

Amanda Koskinen

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaalialan koulutusohjelma

Sosionomi (AMK), kirkon nuorisotyö

Opinnäytetyö, 2019

VERTAISARVIOINTI TYÖN KEHITTÄMISEN VÄLI- NEENÄ

Sen mahdollisuudet kirkon nuorisotyössä

TIIVISTELMÄ

Koskinen, Amanda. Vertaisarviointi työn kehittämisen välineenä - sen mahdollisuudet kirkon nuorisotyössä. Helsinki, kevät 2019, 41 s., 2 liitettä. Diakonia-ammattikorkeakoulu, sosiaalialan koulutusohjelma, kristillisen nuorisotyön suuntautumisvaihtoehto, sosionomi (AMK) ja kirkon nuorisotyönohjaajan virkakelpoisuus.

Opinnäytetyö on laadullinen tutkimus vertaisarvioinnin käyttämisestä työn kehittämisen välineenä. Työ tarkastelee erityisesti Helsingin Diakonissalaitoksen Hoivan testaamaa pilottia tästä menetelmästä syksyllä 2017. Tarkoituksena on tarkastella vertaisarviointia menetelmänä, sen hyötyjä ja sopivuutta muillekin sosiaalialan kentille. Erityisesti tarkastelussa on suuntautumisvaihtoehtoni mukaisesti kirkon nuorisotyö. Pohdin uudenlaisen menetelmän sopivuutta kirkon nuorisotyössä ja siihen liittyviä haasteita.

Tutkimusaineisto on kerätty puolistrukturoidun teemahaastattelun keinoin kahdessa eri pienryhmässä. Haastateltavia oli yhteensä seitsemän ja haastattelut tapahtuivat Helsingin Diakonissalaitoksen tiloissa. Haastattelujen analysoinnin lisäksi opinnäytetyö koostuu teoreettisesta viitekehyksestä, prosessin kuvaamisesta ja omasta pohdinnasta. Myös tutkimuksen eettisyys ja oma ammatillinen kasvu on otettu tarkasteluun.

Keskeisenä tutkimustuloksena nousi esille menetelmän käyttöön liittyvä tarkka suunnittelu. Suunnittelun ja oikein valmistettujen olosuhteiden puitteissa menetelmä on käytettävissä monenlaisten työalojen kehittämiseen niin sosiaalialalle kuin kirkon työhön.

Asiasanat: vertaisarviointi, työn kehittäminen, kirkon kasvatustyö, kirkon nuorisotyö

ABSTRACT

Koskinen, Amanda. Vertaisarviointi työn kehittämisen välineenä- sen mahdollisuudet kirkon nuorisotyössä. (Peer evaluation as a means of work improvement). Helsinki, spring 2019. 41 p., 2 appendices. Diaconia University of Applied Sciences (Helsinki, Finland), The Bachelor's Degree Programme in Social Services, Christian Youth Work, providing the required and regulated qualification for youth work in the Evangelical-Lutheran Church and various Christian organisations.

This thesis pertains to a qualitative study of the employment of peer evaluation as a means of quality of work improvement. More specifically, the thesis concerns the autumn 2017 pilot programme conducted by the Helsingin Diakonissalaitoksen Hoiva (a private-sector provider of social and health services) that employed this method in this capacity. The purpose of the thesis is to investigate peer evaluation as a method, as well as its benefits and applicability in other fields of social work. The suitability of the method for Christian youth work is under special scrutiny, as I investigate the propriety of the method and the challenges that lie in its application therein.

The research material has been collected via a semi-structured thematic interview involving two small target groups. Altogether seven interviewees were met at Helsingin Diakonissalaitos. In addition to the analysis of the interviews, this thesis consists of a description of its theoretical framework, an account of the research methodology and a discussion of the results and implications of the study. Furthermore, the ethicality of the study -and personal professional growth are discussed.

To name a single, central result of the study, I found that the implementation of the peer evaluation method in quality-of-work improvement involves meticulous planning. As long as the planning is adequate and the conditions appropriately controlled, the method is suitable for employment in various areas of social and Christian youth work.

Key words: peer evaluation, work improvement, Christian youth work

SISÄLLYS	
1 JOHDANTO	5
2 VERTAISARVIOINTI	7
2.1 Vertaisarviointi työelämässä.....	7
2.2 Muita arvioinnin menetelmiä.....	8
3 TYÖN KEHITTÄMINEN	9
3.1 Monimuotoista työn kehittämistä	9
3.2 Esimiehen rooli työn kehittämisessä	10
3.3 Benchmarking.....	10
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	11
4.1 Pilotin kuvaus	11
4.2 Tutkimuksen menetelmät	12
4.3 Ryhmähaastattelu	13
5 TUTKIMUKSEN TULOKSET	15
5.1 Pilotin käytännön toteutus ja hyödyllisyys	15
5.2 Mielipiteitä vertaisarvioinnista	16
5.3 Menetelmän käytön kehittämissuhteita.....	19
6 VERTAISARVIOINTIA KIRKON TYÖSSÄ	21
6.1 Kirkon työn erityisyys	21
6.2 Kirkon kasvatustyö	22
6.3 Kirkon nuorisotyö.....	22
6.4 Vertaisarvioinnin mahdollisuuksia	23
7 VERTAISARVIOINNIN MALLI SEURAKUNTIEN KÄYTTÖÖN.....	24
7.1 Seurakuntayhtymän sisällä tapahtuva vertaisarviointi.....	24
7.2 Eri seurakuntayhtymien välillä tapahtuva vertaisarviointi.....	27
8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOTUTKIMUSIDEA	31
8.1 Tärkeimmät havainnot vertaisarvioinnin menetelmästä	31
8.2 Jatkotutkimus seurakunnissa	32
9 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS	34
10 AMMATILLINEN KASVU	35
LÄHTEET.....	37
LIITE 1. HAASTATTELUKYSYMYKSET.....	40
LIITE 2. SUOSTUMUSKIRJE.....	41

1 JOHDANTO

Opinnäytteeni aiheena on tutkia vertaisarviointia työn kehittämisen välineenä. Yhteistyökumppanina tässä opinnäytetyössä on Helsingin Diakonissalaitoksen Hoiva. Hoiva Oy on erityistä tukea tarvitseville ihmisille suunnattu asumispalveluiden tarjoaja. Helsingin Diakonissalaitoksen Hoivan missiona on tarjota erityistä tukea asumiseen joko kotona tai hoivakodeissa. (Diakonissalaitoksen Hoiva. Tietoa meistä)

Tehdessäni opinnäytetyötä yhteistyössä Helsingin Diakonissalaitoksen kanssa on merkityksellistä mainita myös heidän noudattamansa Asunto Ensin -periaate. Sen perusajatuksena on, että asunto on jokaiselle ihmiselle perusoikeus, eikä jotain sellaista, joka pitää ansaita (Helsingin Diakonissalaitos.). Asunto Ensin -periaate saa nimensä asunottomuustyön toimintamallista, jossa ajatellaan kodin olevan ensisijainen alusta hyvälle elämälle. Kodin avulla on mahdollista käynnistää sosiaalisen kuntoutumisen prosessi. Näin myös vakavista päihde- tai mielenterveysongelmista voi selvittää oman kodin ja oikeanlaisen asumisen tuen avulla (AsuntoEnsin.).

Keskeisenä käsitteenä tässä opinnäytetyössä on vertaisarviointi. Vertaisarvioinnilla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa ammatillisesti toisiinsa vertaisessa asemassa olevien ammattilaisten arviointia toinen toistensa työstä. Vertaisarvioinnin menetelmän tarkoituksena on vuorovaikutuksellisuus, palautteen antaminen ja saaminen, sekä kollektiivinen itsereflektio (Seppänen-Järvelä & Vataja 2009, 49).

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on olla apuväline erilaisten työalojen kehittämisessä. Se tarkastelee vertaisarviointia käsitteenä ja menetelmänä. Tarkoitus on tutkia jo aiemmin saatuja kokemuksia sen käyttämisestä ja peilata niitä omaan tutkimukseeni ja siitä saatuihin tuloksiin. Opinnäytteeni myös pohdin erityisesti menetelmän sopivuutta kirkon kasvatustyön kentässä, rajaudun suuntautumismuutokseni mukaisesti kirkon nuorisotyöhön.

Opinnäytetyöni on kaksiosainen. Työn ensimmäisessä osassa keskityn Helsingin Diakonissalaitoksen Hoivalle tekemääni tutkimukseen ja sen aihepiiriin liittyvään teoreettiseen viitekehykseen. Toinen osa opinnäytetyöstäni soveltaa omasta tutkimuksestani saatuja tuloksia sovellettavaksi kirkon nuorisotyöhön. Koin myös tarpeelliseksi tarkastella hypoteettisesti tilanteita, joissa vertaisarvioinnin käyttö on haasteellista tai mitä ongelmia sen käytössä voisi olla. Toivon erityisesti opinnäytetyöni toisen osan olevan hedelmällinen alusta kokeilla tätä menetelmää tutkimus- ja kehittämismielessä jatkossakin. Oma tutkimukseni olkoon siis pohjana mahdolliselle jatkotutkimukselle toteutettavaksi kirkon nuorisotyössä.

Mahdollista jatkotutkimusta helpottaen loin seurakuntien käyttöön mallin vertaisarvioinnin käytöstä. Näiden mallien luomiseen hyödynsin oman tutkimukseni tuloksia. Tutkimuksessani selvisi esimerkiksi valmistelun ja suunnittelun merkitys vertaisarvioinnin menetelmää käytettäessä työyhteisössä. Nämä asiat on otettu huomioon malleja suunnitelllessani ja annan vinkkejä menetelmän käytön suunnitteluun.

Tutkimuskysymykset tässä opinnäytetyössä ovat: “Onko vertaisarviointi hyödyllinen väline työn kehittämisessä?” ja “Voiko vertaisarviointia käyttää kirkon kasvatustyön kehittämisessä?”. Koen tutkimukseni olevan hyödyllinen niin yhteistyökumppanille kuin minulle itselleni tulevana sosiaalialan ammattilaisena. Sosionomin kompetenssien kohdassa ”Tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen” mainitaankin sosionomin kyvystä osata kehittää kumppanuuslähtöisesti asiakastyön menetelmiä, sekä osata tehdä tutkimustyötä eettisten periaatteiden ja ohjeiden mukaisesti (Innokylä. Sosionomin kompetenssit). Tehdessäni opinnäytetyötä yhdessä työelämäyhteistyökumppanin kanssa tehden siitä tutkimuksen, pääsen käytännön tasolla toteuttamaan tätä osaamista.

2 VERTAISARVIOINTI

Vertaisarviointia käytetään paljon eri tieteiden aloilla, sekä tieteellisten julkaisujen kirjoittamisessa ja julkaisemisessa. Tieteellistä tutkimusartikkelia kirjoittava voi konsultoida jo aiemmin samaa aihetta tutkinutta henkilöä, jolloin hänen ammattitaidostaan voi olla hyötyä vertaiselle, joka tutkimusartikkelia kirjoittaa. Vaikka vertaisarviointia on käytetty useamman alan kehittämisessä tai uuden tiedon hankinnassa jo pitkään, on itse menetelmän tutkiminen uudempi ilmiö. Ensimmäistä kertaa vertaisarviointiin liittyvä kongressi pidettiin vasta vuonna 1989 (Hynynen, 2003, 125.)

Stakesin julkaisun ”Kehittävä vertaiskäyntityöväline laadunhallintaan” mukaan vertaisarviointi voi kohdistua toimintaan, menetelmään tai työtapoihin. Arvioinnin tarkoituksena on antaa suosituksia jonkin edellä mainitun asian parantamiseksi. Samassa julkaisussa mainitaan vertaisarvioinnin vahvuudeksi esimerkiksi sen vaikutus työn näkyväksi tekemiseen. Tämän lisäksi se on oiva menetelmä estämään omalle työlleen sokeutuminen. Kun omaa työskentelytapaa ja käytettyjä menetelmiä ja strategioita tarkastelee joku muu, voi syntyä uudenlaisia havaintoja asioista, joita ei ole ennen pannut merkille (Hellstén, Outinen & Holma 2004, 12).

2.1 VERTAISARVIOINTI TYÖELÄMÄSSÄ

Vertaisarvioinnilla tarkoitetaan ulkoisen arvioinnin menetelmää, jota voidaan käyttää esimerkiksi työn tai laadun kehittämisessä. Avain tässä arvioinnin menetelmässä on toisilta oppiminen ja verkostoituminen. Esimerkkinä vertaisarvioinnin toteuttamisesta jonkin firman osaston henkilöt arvioivat toisen firman vastaavaa osastoa käyttäen tätä vertaisarvioinnin kohteena. Vertaisarviointi tiimin olisi hyvä koostua ihmisistä, jotka työskentelevät tai toimivat samassa asemassa ja tehtävässä kuin arvioinnin kohteena olevat. Kuitenkin siten, että heillä on toisistaan poikkeavaa ammattiosaamista, jolloin oppimista voi tapahtua (Opetushallitus. Säädökset ja ohjeet. Vertaisarviointi.). Työyhteisön sisällä vertaisarviointi voi siis parhaimmillaan synnyttää uusia ideoita tarkkailemalla toisten vertaisten työtovereiden toimintatapoja. Vertaisarvioinnin avulla voi olla myös helpompi huomata oman työnsä kehittämiskohteita helpommin kuin esimerkiksi itsearviointia käyttäen.

2.2 MUITA ARVIOINNIN MENETELMIÄ

Laadukkaan vertaisarvioinnin pohjalle tarvitaan myös muuta arviointia. Esimerkiksi itsearvioinnin käyttäminen alustavana menetelmänä voi olla vertaisarvioinnin kannalta hyödyllinen. Vertaisarviointi voi silloin parhaimmillaan tuoda uusia ideoita ja ratkaisuja itsearvioinnin tuloksena syntyneisiin kehittämiskohteisiin (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Arviointi. Vertaisarviointi). Itsearvioinnin tarkoituksena on tulla tietoisemmaksi omasta toiminnasta ja siten voitaisiin tutkia sen vaikutusta ympäristöön, jossa toimimme (Henriksson, Linnolahti & Harju 2015, 6).

Yhdenlaista arviointia on myös kaikenlainen reflektio. Reflektiota voi tapahtua yksin tai ryhmässä, se voi olla kirjallista, sanallista tai toiminnallista (Huhtala 2017, 80). Yksin tapahtuva reflektio on lähellä itsearvioinnin menetelmää, kun taas ryhmässä tapahtuvassa reflektiossa on jotakin vertaisarvioinnin kaltaista. Reflektion tarkoituksena on arvioida aiemmin tapahtunutta ja oppia siitä. Parhaimmillaan reflektio tuottaa uusia ajatuksia ja synnyttää ideoita uusista toimintatavoista. Reflektio voi myös synnyttää kriittisiäkin arviointeja omasta tai toisten työtavoista, jolloin se toimii kehittämisen välineenä.

Reflektiota voidaan toteuttaa myös reflektiopajana. Tällaisessa työpajassa organisaation ulkopuolinen konsultti toimii tapaamisten puheenjohtajana. Hän kouluttaa erilaisille ”teemaryhmille” vetäjät, jotka raportoivat hänelle ryhmissä syntyvistä kehitysajatuksista ja oman työn arvioinnista ryhmässä. Tällaista reflektiopajaa on testattu Länsi-Pohjan sairaanhoitopiirissä vuosina 2011- 2013 (Saarisilta & Heikkilä 2015, 75).

3 TYÖN KEHITTÄMINEN

3.1 MONIMUOTOISTA TYÖN KEHITTÄMISTÄ

Työn kehittäminen voi olla hyvin monimuotoista, jonka takia sitä voi olla hankalaa määrittellä. Ei ole aina yksiselitteistä määrittellä myöskään sitä, onko kyse jostakin suuntauksesta, ajattelutavasta vai menetelmästä (Seppänen-Järvelä & Vataja 2009, 22). Sen lisäksi on tärkeää olla selvillä mitä ja miten ollaan kehittämässä ja pohdittava ketä tämä kehitys koskee sekä kenelle se tehdään. Esimerkkinä työyhteisölähtöisessä kehittämisessä, idea ja tavoitteet koko kehittämiseen määritellään työyhteisön sisällä (Seppänen-Järvelä & Vataja 2009, 26). Työelämälähtöinen kehittäminen on omien kehittämistavoitteidensa lisäksi myös osallisuutta ja itseohjautumisen menetelmiä tukevaa toimintaa.

Yksi työn kehittämisen tavoista on niin kutsuttu kompetenssimenetelmä. Kompetenssimenetelmän keskiössä on työntekijän oma arvio omasta työstään ja ajatuksista sen kehittämiseen. Kompetenssimenetelmä kritisoi ulkoisen arvioinnin menetelmiä ja sen tarkoitus on usein edetä vaiheittain yksilön oman arvioinnin mukaisesti (Seppänen-Järvelä & Vataja 2009, 23). Tämän koen olevan varsin osuva kehittämisen väline puhuttaessa työstä, jossa tehdään paljon töitä itsenäisesti. Yhtenä esimerkkinä tällaisesta voisi olla oman aiheeni puitteissa esimerkiksi pienemmän seurakunnan nuorisotyönohjaaja.

Tulevaisuusdialogi on myös eräs kehittämistyön välineistä tai menetelmistä. Tulevaisuusdialogissa keskiössä ovat voimavarat, asiakaslähtöisyys sekä dialogisuus. Sen tarkoituksena on ”muistella” ja kuvitella tulevaa, jotta se tulisi itselleen tietoiseksi ja näin mahdollisemmaksi saavuttaa. Ennakointi on ihmisluonteelle ominaista, ja tässä menetelmässä sitä hyödynnetään. (Jääskeläinen 2013, 45.) Tarkoitus on ennakoida oman muuttuvan toiminnan vaikutusta omaan työhön sekä koko työyhteisöön. Kun tähän yhdistää vielä toisten työyhteisön jäsenien kanssa käydyn vuoropuhelun jokaisen henkilökohtaisista kehittämisajatuksista, saadaan ajatuksia yhteisestä kehittämistyöstä. (Arnkil ym. 2003. Jääskeläinen, 2013, 46.)

3.2 ESIMIEHEN ROOLI TYÖN KEHITTÄMISESSÄ

Joskus työn kehittäminen voi olla perustyöhön integroitunutta, ilman erillistä hanketta tai projektia toteutuvaa kehittämistä. Tällöin esimiehen rooli kehittämisessä on erilainen kuin esimiesvetoisessa tarkoituksella organisoidussa kehittämisprojektissa. Tällaisessa kehittämistyössä esimiehen on hallittava monenlaista osaamista ja on tällöin hyvä esimerkki kokonaisjohtamisesta. Vaikka esimies olisi viime kädessä vastuussa työyhteisön kehittämisestä, on johtaminen aina sosiaalista toimintaa, joka on aina sidoksissa yhteisön keskeiseen vuorovaikutukseen. Johtajuutta emme voi irrottaa vuorovaikutuksen kentästä ja tarkastella sitä ainoastaan yksilön näkökulmasta. (Seppänen-Järvelä & Vataja 2009,70.)

Jos työyhteisön vuorovaikutus toimii ihanteellisesti, on esimies parhaimmillaan kehittämisen ytimessä vetämässä yhteistä tarkoitusta eteenpäin aktiivisesti. Tällöin on tärkeää, että esimies antaa tilaa ja kannustaa alaisiaan olemaan osa kehittämistyötä, ettei kehittäminen muutu yhden ihmisen agendojen ajamiseksi. Esimiehen on osattava olla vuorovaikutuksessa ja keskustella rakentavasti heränneistä ajatuksista. Jos hierarkian aiheuttama valta-asema estää kommunikaatiota, voi se vaikuttaa negatiivisesti kehittämistyön toteutumiseen ja sitä kautta koko työilmapiiriin (Seppänen-Järvelä & Vataja, 2009, 72-73). Tähän edellä mainittuun ongelmaan törmäsin tehdessäni tutkimusta tätä opinnäytetyötä varten. Haastatteluissa kävi ilmi, että työntekijät kokivat esimiehen aseman haitalliseksi kehittämistyötä suunnitellessa ja erityisesti toteuttaessa. Tästä lisää tutkimuksen tuloksissa.

3.3 BENCHMARKING

Terminä benchmarking kääntyy suomeksi esimerkiksi vertailujohtamisena, vertailukehittämisenä tai kumppanuusvertailuna. Tällaiselle kehittämistyölle on ominaista vertaisarviointin menetelmässäänkin käytetyt vertaiskäynnit referenssiyksikköön, jonka toimintatapoja halutaan tarkastella (Perälä, Junttila & Toljamo 2007, 13).

Benchmarkingia on käytetty kansainvälisesti monien eri alojen kehittämisessä, Suomessa esimerkiksi terveydenhuollon kehittämiseen. Sen tarkoituksena on tunnistaa työn kehittämistarpeita ja tarkastella kriittisesti nykyisiä toimintamalleja ja niiden tehokkuutta. Benchmarkingin avulla saadaan myös kerättyä palautetta työstä. Kehittämisen ja palautteenannon lisäksi benchmarking on myös osa laadunhallintaa alalla, jossa sitä käytetään. (Perälä, Junttila & Toljamo, 13.) Omaa tutkimustani ajatellen vertaisarviointi ja benchmarking ovat sisällöiltään hyvin samankaltaisia menetelmiä ja niitä voidaankin ajatella käytettävän yhdessä työn kehittämisessä.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 PILOTIN KUVAUS

Jotta tutkimukseni kohde tulisi lukijalle selväksi, esittelen seuraavassa alaluvussa Helsingin Diakonissalaitoksen Hoivan testaaman pilotin vertaisarvioinnista.

Helsingin Diakonissalaitoksen Hoiva on käyttänyt vertaisarviointia oman toimintansa kehittämisessä ja siitä on olemassa materiaalia. Kyseinen materiaali on purettu työntekijöiden keskuudessa keskustellen ja keskusteluista on tehty muistiinpanot. Kirjallista materiaalia on opinnäytetyötä ajatellen liian vähän, joten niiden tueksi haastattelin seitsemää (7) kehittämisessä mukana ollutta henkilöä. Jotta haastatteluiden tulokset aukeavat lukijalle, on syytä selvittää Helsingin Diakonissalaitoksen testaaman vertaisarvioinnin pilotin luonnetta ja siihen liittyviä käytännön järjestelyjä.

Haastattelukysymykset pyrkivät kartoittamaan Helsingin Diakonissalaitoksen kokeilemaa pilottia vertaisarvioinnin menetelmästä syksyllä 2017. Tässä pilotissa eri yksiköiden työntekijät saman organisaation sisällä havainnoivat toinen toistensa työskentelyä. Havainnoinnit suoritettiin yhden iltapäivän aikana kussakin yksikössä. Tarkoituksena oli, että kukin työntekijä osallistui sekä havainnointiin, että havainnoinnin kohteena olemi-

seen. Havainnoinnin tarkoituksena oli tehdä huomioita vertaisten työtavoista, työympäristöstä ja suhteesta asiakkaisiin. Havainnoinnin jälkeen yhteisessä kehittämisiltapäivässä purettiin tehtyjä havaintoja ja annettiin palautetta. Havainnoinnista siis erityisen teki tässä pilotissa se, että havainnoijat ja havainnoinnin kohteet olivat keskenään vertaisia, samassa työtehtävässä toimivia ammattilaisia. Tällöin havainnoinnin menetelmä oli vertaisarviointiksi.

Helsingin Diakonissalaitoksen asumispalvelu Hoiva testasi vertaisarvioinnin menetelmää ensikertaa syksyllä 2017. Testauksessa eri osastojen työntekijät vierailivat toisen yksikön tiloissa arvioimassa vertaistensa työtä, työskentelytapoja ja työympäristöä. Ohjeeksi oli annettu havainnoida edellä mainittuja asioita, joita sitten purettaisiin yhdessä tulevassa purkutapaamisessa. Näiden havaintojen pohjalta työtä voitaisiin kehittää. Ajatuksena oli, että vertaisilta saatu palaute olisi rehellisempää ja työn kehittämisen kannalta arvokkaampaa kuin esimerkiksi esimiehiltä saatu palaute.

4.2 TUTKIMUKSEN MENETELMÄT

Tutkimusmenetelmänä opinnäytetyössäni käytin teemahaastattelua ryhmissä. Teemahaastattelulla tarkoitetaan puolistrukturoitua haastattelumenetelmää, jolla kerätään kvalitatiivista tietoa. Kysymykset ovat teemahaastattelussa aiheeseen johdattelevia, mutta sellaisia, joihin tutkimukseen osallistuvat voivat nostaa omia tärkeitä näkökulmiaan vapaasti esille (Tampereen teknillinen yliopisto. Verne. Kysely ja haastattelumenetelmät). Teemahaastatteluissa nimensä mukaisesti teemat ja aihealueet ovat ennalta määrätty, mutta valmiiksi strukturoidut kysymykset joko puuttuvat, tai niiden ulkopuolellakin voidaan käydä keskustelua. Teemojen on tarkoitus johdatella vapaata keskustelua tutkijan haluaan suuntaan. Usein haastattelun teemat ovat tiedossa haastateltavilla jo etukäteen. Teemahaastattelun tarkoitus ei ole ainoastaan edestä kysymyksestä vastaukseen ja siitä seuraavaan kysymykseen. Sen tarkoitus on olla enemmänkin keskustelu, josta haastatteliija kerää tarvittavat tietonsa (Eskola, Lätti & Vastamäki 2018, 9)

Haastattelin kahta eri ryhmää, jotka olivat kooltaan kolmesta neljään ihmistä. Yhteensä haastateltavia oli seitsemän. Haastattelut pidettiin Helsingin Diakonissalaitoksen Alppikadun toimipisteessä. Haastatteluja varten jokaiselta haastateltavalta pyydettiin kirjallinen suostumus osallistua tutkimukseen. (Suostumuskirje. Liite 2) Haastateltavat valikoituivat tutkimukseen yhteyshenkilöni kontaktien kautta. Yhteistä kaikille tutkimukseen osallistujille oli heidän osallisuutensa Helsingin Diakonissalaitoksen pilotissa.

Ryhmähaastattelujen runkona käytettiin haastattelukysymyksiä, mutta tavoitteena oli saada aikaan avointa keskustelua haastateltavien välillä kysytyistä teemoista. Kysymykset olivat luonteeltaan sellaisia, että niihin pystyi vastaamaan täysin avoimesti, ilman oletuksia tai johdatusta suuntaan tai toiseen. Kysymykset olivat myös muodoltaan avoimia, ei valmiita kyllä tai ei vastauksia. Haastattelut nauhoitettiin, jotta haastattelutilanteessa saatoin havainnoida tilannetta ja keskittyä kuuntelemaan vastauksia kysymyksiin. Haastattelut olivat kestoaltaan noin puoli tuntia per ryhmä.

Haastattelujen jälkeen aloitin litteroinnin kirjoittamalla kaiken äänitenauhoilta kirjalliseen muotoon tietokoneelle. Sen jälkeen pohdin, miten haluan haastatteluni tuloksia käsitellä lopullisessa opinnäytetyössä. Päädyin jakamaan keskusteluista saadut havainnot kolmeen eri teemaan. Teemat olivat; pilotin käytännön toteutus ja hyödyllisyys, mielipiteitä vertaisarvioinnista ja menetelmän käytön kehittämisehdotuksia. Kullekin teemalle tein oman tiedoston, johon koostin haastattelussa saamiani tuloksia. Tuloksia ryhmitellessäni, aloin myös analysoimaan niitä. Kirjoitin auki suoria lainauksia ja pohdin niistä syntyneitä ajatuksia. Tässä kohtaa peilasin tuloksiani jo aiemmin koostamaani teoreettiseen viitekehykseen ja tutkimukselleni asettamiin hypoteeseihin Tutki ja kirjoita oppaan mukaisesti (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2007, 224.)

4.3 RYHMÄHAASTATTELU

Aineistonkeruumenetelmäksi valitsin ryhmähaastattelun, sillä uskoin sen palvelevan juuri vertaisarvioinnin tutkimista parhaiten. Tällöin pilottiin osallistuneet vertaiset saivat mahdollisuuden keskustella kokemuksistaan ja kuulla samalla toisten kokemuksista. Uskoin myös ryhmän luovan turvaa ilmaista omia mielipiteitä ja antaa tarvittaessa rehellistä kritiikkiä menetelmästä. Lisäksi keskusteleva ilmapiiri, jossa itse toimin puheenjohtajana,

synnytti paljon opinnäytetyötäni hyödyttävää tutkimustietoa. Myös ryhmähaastattelun ajankäytöllinen ulottuvuus oli hyödyksi niin itselleni kuin tutkimukseni kohteelle, Helsingin Diakonissalaitokselle.

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Seuraavassa luvussa käsittelen tutkimukseni ryhmähaastattelut. (Haastattelukysymykset. Liite 1) Ryhmähaastattelun tuloksia esittelen seuraavaksi teemoittain, analysoiden kunkin ryhmähaastattelun vastauksia samanaikaisesti analysoiden ja toisiinsa vertaillen. Teemat, joita tulen seuraavissa alaluvuissa käsittelemään ovat; pilotin käytännön toteutus, mielipiteitä vertaisarvioinnista menetelmänä, sekä kehitysehdotuksia menetelmän käyttöön. Nämä teemat valikoituivat sen perusteella, mistä luulen olevan hyötyä eniten yhteistyökumppanini, eli Helsingin Diakonissalaitoksen tarpeisiin jatko kehittelyä ajatellen.

5.1 PILOTIN KÄYTÄNNÖN TOTEUTUS JA HYÖDYLLISYYS

Ryhmässä 1 haastattelin neljää työntekijää, joista yksi osallistui haastatteluun Skypea välityksellä. Ensimmäisessä ryhmähaastattelussa tuli ilmi yksimielinen mielipide siitä, että toisen osaston työntekijöiden havainnoinnista oli hyötyä oman työn tarkastelussa. Ryhmässä keskusteltiin myös siitä, että mielikuva toisten työnteon tavoista muuttui ja oli mielenkiintoista päästä katsomaan muiden tapoja työskennellä ja olla vuorovaikutuksessa asiakkaiden kanssa.

Kuitenkin huomio kiinnittyi keskustelussa myös siihen, että yksimielisesti todettiin kellonajan olevan vertaisarvioinnin kannalta huono. Arviointi suoritettiin iltapäivän puolella, jolloin asukkaat olivat paljon omissa päivän askareissaan ja työntekijät tekivät esimerkiksi kirjauksia. Ylipäätään todettiin yksiköissä olevan hiljaista, jolloin havainnoinnista koettiin saatavan vain pieni osa koko potentiaalista esiin. Toiveena oli, että jos jatkossa vertaisarviointia kokeillaan uudestaan, mietittäisiin kellonaikaa uudestaan. Ehdotuksena ajankohdalle ensimmäinen ryhmä antoi aikaisemman aamun tai illan.

Ajallisesti lyhyt aika tuo havainnointi, sillä se sattui juuri sellaiseen hiljaisempaan aikaan. –Haastattelu 1

Parin tunnin pätkä tuntui lyhyeltä, mutta oli siinä mahdollisuus oppia kyllä jotakin. –Haastattelu 1

Ryhmässä 2 haastattelin kolmea työntekijää, joista yksi osallistui haastatteluun Skypen välityksellä. Tässä ryhmässä heräsi samankaltaisia ajatuksia kellonajan valinnan suhteen ja sen vaikutuksesta arvioinnin toteutumiseen. Yksi haastateltavissa kertoi, että hänen havainnoimassaan yksikössä ei ollut paikalla yhtäkään työntekijää, jota olisi voinut havainnoida. Muilla haastateltavilla oli ollut havainnoitavia, mutta kokivat myös kellonajan negatiivisen vaikutuksen arvioinnin luotettavuuteen.

Oman yksikön päiväohjelmaa miettien havainnointi oli haasteelliseen aikaan, sillä suurin osa asukkaista oli juuri lepäämässä ja seuraava tapahtuma onkin päiväkahvit. Siihen sattui juuri sellainen hiljainen hetki.

–Haastattelu 2

Tässä ryhmässä havainnointi koettiin kellonajan vaikutusta huolimatta mielekkääksi ja mielenkiintoiseksi. Yksi haastateltava kertoi kiinnittäneensä erityisesti huomiota työntekijöiden ja asukkaiden väliseen vuorovaikutukseen ja koki saaneensa siitä vinkkejä myös omaan työhönsä. Yhdessä tilanteessa haastateltava kertoi asukkaiden ja työntekijöiden olleen yksikössä omissa oloissaan, jolloin huomio kiinnittyi vähäiseen kommunikaatioon. Ajankohdan lisäksi arviointia vaikeuttivat joissakin yksiköissä tilat ja niiden vaikutus arviointiin. Yksi haastateltavista kertoi arvioinnin olleen haastavaa, sillä tilat sijaittivat useammassa kerroksessa.

5.2 MIELIPITEITÄ VERTAISARVIOINNISTA

Ensimmäisessä ryhmässä yksi haastateltavista ei ollut osallistunut “vasta-arviointiin”. Muut ryhmän jäsenet kertoivat tilanteen olleen hiukan jännittävä, mutta yllättävän luonnollinen. Eräs haastateltavista kertoi, kuinka mietti omaa käytöstään arvioinnin kohteena ollessaan tarkemmin kuin muuten. Hän mietti erityisesti edustavansa työnantajaansa sekä yksikköä, jossa työskentelee. Haastattelutilanteessa käytiin keskustelua tämän vaikutuksesta arvioinnin luotettavuuteen. Yksi ryhmän jäsen kertoi saaneensa palautetta omasta kiireisen näköisestä työtavastaan, johon on nyt jatkossa kiinnittänyt enemmän huomiota.

Ryhmässä kuvailtiin vertaisarvioinnin menetelmää käyttökelpoiseksi ja opettavaiseksi. Ryhmä korosti kuitenkin menetelmän olevan hiukan haasteellinen toteutettavaksi arjen

työn keskellä, jolloin se vaatii hyvän suunnittelun. Ryhmä oli myös yksimielinen siitä, että ennen havainnoiteja olisi kaivattu selkeämpää ohjeistusta mitä havainnoidaan ja ketä varten. Arvioinnin koettiin olevan liian lyhyt, pidempikestoisesta arvioinnista olisi voinut saada koko sen potentiaalin käyttöön. Myös ryhmässä heräsi toive siitä, että jos arviointi toteutetaan vielä uudestaan, siihen osallistuisi suurempi joukko työntekijöitä. Tällä viitattiin arvioinnin luotettavuuteen ja siihen, ettei arviossa näy liikaa yhden yksittäisen työntekijän lausunto ja mielipide. Ylipäänsä koko ryhmä näki menetelmässä paljon mahdollisuuksia ja vahvuuksia verrattuna muihin arviointimenetelmiin. Vertaisarviointi koettiin tehokkaaksi keinoksi huomata toisten kautta asioita, joihin ei esimerkiksi itsearviointissa kiinnittäisi huomiota.

Toisessa haastatteluryhmässä tuotiin jälleen esille havainnoinnin kellonajan negatiivinen vaikutus arviointiin. Yksi haastateltavista kertoi, ettei tämän vuoksi kokenut arviointia heidän kohdallaan lainkaan hyödylliseksi, vaikka itse menetelmä voisi parhaimmillaan tuoda paljon uutta näkökulmaa omaan työhön. Tämä koettiin harmilliseksi. Nähtiin, että paljon potentiaalia meni hukkaan heikon suunnittelun vuoksi. Toinen haastateltavista kertoi tunteneensa, että häntä havainnoidaan, muttei se häirinnyt tai vaikuttanut hänen työskentelynsä. Hän kuitenkin mietti, miltä mahtaa näyttää ulkopuolisen silmin, mutta ei muuttanut työskentelytapaansa tämän vuoksi. Eräs haastateltavista kuuli jälkepäin positiivista palautetta omasta työskentelystä ja erityisesti vuorovaikutuksesta, mikä tuntui hyvältä ja motivoi.

Siinäpä se just onkin, että olisi kannattanut meiltä kysyä, että mikä se aika on, milloin tätä kannattaa tulla tekemään. Jotta tästä olisi jotain hyötyä ja konkreettista hyötyä, ja jotain mitä voisit miettiä sitten siinä sun omassa duunissa ja tiimissä. Esimerkiksi miten meidän kannattaisi tiimissä kehittää tai muuttaa näitä meidän toimintatapoja. –Haastattelu 2

Toisessa ryhmässä oltiin samaa mieltä ensimmäisen ryhmän kanssa siitä, että vertaisarviointi on hyödyllinen väline työn kehittämistä ajatellen. Ryhmä kuvasi, kuinka ulkopuoliset voivat nähdä asiat yksikössä hyvin toisella tavalla kuin siellä pitkään työskennelleet. Taas esille nousi kuitenkin ajankohta ja sen vaikutus arvioinnin hyödyllisyyteen. Myös tämä ryhmä koki harmilliseksi sen, ettei kaikkia mahdollisuuksia menetelmän osalta saatu

hyödynnettyä kellonajan takia. Näistä seikoista huolimatta yksi haastateltava kertoi saaneensa vinkkejä ja jopa uusia toimintatapoja viemiseksi omaan yksikköönsä. Hän sai esimerkiksi ideoita uudenlaiseen tilan hyödyntämiseen.

Parhaimmillaan tää antaa paljon palautetta omasta ja tiimin työskentelystä.
–Haastattelu 2

Ulkopuoliset näkee niin paljon asioita mitä itse ei näe arjessa.
–Haastattelu 2

Kummatkin ryhmät olivat yksimielisiä siitä, että vertaisarvioinnilla voidaan saavuttaa sellaisia huomioita toisten työskentelystä, mitä ei itsearvioinnilla ymmärtäisi edes tarkastella. Myös toisten työskentelytapojen peilaaminen omiin koettiin parhaimmillaan hedelmälliseksi oppimisen keinoksi. Vertaisarviointi koettiin itsearviointia monipuolisemmaksi menetelmäksi ja sen avulla pystyy pysähtymään miettimään omiakin vahvuuksia ja heikkouksia omassa työssään. Myös toisten kertomat huomiot saivat ajattelemaan sellaisiakin asioita, joita ei muuten kokisi merkityksellisiksi. Ryhmissä tuli ilmi myös ajatus siitä, kuinka paljon helpompi vertaisten on antaa positiivista palautetta verrattuna itsensä arvioimiseen. Varsinkin itsensä kehuminen tuntui monesta hankalalta. Itsensä arvioiminen ylipäättään koettiin hankalammaksi kuin toisten vertaisten arviointi. Ryhmissä puhuttiin myös omalle työlleen sokeutumisesta. Eräs toisen haastatteluryhmän jäsen kuvasi pitkän työuran aikana urautuneensa ja moni asia hoituu “ihan vasurilla” tai tulee automaattisesti “selkärangasta”, jolloin vertaisarviointi toi hyviä tuoreita näkökulmia omaan työhönsä.

5.3 MENETELMÄN KÄYTÖN KEHITTÄMISEHDOTUKSIA

Ensimmäisessä ryhmässä kävi ilmi, että tämä aihe on puhututtanut jo aiemmin työryhmissä työyhteisön jäseniä. Haastateltavien mukaan erityisesti havainnoinnin jälkeisessä purussa olisi ollut paljon kehitettävää. Palaute käsiteltiin ryhmän mukaan kehittämisiltpäivässä, jossa nousi esille myös rakentavaa palautetta ajankohdan valinnasta ja suunnittelusta ylipäätään. Eräs haastateltava koki, ettei palautteita otettu vastaan kovin rakentavasti eikä kokeilun tuloksia tuotu esille kovin selkeästi. Ryhmän jäsenet kertoivat asian jääneen vaivaamaan sekä pohtivat, oliko purun tarkoitus vain ajaa esimiesten mielestä tärkeitä havaintoja ja agendoja. Eräs ryhmän jäsen totesi, etteivät tässä valossa arvioinnin tulokset ole luotettavaa tutkimustulosta. Ryhmässä pohdittiin myös, että purku toteutettiin liian pintapuolisesti ja ”ylhäältä käsin”. Yhteisymmärryksessä kuitenkin keskusteltiin siitä, että tämä oli kuitenkin menetelmän testaamisen pilotti, jota kehittämällä voidaan saada paljon hyvää aikaan. Ryhmä antoi ehdotuksen mahdollista uutta kokeilua varten, että työntekijöiltä itseltään kysyttäisiin parasta ajankohtaa, sillä joka yksikössä on omanlaisensa päivärytmi.

Tästä syntyi puhetta silloin kehittämispäivässä, (palautteen antamisesta ja saamisesta) että jos tuli jotakin negatiivista palautetta me koettiin se niin, että kun aika (havainnointi) oli niin lyhyt, emme pystyneet mitenkään perustelemaan miten toimimme juuri siinä hetkessä. Meillä on ihan omat syymme. Me ei saatu mahdollisuutta kertoa tästä siinä hetkessä. Se jäi työryhmään kaivelemaan. Jonkinlainen purku olisi ollut heti hyvä.

–Haastattelu 1

Näitä palautteita ei oo kauheen rakentavasti pystytty hyödyntämään meillä. Me ei ensinnäkään nähty niitä tuloksia, vaan saatu esimiestaholta vaan hyvin epämääräinen kooste tuloksista, jotka siis on ne, mitkä on tarkoituksella haluttu ilmeisesti nostaa esiin omien agendojen puskemiseen.

–Haastattelu 1

Se pitäis olla tarkkaa, kuka niitä tuloksia tutkii ja käyttääkö niitä esimiehet niitä ajaakseen omia agendojaan. –Haastattelu 1

Eräs haastateltava ensimmäisessä ryhmässä ei kokenut saaneensa kokeilusta mitään itselleen. Hän kuvaili, että arviointi ja havainnointi oli vain yksi yksittäinen tilanne, josta ei ajankohdan takia saanut sitä hyötyä irti mikä oli tarkoitus. Haastateltava kertoi häntä jää-

neen harmittamaan hyvän kehittämismahdollisuuden hukkaan heittäminen huonon suunnittelun takia. Toinen haastateltava taasen kertoi, että tästä oli ollut heidän työryhmälleen hyötyä ja olisi mielellään mukana tällaisessa uudestaan. Tähän kommenttiin pystyi yhtymään tästä ryhmästä jokainen. Kaikki olisivat valmiita uuteen vertaisarviointiin, kunhan sen suunnittelussa olisi otettu eri osastojen aikataulut huomioon. Yksi haastateltavista myös kertoi, että koki vertaisilta saadun palautteen arvokkaammaksi kuin “ylhäältä” tulevan palautteen.

Toisen ryhmän haastateltavilla purku oli toteutettu myös kehittämisiltapäivän puitteissa. He kuvasivat purkutilannetta pieneksi ryhmätyöskentelyksi, jossa jokainen ryhmä kirjoitti fläppitaululle kolme tärkeimmäksi kokemaansa näkökulmaa liittyen arviointiin. Hyväksi koettiin se, että kehittämisiltapäivä oli ajankohdallisesti lähellä vertaisarviointikokeilua, asiat olivat näin ollen tuoreessa muistissa. Parhaiten jäi mieleen toisilta saatu positiivinen palaute, ryhmäläisistä kukaan ei muistanut saaneensa mitään kehittämistehtävää tai muuta rakentavaa palautetta. Myös mieleen jäivät samassa paikassa havainnoimassa olleiden hyvin keskenään erilaiset näkökulmat ja havainnot.

Toisessa haastatteluryhmässä myös eräs haastateltava kertoi yksikössä tapahtuneesta konkreettisesta muutoksesta liittyen työympäristöön. Vertaisarvioinnissa oli käynyt ilmi, että toisen yksikön työntekijä oli kokenut asukkaiden ovissa olevat tekstit ja maalaukset uhkaavina tai pelottavina. Näihin oli tehty vertaisarvioinnin perusteella muutosta ja ovet oli maalattu uudelleen. Toinen haastateltavista kertoi heidän saaneen uusia ideoita toisesta yksiköstä liittyen tiedonvälitykseen. He olivat ottaneet vertaisarvioinnin jälkeen käyttöön samankaltaiset infotaulut kuin toisessa yksikössä. Havainnoidessa he huomasivat, kuinka toinen yksikkö oli kirjannut viikon tapahtumia kaikkien nähtävillä ja tämä toteutettiin myös heidän omassa yksikössään. Yksi haastateltavista kertoi heidän ottaneen mallia toisen yksikön raportti käytännöstä, jolloin suljettujen ovien raportit olivat lyhentyneet ja aikaa asukkaiden kanssa oli tätä kautta lisätty.

6 VERTAISARVOINTIA KIRKON TYÖSSÄ

6.1 KIRKON TYÖN ERITYISYYS

Kirkon työssä vallitsee individualistinen työkuulttuuri, jossa esimerkiksi tarkastelemani kasvatuksen työntekijät ovat monelta osalta omillaan. Se on tuonut myös mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työaikaan ja työnteon rytmitykseen. Kuitenkin tällaisessa työkuulttuurissa työntekijä saattaa jäädä hyvin yksin kohtaamiensa haasteiden kanssa. Yksinään individualistinen työntekotapa ei toimi, vaan se vaatii rinnalleen yhteisöllisiä tapoja toimia. Jotta voisi ymmärtää miksi varsinkin kirkon kasvatustyössä organisaation kuulttuuri on edellä mainitun kaltainen, täytyy tehdä lyhyt katsaus työn historiaan. (Paananen & Tuominen 2005. 256-259.)

Kirkon nuorisotyön lähihistoriaa tarkastellessa voimme huomata, että 1980-luvulla nuorisotyön asemaa tarkasteltiin kriittisesti ja monesta työhön liittyvästä epäkohdasta käytiin yleistä keskustelua. Nuorisotyössä oli tuolloin paljon epäselvyyksiä palkkauksen ja työjärjestelyn suhteen. Tyytymättömyys johti monen kirkon nuorisotyöntekijän hakeutumiseen muihin kirkon ulkopuolisiin työtehtäviin. Tuolloin koko virka oli kirkossamme uusi ja työntekijät olivat pääsääntöisesti noin 30-vuotiaita. Vuosikymmen aiemmin alkanut muutoksen aika koki kuitenkin syvänteen 1990-luvun laman aikana, jolloin monia virkoja lakkautettiin ja työn kehittämiseen käytettiin entistä vähemmän huomiota. Nuorisotyönohjaajan virkaa pidettiin alempiarvoisena kuin monia muita kirkon hengellisiä virkoja, eikä se saanut samanlaista arvostusta tai halua alkaa ajamaan muutoksia työn sisällä. Siirryttäessä 2000-luvun alkuun alkoi nuorisotyö saada uudenlaista arvostusta. Korkeakoulu-uudistuksen jälkeen kirkon nuorisotyöntekijät olivat korkeammin koulutettuja, joka lisäsi arvostusta. Arvostus taas johti työalan kehittämiseen ja muutosten syntymiseen. (Paananen & Tuominen 2005. 258-260.)

Jo lähihistorian valossa tehdyn selvityksen mukaan kirkon sisällä tapahtuva työn kehittäminen ei ole ongelmaton. Siksi haluan selvittää, voisiko vertaisarviointi tuoda jotakin uutta hyvin individualistiseen työkuulttuuriin, jossa työntekijän yksin tekemät valinnat ja työtavat korostuvat.

6.2 KIRKON KASVATUSTYÖ

Vaikka tässä opinnäytetyössä rajaan tarkasteluni kirkon nuorisotyöhön, on tarpeen kuitenkin määritellä kirkon kasvatustyö ylipäätään. Kirkossa kasvatuksella tarkoitetaan kaikenikäisten kasvun mahdollista ja sen tukemista. Sitä ei määrittele ikä, sillä koko elämä koetaan kasvuna. Kasvua tarkastellaan kirkossa enemmänkin ilmiönä kuin kasvattajan ja kasvatettavan välisen suhteen näkökulmasta. Kasvatus on myös ennen kaikkea turvallisen kasvun tukemista ja kasvurauhan antamista (Sakasti. Seurakuntatyö. Kasvatus).

Varsinaisen kasvatustyön alle kirkossa kuitenkin sijoittuvat alle kouluikäisten kerhotoiminta, pyhäkoulutoiminta, varhaisnuorisotyö, nuorisotyö sekä erityisnuorisotyö (Sakasti. Seurakuntatyö). Nuorisotyö, jota tässä opinnäytetyössä pääasiassa tarkastelen, käsittää koko rippikoulutyön sekä rippikoulun jälkeisen nuorisotyön, esimerkkinä isostoiminta ja nuorten illat. Rajasin opinnäytetyötäni ajatellen näkökulman vertaisarvioinnin käyttämisestä nimenomaan nuorisotyöhön. Ajattelen sen palvelevan mahdollista tulevaa työtäni eniten jolloin, koen rajaamisen auttavan täsmällisemmässä pohdinnassa.

6.3 KIRKON NUORISOTYÖ

Kirkon nuorisotyön tärkeimpiä päämääriä ovat nuorten osallistaminen, kristittynä kasvamisen tukeminen ja nuoren spiritualiteetin hoitaminen (Sakasti. Seurakuntatyö. Kasvatus). Nuorisotyötä ylipäätään voidaan määritellä monesta eri näkökulmasta. Nuorisotyö on nuorten kokonaisvaltaista tukemista pedagogisesta, demokraattisesta, kulttuurisesta, terveydellisestä sekä sosiaalipoliittisesta näkökulmasta. Pedagoginen näkökulma on ennen kaikkea nuorten itsenäistymisen ohjaamista ja elämän valinnoissa ohjaamista. Demokraattinen näkökulma taas kannustaa nuoria vaikuttamaan ympäröivään maailmaan ja tarjoaa tukea omaan vaikuttavuusajatteluun. Terveydellisestä näkökulmasta nuorisotyö ohjaa nuorta terveisiin elämäntapoihin ja antaa esimerkiksi valistusta päihteistä ja niiden haittavaikutuksista. Terveydelliseen kasvatukseen sopii myös kaikenikäisten nuorten seksuaalikasvatus. Sosiaalipoliittisesta näkökulmasta nuorisotyö taasen korostaa erilaisuuden hyväksymistä ja heikommissa asemassa olevien auttamista. (Kiilakoski & Honkatukia 2018, 10.) Nämä kaikki ulottuvuudet läpäisevät myös kirkollisen nuorisotyön. Edellä

mainittujen lisäksi kirkon kasvatustyö tarjoaa myös hengellisen ulottuvuuden kokonaisvaltaiseen nuorisotyöhön.

6.4 VERTAISARVIOINNIN MAHDOLLISUUKSIA

Tässä kappaleessa pohdin vertaisarvioinnin mahdollisuuksia kirkon nuorisotyön kehittämisessä. Pohdin niitä työn osa-alueita, joissa vertaisarvioinnista voisi olla esimerkiksi itsearviointia enemmän hyötyä. Tuon myös esille kritiikkiä menetelmän sopivuudesta ja perustelen näkemyksiäni aiheesta.

Suomen evankelisluterilaisessa kirkossa on hyväksytty 2012 kehittämissasiakirja ”Nuoret seurakuntalaisina”. Tässä asiakirjassa on laadittu suuntaviivoja sellaiselle kehitykselle, jota nuorisotyössä halutaan tavoitella. Nämä suuntaviivat ovat siis kaikille seurakunnille yhteisiä, mutta jokaisella seurakunnalla voi tämän lisäksi olla omia henkilökohtaisempia tavoitteita työlleen (Sakasti. Nuoret Seurakuntalaisina). Yhteisen pohjan avulla kuitenkin näen mahdollisuuden hedelmälliselle vertaisarvioinnille eri seurakuntien välillä.

Mahdollisia vertaisarvioinnin paikkoja voi olla esimerkiksi toisen seurakunnan nuorteniloissa vierailu ja siellä toisen vertaisensa kollegan havainnointi. Eniten tarkoitusta palvelisi, mikäli havainnoitava vastapuoli tekisi samanlaisen havainnointivierailun saman kollegan seurakuntaan, mahdollisimman samankaltaiseen työtilanteeseen. Mielestäni tällaisia arvioinnin menetelmiä suunniteltaessa on otettava huomioon seurakunnan koko. Vertaisarviointi voisi antaa eniten suunnilleen samankokoisten seurakuntien työntekijöille. Tällaisessa tilanteessa seurakuntien resurssit, työyhteisön koko sekä nuorten määrä olisivat toisiinsa jollain lailla verrannollisia. Jos vertailussa on kaksi selkeästi erikokoista seurakuntaa, voivat nämä työntekijästä riippumattomat työympäristöön liittyvät muuttujat vääristävät havainnointia. Nämä seikat olen ottanut huomioon tutkimukseni pohjalta tehdyissä malleissa, jotka on tarkoitettu seurakuntien käyttöön.

7 VERTAISARVIOINNIN MALLI SEURAKUNTIEN KÄYTTÖÖN

Tässä luvussa hahmottelen mallin vertaisarvioinnin käyttämisestä seurakunnan nuorisotyössä työn kehittämiseen. Malleja on kaksi, toinen käytettäväksi saman seurakuntayhtymän kahden eri seurakunnan välillä ja toinen kahteen eri seurakuntayhtymään kuuluvan seurakunnan välillä. Syy, miksi teen nämä kaksi erillistä mallia, on vertaisarvioinnin suunnitteluun vaikuttavat tekijät. Esimerkkinä eri seurakuntayhtymien välillä täytyy ottaa huomioon mahdollisesti pidemmät välimatkat, työnantajan kustantamat matkakustannukset sekä vertaisarviointiin käytettävän ajan mahdollisuus.

Malleja luodessani käytin löytämiäni tutkimustuloksia apunani. Tutkiessani vertaisarvioinnin pilottikokeilua Helsingin Diakonissalaitoksella löysin menetelmän selviä heikkouksia ja vahvuuksia niin suunnittelun, kuin itse menetelmän osalta. Näitä tuloksia hyödyntämällä pyrin hahmottelemaan ohjeet vertaisarvioinnin onnistuneeseen käyttöön seurakuntaympäristössä. Mallien käyttämisessä on otettava huomioon myös seurakuntakohtaisia työympäristöön liittyviä seikkoja. Omien tutkimustuloksieni valossa arvioisin, että vertaisarvioinnin menetelmä on hedelmällisin ja hyödyllisin, kun toisiaan havainnoivat työntekijät tulevat suunnilleen samankokoisesta seurakunnasta, samoilla resursseilla ja mahdollisuuksilla toteuttaa työtään.

7.1 SEURAKUNTAYHTYMÄN SISÄLLÄ TAPAHTUVA VERTAISARVIOINTI

Tässä mallissa käsitellään saman seurakuntayhtymän sisällä kahden seurakunnan välistä vertaisarviointia. Esimerkkinä käytän Helsingin seurakuntayhtymän Tuomiokirkkoseurakuntaa ja Paavalin seurakuntaa. Esimerkkiseurakunnissa on kummassakin useampi nuorisotyönohjaaja, jolloin vertaisarviointia voisi suorittaa pareittain (Helsingin seurakunnat. Seurakuntajako.). Näin työpari voisi sopia kummallekin jonkin erityisen alueen, johon havainnoinnissa keskittyä. Kahden eri näkökulman käyttämisestä voisi olla havainnoinnin laadun kannalta merkittävää hyötyä. Havainnointitilannetta varten olisi hyvä varata mukaansa muistiinpanovälineet syntyviä havaintoja varten. Myös toimittaessa työparina kummallakin havainnoitsijalla voisi olla mukanaan apukysymyksiä omaan havainnointialueeseensa liittyen. Näin on helppo pitää mielessä oma keskittymisalue havainnoinnissa.

Tällaisia havainnoinnin kiintopisteitä voisi olla esimerkiksi vuorovaikutus ja työympäristö.

Tutkiessani vertaisarviointia Helsingin Diakonissalaitoksella sain vertaisarviointiin osallistuneilta palautetta havainnoinnin alustamisesta. Työntekijät olisivat kaivanneet tarkempaa ohjeistusta siitä, mihin havainnoinnissa on kiinnitettävä erityisesti huomiota. Etukäteen laadittujen apukysymysten miettiminen selventäisi vertaisarvioinnin tarkoitusta siihen osallistuville henkilöille sekä auttaisi asioiden käsittelyä purkutilanteessa. Apukysymykset olisi hyvä laatia yhdessä etukäteen kaikkien arviointiin osallistuvien kesken. Näin kaikilla olisi sama ajatus siitä, mitä havainnoidaan ja miksi.

Suunniteltaessa varsinaista havainnointitilannetta on tärkeää ottaa suunnitteluun mukaan kaikki siihen osallistuvat osapuolet. Tutkimuksessani selvisi esimerkiksi ajankohdan vaikutus havainnoinnin luotettavuuteen tai siitä saataviin hyötyihin. Vertaisten havainnoinnista ei ole työn kehittämisen kannalta juurikaan hyötyä, jos työntekijät istuvat kokouksessa tai tekevät paperitöitään toimistossa. Hedelmällisin aika havainnointiin on aikana, joka vietetään asiakkaiden, tässä tapauksessa seurakuntalaisten parissa. Tällöin havainnot voivat keskittyä esimerkiksi vuorovaikutukseen, menetelmiin sekä toiminnan ohjaamiseen ja organisointiin.

Havainnoinnin jälkeen vuorossa on työntekijöiden roolien vaihto. Havainnoinnin kohteina olevat siirtyvät havainnoimaan ja toisinpäin. Tämä olisi hyvä suorittaa ajallisesti mahdollisimman nopeasti ensimmäisestä havainnoinnista, esimerkiksi saman viikon aikana. Näin menetelmä ja yhdessä sovitut havainnointiin liittyvät asiat ovat tuoreessa muistissa. Toista osapuolta havainnoidessa käytössä olisi hyvä olla samat apukysymykset kuin aikaisemmillä havainnoitsijoilla.

Osapuolten havainnoitua toinen toisiaan on järjestettävä purkutilanne, jossa käydään yhteisesti läpi havainnoinnin tulokset sekä niiden pohjalta syntyneet kehitysajatukset. Purkutilanteessa on myös hyvä olla tilaa avoimelle keskustelulle aiheista, joita menetelmä on osapuolissa herättänyt. Purkutilanne voi olla esimiesvetoinen, mutta äänessä on tarkoitus olla pääasiallisesti vertaisarviointiin osallistuneiden työntekijöiden. Liian esimiesvetoinen purkutilanne koettiin omassa tutkimuksessani ongelmalliseksi ja menetelmän käyttökelpoisuutta heikentäväksi. Purkutilanteen on tarkoitus olla keskusteleva ja tilan-

teena turvallinen ympäristö keskustella esiin tulleista havainnoista. Purkutilanteessa voidaan käyttää hyödyksi ajatuskartoja, avainsanoja tai muita havainnollistavan materiaalin tuottamista.

Kokonaisuudessaan vertaisarvioinnin menetelmän käyttäminen seurakunnassa olisi hyvä edetä seuraavassa järjestyksessä:

1. Esimiesten kanssa menetelmän käytöstä neuvottelemine
2. Yhteistyöseurakunnan valitseminen
3. Havainnointipäivien sopiminen
4. Yhteinen suunnittelupäivä.

Suunnittelupäivässä laaditaan esimerkiksi apukysymykset havainnointia varten. Suunnittelussa otetaan huomioon myös havainnoinnin ajankohta ja toiminta, jonka puitteissa havainnointi suoritetaan. Toimintaa valittaessa kannattaa ottaa huomioon tilanne, jossa esimerkiksi työntekijöiden ja asiakkaiden vuorovaikutusta tapahtuu. Seurakunnan nuorisotyössä tällainen tilanne olisi esimerkiksi nuortenilta, yhteinen messu nuorten kanssa tai leiri.

5. Havainnointi ensimmäisessä seurakunnassa
6. Havainnointi toisessa seurakunnassa
7. Purkutilanteen järjestäminen.

Purkuun osallistuvat kaikki vertaisarviointiin osallistuneet henkilöt sekä halutessa myös esimiestaho. Purkutilanteella on hyvä olla yksi vetovastuussa oleva henkilö kuitenkin siten, että jokainen tulee kuulluksi. Purussa voidaan käyttää hyödyksi havainnollistavaa materiaalia. Purun jälkeen kaikilla tulisi olla olo, että heidät on nähty ja kuultu.

8. Vertaisarvioinnissa syntyneiden havaintojen hyödyntäminen omassa työssä.

Parhaimmillaan toisten havainnoimisesta syntyy ideoita oman työnsä kehittämiseen. Myös omasta työstä saatu palaute voi kehittää omaa työtä eteenpäin. Nämä havainnot on hyvä kirjata itselleen ylös myöhempää käyttöä ja kehittämistyötä varten.

7.2 ERI SEURAKUNTAYHTYMIEN VÄLILLÄ TAPAHTUVA VERTAISARVIOINTI

Tämä malli eroaa aikaisemmasta mallista ainoastaan siinä tapauksessa, jos toistensa työntekijöitä keskenään havainnoivat seurakunnat sijaitsevat hyvin kaukana toisistaan. Tällöin täytyy ottaa huomioon erityisesti matkustamiseen liittyvät seurakunnan rahalliset resurssit sekä havainnointiin käytössä oleva aika. Tähän malliin otin esimerkiseurakunniksi välimatkan takia Kokkolan seurakuntayhtymästä Kälviän seurakunnan, sekä Vaasan seurakuntayhtymästä Vähäkyrön seurakunnan. (Vaasan seurakuntayhtymä. Vähäkyrön seurakunta.) (Kokkolan seurakuntayhtymä. Kälviän seurakunta). Molemmat seurakunnat ovat myös kooltaan ja resursseiltaan yhteneväisiä. Tässä mallissa vaiheet ovat lähes samat kuin edellä, mutta välimatkan takia vertaisarviointia edeltävä suunnittelupalaveri on mahdollista ja ehkä järkeväkin järjestää etäyhteyksillä. Myös havainnoinnin järjestäminen pitkäkestoisemmaksi voi olla matkustamisen kannalta mielekkäämpää. Pitkäkestoisemmalle havainnoinnille hyvä paikka voisi olla esimerkiksi viikonlopun mittainen leiri. Etäisyyttä esimerkiseurakunnilla on tässä mallissa noin 130 km.

Tässä mallissa vertaisarviointi olisi hyvä järjestää seuraavassa järjestyksessä:

1. Esimiesten kanssa menetelmän käytöstä neuvottelemine
2. Yhteistyö seurakunnan valitseminen
3. Havainnointipäivien sopiminen
4. Yhteinen suunnittelupäivä.

Pitkän välimatkan vuoksi suunnittelupäivä on mahdollista järjestää etäyhteyksien avulla, esimerkiksi Skypen välityksellä. Suunnittelupäivässä voidaan laatia apukysymykset havainnointia varten. Suunnittelussa otetaan huomioon myös havainnoinnin ajankohta ja toiminta, jonka puitteissa havainnointi suoritetaan. Toimintaa valitessa kannattaa ottaa huomioon tilanne, jossa työntekijöiden ja asiakkaiden vuorovaikutusta tapahtuu. Seurakunnan nuorisotyössä tällainen tilanne olisi esimerkiksi nuortenilta, yhteinen messu nuorten kanssa tai leiri. Matkustamisen vuoksi voi olla mielekkäämpää toteuttaa vertaisarvi-

ointi parina päivänä kerrallaan, esimerkiksi viikonloppuleirin yhteydessä. Näin myös toisilleen tuntemattomista seurakuntayhtymistä ja seurakunnista tulevat työntekijät saavat hiukan syvemmän näköalapaikan havainnoin kohteena olevaan seurakuntaan.

5. Havainnointi ensimmäisessä seurakunnassa

6. Havainnointi toisessa seurakunnassa.

Jos vertaisarviointi päätetään suorittaa leireillä, voi ensimmäisen ja toisen seurakunnan havainnointien väliin jäädä hiukan enemmän aikaa, kun aiemmassa mallissa. Olisi kuitenkin hyvä järjestää toinenkin havainnointi niin pian, kun se vain on mahdollista.

7. Purkutilanteen järjestäminen.

Purkuun osallistuvat kaikki vertaisarviointiin osallistuneet henkilöt sekä halutessaan myös esimiestäho. Purkutilanteella on hyvä olla yksi vetovastuussa oleva henkilö kuitenkin siten, että jokainen tulee kuulluksi. Purussa voidaan käyttää hyödyksi havainnollistavaa materiaalia. Purun jälkeen kaikilla tulisi olla olo, että heidät on nähty ja kuultu. Purku voidaan järjestää välimatkan takia heti toisen havainnoinnin jälkeen. Tällöin purku saadaan toteutettua kaikkien olemalla fyysisesti läsnä. Fyysisellä läsnäololla taataan se, että kaikki tulevat varmasti kuulluksi ja kohdatuksi. Etäyhteyksillä tätä on haasteellisempi toteuttaa kohtaamisen näkökulmasta.

8. Vertaisarvioinnissa syntyneiden havaintojen hyödyntäminen omassa työssä.

Parhaimmillaan toisten havainnoimisesta syntyy ideoita oman työnsä kehittämiseen. Myös omasta työstä saatu palaute voi kehittää omaa työtä eteenpäin. Nämä havainnot on hyvä kirjata itselleen ylös myöhempää käyttöä ja kehittämistyötä varten.

8. POHDINTA

Opinnäytetyöprosessini alkoi jo syksyllä 2017. Mielessäni tuolloin oli ainoastaan ajatus siitä, että haluaisin tehdä tutkimuspohjaisen opinnäytetyön tukeakseni sosionomin osamista erityisesti tutkimuksellisen kehittämistyön osalta. (Innokylä.Sosionomin kompetenssit 2016.) Suuntautumisvaihtoehdoni mukaisesti opinnäytetyössä tulisi näkyä myös kirkollisen työn puoli, jolloin rajasin jo osaa mielenkiintoisista yhteistyökumppaneista. Päätin ottaa yhteyttä Helsingin Diakonissalaitokseen ja tarkemmin Helsingin Diakonissan Hoivan asumispalveluihin. Tiesin heidän toimintansa nojaavan kristillisiin lähimmäisenrakkauden arvoihin ja kirkollisen työn näkökulman linkittyisi heidän tarpeidensa kautta. Sovimme yhteistyöstä ja heiltä tuli suoraan toive mitä opinnäytetyöni voisi koskea. Heidän toiveensa oli, että tutkisin ja kirjoittaisin heidän pilottitestauksestaan koskien vertaisarviointia. He olivat samana syksynä juuri toteuttaneet työn kehittämisen hankkeen, jossa käytettiin vertaisarviointia välineenä. Tämän lisäksi päätin ottaa opinnäytetyön yhdeksi näkökulmaksi kirkon kasvatustyön kehittämistyön. Pohdin opinnäytteesäni, voiko vertaisarviointi olla käyttökelpoinen kehittämistyön väline ja voiko sitä soveltaa kirkon kasvatustyöhön. Tästä syystä rakensin tutkimukseni pohjalta mallin vertaisarvioinnin käyttämisestä seurakunnissa. Tätä mallia hyödyntämällä vertaisarvioinnin testaaminen seurakunnassa on tehty helpommaksi ja toivottavasti myös houkuttelevaksi.

Aiheen valinnan jälkeen aloin etsiä kyseisestä menetelmästä ja muista aihepiireistä jo olemassa olevaa tietoa. Ryhdyin pohtimaan millä tavalla haluan tutkia asiaa ja mitä menetelmää haluan käyttää. Työelämäyhteistyökumppanini ehdotti haastatteluja ja lopulta päädyimme yhdessä puolistrukturoituun teemahaastatteluun, joka ajankäytöllisistä syistä muovautui vielä ryhmähaastatteluksi. Haastattelut pidettiin kesäkuussa 2018 kahtena erillisenä haastattelupäivänä. Mukaan valikoitui yhteensä seitsemän (7) pilotissa mukana olutta Helsingin Diakonissalaitoksen työntekijää.

Haastatteluiden jälkeen litteroin haastattelut äänitteistä kirjalliseen muotoon ja aloin työstää niitä aiemmin löytäneeni teorian tiedon valossa. Jo teorian tietoa etsiessäni huomasin, että moni työn kehittämiseen liittyvistä lähteistä löytyy internetistä. Internetlähteiden tueksi löysin kuitenkin myös kirjallaisia lähteitä, jotka olivat relevantteja opinnäytetyön tarkoituksiin.

Kirkon kasvatustyöstä löytyi kirjallaisia ongelmia, toki moni lähteistä yli kymmenen vuoden takaa.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOTUTKIMUSIDEA

8.1 TÄRKEIMMÄT HAVAINNOT VERTAISARVIOINNIN MENETelmäSTÄ

Molemmissa haastattelemissani ryhmissä oli yhteneviä ajatuksia liittyen menetelmän hyödyllisyyteen, monimuotoisuuteen sekä menetelmän käytön suunnitteluun. Kautta linjan menetelmä koettiin tehokkaaksi ja uusia näkökulmia avaavaksi. Sitä pidettiin parempana ja todenmukaisempana arviointitapana kuin itsearviointia. Menetelmän vahvuudeksi mainittiin myös positiivisen palautteen helpompi esiintuominen ja vertaiselta tulevan arvioinnin arvostaminen. Kummassakin ryhmässä menetelmästä heräsi paljon kehujen lisäksi myös kehitysideoita.

Suurimmaksi kritiikiksi nousi ajankohdan valinta vertaisarviointia suoritettaessa. Helsingin Diakonissalaitoksen Hoivan vertaisarvioinnin pilotissa koettiin suunnittelun menneen usealta osalta hieman heikosti, ajankohta herätti ylivoimaisesti eniten keskustelua. Kummassakin ryhmässä olisi toivottu, että ajankohdasta olisi keskusteltu yksiköiden työntekijöiden kanssa etukäteen, jotta arvioinnille sopivin aika olisi löytynyt. Haastateltavien mukaan aamuisin ja iltaisin yksiköissä on eniten henkilökuntaa ja asiakkaita samanaikaisesti paikalla, usein tekemässä jotakin yhdessä. Tällaisena aikana esimerkiksi vuorovaiikutukseen liittyvät havainnot olisivat voineet tulla eri tavalla esiin.

Myös vertaisarvioinnin alustus ja purku herättivät keskustelua molemmissa ryhmissä. Haastateltavat olisivat kaivanneet tarkempaa alustusta sille, keitä varten vertaisarviointi järjestetään, mitä siinä kuuluu havainnoida ja miten se puretaan. Myös purku oli monen haastateltavan mielestä liian pintapuolinen ja esimiesvetoinen, vaikka arvioimassa olivat työntekijät toinen toisiaan. Haastattelemieni työntekijöiden mielestä purkutilanteestakin olisi saanut paljon enemmän hyötyä kuin siitä nyt toteutettuna sai.

Haastattelututkimukseni perusteella toteaisin, että vertaisarviointia käytettäessä tarkka suunnittelu voi saada aikaan hyvinkin hedelmällisen arvioinnin menetelmän. Sen avulla on mahdollista oppia paljon omista työskentelytavoistaan ja myös saada uusia ideoita omaan tai työyhteisön työhön. Näen vertaisarvioinnin siis työn kehittämisen kannalta te-

hokkaana menetelmänä. Näin ollen ensimmäinen tutkimuskysymykseni: ” Onko vertaisarviointi hyödyllinen väline työn kehittämisessä?” sai vastauksen. Haastattelemieni henkilöiden mukaan oikein suunniteltuna ja toteutettuna vertaisarviointi on hyödyllinen ja työn kehittämisen tarkoitusta palveleva menetelmä.

Toiseen tutkimuskysymykseeni: ”Voiko vertaisarviointia käyttää kirkon kasvatustyön kehittämisessä?” saanen varman vastauksen vain jonkun tutkiessa tätä aihetta käytännön tasolla seurakuntatyössä. Tätä varten loin tutkimukseni pohjalta mallin vertaisarvioinnin käytöstä juuri seurakuntia varten. Näiden mallien avulla seurakunnan työntekijöiden on mahdollista päästä kokeilemaan käytännössä menetelmän sopivuutta kirkon kasvatustyössä. Omat ajalliset tai muutkaan resurssit eivät tässä opinnäytetyössä riittäneet sitä tutkimaan tai testaamaan käytännössä seurakuntatasolla. Kuitenkin tutustuessani moniin kirkon alan lähteisiin ja pohtiessani omaa käytännön kokemusta esimerkiksi seurakunta-harjoittelussa, uskon vertaisarvioinnin olevan käyttökelpoinen väline myös seurakunnassa.

8.2 JATKOTUTKIMUS SEURAKUNNISSA

Tulevana sosionomina ja kirkon nuorisotyönohjaajana keskityn kirkon kasvatustyön kentässä lähinnä rippikoulutyöhön. Rippikoulutyö sisältää itse rippikoulujen lisäksi rippikoulun jälkeisen nuorisotyön, esimerkkinä isoskoulutuksen. Rippikoulutyötä tekevät yhteistyössä papit, nuorisotyöntekijät ja joissakin seurakunnissa myös diakonit. Rippikouluja varten laaditaan vuosittain valtakunnallinen rippikoulusuunnitelma, joka antaa raamit evankelisluterilaisen rippikoulun suunnitteluun ja toteutukseen. Valtakunnallisen rippikoulusuunnitelman lisäksi paikallisseurakunnat laativat kolmivuotisen runkosuunnitelman, johon kirjataan kyseisen seurakunnan tavoitteet ja resurssit rippikouluja varten. (Pruuki 2004, 179-180.) Tämän suunnitelman tekovaiheessa vertaisarviointi voisi toimia työtä kehittävänä ja arvioivana tekijänä. Eri seurakuntien työntekijät voisivat vieraila kunkin seurakunnassa havainnoimassa, miten muualla tehdään kolmivuotissuunnitelmaa. Havainnoinnissa voisi tehdä huomioita muiden seurakuntien asettamiin tavoitteisiin ja strategioihin, joilla tavoitteisiin pyritään. Havainnointitilanteet voitaisiin purkaa yhdessä havainnoijien ja havainnoinnin kohteena olleiden kanssa. Vertaisarviointi voisi tällaisessa

tilanteessa tuoda uusia näkökulmia ja oivalluksia kummankin osapuolen työhön ja sen kehittämiseen.

Vertaisarviointi voi parhailtaan myös edistää asiakaslähtöisemmän, kirkon kasvatustyön näkökulmasta nuorilähtöisemmän työn kehittämisen. Kun toistensa työtä arvioivat juuri he, jotka nuorten kanssa työskentelevät, pääsee heidän äänensä helpommin kuuluviin. Nuori kirkko ry:n valtuustossa on hyväksytty 30.8.2018 seuraavan kolmen vuoden strategia, johon on listattu muun muassa lapsi- ja nuorilähtöisyyden olevan tapa uudistaa kirkkoa (Nuori kirkko, strategia.).

Seurakuntatasolla vertaisarviointia suunniteltaessa olisi hyvä ottaa huomioon toisiaan arvioivien seurakuntien koko ja henkilöstön määrä. Uskon vertaisarvioinnin olevan kaikkein hyödyllisintä, jos toisiaan havainnoivat työntekijät tulevat samankokoisista seurakunnista. Silloin resurssit, henkilöstö sekä luultavasti lasten ja nuorten määrä ovat hyvin samankaltaisia. Tällöin konkreettisia toimintamalleja on helpompi ottaa käyttöön omassa työssään.

9 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Jotta mikään tutkimus olisi luonteeltaan eettinen, täytyy sen noudattaa tiettyjä hyvän tieteellisen käytännön sääntöjä. Näihin sääntöihin kuuluu tutkimuslupien hankkiminen, jotka tämän opinnäytetyön tiimoilta anoin Helsingin Diakonissalaitoksen eettiseltä toimikunnalta ennen varsinaisen tutkimuksen aloittamista. Myös tiedonhankinnan ja lähteistykseen tulee olla läpinäkyviä eikä mitään tietoa saa esittää valheellisesti muokaten tai omanaan sen ollessa jonkin toisen. Myös tutkimuksen on oltava siihen osallistuville selkeää ja perustua vapaaehtoisuuteen. (Helsingin yliopisto. Tutkimusetiikka. Hyvä tieteellinen käytäntö 2018.) Myös tutkimuksen johdonmukaisuus ja tutkimuksen eettinen kestävyys. Tällä tarkoitetaan tutkimuksen kokonaisvaltaista toteuttamista läpinäkyvästi ja avoimesti heti tutkimussuunnitelmasta alkaen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 127.)

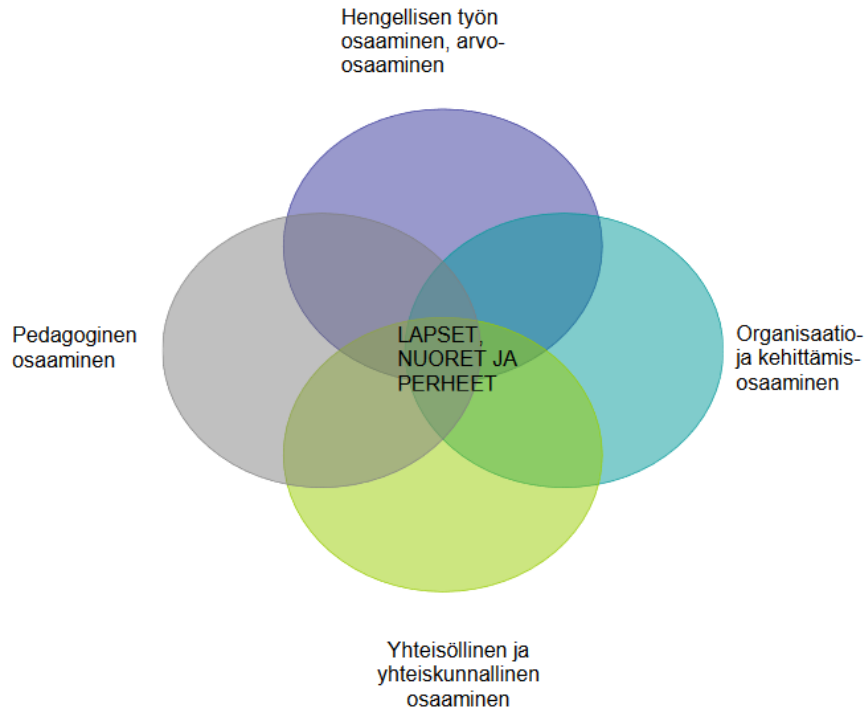
Omassa opinnäytetyössäni törmäsin ammatietiikkaan liittyvään byrokratiaan jo alkumetreillä. Ennen tutkimuksen aloittamista hain tutkimuslupaa eettiseltä toimikunnalta. Luvan saatuaani jouduin pohtimaan myös aineiston keruun eettisyyttä. Tutkiessani haastateltavien henkilöiden työpaikalla tapahtuneita asioita tuli minun osoittaa ammatillista herkkyyttä ja tilannetajua. Myös haastatteluja purkaessa oli erityisen tärkeää, etteivät työntekijät ole tunnistettavissa, eikä heidän mielipiteitään voida käyttää heitä vastaan. Tätä varten pyysinkin jokaiselta haastateltavalta allekirjoituksen suostumuskirjeeseen, jossa myös avasin opinnäytetyön tarkoitusta. Suostumuskirjeellä halusin varmistaa, että jokainen osallistuja tietää missä on mukana. Lisäksi kirje on tärkeä laatia tutkijan oman oikeusturvan vuoksi. Suostumuskirjeeseen olin kirjoittanut mm., että ”Olen tietoinen siitä, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Olen myös tietoinen siitä, että tutkimukseen osallistuminen ei aiheuta minulle minkäänlaisia kustannuksia, henkilöllisyyteni jää vain tutkijan tietoon, minua koskevaa aineistoa käytetään vain kyseiseen tutkimukseen ja aineisto hävitetään tutkimuksen valmistuttua”. (Suostumuskirje. Liite 2) Haastattelujen läpikäynnin ja puhtaaksi kirjoittamisen jälkeen tuhosin äänitteet asianmukaisesti.

10 AMMATILLINEN KASVU

Yhteistyökumppania etsiessäni ajatukseni ja toiveena oli päästä kehittämään jotakin uutta tai tutkimaan jotakin sellaista, mitä ei ole ennen paljoa tutkittu. Opinnäytetyöni aiheen selkiytyessä tiesin olevani haasteen edessä, sillä kaiken suhteellisen uuden äärellä omalla tiedonkeruulla on suuri merkitys tutkimuksen kannalta. Jouduin pohtimaan ammatillisesti omaa motivaatiotani tutkia jotakin uudenlaista ja haastaa vanhoja ajatusmalleja. Tahdoin todistaa vääräksi ennakkoluulon, ettei kirkon sisällä tai kirkon viroissa voitaisi saada yhtä tehokasta kehittämistä aikaan kuin muissa organisaatioissa. Koska opinnäytetyöni oli suuremmalla mittakaavalla lyhyt prosessi, ei aikaa ollut menetelmän konkreettiseen testaamiseen kirkon kasvatustyössä. Halusin kuitenkin hyödyntää tekemääni tutkimusta ja luoda mallin vertaisarvioinnin käyttämisestä seurakuntien käyttöön. Toivon kuitenkin valmiin työni ja luomieni mallien olevan inspiraationa lähteä kokeilemaan vertaisarviointia esimerkiksi paikallisseurakuntatasolla. Jos joskus päädyn seurakunnalle töihin, haluaisin tuoda esiin omaa uutta osaamista koskien vertaisarviointia ja työn kehittämistä.

Myös valintani tehdä opinnäytetyötä yksin oli oma ammatillisen kasvun paikka. Aikaisemmissa työyhteisöissä olen tottunut työskentelemään ryhmässä ja jakamaan töitä yhdessä muiden kanssa. Yksin tutkimuksen suunnittelu, toteuttaminen ja purku on vaatinut paljon uuden opettelemista. Omien voimavarojen ja vahvuuksien tunnistaminen on ollut iso osa prosessia.

Sosionomin kompetensseja tutkiessani koen kasvaneeni pelkästään opinnäytetyöprosessin aikana ammatillisesti. Erityisesti sosionomin kompetensseista, kohdan ”Tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen” osa; ”osaa soveltaa tutkimus- ja kehittämismenetelmiä toimintakäytäntöjen kehittämiseksi” on juuri sitä, mitä opinnäyteprosessini on ollut. (Innokylä. Sosionomin kompetenssit 2016.)



KUVA 1 KIRKON NUORISOTYÖNOHJAAJAN YDINOSAAMINEN

Valmistuessani sosionomiksi ja saadessani myös kirkon nuorisotyönohjaajan pätevyyden, on minun pohdittava myös kirkon työntekijän ydinosaamista. Kirkon nuorisotyönohjaajan ydinosaamisalueisiin kuuluvat yllä olevan kuvan (Kuva 1) mukaisesti pedagoginen osaaminen, yhteisöllinen ja yhteiskunnallinen osaaminen, organisaatio- ja kehittämisosaaminen sekä hengellisen työn osaaminen ja arvo-osaaminen (Sakasti. Koulutus.Ydinosaaminen). Erityisesti kehittämisosaamisen kannalta tämä opinnäytetyö oli koko prosessina tulevaa mahdollista työtäni seurakunnassa ajatellen hyödyllinen.

LÄHTEET

Liite 1

Liite 2

Aaltonen, H., Pruuki, L., Saarainen, P., Pohjalainen- Vinko, T., (toim.) (2004) Rippi-
koulun käsikirja. Helsinki. Kirjapaja Oy

AsuntoEnsin. Saatavilla 29.09.2018

<http://asuntoensin.fi/>

Diakonissalaitoksen Hoiva Oy. Tietoa meistä. Saatavilla 12.12.2017

<https://www.hoiva.fi/tietoa-meista>

Eskola, J., Lätti, J. & Vastamäki, J. (2018) Teemahaastattelu: Lyhyt selviytymisopas.

Finnanest. Suomen Anestesiologiyhdistys. Vertaisarviointi arvioitavana. 06/2003. Saa-
tavilla 1.1.2019

http://www.finnanest.fi/files/1p_hynynen.pdf

Hellste ´n, K., Outinen, M., Holma, T. (2004) Kehittävä vertaiskäynti-työväline laadun-
hallintaan. Helsinki. Stakes

Helsingin Diakonissalaitos. Tukea ja toimintaa asunnottomille. Asunnottomille. Saata-
villa 06.03.2018

<https://www.hdl.fi/tukea-ja-toimintaa/asunnottomille/>

Helsingin seurakunnat. Saatavilla 13.2.2019

<https://www.helsinginseurakunnat.fi/artikkelit/seurakunnat>

Helsingin Yliopisto. Tutkimusetiikka. Hyvä tieteellinen käytäntö. Päivitetty 10.9.2018

Saatavilla 1.1.2019 <https://www.helsinki.fi/fi/tutkimus/tutkimusympa-risto/tutkimusetiikka#section-2636>

Henriksson, M., Linnolahti, O., Harju, H., (2015) Opas oman toiminnan arviointiin jär-
jestöille.

<http://hankkeet.kuntoutussaatio.fi/artsi/wp-content/uploads/sites/4/2015/06/opas.pdf>

Hirsjärvi, S., Sinivuori, E., Remes, P., & Sajavaara, P. (2007). Tutki ja kirjoita
(13. osin uud. laitos ed.). Helsinki: Tammi.

Huhtala, M. (2017). Aikaansaajan asenne. Helsinki: Kauppakamari.

Innokylä Saatavilla 27.12.2018

<https://www.innokyla.fi/web/verkosto1167849/sosionomi-amk-kompetenssit-socionom-yh-kompetenser-hyvaksytyy/godkanda-kuopio -29.4.2016>

Jääskeläinen, A. (2013) Työyhteisön hyvinvoinnin kehittäminen osallistavilla menetelmillä : toimintatutkimus työhyvinvoinnin kehittämisprosesseista vanhus- ja vammaispalveluja tuottavissa työyhteisöissä Sallassa

[file:///C:/Users/koski/Downloads/Jaaskelainen_actaE_117pdfA\(1\).pdf](file:///C:/Users/koski/Downloads/Jaaskelainen_actaE_117pdfA(1).pdf)

Kiilakoski, T., Kiilakoski, T., Honkatukia, P., & Aaltonen, S. (2018). Miten tutkia nuoria ja nuorisotyötä. Tampere: Vastapaino.

Kokkolan suomalainen seurakunta. Kälviän seurakunta. Saatavilla 13.2.2019

<http://www.kalvianseurakunta.fi/>

Nuori kirkko, strategia. Saatavilla 27.12.2018

https://nuorikirkko.fi/wp-content/uploads/Strategia_valtuuston_hyv%C3%A4ksym%C3%A4.pdf

Nuori seurakuntalaisena, Saatavilla 26.1.2019

<http://sakasti.evl.fi/sa->

[kasti.nsf/0/D369F10AF9D44A9FC22577A500368BD5/\\$FILE/KH_nuoret_www.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/D369F10AF9D44A9FC22577A500368BD5/$FILE/KH_nuoret_www.pdf)

Opetushallitus. Vertaisarviointi. Saatavilla 11.12.2017

http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/laadunhallinnan_tuki/wbl-toi/menetelmia_ja_tyovalineita/vertaisarviointi

Paananen, T., Tuominen, H., (toim.) (2005). Nuorisotyön käsikirja. Helsinki. Kirjapaja Oy

Perälä, M., Toljamo, M., & Junttila, K. (2007). Benchmarking-järjestelmän kehittäminen hoitotyöhön. Helsinki: Stakes.

Sakasti. Koulutus. Ydinosaaminen. Saatavilla 21.2.2019

<https://evl.fi/documents/1327140/43561565/Nuorisoty%C3%B6nohjaajan+ydinosaaminen/396e58e4-3986-c899-7254-8ef9d9f41761> Sakasti. Seurakuntatyö. Kasvatus. Saatavilla 26.1.2019 <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp3?open&cid=Content498E49>

Saarisilta, J., & Heikkilä, J. (2015). Yhdessä innovoimaan : Osallistuva innovaatiotoiminta ja sen johtaminen sosiaali- ja terveysalan muutoksessa : Osuva-tutkimushankkeen loppuraportti.

Seppänen-Järvelä, R., & Vataja, K. (2009). Työyhteisö uusille urille : Kehittäminen osaksi arjen työtä. Jyväskylä: PS-kustannus.

- Tampereen teknillinen yliopisto. Verne. Liikenteen tutkimuskeskus. Kysely- ja haastattelumenetelmät. Saatavilla 29.09.2018. <http://www.tut.fi/verne/tutkimusmenetelmat/kysely-ja-haastattelumenetelmat/>
- Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos. Vertaisarviointi. Saatavilla 11.12.2017
<https://www.thl.fi/fi/tutkimus-ja-asiantuntijatyo/hankkeet-ja-ohjelmat/sokra/hankkeet-ja-hanketuki/arviointi/vertaisarviointi>
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (Uudistettu laitos ed.). Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Työyhteisön hyvinvoinnin kehittäminen osallistavilla menetelmillä : toimintatutkimus työhyvinvoinnin kehittämisprosesseista vanhus- ja vammaispalveluja tuottavissa työyhteisöissä Sallassa, saatavilla 22.1.2019
file:///C:/Users/koski/Downloads/Jaaskelainen_actaE_117pdfA.pdf
- Vaasan seurakuntayhtymä. Vähäkyrön seurakunta. Saatavilla 13.2.2019
<https://www.vahankyronseurakunta.fi/>
- Valli, R., Valli, R., & Aarnos, E. (2018). Ikkunoita tutkimusmetodeihin. 1, metodin valinta ja aineistonkeruu : Virikkeitä aloittelevalle tutkijalle (5., uudistettu painos ed.). Jyväskylä: PS-kustannus.

LIITE 1. HAASTATTELUKYSYMYKSET

Haastattelukysymykset

Haastattelut toteutetaan ryhmähaastatteluina, jotka nauhoitetaan myöhempää litterointia varten. Haastattelukysymykset lähetetään haastatteluun osallistuville etukäteen tutkimukseen suostumislomakkeen liitteenä.

Mitä opit havainnoidessani toisen osaston työntekijöitä?

Mitä hyötyä oli siitä, että sinua havainnoitiin työssäsi?

Millainen väline vertaisarviointi mielestäsi on?

Millaisena näet vertaisarvioinnin verrattuna itsearviointiin menetelmänä?

Miten saatu palaute käsiteltiin?

Mitä konkreettisia muutoksia tapahtui?

Haastatteluiden jälkeen ääninauhoitteet tuhoataan ja valmiissa opinnäytetyössä henkilötiedot pysyvät salaisina.

LIITE 2. SUOSTUMUSKIRJE

Tutkimukseen osallistuvilta pyydettyä kirjallinen suostumus

Suostumus tutkimukseen osallistumisesta

Tutkimuksen nimi: Vertaisarvioinnin käyttäminen työn kehittämisen välineenä

Tutkimuksen tekijä: Amanda Koskinen, Diakonia Ammattikorkeakoulu

Lyhyt kuvaus tutkimuksen sisällöstä:

Opinnäytetyö tarkastelee vertaisarviointia menetelmänä ja sen käyttämistä työn kehittämisessä. Tarkoituksena on pohtia menetelmän toimivuutta, tehokkuutta ja tarkoituksenmukaisuutta. Läpi opinnäytetyön kulkee myös hypoteettinen kuvitelma menetelmän soveltamisesta kirkon kasvatustyössä. Aineistona käytetään jo saatuja tutkimustuloksia, kirjallisuutta sekä haastattelujeni tuloksia. Haastattelut toteutetaan ryhmähaastatteluina ja ne nauhoitetaan. Ääninauhoitteet tuhoetaan niiden käytön jälkeen. Haastateltavat eivät esiinny valmiissa raportissa omilla nimillään ja henkilötiedot pidetään prosessin aikana suojassa.

Tutkimuksessa saadut tulokset julkaistaan osana opinnäytetyötä. Opinnäyte julkaistaan Theseuksessa (ammattikorkeakoulujen opinnäytetyöt ja julkaisut).

Minulle on selvitetty yllä mainitun tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuksessa käytettävät tutkimusmenetelmät. Olen tietoinen siitä, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Olen myös tietoinen siitä, että tutkimukseen osallistuminen ei aiheuta minulle minkäänlaisia kustannuksia, henkilöllisyyteni jää vain tutkijan tietoon, minua koskevaa aineistoa käytetään vain kyseiseen tutkimukseen ja aineisto hävitetään tutkimuksen valmistuttua.

Suostun siihen, että minua haastatellaan, haastattelu nauhoitetaan ja antamiani tietoja käytetään kyseisen tutkimuksen tarpeisiin. Voin halutessani keskeyttää tutkimukseen osallistumiseni, milloin tahansa ilman, että minun täytyy perustella keskeyttämistäni tai että se vaikuttaa minun työsuhteeseen.

Päiväys

Tutkittavan allekirjoitus ja nimenselvennys
