset ja toiveet tutkimusta ja siitä saatavaa hyötyä, sekä tukijaa kohtaan kehittyvät vähitellen luottamuksen rakentuessa yhteisten tavoitteiden asettamisen myötä.

Tutkimusluvan saaneena tutkijana minulla oli työyhteisöön mennessäni kokemus, että sain olla osallisena työyhteisön toiminnan kehittämishankkeessa ja sain tietää heille itselleen tärkeitä asioita, joiden pohjalta kehittämistyö eteni. Työyhteisön kanssa työskenteleminen on aina erittäin monitasoinen tapahtuma. Ihmisten kohtaaminen, vastavuoroisuus, keskustelu, havainnointi ja yhteiskehittely ovat keskeisessä osassa työskentelyä. Halusin innostaa työntekijät dialogiin keskenään peilaamaan osaamistaan kirkon ydinosamiskuvauksiin. Dialogi antoi mahdollisuuden tulla kuulluksi. Dialogin korostaminen perustui myös turhien arvoasetelmien purkamiseen, joita tutkijan ja tutkittavien välille voi muodostua. Aitous on merkittävä tekijä dialogissa, jopa sen oleellisin puoli. Tutkija Hankamäki pitää tällaista asetelmaa harvinaisena, mutta arvokkaana (Hankamäki 2003, 223 - 224).

Dialogin tarkoitus oli herättää organisaation jäsenet miettimään itseään täysivaltaisen työntekijän roolissa. Mielestäni työntekijöiden oma osallisuus on merkittävää organisaation toiminnan kannalta. Freiren mukaan aito dialogi ohjaa omien tarpeiden tunnistamiseen ja kriittiseen ajatteluun. (Freire 2005, 101.) Dialogissa on mahdollista kuulostella sanomattomia sanoja, sekä perusteluja ajatusten ja toiminnan takana, ei pelkästään tunnistaa näkyviä mielipiteitä tai reaktioita. Dialogi on kaikkia osapuolia koskeva aktiivinen tapahtuma (Vähämäki 2008, 99; Mönkkönen 2007, 100).

Keskustelevan toimintakulttuurin ja keskustelevan osaamisen arviointitavan voidaan arvioida olevan varsinkin ”aineettomien hyödykkeiden” tuottamisen työyhteisöissä erityisen merkittävää. Vaikka varsinainen osaamiskartoitus tehtiin kyselylomakkeilla, muodostivat etukäteisinformaatio ja osaamiskartan purkutilanne mahdollisuuden oppia lisää. Osaamista muodostuu yhdessä tekemisen ja dialogisen keskustelun kautta. (Pohjonen 2001, 93).

### 3 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

#### 3.1 Aikaisemmat tutkimukset

Ydinosaamisasiakirjaan pohjautuvia seurakuntatyön osaamiskartoituksia on tehty melko vähän, arvioi Kirkon tutkimuskeskuksen vt. johtaja Hanna Salomäki, kun keskustelin hänen kanssaan vuonna 2011 (henkilökohtainen tiedonanto 16.10.2011). Samansuuntainen oli myös ammatillisen koulutuksen ryhmän sihteerin Eeva Salo – Kopperin ajatus asiasta (henkilökohtainen tiedonanto 21.11.2011).

Kirkon ydinosaamisasiakirjaa on käytetty jonkin verran tutkimuksen pohjamateriaalina osaamisen tunnistamiseen. Hanna Salomäki (2008) teki Keski - Pohjanmaan ammattikorkeakoulun (KPAMK:n) yhteisöpedagogi - opiskelijoille suunnatun kirkon ydinosaamisasiakirjaan pohjautuvan kyselyn, joka on julkaistu kirjana ”Kirkolliselle alalle hakeneiden uskonnollinen tausta ja uran valinta”. Linjalta valmistuvat yhteisöpedagogit saavat kirkon nuorisotyönohjaajan kelpoisuuden. Kyselyssä haastateltavina oli ensimmäisen vuosikurssin opiskelijoita, joille tehtiin vertaileva kysely valmistumisen kynnyksellä. (Hanna Salomäki, henkilökohtainen tiedonanto 6.10.2011; Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2009.)

Tutkimuksessa Salomäki (2008) selvitti millä tavoin kirkolliselle alalle pyrkineet ja sielillä opiskelevat ovat sitoutuneet kirkon eri herätysliikkeisiin. Samalla hän tutki sitä miten opiskelijoiden uravalintaprosessi etenee ja miten uskonnollinen tausta näky tässä prosessissa. Uravalinnan osalta näkyy selkeä linkki omassa osallistumisessa seurakunnan lapsi- ja nuorisotyöhön. Jopa kolme neljännestä vastaajista oli osallistunut itse nuorisotyöhön ja kertoi seurakuntakokemusten vaikuttaneen uravalintaan. Myös kotien uskonnollisuus vaikuttaa, vaikkakaan ei aivan samassa suhteessa, kun omat kokemukset. Vajaa puolet vastaajista koki kodin uskonnollisuuden vaikuttaneen uralle hakeutumiseen. (Salomäki 2008, 81.) Tutkimus osoitti, että nuoriso- ja diakonian alalle hakeutuneille perinteisistä herätysliikkeistä evankelisuus oli 46% vastaajista läheisin herätysliike. Seuraavaksi suosituin olivat Kansanlähetys (14% hakijoista) ja Tuomas messuyhteisö (13% hakijoista) (Salomäki 2008, 82). Tutkija toteaa herätysliike oppilaitoksilla olevan oma profiilinsa (Raudaskylän herännäisyys, Kauniaisten viides herätysliike, Hel-

singin evankelisuus) ja jonkin verran se vaikuttaa opiskelijoiden hakeutumiseen niin, että esimerkiksi viidennen herätysliikkeen kannattajat eivät hakeudu herännäisopistoon (Salomäki 2008, 84). Joskin samaan aikaan opiskelijoiden sitoutuneisuudessa nähdään väljyyttä liikkua eri uskonnollisten liikkeiden välillä, vaikka osa opiskelijoista tutustui perinteisiin herätysliikkeisiin vasta opiskelujen aikana (Salomäki 2008, 83). Salomäen tutkimuksen mukaan harjoittelu seurakunnassa koettiin merkitykselliseksi oman seurakuntatyöntekijän identiteetin rakentumisessa ja vahvistumisessa. Viimeisen vuoden opiskelijoista moni kuvasi selkeää kustumusta alalle. Myös opiskelijoiden käsitys uskonnollisuudesta oli laajentunut. (Salomäki 2008, 86 – 87.)

Diakonia-ammattikorkeakoulun opettaja, tutkija Pekka Launonen (2009) on käyttänyt osin samaa materiaalia kirjassaan ”Kasvu kirkon työntekijäksi. Diakonia-, diakonissa- ja nuorisotyöopiskelijoiden ammatillinen motivaatio, osaaminen ja identiteetti 2004-2008”. Launosen tutkimuksessa tutkimuskysymyksenä oli ammatillisen identiteetin muotoutumien koulutuksen aikana. Aineisto kerättiin pitkittäistutkimuksen neljässä kyselyssä vuosien 2004 - 2008 välisenä aikana Keski - Pohjanmaan ja Diakonia ammattikorkeakoulujen kirkollisilta opiskelijoilta. (Launonen 2009, 3.)

Tutkimuksessa mukana olleet opiskelijat olivat uskonnollisempia kuin suomalaiset keskimäärin ja hieman vähemmän uskonnollisia kuin seurakunnan työntekijät. *Onkin oletettavaa että opiskelijoiden ja työntekijöiden uskonnollisuuden ero kaventuu siinä vaiheessa kun he siirtyvät työelämään* (Launonen 2009, 128). Toisaalta Launosen (2009) mukaan uskonnollisuus on vähitellen muuttumassa. Tämän hän kuvaa näkyvän herätystai hengellisiin liikkeisiin sitoutuneisuuden väljyytenä. Mukaan on tullut myös ns. uusia tulokkaita (esimerkiksi Tuomas messu -yhteisö ja yhteiskristillisuus) perinteisten herätysliikkeiden tilalle (Launonen 2009, 128). Opiskelun alun korkea motivaatio laski ensimmäisen vuoden aikana, mutta vahvistui toisen vuoden aikana. Varsinkin onnistunut seurakuntaharjoittelu vahvisti motivaatiota (Launonen 2009, 129; vrt. Valtonen 2009). Valmistumisvaiheessa kirkon alan opintoihin eniten motivoivia tekijöitä olivat hengellinen kutsumus ja auttamistyö (Launonen 2009, 74). Tämä näkyy myös ammatillisen osaamisen alueella, jossa vahvimaksi osaamisen alueiksi arvioitiin kuunteleminen ja auttaminen, sekä Raamatun ja kristillisen opin ymmärtäminen. Launonen kuvaa, että opiskelijoille tyypillisesti nuo vahvat osaamisen alueet koettiin samalla oppimishaasteiksi (Launonen 2009, 129). Suurin osa tutkimukseen osallistuneista koki identiteettin-

sä vahvistuneen koulutuksen aikana ja jatkavan edelleen vahvistumista (Launonen 2009,130).

Samasta aihepiiristä ovat kirjoittaneet myös teologien näkökulmasta Heikki Salomaa (2007) ”Minustako papiksi?: soveltavia opintojaan suorittava teologian opiskelija papin ammattikuvan ja identiteetin rakentajana” ja nuorisotyön näkökulmasta Minna Valtonen (2009) ”Kertomuksia kirkon työntekijäksi kasvamisesta: kirkon nuorisotyön ohjaajaksi opiskelevien spiritualiteetin ja ammatillisen identiteetin muotoutuminen”. (Hanna Salomäki, henkilökohtainen tiedonanto 16.10.2011; Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2010.)

Valtonen (2009) tutkimuksen tavoitteena oli selvittää kirkon nuorisotyöohjaajien spiritualiteetin ja ammatillisen identiteetin rakentumista opiskelijan kuluessa. Aihetta on lähestytty esittämällä kysymykset: miten spiritualiteetti ja ammatillinen identiteetti ilmenevät opiskelijoiden kertomuksissa, minkälaisen ammatillisen kasvun ja spiritualiteetin kehittymisen prosessin opiskelija käy läpi opintojen aikana, sekä miten spiritualiteetti ja ammatillinen identiteetti liittyvät toisiinsa ammatillisen kasvun prosessissa? Aineisto kerättiin kolmen ja puolen vuoden aikana kahdesta Diakonia -ammattikorkeakoulun yksiköstä. Aloittelevien opiskelijoiden hengellistä elämää kuvaavan kirjoituksen avulla tästä joukosta valittiin kymmenen henkilöä joita haastateltiin koulutuksen aikana kaksi kertaa. Koulutuksen loppuvaiheessa sama ryhmä osallistui vielä spiritualiteettia ja ammatti-identiteettiä koskevan kirjoitustehtävän tekemiseen. (Valtonen 2009, 19.)

Valtonen (2009) tutkimuksessa aineistosta muodostui viisi erilaista ammatillista tyyppitarinaa: auttajan, ohjaajan, kasvattajan, julistajan ja etsijän tarinat (Valtonen 2009, 225 – 227). Ammatillisen identiteetin rakentumisen viitekehyksenä toimi Harre'n (1983b) teoria persoonallisesta ja sosiaalisesta identiteettiprojektista. Valtonen kuvaa Harre'n (1983b, 203-212) teoriaa, jossa persoonallinen identiteetti-projekti ilmentää ihmisen yksilöllisyyttä ja muista erottautumista, sosiaalisessa identiteetti-projektissa yksilö pyrkii saavuttamaan tietyn yhteisön jäsenyyden kiinnittymällä sen traditioon, arvoihin, uskoon ja toimintatapoihin (Valtonen 2009, 222). Tutkimuksessa ilmeni lapsuuden ja nuoruuden kotiseurakuntaan säilyneen yhteyden merkitys kirkolliselle alalle suuntautumiseen ja säilymiseen. Toisen vuoden seurakunta- ja sosiaalialan harjoittelukokemuksilla oli myös vahva vaikutus ammatillisen orientaation kehittymiseen. Toisena ammatilli-

sen identiteetin tarkastelun viitekehyksenä Valtonen (2009) esittelee Heikkisen (2001) ja Jokisen (2002) mallia, jossa (opettajan) ammatillista identiteettiä tarkastellaan osana persoonallista ja sosiaalista identiteettiä. Malliin liitettiin Valtosen (2009) tutkimuksessa myös spiritualiteetin tarkastelu. Spiritualiteetti ilmeni opiskelijoiden kertomuksissa osana sekä persoonallista että sosiaalista identiteettiä; ammattiryhmään sosiaalistumisesta tai sen puuttumisesta kuitenkin seuraa ilmeneekö spiritualiteetti myös ammatillisen identiteetin alueella. (Valtonen 2009, 223.)

Heikki Salomaan (2007) väitöskirja tarkastelee papin ammattikuvan ja identiteetin rakentumista Joensuun yliopiston (nykyisin Itä-Suomen Yliopisto) soveltavia opintojaan suorittaneiden (läntisen)teologian opiskelijoiden kertomusten perusteella. Teemahaastattelusta, ohjausryhmissä suoritetuista oppimiskokemusten reflektoinneista, henkilökohtaisista opiskelusuunnitelmista, oman oppimisen loppuarvioinneista ja esseistä muodostuneesta aineistosta tehtiin tutkimuksen laadullinen analyysi. Identiteettipuheita ja ammatillisen sosialisatioprosessin muutosta tulkittiin suhteuttamalla sitä papin ammattitaitomalliin. Ammattitaitomallissa papin työtä tarkastellaan teologisen tietämyksen, käytännön työelämätaitojen, ammattieettisen osaamisen, ihmissuhde- ja vuorovaikutustaitojen sekä spiritualiteettiosaamisen muodostamana kokonaisuutena (Salomaa 2007, 341).

Opiskelijat voitiin jakaa neljän sosialisatiotyyppiin: herätysliikeorientoituneet, kotiseurakuntaorientoituneet, uskonsa sisäisyydestä orientoituvat ja väljän seurakuntaorientaation opiskelijat (Salomaa 2009, 300). Kahdella ensimmäisellä tyyppillä oli kiinteä suhde seurakunnallisiin yhteisöihin ja kahdella viimeksi mainitulla oli vain vähän kokemuksia seurakunnista. Soveltavia opintojaan suorittavat opiskelijat näkivät opintojakson porttina tulevaan työhön ja asettivat siksi itselleen kasvutavoitteita. Tavoitteissaan he hakivat käytännön papin taitoja, papin roolia ja omaa identiteettiänsä. Tärkeänä he kokivat pysähtyä tarkastelemaan kysymystä: voiko minusta tulla pappi? Osalla opiskelijoita identiteetti- ja uraongelma ratkesi, kun oman persoonan rajoitukset ja papin työ nähtiin mahdollisena yhdistää. (Salomaa 2009, 316 -319.) Soveltavien opintojen jälkeinen vakuutuneisuus oman uravalinnan oikeutuksesta näkyi motivoitumisen vahvistumisena ja se liittyi kykenemisen ja osaamisen retoriikkaan. Mielenkiintoista oli, että opiskelijan varmuuspuhe ankkuroitui enemmän kokemuksellisiin ja emotionaalisiin yllykkeisiin, kuin kriittiseen analyysiin papin työn olosuhteista ja omista kompetensseista. Identiteetti-



muutos tulkittiin pääosin sivistyksellisenä kokemuksena, Jumalan tahtona.(Salomaa 2009, 319 – 337.) Työelämän oppimisympäristössä teologian opiskelija omaksui papin työtä sosiaalistumisen, ehdollistumisen, mallioppimisen ja kokemusoppimisen avulla (Salomaa 2009, 330). Monet merkittävimmistä identiteettiin vaikuttaneista oppimiskokemuksista olivat kuitenkin informaalisia, opetuksen muodollisista tavoitteista riippumattomia (Salomaa 2009, 331- 336).

Itse olen osallistunut ydinosaamiskuvausten käyttöön osaamiskartoitusten tekemisessä kahdella aikaisempiin opintoihini liittyvillä kirjallisella lopputyöllä. Kuten usein, niin näissäkin tapauksissa kirjallisen lopputyön tekemisen taustalla oli sekä uuden menetelmän kehittelyajatus, tutkimuksen kohteina olleiden tiimien osaamisen esiin nostaminen sekä opinnoista valmistuminen. Lähtökohtainen tutkimuskysymys oli kummassakin, sekä lopputyössä että opinnäytetyössä, yksinkertaisesti: mitä osaamista nuorisotyönohjaajilla tai diakoneilla on, millaisena koko tiimin osaaminen näyttäytyy ja miten tiimiä tulisi kehittää saadun tiedon pohjalta.

Toisessa osaamiskartoituksessa kartoituksen kohteena oli diakonian tiimin osaamisen tutkiminen; osallistavalla ja dialogisella tavalla (Häkkinen 2010). Rakensin tutkimuksen edellisen osaamiskartoituksen kokemusten varaan, tutkimuksen teorian rakentuessa kompetenssiteorian pohjalle (Nordhaug 1991, 165 - 172; Ruohotie & Honka 2003, 32,40). Molemmissa tutkimuksissa kirkon ydinosaamisasiakirja oli osaamisen mittaamisen välineenä. Diakoniatiimin tutkimuksessa kehittämisosuus jäi osaamiskartoituksen jälkeen tiimin omalle vastuulle.

Kerätessäni aineistoa nyt valmisteilla olevaan tutkimukseen esiin nousi seurakuntien suhtautumistavoissa tapahtunut muutos osaamiskartoitukseen. Muutos on nähtävissä vertailemalla kahta viimeistä kirkon nelivuotiskertomusta toisiinsa. Vuosien 2004- 2007 nelivuotiskertomuksessa ”Monikasvoinen kirkko”, kerrotaan, että osaamiskartoituksia oli tehty joka kymmenennessä (10%) seurakunnassa. Eniten niitä on tehty suurissa seurakunnissa (27%), vähiten pienissä seurakunnissa (7%), yhtymissä niitä oli tehty joka kymmenennessä (11%) ( Kirkon tutkimuskeskus 2008, 296). Esitetystä tekstistä ei käy ilmi millä metodilla tai mihin perustuen kyseisiä osaamiskartoituksia seurakunnissa on tehty.(Kirkon tutkimuskeskus 2008.)

Uusimmassa kirkon nelivuotiskertomuksessa: ”Haastettu kirkko”, vuosilta 2008 -2011, kehitys osaamiskartoitusten tekoon on selkeästi näkyvissä. Kahdessa viidestä seurakunnasta (41%) henkilöstön osaamista kartoitetaan kaikkien työntekijöiden kanssa vuosittain. Neljänneksessä sitä kartoitetaan (27%) osan työntekijöiden kanssa ja kolmanneksessa (32%) osaamista ei kartoitettu. Yhtymistä 16% on sellaisia joissa kartoitus tehdään kaikkien kanssa ja 38% sellaisia joissa osan työntekijöistä kanssa. Kuitenkin puolet seurakunnista on sellaisia, joissa vuosittaista osaamiskartoitusta ei tehdä. Kyseiset osaamiskartoitukset näyttävät liittyvän kirkossa tapahtuneeseen hitaaseen muutokseen, jossa kirkon isännän ääni henkilöstön koulutuksen tukijana ja toteuttajana yhdessä henkilöstöryhmien edustajien kanssa tulee ilmi.(Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2013c.)

Vuonna 1.12.2010 tuli voimaan kirkon henkilöstön kehittämissopimus, joka ohjaa seurakuntia työntekijöiden koulutustarpeen kartoittamisessa. Ydinosamiskuvaukset ovat työvälineinä olemassa juuri osaamiskartoituksia ja kehittämissuunnitelmia varten. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2010b.) Nelivuotiskertomusta lukiessa näyttää siltä, että ydinosamisasiakirja alkaa löytää tiensä seurakuntien käyttöön.

### 3.2 Tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen lähtökohtana on tarve selvittää kuinka kirkon ydinosamiskuvauksia voi hyödyntää seurakunnan työntekijöiden osaamisen kartoittamisessa. Ydinosamiskuvausten käyttö kiinnostaa kirkkoa (Marja Pesonen, henkilökohtainen tiedonanto 22.3.2013). Tutkimusseurakunnalle osaamisen kartoituksesta on hyötyä työyhteisön kehittämisessä. Näkyvillä on myös omakohtainen kiinnostukseni kirkon laatimia ydinosamisasiakirjoja ja niissä ilmentyvää seurakunnallista osaamista kohtaan. Kirkko on asiakirjan tuottanut ja se on olemassa käyttöönsä varten. Kuinka sitä voi hyödyntää? Mitä sen hyödyntäminen tuottaa?

Olen lähestynyt asiaa sekä teorian että käytännön tasolta osaamiskartoituksen toteuttajana. Osaamiskartoitus on väline oman osaamisen tunnistamiseen, varsinkin oppivassa organisaatiossa (Hätönen 2000, 39). Yksinkin tehty työ voi olla laadullisesti korkeata-

soista, mutta vasta yhdessä alusta loppuun toteutettu kokonainen prosessi tuottaa laatua. Oppivan organisaation käsite on syntynyt osin laatujohtamisen toimintakulttuurin omaksumisen kautta uudelleen sanoitettuna ja on yhteydessä strategiseen suunnitteluun ja organisaation työntekijöiden osaamiseen. Jotta työyhteisö voisi kehittyä, on yhteiselle osallistumiselle, oppimiselle ja muutokselle luotava mahdollisuuksia. Johdon tehtävä on luotsata työyhteisöä muutoksen keskellä. (Sarala & Sarala 1999 52 - 54). Osaamisen tunnistaminen voi aukaista mahdollisuuden ovia parempaan työyhteisöön. Työyhteisön tarkoitus on harvoin olla vain olemassa, itseään varten, vaan yleensä pyrkimyksenä on aktiivisesti olla tuottamassa joko palveluja tai tuotteita asiakkailleen, sekä useimmiten myös taloudellista tulosta. Näin ajatellen oppivan organisaation ja kehittyvän työyhteisön on mahdollista olla askeleen lähempänä tarkoitustaan, kun oma osaaminen on tunnistettu. Seurakuntakontekstissa on tosin syytä välttää seurakuntalaisten kuvaamista asiakkaiksi tai seurakuntaa palvelujen tuottajaksi. Tämä ilmaisutapa vääristää helposti seurakuntalaiskäsitteen syvimmän olemuksen, joka on osallisuudessa, ei palvelujen nauttimisessa. Mielestäni diakoniatyössä samaistuminen yhteiskunnan sosiaalityöhön näkyy asiakaspuheessa.

Tutkimuksen alkuvaiheen kysymyksenasettelu oli: mitä osaamista kyseisen seurakunnan hengellistä työtä tekeville työntekijöillä on? Kirkko itse sanottaa ydinosaamiskuvauksen kohdentuvan hengellisestä perustehtävästä käsin ja laaditun niille ammattiryhmille, joista piispainkokous on päättänyt kelpoisuusvaatimukset tai suositukset (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2013d). Kirkon työntekijöille suunnatuilla sivuilla käytetään edelleen ilmausta hengelliset työntekijät. Seurakuntien työyhteisöt käyttävät kuitenkin nykyisin henkilöstöstä puhuessaan ilmausta toiminnallisen puolen työntekijät ja tukipalvelu kuvatessaan seurakunnan hengellisessä virassa tai toimessa olevia työntekijöitä ja muuta henkilökuntaa. Seurakuntatyöyhteisöissä ei haluta korostaa tehtävien olevan hengellisiä tai ei hengellisiä. Kyse on saman työyhteisön erilaisista tehtävistä, jotka molemmat kumpuavat seurakunnan perustehtävien toteuttamisesta. Tähän asiaan tutkimusseurakunnan työyhteisö itse otti kantaa. Huomioidessani heidän toiveensa kysymys muotoutui muotoon: mitä osaamista kyseisen seurakunnan toiminnallisen puolen työntekijöillä on?

Tutkimuksen aikana edellistä kysymystä merkittävämmäksi nousi tutkimuksesta tehtävän raportin kannalta tutkimuskysymys, joka koskee kirkon laatiman ydinosaamisasiakirjan käytettävyyttä osaamisen kartoittamiseen nyt toteutetulla tavalla. Tätä tutkimus-

ongelmaa lähestyin seuraavalla tutkimuksen tavoitteista nousevalla kolmiosaisella tutkimuskysymyksellä. Kuinka kirkon ydinosaamisasiakirja soveltuu tavoitteissa asetettuihin tehtäviin: 1.) tutkittavan seurakunnan toiminnallisen puolen työntekijöiden osaamisen kartoittamiseen ja 2.) pyrkimykseen hyödyntää täten syntynyttä osaamiskarttaa tämän organisaation tulevaisuuden menetystekijöiden löytymiseksi ja mahdollisesti havaitun osaamisvajeen korjaamiseksi, sekä 3.) tutustuttaako se työntekijät toistensa töihin ja osaamiseen? (vrt. Hätönen 2011, 19).

Tutkimuskysymykset muotoutuivat tutkimuksen edetessä edelleen. Työyhteisössä suoritusta osaamiskartoituksesta muodostui tutkimusprosessin kokemuksellinen väline. Varmistaakseni työyhteisön anonymiteetin säilymisen osaamiskartoituksen tuloksia ei esitetä tässä raportissa. Tutkimusseurakunnassa niistä on raportoitu. Yhteisissä neuvotteluissa myös suunniteltu strategiatyöskentely rajautui tutkimuksen ulkopuolelle, joten raportissa käsiteltäväksi tutkimuskysymykseksi muotoutui tutkimusprosessia kartoittava kysymys.

**Kuinka hyvin ydinosaamiskuvaukset soveltuvat osaamiskartoitukseen? Millaisena tutkimusseurakunnan toiminnallisen puolen työntekijät kokivat seurakunnassa suoritettua toimintatutkimuksellisen kirkon ydinosaamiskuvauksiin nojaavan osaamiskartoitusprosessin?**

## 4 TUTKIMUSPROSESSI

### 4.1 Tutkimusprosessin aloittaminen - ajatukset kohtaavat

Tutkimusaiheen valinta oli kohdallani helppoa. Halusin jatkaa aikaisemmin eri opinnoissa aloittamaani linjaa kehittää kirkon ydinsaamiskuvausten avulla toimiva osamiskartoitusmenetelmä seurakuntien käyttöön. Kartoitusmittarin rakentamista en tavoitellut, koska en mielestäni ollut omaksunut siihen tarvittavaa osaamista. Tarkoituksena oli siis kehittää jo kokeilemaani menetelmää paremmaksi ja hyödyntää oppimaani, sekä laajentaa tutkimusta tuottamaan materiaalia seurakunnan strategiseen työskentelyyn. Minua kiinnosti laajentaa tutkimuspiiriä kaikkien niiden eri ammattikuntien osalle, joista kirkko jo oli laatinut ydinsaamiskuvauksen.

Tutkimus alkoi tutkimusseurakunnan etsimisellä saamieni vihjeiden perusteella sähköpostitse keväällä 2011. Lähestyin tutkimukseni ideapaperin kanssa muutamia mahdollisia tahoja. Sain yhteydenoton tutkimusseurakunnan kirkkoherralta ja teimme alustavan suusanallisen, sekä sähköpostiin kirjatun sopimuksen mahdollisen tutkimuksen aloittamisesta. Tämän jälkeen asia eteni luontevasti tutkimuksen suunnittelulla. Kävin tutkimusseurakunnassa syyskuussa 2011 keskustelemassa seurakunnan odotuksista ja omista tavoitteistani tutkimuksen suhteen, sekä siihen liittyvästä tutkimussuunnitelmasta. Ajatuksemme tutkimuksen tekemisestä kohtasivat. Mietimme yhdessä tutkimusseurakunnan kirkkoherran kanssa osamiskartoitusprosessia kokonaisuudessaan. Mietimme myös prosessin jatkamista kartoituksen jälkeen ja sen kiinnittymistä seurakunnan olemassa olevan strategian kehittämiseen.

Alkuperäinen ajatukseni oli toteuttaa osamiskartoituksen valmistelu ja toteutus prosessina yhteistyöskentelyinä koko tutkimusseurakunnan työntekijäjoukon kanssa. Tämän kaltaisen prosessin olin toteuttanut aikaisemmin erään keskikokoisen seurakunnan diakoniatiimin kanssa liittyen sosionomi-diakoni opiskeluihini 2010. Tämä esittämäni työskentelytapa olisi kuitenkin vaatinut työyhteisöltä melkoisesti työvoiman ja ajan sijoittamista tutkimuksen tekemiseen, jos työntekijät olisivat sitoutuneet osamiskartoituksen valmisteluun. Tutkimussuunnitelman siinä vaiheessa arvioin, että esittämäni prosessi olisi vaatinut kolmesta viiteen puolentoista tunnin kokoontumista. Keskuste-

lussa kirkkoherran kanssa päädyimme toisenlaiseen, keveämpään ratkaisuun: oman osaamisen arviointilomakkeiden käyttämiseen. Käsittelimme keskustelussa myös osaamiskartoituksen jälkeistä strategista työskentelyä, joka sisältyi tutkimussuunnitelmaani. Hän toi esiin ajatuksen, että työyhteisössä tapahtuva prosessi on järkevintä toteuttaa osaamiskartoituksen jälkeen ja esitti toiveen osallisuudestani sen jatkamisessa.

Toimintatutkimuksen luonteen mukaisesti suunnitelmat saattavat muuttua kesken toiminnan ja se vaatii tutkijalta valmiutta muuttaa toimintatapojaan. Vaikka toimintatutkimuksella pyritään saamaan aikaan muutosta, niin kuin nyt tässä työyhteisössä, niin toisaalta tämä tapahtuma toi esiin yhden asian toimintatutkimuksen luonteesta. Tutkija ei toimi muutosta suoraan toteuttavana tai johtavana, vaan on enneminkin liittyneenä tutkimuskehään, luottaen työyhteisön kykyyn ohjata toimintansa muutokseen (Kuula 1999, 204 -205; Schein 1999, 20).

#### 4.2 Osaamiskartoitus, osaamiskartta ja arvioiva palaute

Varsinaisen osaamiskartoituksen toteuttamisen ja ensimmäisen tutkimusseurakunnan kirkkoherran ja minun välisen neuvottelun välillä oli lähes vuoden kestävä aika jolloin tutkimussuunnitelma vahvistui ja rakentui yhdessä käymämme keskustelun ja suunnittelun pohjalta rungoltaan aikaisempaa selvemmäksi ja tarkemmin kohdentuneeksi. Prosessin tämä vaihe käy ilmi koko tutkimusprosessia kuvaavasta taulukosta 2. Taulukosta on nähtävissä kronologisessa järjestyksessä tutkimukselle merkittävien tapahtumien prosessimainen ja syklinen eteneminen, joka on luonteenomaista toimintatutkimukselle (Toikko & Rantanen 2009, 66 - 67). Toimintatutkimuksen spiraalimallissa korostuu konkreettisen toiminnan havainnoinnin ja toteutuksen sekä sitä käsittelevän suunnittelun ja reflektion välinen vuorovaikutus. Tapahtumat sijoitettiin, perinteisestä poikkeavasti, kulkemaan kolmella toimintakentällä, jolloin myös tapahtuman vastuunkantajat ovat näkyvissä. Taulukossa 2 sulkujen sisällä esiintyvä kirjainlyhenne (sp) tarkoittaa sähköpostin välityksellä tapahtunutta viestin välitystä. Käytyäni 22.8.2012, hieman ennen kartoituksen tekemistä, esittelemässä työyhteisölle tutkimussuunnitelman pohjalta osaamiskartoituksen ideaa, perusteita, toimintatapoja ja saavutettavaa hyötyä, keskustelu työyhteisössä muokkasi edelleen tutkimusasetelmaa ja toimintaani.

TAULUKKO 2. Osaamiskartoituksen prosessikaavio

Tutkija	Kirkkoherra	Työyhteisö
1.a Alustava yhteydenotto 3/2011 (sp)	1.b Alustava myönteinen vastaus 3/2011(sp)	
	2. Neuvottelu 15.9.2011	
3. Prosessikuvauksen valmistelu ja lähetys 2/2012 (sp)		
	4. Palaute, tiedotuspäivämäärän esittäminen 4/2012	
5. Tutkimussuunnitelman hiominen, valmis 6/2012		
		6. Tiedotustilaisuus työyhteisölle 22.8.2012
7. Kyselylomakkeiden teko, testaus, korjaus ja lähettäminen työyhteisölle (sp) 16.- 17.9.2012		
	8. Tutkimuslupa ja opinnäytetyösopimus 3.9.2012	
		9. Kyselylomakkeen täyttäminen ja palauttaminen 30.9.2012 (sp)
10. Tietojen kokoaminen 10/2012		
11. Osaamiskartan laatiminen 11/2012		
		12. Tietojen julkistaminen 28.11.2012
		13. Arvioivan palautteen kokoaminen 28.11.2012
15. Arvioivan palautteen sisällön analyysi. Osaamiskartan kevennetty versio 1/2013 (sp)		14. Prosessin jatkaminen työyhteisössä
16. Raportin kirjoittaminen 1-3/2013		

Olen rajannut tutkimukseni koskemaan vain niitä ammattikuntia joista on tehty ydinosaamiskuvaus. Tätä rajaamista helpotti osittain se, etteivät kaikki työyhteisön jäsenet, tässä tapauksessa tukipalvelu, halunneet osallistua siihen. Heidän pois jääntiinsä osaamiskartoituksesta vaikutti osittain sen toteaminen, ettei kartoituksesta ole suoraa hyötyä kirkon uuden palkkausjärjestelmän henkilökohtaisen lisän perusteiden selvittämiseen.

Keskustelussa työyhteisön kanssa keskeiseksi kysymykseksi nousi osallistujien tunnistamisen mahdollisuus. Päädyimme yhteisesti ratkaisuun, jossa tutkimus tulisi ohjata kohdentumaan ennemminkin tutkimusprosessiin, kuin yksittäisten työntekijöiden osamiseen. Tämä päätös loi työyhteisöön luottamuksen ilmapiiriä ja antoi osallistujille tunteen turvallisesta kartoitukseen osallistumisesta.

Osaamiskartoituslomakkeet rakensin kirkon eri ammattikunnille laatimien ydinosaamiskuvausten pohjalta siten melko lähellä varsinaista kartoituksen suorittamista. Osa-

miskartoitus ja osaamiskartta, jonka tein kartoituksen tuloksista, eivät ole varsinaisia tutkimuksen kohteita, vaan osa osaamiskartoitusprosessia ja siten menetelmällisiä keinoja, joilla eri ammattikuntien edustajat osallistuivat tutkimusprosessiin.

Tein osaamiskartoista myöhemmin Excel- taulukoinnilla seurakunnalle vielä kevyemmät ja helppolukuisemmat versiot, joissa ammattikunnittain on näkyvissä itsearvioina annetut numeraaliset pisteet sekä prosentuaaliset jakaumat suhteessa kunkin kysymyksen maksimipistemäärään. Lähetin taulukot tutkimusseurakuntaan 16.1.2013. Vaikka kyseessä onkin kvalitatiivinen tutkimus, käytin aineiston koonnissa myös numeerisia merkitsemistapoja. (Ruotsalainen 2011.)

Osaamiskartan esittelytilanteessa 28.11.2012 keräsin silloin paikalla olleilta osaamiskartoituksen osallistuneilta työyhteisön jäseniltä *arvioivan palautekyselyn*. Arvioivan palautekyselyn kautta pääsin kohdistamaan tutkimukseni prosessin arviointiin. Kukin tuottamani materiaali on toiminut toimintatutkimuksellisen syklin yhtenä osana. Kun tämä raportti valmistuu, myös aineiston sisällönanalyysi palaa yhdeksi osaksi tutkimusseurakunnan kehittämistoimintaa. Syntyneen tutkimussuhteen aikana on tapahtunut paljon. Joitain suunniteltua asioita muutettiin matkan aikana. Rajasin kokonaistutkimuksen alkuperäissuunnitelmaan sovitettua strategisen työskentelyn tutkimuksen ulkopuolelle. Osaamiskartan esittelytilanteessa vahvistui yhteinen näkemyksemme siitä, että en osallistu sen toteuttamiseen. Kuten process consultation –menetelmässä, niin myös tässä, myöhempi työskentely jää tutkimusseurakunnan omalle vastuulle (Schein 1999, 60).



## 5 TOIMINTATUTKIMUKSEN NÄKÖKULMA TUTKITTAVAAN AIHEESEEN

Tutkimus on kvalitatiivinen eli laadullinen toimintatutkimuksellinen kokonaisuus, jossa arvioivan palautteen analysointi tapahtui luokittelemalla ja tulkitsemalla sen sisältöä. Tutkimusprosessi muistuttaa toteutukseltaan prosessikonsultaatio- mallia (Schein 1999). Laadullista tutkimusta käytetään ihmistieteissä, kun pyritään kuvaamaan jotakin tapahtumaa, ymmärtämään tiettyä toimintaa tai antamaan teoreettisesti mielekäs tulkinta jostakin ilmiöstä (Ruotsalainen 2011). Alasuutarin (2011) mukaan ihmistieteellisessä (Alasuutari 2011, 32) *laadullisessa tutkimuksessa on kaksi vaihetta: havaintojen pelkistäminen ja arvoituksen ratkaiseminen* (Alasuutari, 2011, 50). Suomalaisessa kasvatustieteessä tehtiin ensimmäiset laadulliset tutkimukset jo 1970 -luvulla, kultakauden ajoituksessa 1980 -luvulle. Tällöin saatettiin ajatella kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimuksen olevan toistensa kilpailijoita. Nykyään laadullista ja määrällistä tutkimusta voidaan soveltaa myös samassa tutkimuksessa, ne eivät ole toisiaan poissulkevia. Tällöin puhutaan triangulaatiosta, useamman eri tutkimustavan yhdistelemisestä. (Syrjäläinen, Eronen & Värri 2007, 7; Ruotsalainen 2011.) Alasuutarin (2011) mukaan ei edes kannata ajatella näiden kahden tutkimustavan oleva toistensa vastakohtia tai toisiansa poissulkevia, vaan enneminkin jatkumoina (Alasuutari 2011, 32). Hänen mukaansa laadullinen tutkimus voi sisältää kvantitatiivisia osatarkasteluja. Erillinen lomakeaineisto tai laadullinen aineisto voidaan joidenkin toistuvien havaintoyksikköjen osalta koodata muuttujittain taulukoksi. Tällöin selittämisvaiheessa käytetään johtolankoina kvantitatiivisen analyysin tuloksia. (Alasuutari 2011, 53.)

Toimintatutkimus on toiminnan tutkimista. Se on tapa tutkia jotain asiaa tai toimintoa samalla tarkoituksena muuttaa sitä. Tutkimusmetodin englanninkielinen nimi ”action research” kertoo tutkimuksen aktiivisesta, osallistavasta luonteesta. Se on prosessi, jonka tarkoituksena on tutkimuksen avulla muuttaa vallitsevia käytäntöjä, tai ratkaista erityyppisiä ongelmia, kehittää jotain toimintaa entistä paremmaksi, tutkien samalla kuinka muutokseen reagoidaan (Kuula 1999, 9). Toiminnan tutkiminen ymmärretään tällöin jatkuvaksi prosessiksi joka ei pääty kehitettyyn ratkaisuun.

Toimintatutkimuksella halutaan saada aikaan muutosta käytäntöön ja muutos kohdistuu usein siihen osallistuviin henkilöihin (Kuula 1999,10). Kuula (1999) viittaa Kurt Lewi-

nin (1948) uraauurtaviin toimintatutkimuksen menetelmiin ja kirjoituksiin, kertoessaan toimintatutkimuksen erityispiirteistä. Toimintatutkimus etenee syklisesti. Uusien kierrosten aikana pyritään aina parempaan tulokseen, nojautuen edellisen kierroksen tuotamiin havaintoihin ja oppimiseen, eikä prosessia voi etukäteen tarkasti määritellä. (Kuula 1999, 218; Toikko & Rantanen 2009, 30.)

Vaikka prosessin myötä esiin tulevia asioita ei voi etukäteen määritellä, niin toimintatutkimuksen tavoitteet laaditaan aina yhdessä tutkijoiden, organisaatiossa tai systeemissä toimivien henkilöiden ja asiakkaiden kanssa. Koska myös toimintatutkimuksen tekijä osallistuu aktiivisesti muutosprosessiin, on kaikkien osallistujien yhteistyöllä ja osallistumisella erityinen merkitys. Toimintatutkimus imaisee tutkijan tutkittavien kanssa samaan joukkoon, hän ei siis ole ulkopuolinen tarkkailija ja tämä on syytä tiedostaa tutkimusta tehdessä. (Kuula 1999, 218.)

Toimintatutkimuksellisen tutkimusaineiston keräämiseen voi käyttää monenlaisia tapoja. Niitä voidaan kerätä joko osallistuvalla tai ulkopuolisella havainnoinnilla, päiväkirjalla, jota pitää joko tutkija, osallistuvat työntekijät tai asiakas, keskustelulla, ryhmätyöllä, jossa voidaan käyttää prosessin arviointia tai joko mind map- tai ongelmakartta työkentelyllä. Myös erilaiset kehittämispäivät ja verstaat voivat olla toimintatutkimuksen materiaalin keräämisen oivallisia välineitä. Tietojen kartoitus voi tapahtua tilastojen tutkimisella sekä nykykäytännön kuvauksella, asiakasdokumenttien ja muiden työn dokumenttien kautta. Erilaiset mittarit voivat tuottaa paljon havainnollistavaa materiaalia: erimerkiksi joko valmiit tai tilanteeseen tehdyt kyselylomakkeet. Materiaali voi olla sekä määrällistä että laadullista. (Rousu 2011.)

Tutkijan tehtävä on koota prosessissa esiin tullut materiaali mahdollisimman tarkasti, jotta sitä on mahdollista tarkastella yhdessä ja tehdä tarvittavia toiminnanmuutoksia. Tutkittavaan yhteisöön tutustuminen auttaa ehdottomasti tutkijaa löytämään tiensä tutkittavaan maaperään. Prosessin aikainen luova ajattelu ja arvioiva ote vievät tutkimusta eteenpäin. Eräs tutkijan tehtävistä on yhteisön jäsenten sitouttaminen toimintaan. (Rousu 2011.)

## 6 TUTKIMUSAINEISTO JA SISÄLLÖNLUOKITTELU

### 6.1 Kirkon ydinsaamiskuvauksiin pohjautuva ammattikunta-kohtainen osaamiskartoitus

Tutkimus seurakunnassa ei ole kaikkien niiden ammattikuntien edustajia, joista ydinsaamiskuvaukset on tehty (lastenohjaajia, varhaiskasvatuksen ohjaajaa, lähetyssihteeriä ja oppilaitostyöntekijää), koska se saa toimintaansa varten palveluja seurakuntayhtymästä, johon se kuuluu. Tästä syystä laadin, osaamiskartoitusta varten, ammattikunta-kohtaiset osaamiskartoituslomakkeet ainoastaan nuorisotyönohjaajille, diakoniaviranhaltijoille, kantoreille ja papeille. Osaamiskartoituslomakkeiden pohjana toimi siis kirkon ydinsaamiskuvaus. Mallina esitän nuorisotyönohjaajien osaamiskartoituslomakkeen, liitteessä kaksi. Käytän läpi koko raportin nimenomaan nuorisotyönohjaajien ammattikunnalle suuntaamiani materiaaleja mallina, kun esittelen tekemiäni ratkaisuja ja tutkimuksen toteutustapoja.

Kyselylomakkeet rakentuivat kunkin ammattikunnan ydinsaamiskuvausten aihealueiden ympärille. Osaamisen aihealueita oli ammattikunnasta riippuen neljästä viiteen. Ydinsaamiskuvauksissa esiintuotujen aihealueiden lisäksi otin kaavakkeessa käyttöön erityis- ja menetelmäosaamisen osion. Tutkijan ajatus, oletus ja pyrkimys oli nostaa osaamiskartoituksen avulla esiin ydinsaamisen lisäksi myös muuta osaamista, jolla saattaa olla, sekä yhteisöllistä, että seurakunnan sisäisen kehityksen kannalta merkitystä. Kirkko on huomionnut muun seurakunnallisen ja persoonallisen osaamisen luomalla erikseen hengellisen työn työntekijän ydinsaamiskuvauksen. En kuitenkaan käyttänyt tässä tutkimuksessa sitä lähdemateriaalina. Ratkaisuni perustuu käytännön työn näkökulman ja kompetenssien esiin nostamisesta. Kysymyskaavakkeissa on erilaisista ydinsaamisista johtuen eroja, mutta myös samankaltaisuuksia. Samankaltaisuus tulee esiin erityisesti juuri tuon erityis- ja menetelmäosaamisen osiossa.

Laadin kyselykaavakkeet Word -tiedoston taulukkotyökalulla mielestäni helpoksi lukea ja vastata, sekä koota tiedot jälkepäin matriisiin. Kysely lähetettiin kunkin henkilön työ sähköpostiosoitteeseen. Sovimme työyhteisössä kaavakkeiden lähetyspäivästä käydessäni tutkimuksen esittelytilanteessa. Täyttämiseen ja palauttamiseen varattiin aikaa kaksi viikkoa (15 päivää). Osaamiskartoituksen saatekirjeessä (liite yksi, sivulla 69)

kerrottiin vielä erikseen mihin tutkimukseen kysymykset liittyvät, mitä tiedoilla tehdään ja kuinka kysymyskaavakkeen kanssa tulee menetellä. Tietokonepohjainen Webropol-kysely olisi ehkä osaltaan vielä nopeuttanut tietojen koontia. Valitsin kuitenkin tämän tavan, koska se oli minulle entuudestaan tuttu, ja aikaa uuden ohjelman opetteluun ei tutkimuksen siinä vaiheessa juuri ollut.

Osaamiskartoitus -lomakkeen ulkoasuna oli siten taulukkomainen sarakkeisto. Vastaaaminen tapahtui sähköisesti merkitsemällä kysymyksen jälkeen oman osaamisen arviointi joko numerolla tai rastilla. Ohjeistin tallentamaan lomakkeen ensin omalle koneelle ja täydentämään sen jälkeen vastaukset, sekä tallentamaan ne. Tämä mahdollisti kaavakkeeseen palaamisen, jos vastaaminen keskeytyi. Vastuksen palautus oli ohjeistettu tapahtumaan sähköpostin liitetiedostona. Kun kaavake oli valmis lähetettäväksi, vastaaja sai vielä tulostaa sen, jos halusi. Osaamisen arvioinnissa käytettiin numeraalista kuusi-kohtaista arvosteluasteikkoa nolasta viiteen (0- 5). Numeroiden merkitykset aukaistiin kuvaamalla ne vastuslomakkeen alussa.

Taso 0 tarkoittaa osaamista jota sinulla ei ole, 1 = aloittelija, 2 = osaaja, 3 = taitaja, 4= asiantuntija, 5= mestari. (Hätönen 2011, 23, 33; Laakso-Manninen & Viitala 2007, 55).

Identifiointiosan lisäksi osa kysymyksistä oli avoimia, sellaisia joihin voi vastata ainoastaan kirjoittamalla. Kysymysten numeerinen merkinätapa perustui ajatukseen luoda kunkin ammattikunnan osaamiskartta osaamisen esittämistä ja jatkotyöskentelyä varten kuten Hätösen (2011, 32) kirjassa kuvataan.

Kaavakkeiden valmisteluvaiheessa testasin, kysyin neuvoja ja kommentteja, sekä parantelin saamieni neuvojen myötä osaamiskartoituslomakkeita. Myös joitain kysymysnumeroiden korjauksia jouduin tekemään ennen lomakkeiden lähetystä. Nuorisotyönohjaajan osaamiskartoituslomake kävi testikäyttäjällä, diakoniaviranhaltijan lomakkeen luetin kahdella alan ammattilaisella. Kanttorin lomakkeen lähetin luettavaksi sekä keskustelin asiasta alan ammattilaisten kanssa. Luettavaksi lähettämistäni pappien kartoituslomakkeesta sain ajatuksia herättävää kommentointia ja palautetta. Palautteessa arvioitiin osaamista kartoittavia kysymyksiä olevan varsin runsaasti ja nähtiin, etteivät ne kaikin osin kohdennu papin perustyöhön. Yksilöityä tietoa ei kommenteissa kuitenkaan ollut.

Perustelin kysymysten runsautta sillä, että kysymykset nousevat pääosin ydinosaamiskuvauksen sanallisista kuvauksista. Tutustuessani alakohtaisiin ydinosaamiskuvauksiin hain tietoa eri lähteistä siitä mitä eri käsitteet ja toiminnot pitävät sisällään. Näin joidenkin yksittäisten käsitteiden sisältämää asia aukeni paremmin kysyttäessä useammalla kysymyksellä. Nuorisotyönohjaajan lomakkeessa on 194 kysymystä, diakonien 238, kanttorien 222 ja pappien lomakkeessa 294 kysymystä.

Osaamiskartoituslomakkeiden palaututtua muutaman kannustavan kehotuksen jälkeen laadin niiden pohjalta osaamiskartat jokaista ammattikuntaa varten erikseen. Mietin miten saisin, joko kerralla tai osina, esitettyä kunkin työntekijän osaamisen siten, että esille tulisi osaaminen voimauttavana kokemuksena. Olimme työyhteisön kirkkoherran kanssa pohtineet heti ensimmäisellä kokoontumiskerralla 2011 osaamiskartoitusta suunnitellessamme, kuinka välttäisimme osaamiskartan esittämistilanteessa numeerisista arvioista helposti nousevan vertailun. Tätä ajatusta mielessä pitäen laadin osaamiskartan eli laajennetun matriisin, joka esitettiin työyhteisölle sovittuna päivänä noin kahden kuukauden kuluttua kyselyn suorittamisesta.

Hätönen (2011) kuvaa osaamiskarttaa työvälineeksi, jolla organisaation osaamista kuvataan ja joka toimii keskustelun pohjana työn kehittämisessä (Hätönen 2011, 18). Kirkon ydinosaamiskuvauksissa oli valmiiksi määritelty eri osaamisalueet, karttapohja osaamisen määrittelyä varten. Osaamiskartta muodostui siis juuri niistä osaamisen alueista joita siinä oli kuvattu, sekä edellä mainitusta erityis- ja menetelmäosaamisen osaamisalueesta. Työstövaiheessa seurakunnan olisi nyt mahdollista käydä läpi ydinosaamiskuvaukset ja valita juuri tämän seurakunnan kehittämisen kannalta keskeiset osaamisalueet. Työstämisen suuntana voisi silloin olla kehittämissuunnitelmien tekeminen, johon myös kirkon henkilöstön kehittämissopimus ohjaa (Suomen evankelis-luterilainen kirkko2010b). Kehittämissuunnitelmat voisi liittää talous- ja toimintasuunnitelmien tekemisen ajankohtaan organisaation vuosikellossa.(Hätönen 2011, 16 - 17.)

Osaamiskarttaan kuvatun osaamisen esityksen avulla työyhteisön olisi mahdollista aloittaa osaamisen kehittäminen. Laadittu osaamiskartta voisi toimia myös mahdollisen strategiatyöskentely apuvälineenä. Osaamiskartta itsessään ei ole strategian luomiseen tarkoitettu työkalu. Strategiatyöskentelyn tavoitteena on pohtia yhdessä juuri tämän seurakunnan toimintaa tässä ajassa ja tulevaisuudessa. Mihin suuntaan seurakuntaa tulisi kehittää ja mitä osaamista siihen tarvitaan?

Kunkin osaamiskartan alussa on nähtävissä kunkin ammattikunnan ydinosaamiset, jotka esittelin työyhteisölle värikkäiden pallokuvioiden avulla. Esittelyn rakentamisessa käytin Word tiedoston SmartArt- työkalun eriytyvää säteittäistä kehäkuviota. Ensimmäisessä näkymässä oli esillä kunkin ammattikunnan ydinosaamisalueet, vahvistettuna erityis- ja menetelmäosaamisen osa-alueella. Tämän jälkeisissä näkymissä käytiin jokainen osa-alue syvennellen läpi hyödyntäen alkuasetelman pallokuvioita ja värikoodeja. Näin sain esitettyä työyhteisölle kuvan siitä, mitä osaamista kirkon laatimassa ydinosaamiskuvauksessa on ja millaista osaamista olen kysymyskaavakkeilla tutkinut. Tällä esityksellä pyrin tietoisesti tutustuttamaan työntekijöitä toistensa ammattikuntien ydinosaamiseen. Heijastin osaamiskartan kaikkien sillä kertaa paikalla olleiden osaamiskartoitukseen osallistuneiden näkyville dataprojektorilla.

Pallokuvioiden jälkeen osaamiskartassa esiteltiin kunkin osa-alueen kysymykset ja numeeriset vastaukset, kuten kuviossa yksi nähdään. Samalla kerralla olivat näkyvillä ydinosaamisalue, osaamisen osa-alue, kartoituskysymys ja saadut numeeriset vastaukset. Ydinosaamisalue ja osa-alueet näyttäytyivät osaamiskartassa samoissa väreissä, kun edellä esitetyt pallokuviot. Kartoituskysymyksen yllä olevat isot numerot kertoivat kuinka monta kysymystä aihepiiristä kulloinkin esitettiin. Numeeriset vastaukset laskettiin yhteen kunkin ammattikunnan kohdalla ja merkittiin yhteissummana kunkin kysymyksen kohdalle. Vastausten summa muodostui näin kyseisen ammattikunnan edustajien vastusten määrästä (esimerkiksi  $2 + 4 + 5 = 11$ ).

Ydinosaamis-alue	Osa-alueet	Kartoitus kysymykset	Numeraaliset tulokset
1.Hengellisen työn osaaminen	Kristillisen uskon keskeisen sisällön tunteminen; kirkon missio, teologian perusteiden tuntemisen, tulkinnan ja välittämisen taidot muuttuvissa olosuhteissa, kirkon perusteoksien (Raamattu, katekismus, kirkkokäsikirja ja virsikirja) käyttäminen.	101 -105  101. Tiedän mikä on kirkon perustehtävä.	11/15(3x5)

KUVIO 1. Osaamiskartan mallikuva, nuorisotyönohjaajien osaamiskartan alku

Tässä summassa olivat aina kunkin ammattikunnan (nuorisotyönohjaajat, diakoniaviranhaltijat, kanttorit ja papit) edustajien antamat arviot omasta osaamisestaan yhteenlas-

kettuna. Vieressä oli suhdelukuna ilmoitettu kyseiseen vastaukseen vastanneiden vastaajien mahdollinen maksimipistemäärä. Kyseisen esimerkin mukaan maksimisuhdeluku olisi ollut  $5 + 5 + 5 = 15$ .

Osaamiskarttaa ei ollut paperiversiona vielä esittämistilanteessa saatavilla. Sovimme, että lähetän osaamiskartan tutkimusseurakunnan kirkkoherralle työyhteisön jatkotyökentelyä varten sellaisena versiona, jossa jokainen ammattikunta oli omana kokonaisuutenaan.

## 6.2 Osaamiskartoitukseen osallistuneilta koottu arvioiva palaute

Tutkimukseni päämateriaalina käytän osaamiskartan esittelytilanteessa kokoamaani arvioivaa palautekyselyä, jota tutkin analysoimalla sen sisältöä sisällönanalyysillä (Hannula 2007, 116). Esitellessäni tutkimuksen suorittamista työyhteisössä elokuussa 2012 keskustelimme työntekijöiden kanssa siitä, miten henkilöstön anonymiteetti säilyisi parhaiten. Oman osaamisen esittäminen julkisesti tutkimuksen päämateriaalina siten, että henkilöt voisi tunnistaa, arvelutti useampia työntekijöitä. Esittelytilanteessa sovimme, että tutkimuksessa keskitytään ennen kaikkea osaamiskartoitusprosessin esittelemiseen ja arviointiin. Totesin, että näin säilytän koko tutkimuksessa korkean anonymiteetin.

Laadin osaamiskartoitusprosessia arvioivan palautelomakkeen osaamiskartoituslomakkeiden lähettämisen jälkeen. Lomake kävi yhdellä osaamiskartoituksen ulkopuolisella henkilöllä luettavana ja palautteen mukaisen korjauksen myötä valmistui hyvissä ajoin ennen käyttöä. Lomakkeessa on kaikkiaan kahdeksan kysymystä. Arvioivan palautelomakkeen tarkoituksena oli kerätä kaikilta kartoitukseen osallistuneilta kokemuksia osaamiskartoituksesta ja sen vaikutuksista.

Palaute kerättiin samassa tilanteessa, jossa osaamiskartta esiteltiin työyhteisölle. Varsinaisesta osaamiskartoituksesta oli kulunut aikaa vasta pari kuukautta. Työyhteisön osaamiskartan hyödyntäminen organisaation strategisessa kehittämistyössä jäi tietoisesti työyhteisön omille harteille ja oli siten vasta näköpiirissä, ei käynnissä. Palautteen ke-

rääminen tässä vaiheessa oli kuitenkin mielekästä, koska olin rajannut tutkimusyhteistyön jatkuvan vain osaamiskartan tuottamiseen.

Osaamiskartoitukseen osallistui kaikkiaan kaksitoista henkilöä; neljä pappia, kolme diakoniatyöntekijää, kaksi kanttoria, kaksi nuorisotyönohjaajaa (ja yksi toimistosiihteri). Tiedossani on, että yksi osaamiskartoitukseen osallistuneista diakoneista on poistunut työyhteisöstä ja, että osa osaamiskartoitukseen osallistuneista työntekijöistä ei ollut palautetilanteessa paikalla. Toimistosiihterin kompetensseista kirkko ei ole tehnyt ydinosaamiskuvausta ja siksi olen rajannut häneen kohdistuneen osaamiskartoituksen tämän tutkimuksen ulkopuolelle. Hänen antamansa palaute on kuitenkin todennäköisesti nimettöminä annettujen palauteiden joukossa. Palautteita annettiin tuossa tilanteessa kaikkiaan kahdeksan. Jätin tutkimusseurakuntaan pari palautelomaketta. Erityisesti sitä pyydettiin yhdelle työntekijälle, joka ei ollut läsnä. Hänen palautteensa sain myöhemmin kirjeitse ja sen antama informaatio on myös liitetty tutkimukseen.

Palautelomake oli laadittu siten, että otsikon ja kysymysten lisäksi siinä kerrottiin palautekyselyn tarkoituksesta ja siitä millaisia tavoitteita olimme tutkimusseurakunnassa käydyissä neuvotteluissa asettaneet osaamiskartoitukselle. Vaikka osaamiskartoituksen tarkoituksesta oli esittelytilanteessa keskusteltu, halusin edelleen kirjata tavoitteet näkyville. Voidaan olettaa, että jos palautelomakkeen täyttäjällä luki kyseisen esittelytekstin, hänellä oli riittävät tiedot siitä mihin palautelomaketta tarvittiin ja mihin siinä olevilla kysymyksillä pyrittiin saamaan vastauksia.

## OSAAMISKARTOITUKSEN PALAUTEKYSELY

Palautekyselyn tarkoituksena on saada selville kuinka hyvin kirkon ydinosaamiskuvaus kunkin työalan edustajan mielestä soveltuu osaamisen tutkimiseen ja kuinka hyvin nyt tähän osaamiskartoitukseen käytetyt menetelmät (ydinosaamiskuvauksiin pohjautuva kyselylomake ja dialoginen prosessinomainen työskentely) soveltuivat seurakuntatyöntekijöiden osaamisen mittaamisen välineiksi.

Osaamiskartoitukselle asetettiin tavoitteeksi tutkittavan seurakunnan työntekijöiden osaamisen esiin nostaminen, osaamisista muodostuneen osaamiskartan hyödyntäminen strategiseen suunnitteluun: menestystekijöiden löytämiseksi ja osaamisvajeen korjaamiseksi, sekä työntekijöiden keskinäinen tutustuminen toistensa töihin ja osaamiseen. (Osaamiskartoituksen palautelomake 2012)



Laadin palautelomakkeeseen, joka oli yksi A4 paperi kaksipuolisena monisteena, kahdeksan osaamiskartoitusta arvioimaan kutsuvaa kysymystä. Avointen kysymyksien väliin oli jätetty tyhjää tilaa arvioinnin kirjoittamista varten. Palautteet täytettiin käsin tarkoitukseen varatuilla kynillä.

Päätin hyödyntää osaamiskartan esitystilannetta palautteen keräämiseen, koska se oli valmis tilanne, jota ei tarvinnut erikseen järjestää. Prosessin tämänhetkinen vaihe oli juuri silmien edessä koettuna ja kuultuna; valmius vastaamiseen oli korkealla. Tehdesäni päätöstä palautteen antamisen teknisestä toteutuksesta ja koonnista päädyin käsin kirjoitettuun versioon. Sähköpostin kautta koottava palaute olisi ehkä ollut helppo koota yhteen ja valmis analysoitavaksi, mutta palautetilanteessa vaikea toteuttaa. Palautetilanteen jälkeen viiveellä tehtävä palaute ei mielestäni tullut myöskään kyseeseen. Olisi ollut harmillista, jos palautteita olisi saanut pyytää useamman kerran täytettäväksi ja palautettavaksi. Näin kävi joidenkin osaamiskartoituslomakkeiden kohdalla. Suurin into antaa palautetta haihtuu melko pian tapahtuman jälkeen.

Neljässä ensimmäisessä kysymyksessä annetaan ohjeellisesti valmiiksi tarkastelukulmat arvioida sitä ”kuinka hyvin/ kuinka huonosti ” kyseessä oleva asia tuli otetuksi huomioon tai toimi. Kolmannessa ja neljännessä kysymyksessä on mukana tarkentava tai toisen näkökulman esiin nostava kysymys. Kaksi peräkkäistä kysymystä on saattanut sekoittaa vastaajia antamaan vastauksen vain jompaankumpaan esitetyistä kysymyksistä.

1. Arvioi kuinka hyvin/huonosti nyt suoritettu osaamiskartoitusprosessi mielestäsi soveltuu seurakunnan ([www.evl.fi](http://www.evl.fi)) työntekijöiden osaamisen tutkimiseen?
2. Arvioi kuinka hyvin/huonosti ydinosaamisasiakirjoihin (osaamisalueet 1-4, papit ja kanttorit 1-5) perustuvat lomakkeet mielestäsi nostivat esiin työntekijöiden osaamista?
3. Arvioi kuinka hyvin/huonosti kysymyslomakkeen erityis- ja menetelmä osaamisalueet (osaamisalue 5, papeilla ja kanttoreilla 6) kuvasivat todellista työn tekemiseen vaadittavaa osaamista? Toivatko ne esiin seurakuntatyöyhteisön tai seurakunnan sisäisen kehityksen kannalta oleellisia asioita?
4. Arvioi kuinka hyvin/huonosti mielestäsi näin muodostunutta osaamiskarttaa voi hyödyntää strategiseen suunnitteluun? Mitä hyötyä osaamiskartasta on mielestäsi strategisessa suunnittelussa? (Osaamiskartoituksen palautelomake 2012.)

Viides palautekysymys lähestyy palautteen antajaa ”oliko” kysymyksellä, johon voi vastata myönteisesti tai kielteisesti. Kysymys peilaa osaamiskartoitukselle asetettua tehtävää kartoituksen hyödyllisyydestä toisiin työntekijöihin ja heidän töihinsä tutustumi-

nessa. Vaikka se siirtää osaamiskartoituksen ajassa menneeseen, kysymyksellä on tarkoitus nostaa esiin osaamiskartoituksen merkittävyyttä yhteisön eli organisaation yhteisen osaamisen kuvaajana.

5. Oliko osaamiskartoituksesta ja -prosessista hyötyä sinulle toisiin työntekijöihin ja heidän työhönsä tutustumisessa? (Osaamiskartoituksen palautelomake 2012.)

Kuudes kysymys jatkaa ”oliko” kysymyksiä, nyt tarkastelukulmana ovat kartoitusprosessin ohjauksen mahdolliset puutteet, joita vastaajia kutsutaan pohtimaan, ja lisäkysymyksen kautta tarkentamaan. Seitsemännessä ”oliko” kysymyksessä haetaan puolestaan osaamiskartoituksen toteutuksesta, sisällöstä, löydöistä ja prosessiin osallistumisesta positiivisia (tunne)kokemuksia. Kuudes ja seitsemäs kysymys muodostavat siten kuvan osallistujien kokemuksista kartoitusprosessiin osallistumisesta ja itse kartoitusprosessista tekemistään havainnoista.

6. Oliko prosessin ohjaamisessa mielestäsi puutteita? Jos, niin missä erityisesti?
7. Oliko prosessissa jotain joka erityisesti ilahdutti sinua? (Osaamiskartoituksen palautelomake 2012.)

Kahdeksas kysymys lopettaa ja kokoaa palautteen, antaen kuitenkin tilaa vastaajalle kertoa ääneen omia ajatuksiaan ja kokemuksiaan osaamiskartoitusprosessista ”mitä muuta...” - kysymyksellä. Tämä kysymys on palautteessa mukana mahdollistamaan sellaisen sanomisen mitä tutkija ei ole kohdentaen osannut kysyä. Palautelomakkeen viimeiset sanat kuvaavat tutkijan ajatuksia ollen sekä informatiivisia, että palautteenantajia kannustavia. Toisaalta ne saattoivat ohjata käsittelemään arvioivaa palautelomaketta vähemmän tieteellisenä dokumenttina kun oli tarkoitus.

8. Mitä muuta haluat sanoa?

Kiitos palautteesta! Palautearvio on merkittävä tutkimuksen kannalta! (osaamiskartoituksen palautelomake 2012.)

Tutkimuksen muuna materiaalina käytin omia muistiinpanojani tutkimusseurakunnan kirkkoherran kanssa käymistäni neuvotteluista, tutkimuksen esittelytilanteessa käyttämäni diasarjaa, osaamiskartan esittämistilanteesta tehtyä äänitallennetta ja tutkimukseen liittyviä sähköpostiviestejä sekä pitämäni tutkimuspäiväkirjaa. Muistiinpanot ovat pääosin käsinkirjoitettuja ja niiden pohjalta ei ole tehty viitemerkintöjä, vaikka ne liitty-

vä oleellisesti tutkimusprosessiin. Päiväkirjamerkinnot sisältävät melko paljon pohdintaa ja erilaisten tutkimuksellisten vaihtoehtojen punnitsemista, mutta muodoltaan muistuttavat enemmän tavallista päiväkirjaa kuin tieteellistä dokumenttia. Sähköpostit olen koonnut erilliseksi tutkimustiedostoksi eli - diaryksi. Aikaisemmat aiheeseen kiinteästi liittyneet opinnäytetyöni ja niiden rakentamiseen liittyvä kokemus on ollut taustalla osaamis- ja kokemusvarantona, mutta ei varsinaisesti tutkimusaineistona.

### 6.3 Sisällön luokittelu

Tutkimukseen sisältyvä arvioivan palautteen analysointi noudattelee sisällön luokittelun kuvausta. Tutkija Hannula (2007) kuvaa sisällön analyysiä todeten, että siinä tarkastellaan pääasiassa kielellistä aineistoa, jota tutkija pyrkii analysoimaan erilaisten sisällöllisten metodien avulla. Tutkija tarkkailee sekä sisältöä, että rakennetta kuvaten sisällön analyysissä tekstin sisältöä, rakennetta tai molempia ja sen hän voi tehdä luokittelemalla aineistoa ajatuskokonaisuuksien mukaan. (Hannula 2007, 116.) Tutkimuksen aineiston luokittelu ajatuskokonaisuuksien mukaan tapahtui helposti ja luonnollisesti palautekysymysten ollessa selkeästi strukturoituja ja pyrkien selventämään tutkimuskysymyksiä.

Hannulan mukaan tutkija saattaa valmistella aineistoa kvantitatiiviseen tutkimukseen (Hannula 2007, 116). Tämä ei ollut tavoitteena tässä tutkimuksessa. Kvantitatiivisuus tulee esiin lähinnä tekstimassan hajottamisen jälkeisessä sanojen ja ilmausten laskemisessa, jonka tarkoitus oli selventää ilmausten esiintyvyyttä ja hakea käsitteellisiä samankaltaisuuksia muodostaen niistä omia ryhmiään. Tekstimassa jäi tutkimuksessa kuitenkin vielä liiaksi omaksi kokonaisuudekseen ja osittain kunkin kysymyksen sisältämän ajatuskokonaisuuden alle. Vapaamuotoisemmassa palautteessa tämä hankaluus olisi kenties voitu ohittaa.

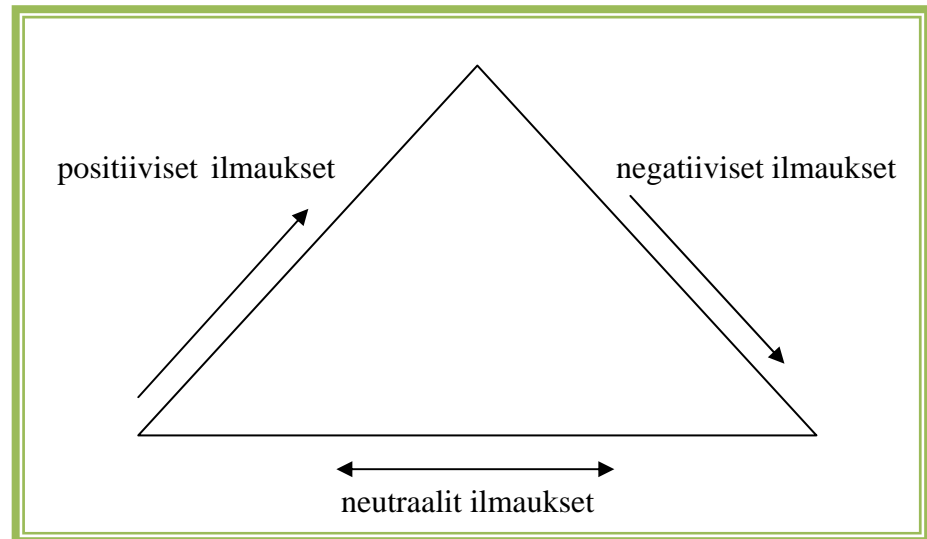
Hannula (2007) toteaa, että edellisestä poiketen systemaattisen sisällön analyysin avulla pyritään hahmottamaan tekstin sisältämää ajatusmaailmaa. Tämä edellyttää usein pienten vivahteiden ottamista huomioon. Hannula (2007) korostaa, että Jussilan, Montosen ja Nurmen mukaan (1989) systemaattista analyysiä käytetään jonkin teorian, aatteen tai ajattelijan tuotantoon liittyvien seikkojen selventämiseen. (Hannula 2007, 116.)

Tähän tutkimukseen ei sovellettu systemaattista sisällön analyysiä, mutta aineiston tutkimuksessa pyrittiin havainnoimaan ja kuvaamaan myös pienet vivahteet. Aineiston luokittelulla selkeytettiin työyhteisön kokemusta ydinosaamiskuvauksiin perustuvasta osaamiskartoitusprosessista.

Analysoidessani osaamiskartoituksen arvioivaa palautetta kokosin ensin kaikki palautteet yhdeksi tekstimassaksi, säilyttäen kuitenkin kunkin vastaajan vastauksen tunnisteiden hänen kirjoittamiensa ajatusten edessä. Tämä näkyy tulosluvun (7.) tekstiviitteissä kirjain-numero yhdistelmänä suorien lainauksien perässä (esimerkiksi näin: A1). Arvioiva palaute annettiin nimettömänä, sekä ilman muitakaan tunnistetietoja, esimerkiksi ammattialaa. Pyrin tällä toimenpiteellä vapauttamaan palautteenantajat kertomaan kokemuksistaan. Ratkaisua tehdessä tiedostin, että näin tehdessäni myös palautteen kohdistaminen juuri tiettyyn osaamista kartoittavaan lomakkeeseen jää avoimeksi. Osittain minua ohjasi tähän ratkaisuun myös aikaisemmin yhdessä sopimamme pyrkimys prosessin kokonaisarviointiin. Kaikkien vastaajien antamat vastukset ovat yhtä merkittäviä prosessin arvioinnissa ja niiden tutkiminen yhtenä vastausjoukkona näytti mielekkäältä.

Varsinaisen analyysin aluksi käytin kvantitatiivista sanojen lukumäärään perustuvaa määrittämistä. Materiaalia ei ole paljon, 550 sanaa, ja siksi sen paloittelu numeraaliksi määreiksi tuntui järkevältä. Vastaukset ovat muodoltaan tyypillisiä palautevastuksia. Palautteessa oli sekä selkeitä kokonaisia virkkeitä, joissa oli päälauseita, sivulauseita ja huomautuksia, että myös muutaman, jopa kahden sanan virkkeitä, yksittäisiä sanoja tai toteamuksia. Arvioivan palautteen vastusten muotoon voidaan ajatella vaikuttavan tarve vastata kysymyksiin lyhyesti, napakasti ja selkeästi. Lyhyteen vaikuttaa usein myös käytettävissä olevan ajan rajallisuus. Vastauksissa ei pääsääntöisesti toistettu kysymyksen teonsanoja eli verbejä, vaan se näyttävät olleen ilmassa, siis vastauksen ajatuksessa. Näin ollen nekin lyhyet yhden tai muutaman sanan vastukset, jotka näyttävän alkavan isolla kirjaimella ja päättyvän pisteeseen, tulkittiin lauseiksi. Näiden lauseiden määrän merkitseminen auttoi myöhemmässä vaiheessa tehtyä positiivisten, neutraalien ja negatiivisten ilmausten lukumäärän määrittämistä.

Laskin kuinka paljon lauseita ja virkkeitä palautteessa käytettiin (liite 3, taulukko 1.) ja kuinka paljon kukin vastaaja käytti sanoja kussakin vastauksessaan (liite 3, taulukko 2.). Samalla alkoi taulukkoon 3.(liite 3) hahmottua se mihin vastuksista oli vastattu useammilla sanoilla.



KUVIO 2. Arvioivan palautteen sisältämien ilmausten kolmio

Käytin aineistoon myös ilmaisujen lukumäärien laskentaa, ensi lukemalta esiin nousseiden tunnetta ilmaisevien sanojen ja ilmaisujen toimiessa jakajana. Sain näin työstettyä kolmisarakkeisen kaavion jonka toista laitaa edustivat positiiviset ilmaukset, keskikohottaa neutraaliksi tulkitsemani ja toista laitaa edustivat negatiiviseksi tulkitsemani ilmaukset (liite 3, taulukko 4.). Mielessäni kuvittelin sarakkeiston kolmioksi, jonka vasenta laitaa nousee positiivisuus, oikeaa kylkeä laskee negatiivisuus ja kantana on neutraali suhde kysytyihin asioihin. Kokonaisuus on arvioivan palautteen sisältämien vastausten kolmio.

Ilmausten tarkistuslaskenta toi esiin tulkinnan hankaluuden. Tutkijana saatoin merkitä ja tulkita saman vastaajan lauseessa esiintyvän ilmauksen kahteenkin kertaan, tämän johdussa lauseiden tai ilmausten lyhyydestä. Sama vastaus saattoi ilmaista sekä positiivisia, negatiivisia ja myös neutraaleja ilmauksia. Ilmeisesti oma halu nähdä asiat positiivisessa valossa voi jonkin verran vaikuttaa merkintätapaan.

## 7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

### 7.1 Kokemukset osaamiskartoituslomakkeesta

Arvioivan palautteen lomakkeessa oli kaikkiaan kahdeksan kysymystä ja ensilukemisen sekä kvantitatiivisen sanojen ja lauseiden laskemisen jälkeen aloin pohtia kunkin kysymyksen kohdalla esiintyneitä ilmauksia. Jaottelin ne pienemmiksi kokonaisuuksiksi sen mukaan mitä ne kertoivat, luetteloin ne siis sisällön mukaan. Pysyin kuitenkin sisältöjä pohtiessani vielä kysymysten rajaamassa maastossa tarkastellen kutakin omana kokonaisuutenaan.

Koska kysymykset ovat selkeästi kohdennettuja ja niillä oli etukäteen annettu tiettyjen asioiden selvitysfunktio, ei pelkästään narratiivista eli kerronnallisia funktioita, vääjäämättä purkamisen myötä käyn läpi annettuja vastauksia sellaisenaan. Kuljetan rinnalla myös kvantitatiivisen tutkimuksen antamia näkökulmia vastauksiin.

Ensimmäisessä kysymyksessä haluttiin selvittää osaamiskartoitusprosessin soveltuvuutta seurakunnan työntekijöiden osaamisen tutkimiseen. Joissain vastuksissa nousi esiin kartoituksen kokonaisarviointi: *kartoitus oli liian laaja (C1)* ja *työläs täyttää (G1)*, sekä annettiin tutkijalle ohjausta: *... jotain tiivistämistä kannattaisi tehdä (F1)*, *kohdentaminen tärkeää (C1)*, sekä *oman työalan kysymyksiä liian vähän (B1)*. Vastauksessa, jossa kerrotaan täyttämisen vaatineen kolme eri kertaa: *vaativa tehtävä, jotta vastasi omaa osaamista*, sanotaan silti, että: *jos työnt. on tehnyt arvion huolella, niin se soveltuu hyvin, (E1)*. Kvantitatiivisen laskennan perusteella ensimmäiseen kysymykseen vastattiin kaikkein runsaimmalla sanamäärällä (106 sanaa, n = 550). Tämä selittynee ensimmäisen kysymyksen luonteesta ja paikasta, se on arvioivan palautteen ensimmäinen ja avaava kysymys. Vastausten sisältämiä positiivisia ilmauksia on saman verran kuin negatiivisia, joskin myös neutraaleja ilmauksia oli kaksi kahdeksastatoista ilmauksesta.

Toisessa kysymyksessä haluttiin selvittää osaamiskartoituksen, sen osion jonka kysymykset nousivat pelkästään ydinosaamiskuvauksista, sopivuutta työntekijöiden osaamisen esiin nostamiseen. Toisaalta kartoitukseen ei oltu tyytyväisiä. Kysymykset olivat: *liian kehällisiä (C2)*, *ei todelliseen työhön liittyviä (D2)*, mutta toisaalta siitä myös pidettiin. Vastauksissa *onnistunut lomake (G2)*, *soveltuu hyvin (F1)*, *oli hyvä huomata*

*oma tietämys seurakunnallisen työn perusteista samoin kun erityislahjat työyhteisössä* (H2), koettiin, että kirkon ydinosaamiskuvauksista nousevat kysymykset kuvaavat kyseessä olevaa tehtävää ja että niihin on hyvä vastata kysymyslomakkeessa osoitetulla tavalla. Kvantitatiivinen laskenta kertoo, että positiivisia ilmaisuja oli yksi vähemmän kuin negatiivisia, neutraaleja ilmauksia oli kaksi viidestätoista ilmauksesta. Sanoja tähän vastukseen käytetty oli toiseksi eniten (87 sanaa) kaikista vastauksista (n=550).

Kolmas kysymys halusi tarkentaa kuinka hyvin kehittelemäni erityis- ja menetelmäosaamisen osa-alue kuvaa todellista työn tekemiseen vaadittavaa osaamista. Samalla kysyttiin tuovatko kysymykset esille seurakuntayhteisön tai seurakunnan sisäisen kehityksen kannalta oleellisia asioita. Vastauksissa vuorottelivat sekä positiiviset, että negatiiviset ilmaukset. *Melko hyvä* (A3) oli useamman vastaajan arvio asiasta, joku iloitsi erityislahjojen havainnoinnista. Myös toive lisäperehtymisestä aiheeseen nousi kysymysten kautta esille. Toisaalta kysymysten runsautta ja hyvinkin tarkkaa kohdentumista eri ohjauksellisiin tehtäviin arvioitiin: *tiedolla ja nippeleillä ei ole hirveästi tekemistä perustyön kanssa* (D3) Työn kehittämisen edellytyksinä sanotaan vaadittavan: *vuoro-vaikutustaitoja koko työyhteisössä ja halua muutokseen* (D3). Ajatus osaamisen mittaamisen hankaluudesta nousi esiin tämän kysymyksen kohdalla, sillä kumpi on tärkeämpää: *pitkä koulutus* vai *osalla työn tuoma kokemus* (E3). Kvantitatiivisen laskelman mukaan positiivisia ilmauksia oli neljä enemmän kuin negatiivisia, neutraaleja ilmauksia oli kaksi kolmestatoista ilmauksesta.

## 7.2 Arvio osaamiskartoitusprosessin hyödynnettävyydestä strategiseen suunnitteluun

Neljännessä kysymyksessä pyydettiin arvioimaan osaamiskartan soveltuvuutta strategiseen suunnitteluun. Vastauksista nousee esille työntekijöiden arvioita siitä millaisia mahdollisuuksia heillä on toteuttaa strategista suunnittelua omassa työssään, sekä osaamiskartan soveltuvuutta tähän tehtävään. Toisaalta osaamiskarttaa koettiin mahdollisuutena. Vastaukset: *melko hyvin* (A4), *voi hyödyntää* (C4) ja (D4) kertovat vastaajien kokeneen osaamiskartan käyttökelpoisena tapana kuvata työyhteisön osaamista, jota yhteisö voi työstää eteenpäin: *osaamiskarttaa voi verrata str. suunnittelussa kunkin alueen alueella nouseviin tarpeisiin ja ongelmiin* (F4).

Vastaus jossa todetaan: *omassa työssäni en tee strategista suunnittelua* (B4) vastaaja kertoo omista vähäisistä mahdollisuuksistaan ja osallisuudestaan työyhteisön toiminnan strategiseen kehittämiseen, tällä hetkellä, oman tehtävänkuvansa puitteissa. Vastaus kuvastaa hyvin seurakuntatyön arjen realismia: työtä tehdään aktiivisesti, kokoaikaisesti ja monella tavalla tavoitteellisesti, tavoittavasti ja läsnäolevasti. Jääkö työntekijöille aikaa pohtia strategian luomista? Jollei heitä erityisesti ohjata ja osallisteta siihen, anneta mahdollisuuksia ja varata aikaa, strateginen suunnittelu voi jäädä heidän osaltaan usein huomattavan ohueksi. Kysyä voi myös sitä kuinka tarpeellisena työntekijät edes pitävät omaa yhteistä strategiaa tai osallisuuttaan sen luomiseen. Tätä kysymystä ei avattu tutkimuksessa.

Eräässä vastuksessa osaamiskartan hyödyntämistä pidetään hankalana: *hyödyntäminen oman työalan strategiseen suunnitteluun on vaikeaa* (G4), myös omaa taitoa arvioida asiaa epäiltiin: *en osaa arvioida* (I4). Edellisiin vastauksiin viitaten mietin olisiko niin, että käsitettä ”strateginen suunnittelu” on vaikea hahmottaa ja tästä johtuen myös osaamiskartan hyödyntämistä strategiseen suunnitteluun on vaikeaa arvioida. Toisaalta arvioin, että koska tutkimusyhteisössä oli ajatus käynnistää työyhteisön kehittämistoimia, niin nämä vastauksen antajat eivät vielä kyenneet arvioimaan millä tavoin he voisivat osaamiskarttaa hyödyntää. Kvantitatiivisen laskelman mukaan positiivisia ilmauksia on kuitenkin kolme enemmän kuin negatiivisia, neutraalien määrän ollessa lähes saman kuin positiivistenkin eli viisi kymmenestä ilmauksesta. Mukana laskelmassa eivät ole pelkät ajatusviivat, joita oli kaksi.

### 7.3 Kokemukset muihin työntekijöihin ja heidän työhönsä tutustumisesta

Viidennessä kysymyksessä tarkasteltiin sitä oliko osaamiskartoituksesta ja -prosessista hyötyä muihin työntekijöihin ja heidän työhönsä tutustumisessa. Vastukset jakaantuvat myönteiseen, kielteiseen ja neutraalin kokemuksen välille. Vastaukset: *kyllä on. Opettaa arvostamaan* (C5) ja *kyllä* (A5) kertovat osaamiskartan kautta välittyneestä osaamisen kirjosta, jota vastaajat ihastelevat. Osaamiskartan purkutilanteen vaikutusten jatkumiseen suhtaudutaan positiivisesti, vaikka sanamuoto onkin kielteinen: *ei vielä...*, (F5) *...uskon, että tulee olemaan* (F5), samalla vastaaja viittaa tulevaan osaamiskartan käsittelyyn tiimissä. Osaamiskartan laajuuteen vedoten arvioiminen koetaan vaikeaksi: *en*



*kerennyt vielä perehtyä tuloksiin (E5), samalla kuitenkin todetaan, että osaamiskartoitusprosessi pisti ajatukset liikkeelle: pisti miettimään tekoprosessissa (E5).*

Neutraalia mutta positiivista suhtautumista kuvastavat vastaukset: *no näkeepähän mitä osaamista heiltä löytyy (H5), sekä: ihan mielenkiintoisia harrastuksia nousi esiin, mutta ei yllätyksiä itselle (D5).* Lievän kielteistä kantaa tuttuuden lisääntymisestä kartoituksen kautta edustavat vastaukset: *ei ollut. en tiedä enempää kenenkään osaamisesta. (I5) ja: en kokenut tällaista hyötyä (G5).* Jyrkemmästä kannasta kertoo lyhyt vastaus: *ei (B5).* Arvelen työyhteisön pienuuden ja yhteisten työvuosien vaikuttavan osaltaan siihen, että osalla työntekijöistä oli jo alun perin tuntemusta toistensa töistä ja osaamisesta, lisätietoja työkavereista kuitenkin saatiin erityis- ja menetelmäosaamisen osion kautta. Kvantitatiivisen laskelman mukaan positiivisia ilmauksia oli neljä enemmän kuin negatiivisia sekä neutraaleja oli vain kaksi neljästätoista ilmauksesta. Kukaan ei jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen. Sanojen lukumäärän mukaan kysymys oli kolmantena (76 sanaa) kaikkien vastusten saamasta sanojen määrästä (n=550).

#### 7.4 Kokemukset prosessin ohjauksen puutteista ja osaamiskartoituksen myönteisistä vaikutuksista

Kuudennen kysymyksen kautta tarkasteltiin prosessia sen ohjaamiseen liittyvien mahdollisten puutteiden näkökulmasta. Lisäkysymyksellä haluttiin tarkentaa ohjauksen puutteen kohtaa: *missä erityisesti? .* Vastuksissa nostetaan esille kartoituksen laajuus: *laajuus oli ”yllättävä” (A6).* Vaikka kysymys on asetettu siten, että vastauksen voi ajatella tarkoittavan negatiivisesti kartoituksen laajuutta, päättelen kuitenkin sen kuvastavan ennemminkin sitä, että työntekijöiden osaamisen laajuus oli se mikä yllätti - eikä suinkaan negatiivisesti. Tällaiseen päätelmään tulin verrattuani tätä vastausta saman vastaajan seuraavan kysymyksen vastaukseen: *Oliko osaamiskartoituksessa jotain joka ilahdutti sinua? V: laajuus (A7) ilahdutti.*

Osa vastaajista koki prosessin ohjauksen olleen riittävää: *ihan ok (E6) ja ok (H6), en kaivannut tarkempaa ohjausta (G6).* Toisaalta joku vastaaja koki ohjauksen olleen puutteellista erityisesti: *kysymyspatteriston laadinnassa (C6).* Kuudennen kysymyksen mielekkyyttä myös arvioitiin: *Täytimme vain kysymyslomakkeet ohjeitten mukaan. Muita*

*ohjeita ei ollut.* (I6). Suurelle osalle vastaajista prosessin pituus näyttäytyi huomattavasti lyhyempänä kuin prosessin valmistelussa mukana olleelle kirkkoherralle ja tutkijalle. Ohjausta tai sen puutetta arvioitiin omista lähtökohdista ja kokemuksesta käsin. Vastajaalle välittynyt kuva ohjauksesta tai sen puutteesta oli hänen kokemuksensa ja koski juuri sitä aikaa ja niitä elementtejä, jotka hän tunnisti ohjaukseksi ja jota hän itse sillä tarkoitti.

Samalla, kun nämä edellä olevat esimerkit kertovat osaamiskartoituksen sujuneen melko mutkattomasti työn lomassa, pientä ahdistusta kuvastaa vastaus: *tuli kiire vastata tähän* (D6). Vastuksesta ei käy ilmi tarkoittiko vastaaja palautteen antamiseen käytettävissä olevan ajan lyhyyttä, palautteen keräämisen aiheuttamaa yllätystä vai kenties osaamiskartoituslomakkeen täydentämiseen varatun ajan lyhyttä. Osaamiskartoituksen täydentämisen oli aikataulussa varattu aikaa kaksi viikkoa, 16.9.- 30.9.2012 (Osaamiskartoituksen saatekirje 15.9.2012). Toisen lähteen mukaan aikataulu oli hieman suppeampi päättyen 28.9.2012 (Osaamiskartoituksen esittelytilanteen diat 22.8.2012). Tutkimusmuistiinpanojen lähempi tarkastelu toi esiin tiedon, että osaamiskartoitukset lähetettiin 16.- 17.9.2012 välisenä yönä.

Osaamiskartoituksen purkutilanne oli sovitettu työntekijäkokouksen yhteyteen noin pari kuukautta kartoitukseen vastaamisesta (28.11.2012). Purkutilanteeseen oli sovittu varattavaksi työntekijäkokouksen yhteyteen noin kaksi ja puoli tuntia aikaa. Se jaettiin osaamiskartan purkamisen ja palautteen antamisen kesken siten, että palautteen antoon varattiin noin puoli tuntia. Osaamiskartoituksen purkutilanne tallennettiin diginauhurilla Mp3 -muotoiseksi tallenteeksi ja siitä selvisi, että todellisuudessa osaamiskartan purkutilanne kesti tunnin ja 12 minuuttia, jonka jälkeen kerättiin arvioiva palaute. Palautteen kokoamisesta kerrottiin etukäteen osaamiskartoitus prosessin esittelytilanteessa elokuussa 2012 (22.8.) ja oli kaikkien silloin läsnä olleiden tiedossa. Kvantitatiivisen laskelman mukaan kuudennen kysymyksen vastauksien ilmauksia oli yksitoista, joista positiivisia ilmauksia oli viisi, negatiivisia kolme ja neutraaleja ilmauksia oli kolme. Laskelmissa ei ollut mukana yhden vastaajan merkitsemää ajatusviivaa.

Seitsemännen kysymyksen vastauksissa nousi esiin vastaamattomuus enemmän kuin muiden kysymysten kohdalla. Samalla kuitenkin useampien vastaajien kokemus oli oman sisäisen prosessin käynnistyminen osaamiskartoitusta tehdessä. Tällöin osaamiskartta koettiin herätteenä: *Terästi miettimään omaa osaamista* (F7), *joutui kertaamaan*

*omaa tietämystä uskon perusasioista ja omasta osaamisesta (H7), sekä arvioinnin mittarina: tuli arvioitua omaa ammatillista osaamista ja kehityshaasteita (I7). Vastauksista huokui halu jatkaa alkanutta prosessia itsessään ja työyhteisössä: vahvistamaan puutteita (F7) ja nähtiin kartoitusprosessi työyhteisön itsetunnon kannalta mielekkäänä: olemaan terveellä tavalla ylpeä osaamisesta (F7).*

Osaamiskartan purkutilanne koettiin ilahduttavana, spontaani hymy ja naurukin olivat herkässä: *Moni kysymys huvitti - ilahdutti päivää (D7)*. Tulkitsen huvittuneisuuden kohdistuneen kysymystenasetteluihin. Vastauksesta ei käy selvästi selville johtuuko huvittuneisuus kysymyksistä vai kohdentuiko huvittuneisuus oman ammattikunnan osaamiseen, jonka käsittely mahdollisti osaamiskartan purkutilanteen luoma luottamuksen ilmapiiri. Molemmat oletukset vahvistuivat kuunneltuani pariin kertaan haastattelujen purkutilanteesta tehdyn äänitteen. Varsinkin erityis- ja menetelmäosion harrastuksien ja niiden ohjaamisen tarkastelu (...*kädentaidot*), sekä jumalanpalveluksen rytmitykseen liittyvä aloituksen oikea-aikaisuuden tarkastelu (...*ajoissa lopetus*) nosti ilon esiin.

Työntekijäjoukossa huomioitiin myös tutkijan osuus tutkimuksen tekemiseen. Yhtä vastaajista ilahdutti: *opiskelijan antaumuksellisuus ja asian tärkeänä pitäminen (C7)*. Toimintatutkimuksellinen asetelma on sellainen, jossa tutkija tulee oleellisella tavalla osalliseksi toiminnan kehittämisestä (Kuula 1999, 209). Huomio havahdutti miettimään kuinka paljon tutkijan persoona, olemus ja läsnäolo työyhteisössä, vaikkakin lyhyen ajan kullakin keralla, vaikuttaa tutkimukseen.

Toiminnan muutospyrkimys, josta toimintatutkimuksessa puhutaan, oli vireillä tutkimuksen esisopimuksesta ja prosessin alusta saakka. Seurakunnan kirkkoherra oli juuri aloittanut uudessa tehtävässä ja halusi kernaasti tietää millaisesta työntekijäjoukosta on kyse, sekä ohjata tätä työyhteisöä juuri tähän työyhteisöön soveltuvan kontekstisidonnaisen strategian luomiseen. Muutospyrkimys eli toiminnan kehittämisajatus oli vaikuttamassa sekä silloin, kun toin koottua tutkimusmateriaalia työyhteisön yhteiseen jakopöytään, tai kun kotona tutkimuspöydän äärellä kokosin saamaani materiaalia esitettäväksi. Ymmärsin, keskusteluissani kirkkoherran kanssa, sekä yhdessä valmistelluista ratkaisuksista, että työyhteisön ääni ja työntekijöiden mielipiteet ovat merkittävässä osassa osaamiskartoitusprosessia. On syytä todeta se tosiasia, että olen tutustunut ainakin kolmeen tutkimus työyhteisön jäsenen aikaisemmin eri yhteyksissä. Tietoisuus tästä ei rajoittanut tutkimuksen tekemistä, eikä vaarantanut tutkimuksen aineiston keräämistä,

näillä menetelmillä, vaan helpotti työskentelyä (Kuula 1999, 209). Tutkijan ja tutkimuskohteen välinen suhde voidaan nähdä eri tavoin, kuvaavat Toikko ja Rantanen (2009) viitaten Cresswelliin (2003, 3-23). Joissain tutkimussuuntauksissa korostetaan tutkijan ja tutkittavien erillisyyttä, mutta joissain heidän välisensä vuorovaikutus on keskeisellä sijalla tiedonmuodostuksessa (Toikko & Rantanen 2009, 118). He eivät viittauksessaan kuvaa juuri tutkijan ja tutkimuskohteen keskinäisen tuntemisen vaikutuksia. He toteavat kuitenkin vuorovaikutuksen olevan tärkeä väline tutkittavien omien näkökantojen esiin nostamisessa ja uuden tiedon tuottamisessa (Toikko & Rantanen 2009, 118). Tutkijana rakensin itse etäisyyttä omaan ammatilliseen minääni, jonka kautta tuttuus tutkittaviin oli syntynyt, esittäytymällä yhteydenotoissa ja sähköposteissa opiskelijana. Samalla pyrin tietoisesti irti konsultin tai ”besservisserin” leimasta pyrkien vahvistamaan organisaation itseohjautuvuutta. ( Kuula 1999, 139.) Arvioivan palautteen kautta sain vahvistusta käsitykselleni oikeasta valinnasta. Eräässä palautteessa minua kutsuttiin opiskelijaksi (C7). Kvantitatiivinen laskelma kertoo vastausilmauksia olleen yhdeksän, joista positiivisia ilmauksia on seitsemän, neutraaleja kaksi ja varsinaisia negatiiviseksi luonnehdittuja ilmauksia ei ole ollenkaan. Laskelmassa eivät ole mukana kaksi palautteen ajatusviivaa.

Viimeinen, kahdeksas kysymys, avasi mahdollisuuden vapaalle arvioivalle palautteelle. Vastaukset kertovat siitä, että tämä osa palautteesta koettiin pohdinnan päättymiseksi tältä erää, tavallaan jopa tutkimusyhteistyön päättymiseksi. Tämä onkin totta, sillä tutkimusyhteisön kanssa ei ole sovittu muista tapaamisista tämän jälkeen. Voin siis tulkita esitetyt kiitokset sekä kohteliaaksi tavaksi päättää palautteen anto, että ottaa kiitokset vastaan kannustavina ja tutkimusta tukevinä ajatuksina.

*Kiitos* sanan sisältäviä vastuksia on neljä. Eräässä vastauksessa kiitos sanaan liittyi arvio osaamiskartoituksesta: *kiitos hyvin tehdystä työstä* (E8), eräässä oli arvioitu tutkijan teknistä osaamista: *hyvin käytetty atk-osaamista* (A8). Yhden vastaajan kiitos kohdentuu tutkimukseen ja hän jatkaa ajatustaan sanomalla: *Oli mielenkiintoista* (H8). Tulkitseen tätä siten, että osaamiskartoitus ja samalla tämä kartoituksen purkutilanne oli hänen kohdaltaan kaikkineen avartava ja hyvä kokemus. Kirkon ydinosamiskuvaukset eivät ole vielä laajalti tunnettuja. Vaikka ammattikunnan edustaja oman alansa ydinosamiskuvaukseen olisikin tutustunut, niin harvoin saa kuulla toisen tai useamman ammattikunnan ydinosamisesta. Pelkkien ajatusviivojen (kaksi) viesti on tässä kohdassa mielestäni neutraali. Asiasisältöisiin kysymyksiin on nyt vastattu, ei ole muuta sanottavaa.

Eräissä arvioinnissa lähestyttiin osaamiskartoituksen kysymystenasettelua ja pohdittiin kuinka omat vastaukset tekevät oikeutta kysymyksille tai toisaalta omalle osaamiselle. Tulkitsen asiaa siten, että joissain työtehtävissä tai -yhteisöissä ei tarvita kaikkea sitä osaamista jota kyseessä olevalla henkilöllä on. Vastaajan mielestä kysymyksistä ei käynyt riittävän selvästi esille pitäisikö omaan osaamiseen sisällyttää käsitys yhteisön osaamisesta vai ei, tai ottaa muutoin työyhteisö huomioon: *...jos ajattelen asiaa kokonaisvaltaisesti...*(B8). Kysymystenasettelu ja sisältö ei täysin auennut ja vastaajalle heräsi epäily ymmärtävätkö tutkija ja vastaaja asian samalla tavalla: *tutkimuksen ”oikeellisuus” riippuu siis siitä ajattelevatko tutkimuksen tekijä ja vastaaja samaa asiaa* (B8). Tämä on mielestäni erittäin tärkeä huomio. Vuorovaikutukselliset keinot ja kysymysten läpikäynti yhdessä ennen niihin vastaamista olisi voinut lisätä keskinäistä ymmärrystä ja vähentää epävarmuutta kysymysten kohdentumisesta.

Eräissä vastauksessa palattiin osaamiskartoituksen täyttämisen tuomiin kokemuksiin, joissa korostui kysymysten runsaus ja kokemus kohdentumattomuudesta vastaajan työhön: *Kysymyksiä oli ehkä liian paljon ja monet koskivat taitoja, jotka eivät liittyneet työhön* (I8). Myös vastaus asteikon koettiin aiheuttavan hankaluuksia: *osaa asioista oli vaikea arvioida annetulla asteikolla* (I8). Osaamiskartoituslomakkeen valmistelussa tulee voida ottaa huomioon tämä arvioinnin hankaluus.

Kvantitatiivinen laskelma kertoo erilaisia ilmauksia olevan viisitoista, joista positiivisia ilmauksia oli kuudessa, negatiivisia samoin kuudessa, neutraaleja ilmauksia oli kolme ja laskelmaan kuulumattomia pelkkiä ajatusviivoja oli kaksi. Kysymysten ulkopuolisella alueella oli yhden vastaajan kirjoittama lisäviesti, joka nostaa kahdeksanteen kysymykseen annettujen ilmausten määrä kahdeksaantoista, kun se lasketetaan aikaisempien lauseiden kanssa yhteen (liite 3, taulukko 4.). Tällöin negatiivisten ilmausten määrä nousee kahdella ja neutraalien yhdellä.

## 8 POHDINTA

### 8.1 Tärkeimmät tulokset

Arvioivan palautteen sisällönanalyysin mukaan osaamiskartoitusprosessi oli osalle osallistujista vähintään positiivinen kokemus. Prosessikaaviossa, taulukossa 2 kuvattu kokonaisuus tutkimuksen alusta loppuun saakka ei ollut kaikkien vastaajien mielessä heidän arvioidessaan prosessin onnistumista, vaan lähinnä yhteydenotot, kohtaamiset, osaamiskartoituksen täyttö ja osaamiskartan esittämistilaisuus joiden kautta prosessi eteni. Osa tutkimusseurakunnan osallistujista oli tyytyväinen kokemaansa. Osa heistä arvioi osaamiskartoituslomakkeen olevan kelvollinen sekä oman ammattinsa osaamisen tutkimiseen, että erityis- ja menetelmäosaamisen tutkimiseen, oli tyytyväinen prosessiin ja sen ohjaukseen sekä uskoo, että prosessista tulee olemaan hyötyä strategiatyöskentelyssä myöhemmin. Tämä kuva välittyy arvioivasta palautteesta.

Sisällön analyysi sai tutkijan kuitenkin arvioimaan omaa toimintaansa kriittisesti ja miettimään omaa paikkaansa prosessissa. Tutkijan ja yhteisön suhteen rakentaminen on merkittävää tutkimusprosessin toteuttamisen kannalta. Valitsemani toimintatutkimuksellinen ote, jossa valta ja osallisuus on ennen kaikkea tutkimusyhteisöllä ei tutkijalla, oli hyvä tapa rakentaa yhteistyötä (Kuula 1999, 92-93).

Lähtiessäni rakentamaan tutkimusta, jonka yhtenä peruspilarina oli Suomen evankelis-luterilaisen kirkon ydinsaamiskuvaukset niistä ammattikunnista, joista piispainkokous on vahvistanut kelpoisuusvaatimukset tai suositukset, tein sen luottaen, että ne kuvaavat pääosin varsin hyvin kunkin ammattikunnan osaamista ja sopivat siten osaamiskartoituksen tekemisen pohjaksi. Kirkon ydinsaamiskuvauksissa on haluttu tuoda esille käytännön työn kannalta keskeisin tieto, taito tai asenne eli ammatillinen ydin. Tosin papin työn kohdalla on tuotu esiin papin työn kirjo (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2013d). Perinteinen tapa osaamiskartoitukselle on ensin yhdessä määrittellä mitä osaamista työyhteisössä pitää olla (Hätönen 2011, 16). Nyt kirkko on ollut askeleen edellä ja itse määritellyt yhdessä kouluttavien laitosten ja ammattikunnan edustajien kanssa millaista osaamista kirkossa tarvitaan (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2013d). Arvioivan palautteen kautta vain vahvistui tämä kokemukseeni asiasta.

Vaikka en tässä tutkimuksessani tuota tehdyn osaamiskartoituksen tuloksia sellaisenaan esille en malta olla kuvaamatta muutamalla sanalla kartoituslomakkeista tekemiäni havaintoja. Kartoituslomakkeiden valmisteluun olisi voinut käyttää enemmän aikaa, ja niitä olisi voinut valmistella yhteistyössä tutkittavan seurakunnan työntekijöiden kanssa. Tällöin tilanne, jossa vastaaja ei ymmärtänyt miten kysymys tulisi ymmärtää, omalta vai yhteisön kannalta, olisi voitu välttää.

Oma näkemykseni seurakuntatyöstä on osallistuvan seurakunnan ideaali, jossa seurakuntalaiset, niin luottamushenkilöt, rivijäsenet, kun viran- ja toimenhaltijat yhdessä muodostavat toimivan alueellisen kokonaisuuden. Seurakunta on ihmisten muodostama yhteisö, joka elää, kasvaa ja kehittyy jäsentensä kautta. Työyhteisönä seurakunta voi olla myös pelkkä työpaikka, mutta usein työntekijät myös osallistuvat seurakuntaelämään muulloinkin tai muuten kun oman työ minän tai roolinsa kautta, seurakuntalaisina. Tätä ajatusta taustalla heijastellen lähdin rakentamaan erityis- ja menetelmäosaamisen osa-alueita, jonka avulla pyrin nostamaan esille sellaista osaamista jota ei pelkän työroolin kautta muutoin havaitsisi ja jolla voisi olla seurakuntaelämän tai yhteisön kehittymisen kannalta merkitystä tai lisäarvoa. Samalla taustalla oli ajatus siitä runsaasta osaamisen kirjoista jota itse kullakin on personansa tai harrastustensa kautta. Lisäksi tämän osa-alueen tehtävänä oli kartoittaa kuinka paljon ja millaista eri työalojen osaamista tältä työntekijäjoukolta löytyy. Erityis- ja menetelmäosaamisen kartoittaminen tuotti sekä iloa, että päänvaivaa. Vaikka osa koki tämänkin osa-alueen kaavakkeen olevan toimiva, osa ei niin kokenut. En siis avannut tarpeeksi erityis- ja menetelmä osion sisältöä ja merkitystä. Myös tämän olisi vaatinut parempaa etukäteisvalmistutumista ja yhteisiä pohdintoja juuri tämän seurakunnan työntekijöiden kanssa.

## 8.2 Menetelmien soveltuvuus

Osaamiskartoitusten malleja ja menetelmiä on monia erilaisia ja niihin kannattaa tutustua huolella, sekä valita kuhunkin yhteisöön sopivin. Nyt käytetty toimintatutkimuksellinen malli, jossa mennään yhteisöön, tutustutaan siihen ja luodaan yhdessä sopivin toimintatapa ja -malli, sopii seurakuntakontekstiin. Tarjoamalla samalla mahdollisuus dialogiin, työyhteisön jäsenten on mahdollista ottaa vastuu omasta kehitymisestään ja poh-

tia yhdessä mihin haluamme seurakuntaa ja itseämme kehittää, mikä meille on tärkeää ja keskeistä, haastaa mukaan oppimisprosessiin (Kuula 1999, 92; Sarala & Sarala 1999, 55).

Arvioivan palautteen kautta välittyi kuva myös siitä, että elämään ja oppimiseen kuuluvat myös negatiiviset kokemukset ja erehtyminen (Schein 1999, 50). Kaikki eivät olleet tyytyväisiä osaamiskartoituslomakkeisiin, prosessiin, prosessinohjaukseen, eivät kokee tutustuneensa toisiinsa tai toisten töihin, olivat sitä mieltä että osaamiskartoituksen hyödyntäminen strategiatyöskentelyyn on vaikeaa tai että he eivät tee strategista suunnittelua työssään.

Palautteen myötä vahvistui käsitys siitä, että suunniteltu prosessi kulki kaikesta huolimatta kulkuaan. Tarpeeksi pitkä alkusuunnittelun hiominen ja neuvottelut joita kävimme tutkimusseurakunnan kirkkoherran ja minua ohjaavien opettajien kanssa kannattivat ehdottomasti. Tutkimusyhteisön edustajalla ja minulla oli tutkimusta aloittaessa samansuuntaiset sävelet ja näky kuinka etenemme, tutkimuksen tuli edetä tulevaisuuteen tähdäten konstruktionistisesti rakentuen nykyisen tiedon päälle (Rantanen 2011).

Ennen varsinaista osaamiskartoitusta tapahtui asioita jotka vaikuttivat tutkimuksen tekemiseen. Neuvotteluissa muokkasimme muutoksia tutkimuksen alkamisajankohtaan, koska tutkimussuunnitelma ei ollut hioutunut vielä tarpeeksi ja niin osaamiskartoitus siirtyi keväältä syksyyn 2012. Osaamiskartoituksen jälkeinen strateginen työskentely rajattiin pois tutkimuksen piiristä. Myöskään aikataulullisesti sitä ei olisi voitu toteuttaa tämän opinnäytetyön aikana, vaan se jäi tutkimusseurakunnan toteutettavaksi (Schein 1999, 60).

Työyhteisön kanssa käymäni neuvottelut aiheuttivat myös muutoksia suunnitelmiin. Kohderyhmän piti alkuaan olla koko työyhteisö, mutta osa heistä (tukipalvelu) vetäytyi siitä osittain pois. Osaamiskartoitus tehtiin myös toimistosihteerille, joskin hänen tehtävänsä osalta kyselykaavakkeen rakentaminen osoittautui tutkijalle haasteelliseksi. Tehtyjen ratkaisujen kautta tutkimus kohdistui muuten ainoastaan niihin ammattikuntiin joista ydinosamisasiakirja oli tehty. Myös toimintatavoissa tuli muutoksia matkan varrella, kun tutkimus kohdentui työyhteisön pyynnöstä koko osaamiskartoitusprosessin tarkasteluksi pelkkien osaamisten tarkastelujen sijasta. Näin saimme ohjattua prosessia eriasteisten kohtaamisten ja materiaalien esittämisen kautta eteenpäin kuten syklisissä toimintatutkimuksissa tapahtuu (Rantanen 2011).



### 8.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen etiikalla voidaan tarkoittaa useampiakin asioita. Toisaalta, vaikka seurausetiikan mukaan voidaan moraalialia tarkastella sen kannalta mitä hyötyä tutkimuksesta on yksittäiselle tai ryhmän jäsenelle (utilitarismi), niin kuitenkin en voi sitä vielä tässä vaiheessa tietää tai minun on vaikea arvioida sitä, vaikka uskonkin, että osaamiskartoituksesta on hyötyä tulevaisuudessa. Samalla on hyvä havaita, että tehdessämme päätöstä osaamiskartoituksen tuottamien tulosten jättämisestä tutkimuksen ulkopuolelle anonymiteetin säilyttämiseksi ja kohdentaessamme tutkimusta koskemaan koko prosessia, me samalla teimme seurausetiikan mukaisia valintoja. (Kuula 2006, 22 - 24.)

Tutkimuksen luotettavuus nousee usein tutkimusaineiston oikeasta keräämisestä, käsittelystä ja säilyttämisestä. Tutkimuksen tekemisen luotettavuuteen vaikuttaa myös millä tavalla tietoon on päästy käsiksi. Tutkimuslupa ja opinnäyte yhteistyösopimus solmittiin 3.9.2012. Kerätessäni tutkimusseurakuntaa ja työyhteisön jäseniä koskevia tietoja noudatin tutkimuseettisiä linjauksia ilmoittamalla aina mihin tarkoitukseen ja miten tietoja käytetään.

Tutkimuksen aineiston: täytetyt osaamiskartoitus lomakkeet, osaamiskartat, käymäni sähköpostikeskustelun, tutkimuspäiväkirjan, tutkimusta arvioivan palautteen ja palautekokouksesta äänitetyn tallenteen säilytän niin kauan kuin tutkimusyhteisö haluaa. Sähköiset tallenteet säilytän DOCX- muotoisina tutkimusaineistokansiossa. Äänite on tallennettu tutkimusaineistokansioon MP3-muodossa. Tarvittaessa kaikki tutkimusmateriaali on saatavissa tarkasteltavaksi, jos joku haluaa tutkia tutkimuksen tietoja. Osaamiskartoituslomakkeet, osaamiskartta ja arvioiva palaute on minulla myös paperisena tulosteena fyysisessä tutkimusmateriaalikansiossa. Osaamiskartoituslomakkeissa ja arvioivassa palautteessa ei ole tunnisteena nimitietoja, muut mahdolliset tunnistetiedot poistetaan tai muokataan. Tässä tutkimuksessa niitä ei mainita. (Kuula 2006, 214.)

#### 8.4 Tutkimuksen aikana nousseet lisäkysymykset ja jatkotutkimusaiheet

Osaamiskartoitusprosessi, jossa olen tämän tutkimuksen aikana ollut, on herättänyt minussa monenlaisia ajatuksia ja tunteita. Koen koko prosessin tässä vaiheessa tutkimustyötä onnistuneeksi kokonaisuudeksi, mutta aina kaikessa on mahdollisuus syventää ja jatkaa tutkimuksen kehittämistä eteenpäin. Tutkimuspäiväkirjaan olen ajan kuluessa kirjannut useampia ajatuksia prosessin toteutukseen liittyen ja nostan niistä muutamia esiin. Lisäkysymyksenä tai tutkimusaiheena nostaisin pohdintaan edelleen vielä lähemminkin työyhteisön kanssa suoritettua prosessin tai pidemmällä aikavälillä tapahtuvan työskentelyn kehittämisen. Ydinosaamiskuvaukset auttavat selkeästi osaamisen havainnoinnissa. Näyttäisi siltä, että työyhteisöjen kannalta seurakuntakontekstissa suoritettu ohjattu osaamisen kartoittaminen tulisi olla ”helppoa ja vaivatonta”, mitä se ei kuitenkaan selvästikään ole. Jos osaamista tarkastellaan vain yksilön kohdalta, niin se ei anna yhteisölle kovinkaan paljoa. Siksi osaamisen kartoittaminen on yhteisön asia.

Koko työyhteisön saaminen pidemmäksi ajaksi kokoon suunnittelemaan ja toteuttamaan yhteistä projektia on haaste. Sekä työajallisesti, että taloudellisesti kyse on isosta sijoituksesta. Toteutuakseen projektin täytyy olla hyvin perusteltu ja osallistujia motivoiva.

*Varmaa on että kaikki kehittäminen vaatii aikaa. Saavutettu hyöty on työn, prosessien ja henkilöiden sekä organisaation eli työyhteisön kehittämisen mahdollisuuden avautuminen. Joku muu kuin itse saattaa nähdä kuinka asia kannattaisi tehdä tai tulisi tehtyä jouhevammin. (Tutkimuspäiväkirja 29.1.2013)*

Osaamisen arviointia kannattaa markkinoida yhteisöllisyyden kehittämisellä ja hyvän osaamisen löytämisellä. Olen sitä mieltä, että osaamiskartoituksia voi tehdä monella tavalla, mutta yhteistyöskentelyä se vaatii.

Koska jokainen seurakunta on omanlaisensa, osaamiskartoitustilanne tulee aina luoda uudelleen, juuri siihen kontekstiin sopivaksi. Tulevaisuuden haasteena tulee olemaan seurakuntayhteisö, jossa entisten herätysliikkeiden vaikutukset näkyvät vanhempien seurakuntalaisten keskuudessa, mutta jossa samalla on suuri joukko seurakuntalaisia, jotka eivät ole sitoutuneet mihinkään niistä. Kun samalla kirkkoon kuuluvien joukko yhä vähenee kirkosta eroamisen kautta, myös kirkon työn perusteita tuntevien ja sanoman selkeästi ilmaisevien työntekijöiden tarve on ilmeinen. Kirkosta erosi vuosina 2008-2011 kaikkiaan 225 127 henkilöä eli 5,3 % kirkon jäsenistä. (Kirkon tutkimuskes-

kus 2012, 83). Osaamisen tulee muuttua vastaamaan ajan haasteita ja myös jotain uutta ajattelua tulisi synnyttää tässä ajassa. Tällä en tarkoita nykyisten työntekijöiden osaamisen väheksymistä. Toisaalta tähän vastauksena voi olla kirkkoon rekrytoituneiden nuorten seurakuntatyöntekijöiden joukko, joka voi liikkua hyvin erilaisten hengellisten liikkeiden välimastossa, sitoutuen kuitenkin luterilaiseen oppiin ja tarjota siten seurakuntalasillem sopivaa sanomaa ja toimintaa. Juuri tämän tyyppisiä muutoksen viitteitä onkin näkyvissä kuten muun muassa Salomäen(2008), Launosen (2009), Valtosen (2009) ja Salomaan (2007) tutkimuksissa kuvataan.

Osaamiskartoituksessa voisi käyttää 360 -arvioinnin elementtejä siten että sitten kun oman osaamisen arviointi on suoritettu, sitä tarkasteltaisiin yhdessä ryhmässä. Antavatko muut minulle saman arvosanan kuin itse? Tämän toteuttaminen vaatii avointa suhtautumista, perustavanlaatuisen kannustavaa dialogia ja eritoten hyvää itsetuntoa. Keskusteltuani aiheesta Kirkkohallituksen koulutuksen työalasihteeri Marja Pesosen kanssa, hän totesi, ettei 360- arviointimallia ole vielä kehitetty seurakunnan perustehtäviin soveltuvaksi, vaan se on suunnattu johtamisen tehtäviin (henkilökohtainen tiedonanto 22.3.2013).

*Yksi mahdollisuus olisi lähteä ryhmässä liikkeelle oman työn esittelystä. ”Kerro omasta työstäsi annetuin esimerkein.” Esimerkkinä voi olla tavalinen päivä – leirisuunnittelu – tapahtumatoteutus – tai jopa viikko. Jotkut käyttävät tässä mallina päivä- viikko-kuukausi- puolivuosi- vuositasa, jolloin koko kierto suunnittelusta toteutukseen käydään läpi. Kertominen voi jopa jäsentää tehtävää työtä. Narraatio kertoo työstä jota teet mutta myös sinusta ihmisenä. Näin tutustumista tapahtuisi sekä työn tekemisestä ja taidoistasi, että sinusta ihmisenä.( Tutkimuspäiväkirja 29.1.2013)*

Jatkotutkimusaiheeksi ehdotan selkeästi kirkon kontekstiin soveltuvan osaamiskartoitusmittarin kehittämistä niille ammattikunnille, joista piispainkokous on päättänyt kelpoisuusvaatimukset tai suositukset. 360- osaamisen arviointimallin kehittäminen eri ammattikunnille voisi olla yksi tulevaisuuden tutkimushaaste. Myös toimintatutkimuksellisen osaamiskartoitusprosessin mallintaminen saattaisi tulla kyseeseen. Nämä kaksi tutkimusta tulisi pitää erillisinä, jotta aikaa kokeilemiseen ja mittarin parantamiseen olisi riittävästi. Tutkimuksien peräkkäisyys kuulostaa järkevältä ja mahdolliselta. Siinä tapauksessa yhdistäminen toimisi mittarin tulikokeena.

## 9 JOHTOPÄÄTOKSET

Nyt suoritettua prosessimaista ja syklisesti edennyttä toimintatutkimuksellista tutkimusta Suomen evankelis-luterilaisen kirkon ydinosaamiskuvausten käytöstä osaamisen kartoittamisen välineenä voidaan tarkastella käyttötutkimuksena. Prosessin voi siirtää käytäntöön. Toimintatutkimus itsessään soveltuu hyvin sosiaalisten yhteisöjen toiminnan tutkimiseen. Tutkimuksesta voidaan päätellä, että ydinosaamiskuvaukset kuvaavat kirkon eri ammattien osaamista ja niitä voi hyödyntää osaamiskartoitusten tekemiseen. Kehittelemäni erityis- ja mentelmäosaamisen osa-alue tuo jonkin verran lisävalaistusta eri ammattien osaamisesta ja tehtävien laaja-alaisuudesta. Tämän osa-alueen tietoperusta vaatisi vahvempaa työstöä muodostuakseen ydinosaamiskuvausten rinnalle tasavertaiseksi kartoittamisvälineeksi. Rakentuakseen kunkin seurakunnan osalta oikein kohdentuvaksi osaamiskartoitus kannattaa tehdä yhteiskehittelyä. Halutessaan muuttaa asioita paremmaksi kannattaa tehdä asioille jotain. Muutoskysymysten tekeminen on tärkeää silloin, kun havaitsee että jokin ei onnistu tai toimi. Asioiden tiedostaminen on ensimmäinen askel kohti muutosta. Mitä teen nyt, jotta asiat ovat niin kuin ovat? Mitä voisi tehdä toisin? Tuen hakeminen työyhteisön ulkopuolelta ei ole tyhmyyttä. Vaikka olisi sitä mieltä, että ratkaisun avaimet ovat työyhteisössä, ulkopuolinen katsoo asioita eri perspektiivistä. Hän voi olla se joka tekee avaavan kysymyksen tai huomion. Ottaa yhdessä selvää asioista ja rakentakaa työelämän koetilanteita joissa teette asioita toisin. Mikä muuttuu? (Rantanen 2011; Schein 1999, 3 - 4, 60.)

Tutkijalle merkittävä havainto oli huomata kuinka paljon vallan luovuttaminen koetilanteissa voi vaikuttaa. Dialogissa työyhteisön jäsenillä on mahdollisuus tulla tasavertaisesti huomioiduksi; jokaisen mielipiteillä ja ajatuksilla on merkitystä kokonaisuuden kannalta (Vataja 2009, 56). Ihmiset tajuavat dialogissa, että tietämys syntyykin ryhmän yhteisestä kokemuksesta, kuten Isaacs toteaa (2001, 258). Toisaalta pelkkien uusien menetelmien käyttö ei takaa onnistunutta (koe) tulosta. Yhteisöllistä asennetta luodaan vuorovaikutuksen keinoin. Osallistamalla yhteisö mukaan kehittämiseen on parhaat mahdollisuudet saavuttaa tuloksia. Jatkamalla kokeiluja, kirjaamalla tulokset, pohtimalla yhdessä ja pienin syklisin liikkein muuttamalla voidaan löytää jokaiselle työyhteisölle juuri sille sopivaa uudenalaista ja intoa luovaa työtettä. Uskon työyhteisöjen oppivaan otteeseen. (Sarala & Sarala 1999, 57.)

## LÄHTEET

- Engström, Yrjö 2004. Ekspansivinen oppiminen ja yhteiskehittely työssä. Tampere: Vastapaino.
- Freire, Paolo 2005. Sorrettujen Pedagogiikka, Tomperi, Tuukka (toim.). Tampere: Vastapaino.
- Hankamäki, Jukka 2003. Dialoginen filosofia, teoria, metodi ja politiikka, Helsinki: Yliopistopaino.
- Hannula, Aino 2007. Systemaattinen tekstianalyysi. Teoksessa Syrjäläinen, Eija, Eronen, Ari & Värri, Veli-Matti (toim.) Avauksia laadullisen tutkimuksen analyysiin. Tampere: Tampere University Press, 111 -125.
- Häkkinen, Urpo 2010. Diakoniatyöntekijöiden osaamiskartoitus ”Keskilän ” seurakunnan diakoniatimissä. Sosiaalialan koulutusohjelman diakonisen suuntautumisvaihtoehdon opinnäytetyö. Diak Etelä, Järvenpää. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Häkkinen, Urpo 2008. Oman johtajuuden kehittäminen, työyhteisön kehittäminen. Sosiaali- ja terveysalan työyhteisön johtaminen ja kehittäminen, erikoistumisopintojen kehittämistehtävä. Diak Itä, Pieksämäki. Helsinki: Diakonia- ammattikorkeakoulu.
- Hätönen, Heljä 2000. Mistä liikkeelle? Kehitystarveanalyysi oppivan organisaation kehittämiseen. Oppimateriaaleja 87. Helsinki: Helsingin yliopiston Tutkimus- ja koulutuskeskus Palmeina.
- Hätönen, Heljä 2011. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen II. Helsinki: Educa- instituutti.
- Isaacs, William 2001. Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito: urauurtava lähestyminen liike – elämän viestintään. Helsinki: Kauppakaari.
- Keskitalo, Elsa 2011. Ammatillinen asiantuntijuus sosiaalialalla. Kompetenssimalli. Ylemmän ammattikorkeakoulun luento 21.1.2011. Diakonia-ammattikorkeakoulu: Oppimateriaalipankki.
- Kirkon tutkimuskeskus 2008. Monikasvoinen kirkko. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2004-2007. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 103. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.

- Kirkon tutkimuskeskus 2012. Haastettu kirkko. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon vuosikirja 2008-2011. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 115.  
Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.
- Kuula, Arja 1999. Toimintatutkimus. Kenttätyö ja muutospyrkimyksiä. Tampere: Vastapaino.
- Kuula, Arja 2006. Tutkimusetiikka. Aineiston hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino
- Laakso- Manninen, Ritva & Viitala, Riitta 2007. Competence management and human resource development. A theoretical framework for understanding the practices of modern Finnish organisations. Helsinki: Haaga - Helia University of Applied Sciences.
- Launonen, Pekka 2004. Nuorisonohjaajasta nuorisotyönohjaajaksi. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon nuorisotyönohjaajien koulutus ja ammattitaidon muuttuvat tulkinnat 1949 - 1996. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja A. Tutkimuksia 8. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Launonen, Pekka 2009. Kasvu kirkon työntekijäksi. Diakoni-, diakonissa- ja nuoriso työnohjaajaopiskelijoiden ammatillinen motivaatio, osaaminen ja identiteetti vuosina 2004–2008. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja A, Tutkimuksia 22. Helsinki: Diakonia- ammattikorkeakoulu.
- Launonen, Pekka 2011. Ammatillinen asiantuntijuus. Diakonia-, kasvatusta- ja sosiaalityö. Luento. Diakonia-ammattikorkeakoulun Ylemmän Amkn luennot 20.-21.1.2011. Diakonia-ammattikorkeakoulu: Oppimateriaalipankki.
- Mäkirintala, Eija 2011. Luova ote huippusuoritukseen - resonanssi ratkaisee. Helsinki: Talentum
- Mönkkönen, Kaarina 2007. Vuorovaikutus: Dialoginen asiakastyö. Helsinki: Edita.
- Nordhaug, Odd 1991. The Shadow educational system. Adult Resource Development. Norway: Norwegian University Press
- Nykysuomen laitos (toim.) 1989. Nykysuomen sivistyssanakirja, vierasperäiset sanat. Suomalaisen kirjallisuuden seura. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Pohjonen, Petri 2005. Työssä - oppiminen. Ammatillisen osaamisen perusta. Opetus 2000 julkaisu. Jyväskylä: Ps -kustannus.

- Ruohotie, Pekka & Honka, Juhani 2003. Ammatillinen huippuosaaminen, Kompetenssitutkimuksen avaama näkökulma huippuosaamiseen, sen kehittämiseen ja johtamiseen, Skills - julkaisu, 2/ 2003. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Salomaa, Heikki 2007. Minustako papiksi?: soveltavia opintojaan suorittava teologian opiskelija papin ammattikuvan ja identiteetin rakentajana. Joensuun yliopiston teologisia julkaisuja. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Salomäki, Hanna 2008. Kirkolliselle alalle hakeneiden uskonnollinen tausta ja uravalinta. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu.  
A. Tutkimusraportteja. Kokkola: Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu.
- Salomäki, Hanna 2011. Tutkija. Henkilöstö ja kirkon virkaan valmistuvat. Kirkon tutkimuskeskus. Tampere. Henkilökohtainen tiedonanto 6.10.2011
- Sarala, Urpo & Sarala, Anita 1999. Oppiva organisaatio – oppimisen, laadun ja tuottavuuden yhdistäminen. Helsinki: Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus.
- Schein, Edgar, H 1999. Process consultation revisited: building the helping relationship. Addison –Wesley series on Organization Development. Reading, Massachusetts: Addison- Wesley Publishing.
- Suomen evankelis-luterilaisen kirkon keskushallinto 2003. Koulutus seurakuntatoiminnan välineenä. Henkilöstökoulutuksen suunnittelua käsittelevä muistio. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon keskushallinto. Sarja C 2003:6. Helsinki: Suomen evankelis-luterilainen kirkko.
- Syrjäläinen, Eija, Eronen, Ari & Värri, Veli-Matti 1999. Johdanto. Teoksessa Syrjäläinen, Eija, Eronen, Ari & Värri, Veli-Matti (toim.) Avauksia laadullisen tutkimuksen analyysiin. Tampere: Tampere University Press., 7 – 11.
- Taatila, Vesa 2004. The Concept of Organizational Competence – a Foundational Analysis. Väitöskirja. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Toikko, Timo & Rantanen, Teemu 2009. Toimintatutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampere University Press.
- Valtonen, Minna 2009. Kertomuksia kirkon työntekijäksi kasvamisesta: Kirkon nuorisotyönohjaajaksi opiskelevien spiritualiteetin ja ammatillisen identiteetin muotoutuminen. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja. A. Tutkimuksia. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.

- Vataja, Katri 2009. Kompetenssi - kehittävä arviointia. Teoksessa Seppänen-Järvelä, Riitta ja Vataja, Katri (toim.) Työyhteisö uusille urille, kehittäminen osaksi arjen työtä. Jyväskylä: PS -kustannus, 141 -164.
- Vataja, Katri 2009. Arvioiva työote – kehittämisen peruslähtökohta. Teoksessa Seppänen-Järvelä, Riitta ja Vataja, Katri (toim.) Työyhteisö uusille urille, kehittäminen osaksi arjen työtä. Jyväskylä: PS -kustannus, 51 -68.
- Vygotski, Lev Semjonovits 1982. Ajattelu ja kieli. Espoo: Weilin + Göös
- Vähämäki, Maija 2008. Dialogi organisaation oppimisessa; Itseohjautuvan muutoksen mahdollisuus tuotantotyössä, Sarja / Series A-2:2008. Turku: Turun kauppakorkeakoulu - Turku School of Economics
- Painamattomat tai sähköisessä muodossa olevat lähteet:
- Diakonia-ammattikorkeakoulu 2013. Osaamisen arviointi. Viitattu 7.3.2013. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.  
[http://www.diak.fi/OPISKELU/Sivut/Opiskelijan\\_osaamisenarviointi.aspx](http://www.diak.fi/OPISKELU/Sivut/Opiskelijan_osaamisenarviointi.aspx)
- Krogstrup, Hanne 2004. Kompetenssi-arviointimalli-Työyhteisön kehittämisen väline. FinnSoc. Hyvät käytännöt arviointiraportteja 3.Helsinki:Stakes.Viitattu 6.3.2013.[http://www.thl.fi/fi\\_FI/web/fi/tutkimus/tyokalut/aikuissosiaalityon\\_vaikuttavuus/arviointimittareita/osallistava\\_arviointi](http://www.thl.fi/fi_FI/web/fi/tutkimus/tyokalut/aikuissosiaalityon_vaikuttavuus/arviointimittareita/osallistava_arviointi).
- Nurmi, Timo 2004. Kirjoittajan abc- kortti. Suomen virtuaalikeskuksen osahanke. Oulu: Suomenvirtuaalikeskus. <http://webcgi.oulu.fi/oykk/abc/kielenhuolto/oikeinkirjoitus/valimerkit/pilkku/>
- Pesonen, Marja 2013. Kirkkohallituksen AKR- ryhmän jäsen. Koulutuksen työalasihteeri. Kirkkohallitus. Helsinki. Henkilökohtainen tiedonanto 22.3.2013
- Pohjonen, Petri 2001. Työssäoppiminen tarkasteltuna ammatillisen aikuiskoulutuksen ja työelämän näkökulmasta. Tampereen Yliopisto. Kasvatustieteellinen tiedekunta. Väitöskirja. <http://acta.uta.fi/pdf/951-44-5238-0.pdf>
- Rantanen, Teemu 2011. Tutkivan kehittämisen metodologia. Ylemmän ammattikorkeakoulun luento 17.3.2011. Diakonia-ammattikorkeakoulu: oppimateriaalipankki
- Rousu, Sirkka 2011. Toimintatutkimus. Ylemmän ammattikorkeakoulun luento 12.5.2011. Diakonia – ammattikorkeakoulu: Oppimateriaalipankki.



- Ruotsalainen, Kari 2011. Laadullisen tutkimuksen metodologia. Ylemmän ammattikorkeakoulun luento 12.5.2011. Diakonia - ammattikorkeakoulu: Oppimateriaalipankki
- Salo-Kopperi, Eeva 2011. Kirkkohallituksen AKR- ryhmän sihteeri. Koulutus-suunnittelija. Kirkkohallitus. Helsinki. Henkilökohtainen tiedonanto 21.11.2011.
- Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2009. Ammatillisen koulutuksen ryhmän raportti ammatillisen koulutuksen seurannasta vuodelta 2008 kirkkohallitukselle ja piispainkokoukselle. Viitattu 24.3.2013.  
[http://kappeli.evl.fi/KKHASHa.nsf/ea11a7ec06ed56a5c22572980062dd07/aa326e1a80d0f210c22573b40037d2f6/\\$FILE/AKRraportti2008\\_lopullinen%20090403.pdf](http://kappeli.evl.fi/KKHASHa.nsf/ea11a7ec06ed56a5c22572980062dd07/aa326e1a80d0f210c22573b40037d2f6/$FILE/AKRraportti2008_lopullinen%20090403.pdf)
- Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2010a. Ydinosamiskuvausten esittelyteksti. Piispainkokouksen pöytäkirja 14.- 15.9.2010. Viitattu 8.3.2013.  
[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/E352D23BB03CA307C22577000024A667/\\$FILE/poytakirja.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/E352D23BB03CA307C22577000024A667/$FILE/poytakirja.pdf)
- Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2010b. Kirkon henkilöstön kehittämissopimus 25.11.2010. Viitattu 8.3.2013.  
[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/21B5682204135363C225770A00417FCD/\\$FILE/Kehittamissopimus.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/21B5682204135363C225770A00417FCD/$FILE/Kehittamissopimus.pdf)
- Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2011a. Ammatillisen koulutuksen ryhmän raportti ammatillisen koulutuksen seurannasta. Viitattu 9.3.2013.  
[http://evl.fi/EVLUutiset.nsf/Documents/21583A64C5594318C22578770040C9DE/\\$file/AKRraportti2010.pdf](http://evl.fi/EVLUutiset.nsf/Documents/21583A64C5594318C22578770040C9DE/$file/AKRraportti2010.pdf)
- Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2011b. Ydinosamiskuvauksia. Viitattu 9.10.2011.  
<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp3?open&cid=Content2B8D94>
- Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2013a. Tilastot. Kirkon henkilöstön lukumäärä 2011. Viitattu 5.3.2013.  
<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp3?open&cid=Content4276D4>
- Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2013b. Ammatillisen koulutuksen ryhmän tehtävät. Viitattu 5.3.2013.  
<http://kappeli2.evl.fi/KKHASHa.nsf/ea11a7ec06ed56a5c22572980062dd07/db4edcc24cc68115c22579b40045fe62?OpenDocument>

Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2013c. Kirkon nelivuotiskertomus. Haastettu kirkko 2008- 2011. Viitattu 5.3.2013.

[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/E263C7D8B306DB22C2257A9B002C24EA/\\$FILE/Haastettu%20kirkko.pdf#page=345](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/E263C7D8B306DB22C2257A9B002C24EA/$FILE/Haastettu%20kirkko.pdf#page=345)

Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2013d. Ydinoaamiskuvaukset. Viitattu 8.3.2013.

<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp2?open&cid=Content43E20F>

Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2013e. Ydinoaamiskuvauksia. Viitattu 8.3.2013

<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp3?open&cid=Content2B8D94>

Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2013f. Kirkon hengellisen työn työntekijän ydinoaamiskuvaus. Viitattu 8.3.2013.

[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F69989152F5F3B0AC2257744002BF5ED/\\$FILE/hengellinen\\_yo.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F69989152F5F3B0AC2257744002BF5ED/$FILE/hengellinen_yo.pdf)

Stenström, Marja-Leena, Nikkanen , Pertti & Itkonen, Kari 2011. Osaaminen ja

itsearviointityökalun kehittäminen yhteistyössä pk- yritysten kanssa. Jyväskylän Yliopisto, Koulutuksen tutkimuslaitos. Työpapereita 26. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopisto

<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/37590/978-951-39-4224-3.pdf?sequence=1>

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos 2011. Osaamisen määrittely. Helsinki:

Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos 9.9.2011. Viitattu 8.1.2012.

<http://www.sosiaaliportti.fi/fi/lastensuojelunkasikirja/tyontuki/osaamiskartoitus/maarittely/>

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos 2012. Sosionomi (yamk) kompetenssit. 28.08.2012

Viitattu 7.3.2013. [http://www.sosiaaliportti.fi/fi.FI/sosiaalialanamverkosto/sosiaalialaammattikorkeakouluissa/sosionomi\\_ylempiamk\\_tutkinto/kompetenssit/](http://www.sosiaaliportti.fi/fi.FI/sosiaalialanamverkosto/sosiaalialaammattikorkeakouluissa/sosionomi_ylempiamk_tutkinto/kompetenssit/)

Muut lähteet:

Osaamiskartoituksen palautelomake 2012. Arvioiva palautelomake 28.11.2012.

Häkkinen, Urpo. Tutkijan hallussa.

Tutkimuspäiväkirja 2013. Päiväkirjamerkintä 29.1.2013. Häkkinen, Urpo.

Tutkijan hallussa.

## LIITTEET

Liite 1. Osaamiskartoituksen lähetesivu

Urpo Häkkinen

15.9.2012

Ylemmän amk:n opiskelija

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Diak Itä Pieksämäki ja Diak Etelä Järvenpää

etunimi.sukunimi@evl.fi

(kotipuhelin)

### SEURAKUNTATYÖYHTEISÖN HENKILÖSTÖN OSAAMISKARTOITUS NUORISOTYÖNOHJAAJAT

Hei!

- Tämän sähköpostin liitetiedostona on oman alasi osaamiskartoituslomake (työkokous 22.8.2012). Kysely suoritetaan lomakkeella, johon vastaukset merkitään ja täytetyt lomakkeet palautetaan tutkijalle. **Palautus tapahtuu viimeistään vk 39, 30.9. mennessä!**
- Varaa aikaa kyselyn täyttämiseen – koekäytössä täyttämiseen kului aikaa 30 - 45 min..
- Tämä osaamiskartoitus on osa Diakonia ammattikorkeakoulun ylemmän amk: n opinnäytetyötäni. Opinnäytetyön nimenä on: Kirkon ydinosamiskuvaukset seurakuntatyöntekijöiden osaamisen mittaamisen välineenä. Opinnäytetyössä tarkastelen erityisesti osaamiskartoituksen prosessia.
- Kysely lähetetään seurakuntanne työntekijöille sovitusti sähköisesti evl. sähköpostin välityksellä – näin myös vastaaminen onnistuu helposti. Tarkoituksena on tuottaa työyhteisölle arvokasta tietoa osaamiskartan muodossa.
- Tämän osaamiskartoituksen kysymykset perustuvat kirkon ydinosamisasiakirjoihin. Ajantasaisina ne löytyvät kirkon työntekijöille suunnatuilla Sakastin sivuilla: [www.evl.fi](http://www.evl.fi).
- Jokaiselle työalalle on omat kyselykaavakkeensa, johtuen ydinosamiskuvausten erilaisuudesta.

#### Ydinosamiskuvauksista:

Lähtökohta on, että kaikilla seurakuntatyön ammattilaisilla on koulutuksesta valmistuessaan osaamista omista ydinosamisaalueistaan. Ydinosaminen vahvistuu, syvenee ja laajenee työuran aikana työkokemuksen ja täydennyskoulutuksen avulla ([www.evl.fi](http://www.evl.fi)). Työ seurakunnassa on monivivahteista ja usein hyvin käytännönläheistä toimintaa. Koen mielekkääksi tarkastella osaamiskartoituksessa myös tehtäväpohjaisia osaamisalueita. Niitä kysytään lomakkeessa aivan ensimmäiseksi.

**Kirkon nuorisotyöntekijän ydinosaamisalueet ovat:**

1. Hengellisen työn osaaminen, arvo- osaaminen
2. Pedagoginen osaaminen
3. Yhteisöllinen ja yhteiskunnallinen osaaminen
4. Organisaatio- ja kehittämisosaaminen

-----  
 Tehtäväpohjaiset osaamisalueet (Häkkinen, 2008):

5. Asiakastyön osaaminen, sekä erityis- ja menetelmä osaaminen

**Kyselyn täyttämishje:**

- Kysymykset on ryhmitelty ydinosaamisalueiden sisältöjen mukaan.
- Käytän juokseva numerointia kysymysten edessä.
- Ensimmäinen numero (101,201,301,401,501) merkitsee siis ydinosaamis-  
aluetta.
- 1. Tallenna kaavake ensin omalle tietokoneellesi omaan kansioon.
- 2. Täytä se kaikessa rauhassa ja tallenna vastaukset.
- 3. Lähetä sähköpostin liitetiedostona takaisin minulle. Kyseessä on kaavake, johon  
pääsee kirjoittamaan.
- 4. Voit halutessasi tulostaa paperin itsellesi.
- Rastita/ merkitse osaamistasi kuvaava numero (0,1,2,3,4,tai 5) kaavakkeeseen.
- Jos kaavakkeessa tai kyselyssä ilmenee teknisiä tms. hankaluuksia, voit ottaa  
minuun yhteyttä yllä olevaan osoitteeseen.

Kiittäen yhteistyöstä!

Ylemmän Amk:n opiskelija

Urpo Häkkinen

## Liite 2. Osaamiskartoituslomake nuorisotyönohjaajille

**KIRKON YDINOSAAMISKUVAUKSIIN POHJAUTUVA SEURAKUNTATYÖYHTEI-  
SÖN/HENKILÖSTÖN OSAAMISKARTOITUS** 15.9.2012/uh  
**NUORISOTYÖNTEKIJÄ/-OHJAAJA**

Kirkon nuorisotyöntekijän ydinosaamisalueet ovat:

1. *Hengellisen työn osaaminen, arvo- osaaminen*
2. *Pedagoginen osaaminen*
3. *Yhteisöllinen ja yhteiskunnallinen osaaminen*
4. *Organisaatio- ja kehittämisosaaminen*

*Tehtäväpohjaiset osaamisalueet (Häkkinen 2008):*

5. *Asiakastyön osaaminen, sekä erityis- ja menetelmä osaaminen*

Kyselyn täyttämishje:

Kyselyn ensimmäinen osio (1) on henkilötieto lomake. Henkilötietolomakkeessa ei kysytä täyttäjän nimeä, vaan tietoja joilla voi olla vaikutusta arvioitaessa osaamista, esim. työuran pituus eli työkokemus.

Varsinaiset ydinosaamisalueisiin kohdentuvat kysymykset on ryhmitelty ydinosaamisalueiden sisältöjen mukaan. Käytän juokseva numerointia kysymysten edessä. Ensimmäinen numero (101,201,301,401,501) merkitsee ydinosaamisaluetta. Rastita/ merkitse osaamistasi kuvaava numero. Kyseessä on Word -kaavake johon pääsee kirjoittamaan. Voit halutessasi tulostaa paperin itsellesi.

1. HENKILÖTIEDOT( rasti /kirjoita):

1.1 Sukupuoli	A) Nainen B) Mies
1.2 Syntymävuosi	
1.3 Ammatti	
1.4 Valmistumisvuosi	
1.5 Työtehtävä	
1.6 Työkokemus	

Taso 0 tarkoittaa osaamista jota sinulla ei ole, 1 = aloittelija, 2 = osaaja, 3 = taitaja, 4= asiantuntija, 5= mestari.(Hätönen 2011, 33.)

### 5.Asiakastyön osaaminen , erityis- ja menetelmäosaaminen

	0	1	2	3	4	5
501. Tunnen seurakuntalaisia (lapsia, nuoria tai aikuisia) nimeltä						
502. Osaan hoitaa lapsen ja nuoren sielua hänen ikätasonsa huomioiden						
503. Osaan ohjata lasta ja nuorta hänen surutyössään.						
504. Osaan asiakastyön periaatteet ja toimin niiden mukaan kohdatessani lapsia ja nuoria.						
505. Toimin asiakastyön periaatteiden mukaan kohdatessani perheitä.						
506. Toimin asiakastyön periaatteiden mukaan kohdatessani yhteistyökumppaneita						
507. Toimin asiakastyön periaatteiden mukaan kohdatessani saman työyhteisön työntekijöitä						
508. Osaan ohjata lasten hengellistä elämää.						
509. Osaan ohjata nuorten hengellistä elämää.						
510. Osaan ohjata retriittejä työalani kohderyhmälle.						
510. Minulla on kriisityön valmius ja taidot.						
	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
511. Minulla on kädentaitoja.						
512. Osaan ohjata askartelua työalani asiakkaille.						
513. Osaan ohjata työalani asiakkaita kuvallisessa ilmaisussa (piirtäminen, maalaaminen, muovailu jne.).						
514. Minulla on audio- visuaalisia taitoja.						
515. Osaan käyttää kameraa työssäni kuvaamiseen.						
516. Osaan opastaa kameran käytössä työalani asiakkaita.						
517. Osaan käyttää kameraa ryhmätoiminnan välineenä.						
518. Osaan kehittää perinteisiä (musta - valko) valokuvia.						
519. Osaan ohjata valokuvien kehittämisessä asiakkaita.						
520. Osaan tehdä Power -point esityksen.						
521. Osaan käyttää data –projektoria työssäni.						
522. Osaan käyttää data -videokameraa työssäni.						
523. Osaan editoida videomateriaalia tietokoneella.						
524. Osaan ohjata oman alan asiakasryhmää videon tekemisessä (suunnittelu, käsikirjoitus, kuvaus, editointi, viimeistely).						
525. Osaan käyttää musiikkia työssäni (äänitteet yms.).						
526. Osaan käyttää yksinlaulua työssäni.						
527. Osaan johtaa työalani kuoroa.						
528. Osaan ohjata yhteislaulua eri tilanteissa.						
529. Osaan soittaa kitaraa.						
530. Osaan säestää yhteislauluja kitaralla						

531. Osaan soittaa pianoa.						
532. Osaan säestää yhteislauluja pianolla.						
533. Osaan soittaa muuta, mitä _____ instrumenttia ja käytän sitä työssäni.						
534. Osaan ohjata lapsia ja nuoria ilmaisemaan itseään laululla tai/ja soitolla.						
535. Osaan transponoida (muuttaa sävelalaa).						
536. Osaan säveltää omaa musiikkia.						
537. Osaan sanoittaa omaa tai muiden tekemää musiikkia.						
538. Osaan sovittaa (valmistella ja mukauttaa jo valmisteilla olevan sävellyksen esittämisen ei- alkuperäisessä muodossaan).						
539. Osaan käyttää työpisteeni/ -alani äänentoistolaitteita työssäni.						
540. Osaan käyttää miksauspöytää työssäni.						
541. Osaan käyttää valoja (valopöytä, seurausheitin jne.) työssäni.						
	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
542. Osaan ohjata lapsille ja nuorille liikuntaleikkejä ja pelejä.						
543. Osaan ohjata lapsille ja nuorille laululeikkejä.						
544. Osaan laatia rastiratoja, sekä käyttää niitä lasten ja nuorten kanssa.						
545. Osaan tuottaa ohjelmatuokioita.						
546. Osaan järjestää tapahtumia lapsille ja nuorille.						
547. Osaan järjestää tapahtumia lasten vanhemmille.						
548. Osaan suunnitella ja toteuttaa varhaisnuorten leirejä.						
549. Osaan suunnitella ja toteuttaa nuorten leirejä.						
550. Osaan suunnitella ja toteuttaa koulutusleirejä.						
551. Osaan järjestää retkiä lapsille ja nuorille.						
552. Minulla on vaellus ja erätaitoja.						
553. Osaan ohjata työalani asiakasryhmää eräolosuhteissa /vaelluksella.						
554. Käytän autoa työssäni.						
555. Osaan ajaa tarvittaessa 9 hengen pikkubussia (henkilöauton ajokortti riittää).						
556. Osaan ohjata lapsia ja nuoria ruuanlaitossa.						
557. Osaan käyttää draamataitoja työssäni.						
558. Osaan ohjata lapsia ja nuoria lautapeleissä.						
559. Osaan ilmaista itseäni kirjallisesti.						
560. Osaan tuottaa materiaalia omille nettisivuille.						
561. Osaan tehdä www. sivuja.						
562. Osaan ohjata lapsille ja nuorille laskettelutaitoja.						
563. Osaan ohjata lapsia ja nuoria ratsastuksessa.						
564. Käytän toimintakokemus menetelmiä työssäni.						

565. Osaan ohjata lapsia ja nuoria jossain muussa harrasteessa.						
566. Minulla on kiipeily ja seikkailutaito-osaamista.						
567. Osaan opettaa melomista lapsille ja nuorille.						
568. Osaan ohjata ryhmää pyöräretkellä.						
569. Harrastan seuraavia harrasteita (liikunta, henkiset harrasteet, kädentyöt):						
570. Osaan ohjata asiakasta /-kkaita seuraavissa harrastuksissa:						
571. Suomen kielen lisäksi osaan puhua (alueellinen maahanmuuttaja tilanne huomioitu vaihtoehtoissa).	0	1	2	3	4	5
Ruotsia						
Englantia						
Saksaa						
Ranskaa						
Venäjää						
Burmaa (Myanmar )						
Viroa						
Arabiaa (Irak, Sudan)						
Kurdia (Irak)						
Bin:iä/Ibn:iä (Sudan)						
Furia (Sudan)						
Thai:ta (Thaimaa)						
Turkkia						
Kiinaa						
Japania						
Osaan puhua jotain muuta kieltä, mitä _____						
572. Mitä kirkon koulutuksia olen käynyt:						
573. Käytän niistä saamiani taitoja työssäni:						
574. Mitä muita koulutuksia minulla on (menetelmäkoulutukset, ohjaus, johtaminen, osaaminen) :						
575. Hyödynnän niistä omassa työssäni:						



576. Koulutustausta ja tutkinnot: millainen peruskoulutus ja ammattitutkinto sinulla on (koulu, opisto, ammattikorkeakoulu, korkeakoulu, ylempi amk )?	
<b>Pohjakoulutus</b> (rastita):	
kansakoulu kansalaiskoulu kansanopisto yhteiskoulu peruskoulu lukio	
<b>Tutkintonimike:</b>	<b>Valmistumisvuosi:</b>
Kirkon nuorisohjaaja, opistotaso	
Diakonian ja Nuorisotyön koulutus, DiNo	
Sosionomi (amk)/ kirkon nuorisotyönohjaaja	
Yhteisöpedagogi(amk)/ nuorisotyönohjaaja	
Sosionomi (amk)/ Diakoni	
<b>Muut tutkinnot:</b>	

Taso 0 tarkoittaa osaamista jota sinulla ei ole, 1 = aloittelija, 2 = osaaja, 3 = taitaja, 4= asiantuntija, 5= mestari.

### 1. Hengellisen työn osaaminen, arvo- osaaminen

	0	1	2	3	4	5
101. Tiedän mikä on kirkon perustehtävä						
102. Tiedän mikä on seurakunnallisen nuorisotyön perustehtävä						
103. Tunnen kirkon nuorisotyön teologiset perusteet						
104. Tunnen Raamatun keskeisen asia- ja oppisisällön						
105. Osaan välittää kuulijoille kristinuskon perussanomaa.						
106. Osaan arvioida omaa työtäni kristillisen uskon viitekehyydessä.						
107. Osaan tehdä eettisiä valintoja.						
108. Tiedän mikä on kristillinen ihmiskäsitys ja se vaikuttaa työhöni						
109. Kunnioitan ihmisiä, otan huomioon heidän erilaisuutensa.						
110. Haluan kasvaa kirkon työntekijänä. Käytän aikaa kehittyäkseni.						
111. Tiedän sielunhoidon periaatteet ja osaan käyttää sielunhoidon eri menetelmiä						
112. Osaan tehdä diakonista nuorisotyötä.						
113. Osaan toteuttaa nuorisojumalanpalveluksia.						
114. Osaan ohjata nuoria hiljaisuuteen ja rukoukseen						

115. Osaan luoda tilanteita, joissa on tilaa pyhän kohtaamiselle						
116. Osaan käyttää erilaisia hartaus menetelmiä kuulijaryhmän ja tilanteen mukaan.						
	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
117. Tunnen seurakuntani päättävien elinten toimintaperiaatteet.						
118. Tunnen kirkkohallituksen toimintaa.						
119. Tunnen kirkolliskokouksen toimintaa.						
120. Tunnen hiippakuntani tuomiokapitulin toimintaa.						
121. Tunnen seurakuntani toimintaorganisaation.						
122. Tunnen seurakuntani luottamushenkilöitä.						
123. Tiedän mitä pitää tehdä, kun haluan vaikuttaa seurakunnan toimintaan (lobbaus).						
124. Tunnen kaikki seurakuntani työntekijät nimeltä.						
125. Tunnen seurakuntani työntekijöiden tehtäväalueet.						
126. Tunnen kirkon virka- ja työehtosopimukset						
127. Tunnen kirkon lainsäädäntöä.						
128. Tunnen kirkollista toimintakulttuuria						

Taso 0 tarkoittaa osaamista jota sinulla ei ole ja jota et ehkä edes tule tarvitsemaan, 1 = aloittelija, 2 = osaaja, 3 = taitaja, 4= asiantuntija, 5= mestari.

## 2. Pedagoginen osaaminen

	0	1	2	3	4	5
201. Tunnen kristillisen kasvatuksen perusteet ja toimin kristillisenä kasvattajana.						
202. Tunnen kasteopetuksen muodot.						
203. Opetan kasteesta luterilaisen tunnustuksen mukaisesti.						
204. Tuen lasten ja nuorten hengellistä kasvua.						
205. Tunnen kasvattavan kirkon historiaa ja ymmärrän mikä merkitys tällä historialla on nykypäivän seurakunnalliselle nuorisotyölle.						
206. Tiedän, että yksilön kehitys etenee tietyllä tavalla ja osaan ottaa sen huomioon suunnitellessani toimintaa eri-ikäisille.						
207. Osaan tukea eri kehitysvaiheessa olevien lasten ja nuorten kasvua						
208. Osaan tukea ja auttaa (erilaisia) perheitä heidän kasvatustoimissaan						
209. Osaan käyttää kokoavan / kokoontuvan nuorisotyön menetelmiä (nuortenillat, tapahtumat, konsertit)						
210. Osaan kouluttaa nuorista vastuunkantajia: kerhonohjaajia, isosia, soluohjaajia, saapaslaisia.						
211. Osaan ohjata nuorisoryhmiä ja ryhmätilanteita.						
212. Osaan suunnitella koulutuskokonaisuuksia yksin.						
	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
213. Osaan suunnitella koulutuksia yhdessä toisten kanssa						
214. Osaan ohjata erilaisia oppijoita yksilö- ja ryhmätilanteissa						
215. Minulla on moniammatillinen työote.						
216. Osaan suunnitella rippikoulukokonaisuuden yhdessä muiden työntekijöiden kanssa.						
217. Osaan suunnitella ja pitää rippikoulutunteja.						
218. Osaan ohjata rippikoululeirin vapaa-ajan ohjelmaa sisällöllisesti						
219. Osaan hyödyntää koko rippikouluajan kristilliseen kasvatukseen.						
220. Osaan ohjata ryhmänohjaajia toteuttamaan heidän tehtäviään leirillä.						
221. Osaan ohjata työssäoppijoita / harjoittelijoita.						
222. Osaan laatia tavoitteellisen harjoitus-/ työssä oppimissuunnitelman opiskelijan ammatillisen kasvun tueksi.						

Taso 0 tarkoittaa osaamista jota sinulla ei ole ja jota et ehkä edes tule tarvitsemaan, 1 = aloittelija, 2 = osaaja, 3 = taitaja, 4= asiantuntija, 5= mestari.

### 3. Yhteisöllinen ja yhteiskunnallinen osaaminen

	0	1	2	3	4	5
301. Otan lapset ja nuoret mukaan toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen						
302. Käytän yhteisöllisiä toimintatapoja hyväkseni toimiessani lasten ja nuorten kanssa.						
303. Tunnistan erityisen tuen tarpeessa olevat lapset ja nuoret						
304. Tunnen lastensuojelun toimintatapoja.						
305. Osaan tarvittaessa ottaa yhteyttä lastensuojeluun.						
306. Tunnistan roolini ryhmän jäsenenä.						
307. Olen tiimipelaaja.						
308. Olen yksilösuoriutuja.						
309. Olen hyvä kuuntelija.						
310. Olen aloitteellinen ja tuon mielipiteeni rakentavasti esille						
311. Osaan perustella ajatukseni ja vakuuttaa kuulijani puhumalla.						
312. Tunnen kirkon herätysliikkeet ja niiden toiminnan merkityksen suomen kirkkohistoriassa.						
313. Tunnen paikallista seurakunnallista kulttuuria ja perintettä.						
314. Hahmotan itseni osaksi paikallisen seurakuntayhtymän työntekijäjoukkoa.						
315. Hahmotan itseni osaksi tätä seurakuntaa.						
316. Tunnistan työni kannalta oleellisia verkostoja.						
317. Osaan toimia verkostoissa seurakunnan työntekijänä.						
318. Tunnen ryhmäprosessin eri vaiheet						
319. Osaan hyödyntää ryhmäprosessia työssäni.						
320. Pyrin mukaan verkostoihin vaikuttaakseni niiden kautta yhteiskuntaan ja vallitseviin olosuhteisiin.						
321. Tunnen projektityön eri vaiheet.						
322. Osaan hyödyntää projektinomaisia toimintatapoja työssäni.						
323. Osaan toimia projektin johtajana.						
	0	1	2	3	4	5
324. Tunnistan alueella asuvien maahanmuuttajien kysymyksiä.						
325. Toimin lieventääkseni kulttuurisia raja-aitoja ja ennakkoluuloja						
326. Pyrin osallistumaan, ylläpitämään ja kehittämään kansainvälisiä toiminoja ja yhteyksiä lasten ja nuorten kanssa toimiessani.						
327. Minkä kansainvälisen järjestön toimintaan osallistun tai minkä kanssa teen yhteistyötä?						

EF, European Fellowship						
GF, Global Fellowship						
FDF						
ECYE						
SEN, Suomen ekumeeninen neuvosto						
LML, Luterilainen maailmanliitto						
Taize'						
Joku muu; mikä? _____						
328. Kasvatan lapsia ja nuoria lähetystyöhön, sekä kansainväliseen vastuuseen.						
329. Ohjaan lapsia ja nuoria osallistumaan ekumeeniseen toimintaan Suomessa sekä ulkomailla.						
	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
330. Osallistun alueelliseen vaikuttamiseen paikallisten yhdistysten, seurojen ja / tai järjestöjen kautta: esim. kaavoitus, asuma-alueet, palvelujen saatavuus, koulujen olosuhteet.						
331. Osallistun valtakunnalliseen vaikuttamiseen järjestöjen, ammattiyhdistyksen, politiikan tms. kautta.						
332. Aktivoin seurakuntalaisia mukaan seurakunnan toimintaan.						
333. Osaan tiedottaa työstäni						
334. Osaan käyttää viestintävälineitä monipuolisesti työssäni.						
335. Olen mediakriittinen.						
336. Annan mediakasvatusta lapsille ja nuorille esim. internetin lukutaitoa, kuvallisen kielen käyttöä, sopivaisuuden rajoja, julkisuuden vaaroja jne.						
337. Ekologinen toiminta on osa arkipäivääni ja se vaikuttaa valintoihini.						
338. Kasvatan lapsia ja nuoria ekologiseen ajattelutapaan.						

Taso 0 tarkoittaa osaamista jota sinulla ei ole, 1 = aloittelija, 2 = osaaja, 3 = taitaja, 4= asiantuntija, 5= mestari.

#### 4. Kehittämisoaaminen

	0	1	2	3	4	5
401. Tunnen kirkon laatimia tulevaisuuteen tähtääviä asiakirjoja(Meidän kirkko -osallisuuden yhteisö linjaus 2015).						
402. Olen selvillä kirkon asettamista oman alani tavoitteista /painopistealueista (Meidän kirkko – kasvamme yhdessä linjaus 2015, Läsnäolon nuorisotyö -erityisnuorisotyön strategia, Lapsi on osallinen - varhaiskasvatuksen strategia).						
403. Olen itseohjautuva, osaan koordinoita, johtaa ja organisoida työtäni.						
404. Osaan suunnitella toteuttaa ja arvioida oman työalani toimintaa.						
405. Minulla on valmiudet esimiestehtäviin						
406. Minulla on taitoa ja kykyä arvioida tekemäni työn laatua ja vaikuttavuutta lasten ja nuorten parissa.						
407. Ymmärrän hallinnollisen työn merkityksen oman työalani mahdollistajana.						
408. Osaan hoitaa oman työalani hallinnolliset tehtävät (esim. laatia toiminta- ja taloussuunnitelman, perustoimintakuvauksen yms.)						
409. Osaan käyttää saatavilla olevia dokumentteja toiminta- ja taloussuunnitelmaa tehdessäni.						
410. Osaan perustella oman alani toiminta- ja taloussuunnitelman.						
411. Osaan ottaa huomioon talouden realiteetit ja suhdanteet valmistellessani tulevien vuosien taloutta.						
412. Arvioin toiminnan ja talouden kehittymistä suunnitellessani toiminta- ja talousarviota.						
413. Haastan asiantuntijat mukaani toiminnan ja talouden suunnitteluun.						
414. Osallistun oman työalani strategiseen suunnitteluun.						
	0	1	2	3	4	5
415. Hahmotan erilaisten prosessien kokonaisuudet.						
416. Osaan nähdä, ohjata, arvioida ja koordinoita prosesseja.						
417. Osaan arvioida omaa ammatillista osaamistani suhteessa omiin työtehtäviini.						
418. Seuraan ja luen oman alani uusinta teoreettista tutkimustietoa ja alan ammatillista kirjallisuutta.						
419. Havaitseen työni kehittämishaasteet.						
420. Minulla on kehittävä ja tutkiva työote.						
421. Tunnen ja arvostan oman ammattikuntani perinteitä ja historiaa.						
422. Ymmärrän olevani lenkki kristillisten kasvattajien ketjussa (lapsityö, varhaisnuorisotyö, nuorisotyö jne.).						

423. Sitoudun oman ammattikuntani eettisiin toimintaperiaatteisiin ja ohjeisiin.						
424. Pyrin täydennys koulutuksella lisäämään ja vahvistamaan työssä tarvittavia taitoja.						
425. Hakeudun työtehtävissä myös minulle uusille - /epämukavuusalueille oppiakseni lisää.						
426. Otan koulutusvalintoja tehdessäni huomioon yhteiskunnan ja ympäristön muutoksen.						
427. Pyrin omalla toiminnallani edistämään omaa ja muiden työ hyvinvointia (ilmoitan työn kuormittavuudesta, huonoista työoloista, tiedonkulun vaikeuksista jne.).						
428. Pidän huolta omasta jaksamisestani (liikkumalla säännöllisesti, levolla, virikkeellisillä harrastuksilla, mielen ja ajatusten lepuuttamisella).						
429. Suunnittelen ajankäyttöäni siten, että minulla on riittävästi aikaa työhön ja vapaa-aikaan.						
430. Hoidan omaa hengellistä elämääni /kristillisyyttäni erilaisilla tavoilla.						

## Liite 3. Arvioivan palautteen luokittelutaulukot 1.- 4.

TAULUKKO 1. Palautelomakkeessa käytettyjen lauseiden, virkkeiden ja muiden ilmausten lukumäärä (Nurmi 2004; Arvioiva palaute 28.11.2012)

vastaus nro	lauseet	virkkeet	ajatusviivat	muut tiedot
1.	25	16		
2.	16	12	1	
3.	16	12	1	2 viittausta edelliseen vastaukseen
4.	11	9	2	lyhyitä parin sanan lauseita
5.	24	15		melko lyhyitä kielto- tai myöntöl.
6.	13	11	1	
7.	9	8	3	
8.	19	12	2	
muut	5	3		
yht.	138	98	10	

TAULUKKO 2. Palautelomakkeessa käytettyjen sanojen lukumäärä

kysymys numero	sanojen määrä
1.	106
2.	87
3.	62
4.	43
5.	76
6.	39
7.	39
8.	75
muut	23
<b>yht</b>	<b>550 sanaa</b>



TAULUKKO 3. Palautelomakkeessa käytettyjen sanojen lukumäärä kunkin vastaajan kohdalla

vastaaja	kys nro 1	kys nro 2	kys nro 3	kys nro 4	kys nro 5	kys nro 6	kys nro 7	kys nro 8	muut	sanoja yht.
<b>A</b>	1	1	2	2	1	3	1	3		14
<b>B</b>	7	15	7	6	1	-	-	42		78
<b>C</b>	9	15	2	10	4	2	6	1		49
<b>D</b>	16	17	20	-	20	4	5	-		82
<b>E</b>	22	13	16	3	9	2	-	3		68
<b>F</b>	25	-	-	12	24	14	11	2		88
<b>G</b>	17	2	6	7	4	4	-	-		40
<b>H</b>	4	13	3	-	6	1	9	4		40
<b>I</b>	5	11	6	3	7	9	7	20	23	91
<b>sanoja yht</b>	<b>106 sanaa</b>	<b>87 sanaa</b>	<b>62 sanaa</b>	<b>43 sanaa</b>	<b>76 sanaa</b>	<b>39 sanaa</b>	<b>39 sanaa</b>	<b>75 sanaa</b>	<b>23 sanaa</b>	<b>550 sanaa</b>

TAULUKKO 4. Arvioivan palautteen positiivisten, neutraalien ja negatiivisten ilmausten määrä

kysymys nro	positiivinen/ kannustava	neutraali	negatiivinen	yhteensä
1.	8	2	8	18
2.	6	2	7	15
3.	6	5	2	13
4.	4	5	1	10
5.	8	2	4	14
6.	5	3	3	11
7.	7	2	0	9
8.	6	3	6	15
muu palaute	0	1	2	3
<b>YHT.</b>	<b>50</b>	<b>25</b>	<b>33</b>	<b>108</b>