

DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA
VERKKOKESKUSTELUSTA PEREHDYTTÄMISESSÄ

Helena Tuominen
Opinnäytetyö, syksy 2009
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Diak Etelä, Helsinki
Hoitotyön koulutusohjelma
sairaanhoitaja (AMK)

TIIVISTELMÄ

Helena Tuominen. Diakoniatyöntekijöiden kokemuksia verkkokeskustelusta perehdyttämisessä. - Opinnäytetyö 2009, 50 sivua, 5 liitettä. Diakonia-ammattikorkeakoulu, Diak Etelä, Helsinki. Hoitotyön koulutusohjelma, sairaanhoitaja (AMK).

Opinnäytetyö oli kehittämishanke, jonka tarkoituksena oli kehittää verkkokeskustelua työmenetelmäksi uusien työntekijöiden perehdyttämisessä. Tavoitteena oli saada tietoa miten verkkokeskustelu auttoi työntekijöiden perehdyttämisessä.

Kehittämishanke toteutettiin vuonna 2008 Espoon hiippakunnassa, jossa niin kutsutun pilottiryhmän muodostivat työuran alussa olevat diakoniatyöntekijät. Ryhmässä oli yhdeksän jäsentä ja ohjaajana tämän kehittämishankkeen tekijä. Verkkokeskustelu oli perehdyttämispilotin osana ja se ajoittui ajallisesti ryhmätapaamisten loppupuolelle. Verkkokeskustelusta kerättiin kokemuksia siihen osallistuneilta ryhmäläisiltä, joille lähetettiin sähköpostilla kyselylomake, jossa oli avoimia kysymyksiä.

Saadun palautteen mukaan ryhmäläiset pitivät verkkokeskustelua tärkeänä perehdytyksen osana. Vuorovaikutus toisten samankaltaisessa tilanteessa olevien kanssa auttoi heitä omassa työssä. Vaikka keskustelijoilla ei ollut etukäteen erityisiä odotuksia toisiaan kohtaan, vertaistuki oli tärkeä tekijä samoin ajatusten jakaminen. Ohjaajalta odotettiin aktiivisuutta ja tietoa. Keskustelijoille oli merkittävää, että verkossa saattoi keskustella oman aikataulunsa mukaan.

Kehittämisehdotuksissa tuli esille verkkokeskustelun laajentaminen työuran eri vaiheissa oleviin työntekijäryhmiin. Keskustelun toivottiin alkavan jo kirkkoon työhön tulevien ordinaatiokoulutusvaiheessa. Tärkeäksi keskusteluryhmä nähtiin yksin työtä tekeville työntekijöille. Ryhmäkeskusteluihin toivottiin myös kummeja, jotka toimisivat mentoreina. Verkossa oleva ryhmäkeskustelu koettiin tärkeäksi, mutta sen ei katsottu voivan olla ainoa perehdyttämisen tapa.

Asiasanat: verkkokeskustelu, perehdyttäminen, diakoniatyöntekijä, hiippakunta, kehittämishanke

ABSTRACT

Tuominen, Helena

Induction of diaconal social workers: web discussion

50 p. 5 appendices. Language: Finnish. Helsinki. Autumn 2009.

Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Nursing,
Upgrading of Qualifications. Degree: Nurse

The aim of this thesis was to evaluate and further develop web discussion as an instrument for the orientation of those who have recently started their job in a local parish.

The data was collected in a Diocese of Espoo in the year 2008 among the new diaconal social workers. The nine members of the group received by e-mail the questionnaire with 10 open-ended questions. Eight responses were received. The analysis on those answers was based on the content analysis.

According to the respondents, the web discussions were considered an important element during the orientation. The interaction between those colleagues being in similar situations was helpful. Even if they did not have any specific expectations towards one another, sharing with one another was felt to be empowering. The task of the group leader was seen as the role of an adviser. She was asked to be active and take initiatives, too. One of the important benefits for this type of the orientation was felt to be the time frame: one was free to participate according to his/her own personal schedule.

As further development of this instrument, several suggestions were made: The web discussion should start already during the ordination process and it should be provided especially for those working alone. More experienced co-workers were welcomed to function as mentors in the web discussions.

Keywords: web discussion, induction, diaconal social worker

SISÄLTÖ

1 KEHITTÄMISHANKKEEN LÄHTÖKOHDAT	6
2 DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN PEREHDYTTÄMINEN	8
2.1 Diakoniatyöntekijän koulutus ja työ	8
2.2 Diakoniatyöntekijän ammatillinen ydinosaaminen	9
2.3 Perehdyttäminen työuran alussa	11
2.4 Ohjaus ja mentorointi perehdyttämisessä	12
2.5 Perehdyttäminen Espoon hiippakunnassa	13
3 VERKKOKESKUSTELU	15
3.1 Verkkokeskustelu kirjoittamisena	15
3.2 Sosiaalinen media ja vuorovaikutus	16
3.3 Ei-reaaliaikainen verkkokeskustelu	18
3.4 Edellytykset verkkokeskusteluun osallistumiselle	19
4 KEHITTÄMISHANKKEEN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS	20
4.1 Tarkoitus ja tavoite	20
4.2 Uusien diakoniatyöntekijöiden perehdyttämisspilotti	21
4.2.1 Suunnittelu ja alkuvaiheet	21
4.2.2 Ryhmän toiminnan tavoitteet	24
4.2.3 Ryhmä ja ryhmätapaamiset	24
4.3 Verkkokeskustelun toteuttaminen	27
4.4 Aineiston keruu ja käsittely	28
5 KOKEMUKSET VERKKOKESKUSTELUSTA PEREHDYTTÄMISPROSESSIN OSANA	31
5.1 Verkkokeskustelun edut ja tuki perehdyttämisessä	31
5.2 Ohjaajaan ja toisiin ryhmäläisiin kohdistuvat odotukset	33
5.3 Esteitä verkkokeskustelulle	33
5.4 Verkkokeskustelun kehittämisajatuksia	34
6 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	36
6.1 Verkkokeskustelun palautteesta noussutta	36
6.2 Luotettavuuden arviointi	37

6.3 Eettisyyden arviointi	38
6.4 Kehittämissuosituksat ja jatkotoimenpiteet	38
6.5 Kehittämisprosessi oman asiantuntijuuden kehittämisessä	39
LÄHTEET	41
LIITE 1 Diakoniatyöntekijöiden ydinosaaminen	45
LIITE 2 Sähköpostikirje kirkkoherralle	46
LIITE 3 Seurakuntavirkaan vihityn papin perehdyttäminen	47
LIITE 4 Sähköpostikirje verkkokeskustelun aloittamisesta	49
LIITE 5 Kysymykset	50

1 KEHITTÄMISHANKKEEN LÄHTÖKOHDAT

Työntekijän perehdyttäminen on merkittävä lähtökohta koko hänen työuralleen. Hyvin toteutettu perehdytys luo perustaa työhön sitoutumiseen ja työssä jaksamiseen. Perehdyttäminen antaa kuvan työnantajasta ja on merkittävä tekijä työpaikkaan sitoutumisessa. Suomen evankelis-luterilaisella kirkolla ei ole vielä yhtenäisiä perehdyttämisohjeita henkilöstölleen.

Piispainkokous asetti syyskuussa 2007 työryhmän selvittämään työuransa alussa olevien diakonian viranhaltijoiden, kanttoreiden ja nuorisotyönohjaajien orientoitumiskoulutuksen toteutumisesta hiippakunnissa. Tavoitteena oli selvittää kuinka uudet työntekijät perehdytetään kirkon työhön ja toimintaympäristöön. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2009a.) Kirkon koulutuskeskus kutsui työryhmän tekemään kaikkia työntekijäryhmiä koskevan perehdyttämisohjeistuksen seurakunnille. (Kirkon koulutuskeskus 2008). Olin yhtenä tämän työryhmän jäsenenä suunnittelemassa perehdyttämiskäytäntöjä.

Teknologian kehittyminen on lisännyt internetissä tapahtuvaa vuorovaikutusta ihmisten kesken. Kirkkohallitus aloitti vuonna 2008 Hengellinen elämä verkossa -hankkeen, jonka yhtenä tavoitteena on kouluttaa työntekijöitä verkkokeskusteluun. Hengellinen elämä verkossa –hankkeen mukaan verkko ei ole seurakunnille ja kirkolle pelkästään väline vaan uusi toimintaympäristö. Espoon hiippakunta aloitti pilottihiippakuntana työntekijöiden koulutuksen ja verkkokoulutuksen kehittämisen. (Monikasvoinen kirkko 2008, 305; Espoon hiippakunnan tuomiokapituli 2008.)

Hankkeen pilottihiippakuntana oleminen perustuu siihen, että Espoon hiippakunnan tuomiokapituli on toimintalinjauksessaan 2008–2011 ottanut huomioon työvoimakilpailun haasteet. Tavoitteeksi asetettiin perehdyttämiskäytäntöjen kehittäminen yhdessä seurakuntien kanssa. Linjauksessa otettiin huomioon myös kirkon läsnäolon vahvistaminen verkossa ja työntekijöiden verkkoosaamisen kehittäminen. Tavoitteena on saada aikaan toimintakulttuurin muu-

tos niin, että verkko olisi osana työntekijöiden toimintaympäristöä. (Tulevaisuutta tekemässä 2007, 11.)

Seurakunnissa aloittaa työuraansa henkilöitä, joille verkkomaailma on luonteva toimintaympäristö. Työuran alussa he ovat samanaikaisesti sekä uudessa ammatissa että uudessa työyhteisössä. Perehdyttämisen tehtävänä on tukea työntekijöitä ammatti-identiteetin kehittämisessä, työtaitojen kehittämisessä ja työyhteisön jäsenenä toimimisessa. (Salo 2008.)

Tämän kehittämishankkeen lähtökohtana on ollut kaksi esiin tullutta kehittämistarvetta. Ensimmäisenä on uusien työntekijöiden perehdyttämiskäytäntöjen kehittäminen. Toisena tekijänä on internetmaailmassa tapahtuva kehitys, joka vaikuttaa myös seurakuntien työntekijöiden työhön. Kehittämishankkeessa tuon esille uusien työntekijöiden perehdyttämisryhmän kehittämisen ja siihen liittyvän verkossa tapahtuvan keskusteluryhmän toiminnan osana perehdyttämistä.

Tämä kehittämishanke on osa oman työni kehittämistä. Tehtävääni hiippakuntasihteerinä kuuluu kehittää diakoniatyötä ja tukea seurakuntien ja niiden työntekijöiden toimintaa. Tässä kehittämishankkeessa minulla on ollut monia rooleja. Olen suunnitellut hankkeen ja toiminut ryhmän ohjaajana ryhmätapaamisissa ja verkkokeskustelussa. Lisäksi olen myös arvioinut toimintaa ja kirjoittanut kehittämishankkeen raportin. Kehittämishankkeesta saatuja kokemuksia ja tietoja on tarkoitus käyttää hiippakunnan perehdyttämiskäytäntöjä kehitettäessä.

2 DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN PEREHDYTTÄMINEN

2.1 Diakoniatyöntekijän koulutus ja työ

Kirkkolain mukaan toteuttaakseen kirkon tehtävää seurakunnan tulee huolehtia diakoniasta. Sillä tarkoitetaan kirkkojärjestyksen mukaan kristilliseen rakkauteen perustuvaa avun antamista niille, joiden hätä on suurin ja joita muuten ei auteta. Tehtävää varten jokaisessa seurakunnassa tulee kirkkolain mukaan olla vähintään yksi diakonian virka (Kirkkojärjestys 6:9). Kirkossa on 466 seurakuntaa ja diakonian viroissa on noin 1400 diakoniatyöntekijää, joista määräaikaisia oli 15 prosenttia työvoimasta (Monikasvoinen kirkko 2008, 269). Diakonian viroissa toimii diakonisseja ja diakoneja.

Diakonia-ammattikorkeakoulun verkkosivuilla kuvataan diakonissan tehtäväksi terveyden edistäminen, voimavarojen vahvistaminen, ihmisten toivon ylläpitäminen ja omatoimisen selviytymisen tukeminen. Diakonien tehtävänä on auttaa ja tukea yksilöitä, perheitä, ryhmiä ja yhteisöjä eri elämäntilanteissa sekä edistää ihmisten omatoimista selviytymistä. (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2009a; 2009b.)

Piispainkokous on määritellyt diakonian virkaan kelpoisiksi sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet sairaanhoitajat (AMK) ja sosionomit (AMK), joilla on vähintään 90 opintopisteen laajuiset kirkolliset ja teologiset opinnot (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2005). Koulutusta järjestetään Diakonia-ammattikorkeakoulussa ja Yrkeshögskola Noviassa.

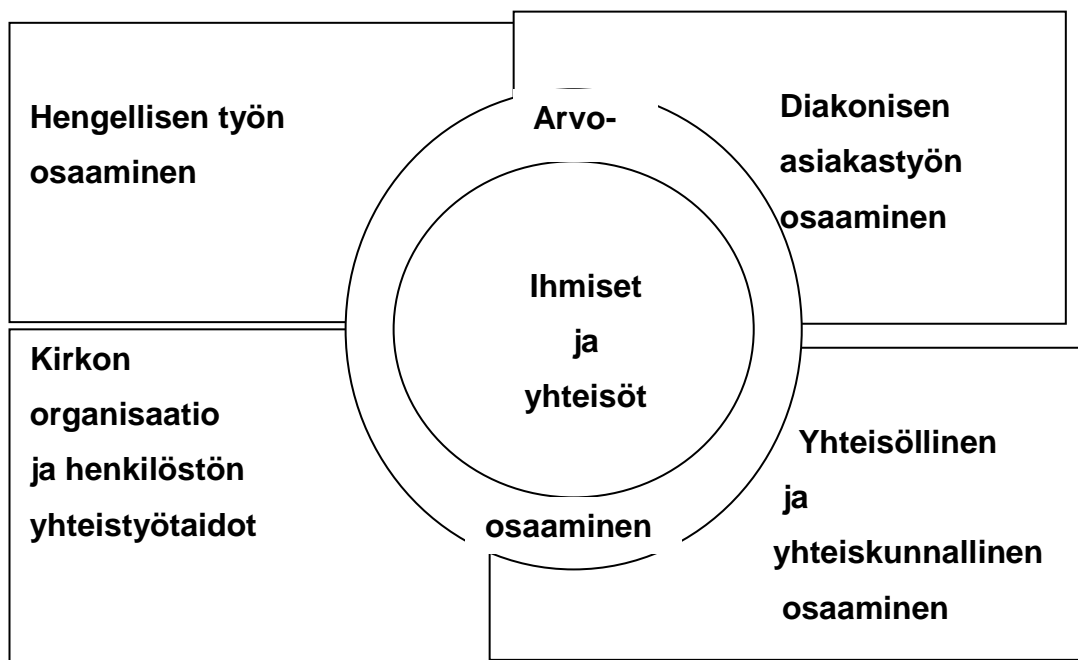
Diakoniatyöntekijät eivät muiden hengellistä työtä tekevien evankelis-luterilaisen kirkon työntekijöiden kanssa kuulu työaikalain piiriin. Virkaehtosopimuksen mukaan diakoniatyöntekijällä on kaksi vapaapäivää viikossa. Koska työaika ei selkeästi säädelä ulkopuolelta, voi työn ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan olla haasteellista uudelle työntekijälle. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2009b; Kauppinen & Rantama 2003, 23.)

Tietoyhteiskunnassa työn aika- ja paikkasidonnaisuus hämärtyy. Vaikka työtä tehdään edelleen pääsääntöisesti työnantajan tiloissa niin sanotulla normaali-työajalla, yhä useamman työntekijän on vaikea vetää selvää rajaa sen välille, mikä on työtä ja mikä ei. Etenkin asiantuntija-ammateissa työ kulkeutuu vähintäänkin ajatuksissa työpaikoilta koteihin, kulkuvälineisiin ja vapaa-aikaan. (Pyöriä 2005, 155.) Internetissä tapahtuva työskentely mahdollistaa työn tekemisen myös kotona ja voi hämärtää työn ja vapaa-ajan rajaa. Pitkälle jatkuneena se voi vaikuttaa myös työssä jaksamiseen.

2.2 Diakoniatyöntekijän ammatillinen ydinosaaminen

Ammateissa vaadittavaa osaamista kuvataan ydinosaamisella. Ydinosaamiskuvauksella kuvataan sekä yksityisen työntekijän että ammattikunnan edustajan osaamista. Tutkinnon suoritettuaan ammattikunnan edustajalla on ydinosaamiskuvauksissa kuvattua osaamista. Yksittäisellä työntekijällä ei kuitenkaan ole kaikkea ydinosaamiskuvauksessa kuvattua osaamista, eikä se ole hänen henkilökohtainen osaamiskuvauksensa. Osaamisen kehittyminen alkaa peruskoulutuksen aikana ja se vahvistuu, syvenee ja laajenee uran aikana. (Kirkon koulutuskeskus 2007.) Diakoniatyöntekijän ydinosaamiskuvauksen tarkoituksena on kehittää ammattia, ammattikorkeakouluissa tapahtuvaa tutkintotavoitteista koulutusta sekä kirkon järjestämää täydennyskoulutusta (Monikasvoinen kirkko 2008, 277).

Diakoniatyöntekijöiden ydinosaaminen on jaettu neljäksi ydinosaamisalueeksi. Keskiössä ovat ihmiset ja yhteisöt, jotka ovat sekä diakoniatyön voimavarana että kohteena. Osaamisalueet ovat hengellisen työn osaaminen, diakonisen asiakastyön osaaminen, kirkon organisaation tunteminen ja yhteistyötaidot sekä yhteisöllinen ja yhteiskunnallinen osaaminen. (Kirkon koulutuskeskus 2007; Liite 1.)



Kuvio 1 Diakoniatyöntekijän ydinosaamisalueet (Kirkon koulutuskeskus 2007).

Launonen (2009) on tutkinut Diakonia-ammattikorkeakoulun valmistumisvaiheessa olevien diakonia- ja nuorisotyönopiskelijoiden identiteettiä ja osaamista. Vastaajien mukaan koulutuksessa tulisi olla enemmän teologisia ja kirkollisia aineita. Kohtaaminen ja vuorovaikutustaidot olivat opiskelijoiden mielestä vahvimpia osaamisalueita. (Launonen 2009, 99, 123.)

Perehdyttämisen yhtenä osatekijänä on identiteetin kehittyminen. Ammatillisen identiteetin rakentaminen tapahtuu persoonallisen ja sosiaalisen minän vuoropuheluna. Työelämän eri vaiheissa painotus vaihtelee. Työuran alkuvaiheessa korostuu työyhteisöön sosiaalistuminen, sillä noviiseilla ei ole muiden työyhteisön jäsenten hallitsemaa työyhteisön kulttuurista pääomaa. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 43–44.) Identiteetti voidaan määritellä elinikäiseksi, dynaamiseksi kasvuksi, jossa inhimillinen ja ammatillinen kasvu ovat yhdessä. Identiteetti ei synny tyhjiössä, vaan vaatii kehittyäkseen sosiaalisen vuorovaikutuksen toisen ihmisen kanssa. (Onnismaa 2006, 19.)

2.3 Perehdyttäminen työuran alussa

Työntekijä on perehdytettävä aina kun työntekijä on uusi, työtehtävät vaihtuvat tai kun työssä tulee muutoksia. Perehdyttämisen tehtävänä on perehdyttää uusi työntekijä työympäristöön, työtehtäviin sekä työnantajan toimintaperiaatteisiin ja -kulttuuriin. Perehdyttäminen edistää työntekijän sitoutumista omaan toimintaympäristöönsä. Sen tehtävänä on myös lisätä työssä viihtymistä ja jaksamista. (Salo 2003, 215)

Työturvallisuuslaissa määritellään perehdyttäminen työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tarkoituksena on työntekijän työkyvyn turvaaminen ja työstä sekä työympäristöstä johtuvien fyysisten ja henkisen terveyden haittojen ehkäiseminen. Perehdyttäminen nähdään laissa myös opettamisena ja ohjaamisena. (Työturvallisuuslaki 2002.)

Hyvä perehdyttäminen on sekä työntekijän että työnantajan etu. Aloitteleva työntekijä saa työuran alussa tarvitsemansa tuen ja viihtyy työssään paremmin. Perehdyttäminen auttaa uusia työntekijöitä saamaan tukea omaan johtamiskyynsä sekä parantaa työtyytyväisyyttä ja vuorovaikutustaitoja. Samalla se vähentää henkilöstön vaihtuvuutta. (Benner, Tanner & Chesla 1999, 97.) Terveysalan tutkimuksissa on tutkittu sairaanhoitajien ja terveysalan opettajien perehdyttämistä. Niissä on tullut esille, että perehdyttäminen on tärkeää sekä sitoutumisen että organisaatiossa jatkamisen kannalta. (Erlin 2007, 56; Salonen 2004, 72.)

Perehdyttäminen kuuluu työnantajalle ja työnantaja vastaa siitä. Perehdyttämisestä on tehtävä perehdyttämissuunnitelma, johon on merkitty tavoitteet, perehdyttäjät ja aikataulu. Työturvallisuuslain mukaan työnantaja voi asettaa toisen henkilön tilalleen perehdyttäjäksi. Työnantajan täytyy määritellä perehdyttäjän tehtävät riittävän tarkasti sekä huolehtia, että perehdyttäjä on riittävästi ohjeistettu tehtävään. (Työturvallisuuslaki 2002; Salo 2003, 216.)

Perehdyttäminen työelämän alkuvaiheessa on tullut haasteellisemmaksi seurakunnille. Yhtenä syynä on uusien työntekijöiden taustojen heterogeenisyys. Yhteiskunnan työpoliittinen tilanne tuo diakoniantyöhön aiempaa enemmän erikäisiä uusia työntekijöitä. Nuorien, ensimmäiseen ammattiin valmistuvien rinnalla on ammatinvaihtajia, joilla on työkokemusta muilta aloilta ja erilaisista työyhteisöistä. Kirkossa aloittaa uusina työntekijöinä henkilöitä, joiden seurakuntaelämän tuntemus on ohuempi kuin aiemmin. (Salo 2008.)

2.4 Ohjaus ja mentorointi perehdyttämisessä

Mentoroinnilla on pitkät perinteet. Antiikin tarustoissa kuvataan vanhempia ja kokeneempia ihmisiä, jotka toimivat tukijoina ja opastajina nuoremmille. Henkilöstön kehittämisessä mentorointi käynnistyi 1950-luvulla Japanissa ja tuli Suomeen 1900-luvun lopulla. Mentori on osaava ja kokenut työntekijä, joka jakaa tietoaan ja kokemustaan nuoremmalle kollegalle eli aktorille. Aktoria voidaan kuvata myös sanoilla oppija ja toimija, jolla on halukkuutta ottaa vastuuta omasta kasvustaan ja kehittymisestään. (Juusela 2006, 4).

Vaikka kokeneemmat työntekijät ovat ennenkin ohjanneet uusia työntekijöitä, on mentorointi Suomessa melko uusi käytäntö. Siitä on saatu hyviä tuloksia muun muassa opettajien työhön perehdyttämisessä. Uusia työkäytäntöjä luomalla työuupumus on vähentynyt. Perehdyttäminen on helpottanut työntekijöitä kiinnittymään uuteen työyhteisöön. (Onnismaa 2007, 84.) Terveysalan tutkimuksessa Sairanen (2004, 1) tuo esille, että mentorointi auttoi työssä jaksamiseen ja oli tärkeä tekijä uuden työntekijän ammatilliselle osaamiselle.

Mentoroinnin sisällöt voidaan Scanduran ja Williamsin mukaan jakaa kolmeen aihepiiriin. Ammatillisen tuen avulla annetaan informaatiota ja autetaan ammatillisissa asioissa. Psykososiaalinen tuki on henkilökohtaisista asioista ja ongelmista keskustelua, itsetunnon vahvistamista ja ystävyyden osoittamista. Roolimallina toimimisella tarkoitetaan sitä, että mentoroitavalla on mahdollisuus ihaila mentoria ja ottaa hänestä vaikutteita. (Leskelä 2005, 36.)

Perehdyttäminen vaatii ammatillista osaamista sekä valmiuksia toimia ohjaajana. Kirkon koulutuskeskus ja hiippakunnat järjestävät ohjaajakoulutusta, joka antaa kokonaiskuvan erilaisista työssä oppimisen ja ohjauksen muodoista. Ohjaajakoulutuksesta huolimatta mentoreiden käyttäminen työhön perehdyttämisessä ei ole kirkossa vielä suunnitelmallista eikä järjestelmällistä. Täydennyskoulutuksissa mentoreiden toimintaa on sitä vastoin ollut jo pidempään ja siitä on hyviä kokemuksia. (Pesonen 2003, 228.) Espoon hiippakunnassa ei ole koordinoitua mentorointitoimintaa ja tässä kehittämishankkeessa kuvatussa perehdyttämispilotissa oma roolini muodostui ohjaajaksi ja mentoriksi.

2.5 Perehdyttäminen Espoon hiippakunnassa

Perehdyttäminen on lain mukaan työnantajan vastuulla. Seurakuntatyöhön tulevan diakoniatyöntekijän työnantajana on seurakunta tai seurakuntayhtymä.

Hiippakunnan tuomiokapitulin tehtävänä on järjestää seurakuntien työntekijöille henkilöstökoulutusta sekä kirkon pappisvirkaan ja diakonian virkaan vihittäville ordinaatiokoulutusta. Vaikka tuomiokapituli aloittaa ordinaatiokoulutuksessa uuden työntekijän perehdyttämisprosessin, vastuu työhön ja työyhteisöön perehdyttämisestä on seurakunnalla. (Salo 2008.)

Diakonian virkaan vihkimistä edeltää ordinaatiokoulutus, joka Espoon hiippakunnassa järjestetään osittain yhdessä pappisvihkimystä hakeneiden kanssa. Koulutuksessa perehdytetään diakoniatyöntekijän ammattiin ja käsitellään edellä kuvattuja diakoniatyöntekijöiden ydinsaamisalueiden kohtia (Liite 1.). Aiheina ovat muun muassa diakonian virka ja vihkimys, sielunhoito, kirkko ja seurakunta työyhteisönä, diakoniatyö seurakunnassa sekä diakonia ja jumalanpalvelus. Koulutus kestää kuusi päivää ja alkaa noin kuukautta ennen vihkimystä. Diakoniatyöntekijöiden ordinaatiokoulutuksen lisäksi tuomiokapituli järjestää kerran vuodessa perehdyttämispäivän kaikille hengellisessä työssä aloittaneille uusille työntekijöille. (Espoon hiippakunnan tuomiokapituli 2008.)

Perehdyttäminen on tapahtunut vuorovaikutuksessa, jossa perehtyjä ja perehdyttäjä ovat yhtä aikaa läsnä samassa paikassa. Hengellinen elämä verkossa – hanke näkee internetin ihmisten luonnollisena toimintaympäristönä. Hankkeen tavoitteena on saada työntekijät aktiivisiksi toimijoiksi keskustelufoorumeilla ja yhteisöissä. (Monikasvoinen kirkko 2008, 305.) Diakonia-ammattikorkeakoulun käyttämät opetusmenetelmät ovat osaltaan antaneet sieltä valmistuneille diakoniatyöntekijöille valmiuden työskennellä verkossa (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2009). Nämä taustatekijät ovat omalta osaltaan mahdollistaneet tämän kehittämishankkeen, jossa yhdistyy perehdyttäminen ja verkko-keskustelu.

3 VERKKOKESKUSTELU

3.1 Verkkokeskustelu kirjoittamisena

Verkkokeskustelu on vuorovaikutuksellista kirjoitettua keskustelua. Vuorovaikutus verkossa ei edellytä keskustelijoilta ajan ja paikan samanaikaisuutta. Verkko irrottaa keskustelijat perinteisestä kontekstista, sillä keskustelijat eivät ole sidottu tiettyyn aikaan ja paikkaan. Matikaisen (2006) mukaan verkosta tulee yhä arksampi väline ja ilmiöt verkossa ovat yhtä todellisia kuin sen ulkopuolella. Samoin verkossa tapahtuva toiminta voi jatkua toimintana verkon ulkopuolella. On vaikea sanoa, onko verkon ulkopuolinen maailma todellisempaa kuin verkon sisäinen maailma. Sosiaalinen vuorovaikutus ja sosiaalinen todellisuus rakentuvat verkossa, sen ulkopuolella sekä niiden välillä. (Matikainen 2006, 187, 193.)

Verkko-oppimisella voidaan tarkoittaa oppimista, joka virittyy ja konkretisoituu erilaisten verkkoaineistojen, -tehtävien, -keskustelujen ja -työskentelyn parissa vuorovaikutteiseksi prosessiksi. Vuorovaikutuksen luonne voi olla tekninen tai inhimillinen, mutta sen tavoitteena on aiheuttaa reflektiivistä toimintaa, joka vaikuttaa keskustelijoiden ajatuksiin ja toimintaan. (Aarnio & Enqvist 2001, 14-16.)

Verkkokeskustelussa dialogilla on suuri merkitys. Dialogi voidaan määritellä tarkoittamaan ihmisten tasavertaista osallistumista ja yhdessä ajattelemista ja perehtymistä johonkin asiaan tai toimintaan. Tasavertaisessa dialogissa kaikki osallistujat ovat subjekteja, joilla on samanlainen oikeus ja arvo olla mukana keskustelussa. Yhdessä ajattelemisella, perehtymisellä ja tiedon yhdistämisellä pyritään uuden oppimiseen. Jokainen ryhmäläinen on omalta osaltaan rakentamassa yhteistä ymmärrystä ja tietoa. (Aarnio & Enqvist 2001, 14-16.)

Verkkokeskustelussa dialogin onnistumisen perustana voidaan pitää Aarnion ja Enqvistin (2001,19) mukaan kuutta tekijää. Ne ovat:

- 1) aktiivinen osallistuminen,
- 2) sitoutuminen keskusteluun,
- 3) vastavuoroinen suhtautuminen ja reagoiminen,

- 4) avoin ja vilpitön ilmaiseminen,
- 5) kunnioittava suhtautuminen sekä
- 6) irtautuminen minäkeskeisyydestä vuoropuhelussa ja vuorokuuntelussa.

Vaikka dialogin ulkoisena muotona pidetään yleensä selvästi havaittavaan vuoropuheluun liittyviä tunnusmerkkejä, voi verkkodialogisuus ilmetä myös yksinpuhelun kirjoittamisena. Kaikki verkossa kirjoitetut puheenvuorot dokumentoituvat ja omalla tavallaan vaikuttavat osallistujien ajatteluun ja toimintaan. Ne pariutuvat ja ketjuuntuvat, erkanevat ja lähenevät riippumatta siitä, onko ne kirjoitettu yksinpuheluna vai vuorovaikutuksessa. Jokainen kirjoitettu puheenvuoro keskustelupalstalla vaikuttaa omalta osaltaan kokonaisuuteen. (Aarnio & Enqvist 2001, 14-16.)

Lehti ja Mustajärvi (2002) ovat tutkineet hoitotieteen opiskelijoiden kokemuksia verkkokeskustelusta. Tulosten mukaan opiskelijat kokivat verkkokeskustelun joustavaksi opiskelumetodiksi ja keskustelu laajensi heidän omaa ajatteluaan hoitotieteestä. Opiskelijat kokivat vuorovaikutuksen kuitenkin yksisuuntaisena ja kirjoittaminen julkisesti toisille oli aluksi vaikeaa. (Lehti & Mustajärvi 2002.)

3.2 Sosiaalinen media ja vuorovaikutus

Sosiaalisella medialla on paljon hyötyä työssä. Ihmisten on mahdollista yhdistää voimavarojaan ja kehittää ongelmanratkaisuja. Sosiaalisessa mediassa tieto on nopeasti saavutettavissa. Työntekijät voivat järjeistää ajankäyttöään muun muassa vähentämällä matkustamista. Sosiaalisen verkoston yksi tärkeä merkitys yksilölle on vertaisten tuki. (Sosiaalinen media 2009.)

Sosiaalisessa mediassa vuorovaikutteisuus ei ole siihen itsestään selvänä kuuluva asia vaan se on median ja käyttäjien välisessä suhteessa. Verkossa tapahtuva keskustelu voi olla joko vuorovaikutuksellista tai vuorovaikutuksetonta. Matikainen (2006) kuvaa vuorovaikutuksen ympäristöjä neljän ulottuvuuden kautta. Ensimmäinen on avoimuuden suhde suljettuun ympäristöön. Verkko on pääsääntöisesti avoin, mutta monet vuorovaikutusympäristöt siellä ovat suljettuja,

kuten esimerkiksi keskusteluympäristöt. Keskusteluun vaikuttaa tieto siitä onko keskustelu avointa vai julkista. (Matikainen 2006, 179.)

Toisena tekijänä keskustelussa on Matilaisen (2006) mukaan henkilökohtaisuuden suhde julkisuuteen. Verkossa esittävällä viestillä voi olla pieni tai suuri yleisö. Tietoisuus tästä vaikuttaa viestiin ja vuorovaikutukseen. Kolmantena tekijänä vuorovaikutuksessa on keskustelun reaaliaikaisuus ja ei-reaaliaikaisuus. Suurin osa verkossa tapahtuvaa vuorovaikutuksesta ei ole reaaliaikaista, Neljäntenä vuorovaikutuksen ulottuvuutena on tekstipohjainen vuorovaikutusympäristö suhteessa multimediaaliseen ympäristöön. Internetin alkuvaiheen jälkeen tekstipohjaisen vuorovaikutuksen lisäksi ovat kehittyneet erilaiset kuvalliset ja äänelliset elementit. (Matikainen 2006, 179.)

Tunteet ovat Matikaisen (2008) mukaan verkkovuorovaikutuksessa vähän tutkitu alue. Verkkoa sanotaan tunteettomaksi viestintävälineeksi vaikka verkon eri viestintätavoissa saattaa olla paljonkin tunteita mukana. Verkossa ei ole mahdollista ilmaista kokonaisvaltaisesti emootioita ja keinot tunteiden ilmaisuun ovat vähäisempiä kuin kasvokkain tapahtuvassa vuorovaikutuksessa. Tietokoneen ääressä on ihmisiä, jotka oletettavasti tuntevat samalla tavalla kuin muissakin tilanteissa. (Matikainen 2008, 106 -107.)

Verkkokeskustelu ei tapahdu tyhjiössä vaan tietyssä toimintaympäristössä, joka määrittää keskustelun luonnetta. Verkkokeskustelussa keskustelija voi joskus osallistua sosiaalisten merkitysten muodostamiseen aidommin ja vapaammin kirjoittamalla kuin puhumalla. Verkkokeskustelu kirjoittamisen muodossa voi antaa ilmaisutilaa ja syventää sosiaalisia kohtaamisia. Kirjoittamalla keskittyminen voi tehdä vuorovaikutuksesta intensiivisempää kuin puhumalla tapahtuva keskustelu. (Niemi-Pynttari 2007, 421; Matikainen 2008, 106-107.)

Verkkokeskustelun erityispiirteitä ja hyötyjä verrattuna kasvokkain tapahtuvaan oppimiseen on monia. Kirjoitettu teksti pakottaa ajattelemaan ja muotoilemaan omaa ajattelua eri tavalla kuin puhetilanne. Toisten kommenttien lukeminen voi käynnistää omia oppimisprosesseja. Verkkokeskustelu mahdollistaa ryhmä-

kommunikaation ja yhteisen tiedonrakentamisen. (Manninen & ym 2007, 71,78-78; Herno, Peltonen, Sirkka & Väänänen 2009a; Kuussalo 2005, 27.)

Kehittämishankkeessa ryhmäläisillä oli mahdollisuus kirjoittaa omia kysymyksiään toisille nähtäväksi ja jokaisella ryhmän jäsenellä oli mahdollista vastata esiin nousseisiin kysymyksiin ja kommentoida asioita.

3.3 Ei-reaaliaikainen verkkokeskustelu

Vuorovaikutuksellinen verkko-oppiminen tarvitsee ihmisten kohtaamista. Verkossa vuorovaikutus on tyypillisimmillään monelta monelle tapahtuvaa ei-reaaliaikaista keskustelua. (Manninen & ym 2007, 71,78- 78, Herno, Peltonen, Sirkka & Väänänen.2009b.)

Verkossa tapahtuva keskustelu voidaan jakaa reaaliaikaiseksi ja ei-reaaliaikaiseksi keskusteluksi. Reaaliaikaisessa keskustelussa keskustelijat ovat välittömässä vuorovaikutuksessa samanaikaisesti. Ei-reaaliaikaisessa keskustelussa keskusteluun voi osallistua oman aikataulunsa mukaan. Keskustelu ei sido aikaan eikä paikkaan. Suurin osa verkossa tapahtuvaa keskustelua ei ole reaaliaikaista vaan keskustelijat keskustelevat eli kirjoittavat tekstejä eriaikaan eri paikassa. (Matikainen 2006, 179; Herno, Peltonen, Sirkka & Väänänen 2009.)

Ei-reaaliaikainen keskustelu eroaa kasvokkain tapahtuvasta keskustelusta siinä, että se usein on pitkäkestoisempaa, hitaampaa ja puheenvuoron saa halutessa. Viivästetty kommunikaatio antaa tilaa kaikille ja mahdollistaa omien näkökulmien miettimisen. Se antaa mahdollisuuden valmistella ja muokata puheenvuoroa. (Herno, Peltonen, Sirkka & Väänänen 2009.) Tässä kehittämishankkeessa keskustelu oli ei-reaaliaikaista ja jokainen pystyi valitsemaan itse sopivan ajan ja paikan.

3.4 Edellytykset verkkokeskusteluun osallistumiselle

Verkkokeskustelua varten on internetissä oltava sivusto, jolla keskustelua käydään. Keskustelut tallentuvat keskustelupalstalle ja niitä voi lukea uudelleen. Keskustelusivustot voivat olla avoimia, jolloin jokaisen on mahdollista osallistua kirjoittamalla keskustelupalstalle. Keskustelupalsta voi olla myös suljettu eli jonkin rajatun ryhmän käytössä. Tällöin muilla ei ole mahdollista nähdä keskustelua eikä osallistua siihen. Tällaisella keskustelupalstalla voivat keskustella henkilöt, joilla on oikeus keskustella siellä. Keskusteluun kuuluu sen hallinnointi ja valvonta ja useimmiten käyttäjiltä vaaditaan rekisteröitymistä käyttäjäksi. (Herno, Peltonen, Sirkka & Väänänen.)

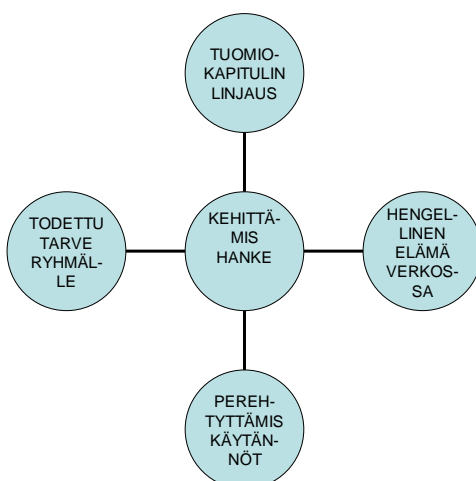
Keskustelua edistävät osaaminen, myönteinen asenne verkkotyöskentelyä kohtaan ja tarvittava tekniikka. Verkkokeskusteluun osallistujalla on oltava vaivaton verkkoyhteyksien käyttömahdollisuus sekä laitteisto. Aktiivisuutta keskusteluun lisää, jos sivustolle on helppo päästä keskustelemaan. (Manninen & Nevgi 2000, 104–106.)

Verkkokeskustelun toteutuminen vaatii myös osallistujalta vastuuntuntoa ja osallistumista, jotta keskustelu onnistuu. Mannisen ja Nevgin (2000) mukaan ryhmän sopiva koko olisi 9-14 välillä riippuen osallistujien aktiivisuudesta. Verkkokeskustelun toimivuuteen vaikuttaa ryhmäytyminen ja ennen verkkokurssia on hyvä järjestää lähitapaamisia, jotta osallistujat voivat tutustua toisiinsa ennen internetissä tapahtuvaa vuorovaikutusta. (Manninen & Nevgi 2000, 104-106.)

4 KEHITTÄMISHANKKEEN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS

4.1 Tarkoitus ja tavoite

Diakoniatyöntekijöiden perehdyttämisestä ei ole ohjeistusta eikä valmista perehdyttämissuunnitelmaa kuten papin perehdyttämisestä. Työuran alussa olevien työntekijöiden perehdyttäminen on kirkossa vielä hyvin sattumanvaraista. Työuran alkuvaihe on kuitenkin tärkeä ja merkityksellinen kokemus ja antaa suuntaa tulevaan työhön. Diakoniatyöntekijöiltä kuulemani palaute perehdyttämiskäytännöistä ja heidän tarpeistaan työuran alkuvaiheessa tuki ajatusta, että perehdyttämiseen tulisi kiinnittää enemmän huomiota ja sitä tulisi kehittää.



Kuvio 2 Kehittämishankkeen lähtökohta

Espoon hiippakunnan tuomiokapitulin toimintalinjauksessa on otettu huomioon toimintaympäristön muutos sekä perehdyttämiskäytäntöjen kehittämisen tarve. Toimintalinjauksessa on myös kirjattu tavoitteeksi kirkon läsnäolon vahvistaminen verkossa. Keinoiksi esitettiin työntekijöiden verkko-osaamisen kehittämistä ja ajankäytön lisäämistä verkossa työskentelyyn. (Tulevaisuutta tekemässä 2007.)

Uusien diakoniatyöntekijöiden perehdyttämisen kehittäminen lähti todetusta tarpeesta, joka oli kirjattu Espoon hiippakunnan tuomiokapitulin toimintalinjaukseen. Oma tehtäväni kehittämisessä perustui hiippakuntasihteerin viran johtosääntöön. Pilottiryhmän tarkoituksena oli kehittää toimintamalli, jota olisi mahdollisuus käyttää hyväksi myös muiden työntekijäryhmien perehdyttämisessä. Suunnittelun alkuvaiheessa mukaan tuli ajatus verkon käytöstä perehdyttämisessä, mutta hiippakunnan kotisivujen uudistuksen aikataulun hidastuminen esti verkkokeskustelun aloittamisen ryhmän käynnistyessä.

Kehittämishankkeen tarkoituksena oli kehittää ryhmässä tapahtuvaa perehdyttämistä, jossa mukana oli verkossa tapahtuva keskustelu. Internetmaailmassa tapahtunut kehitys antoi ajatuksen verkossa tapahtuvan keskustelun liittämisesä osaksi tätä toimintaa. Kehittämishankkeen raportointi kuvaa perehdyttämispiilotin suunnittelua ja toimintaa. Ryhmäläiset antoivat palautetta verkkokeskustelusta ja tuon esille heidän kokemuksensa verkkokeskustelusta osana perehdyttämistä.

Kehittämishankkeen kysymykset muotoutuivat seuraavanlaisiksi:

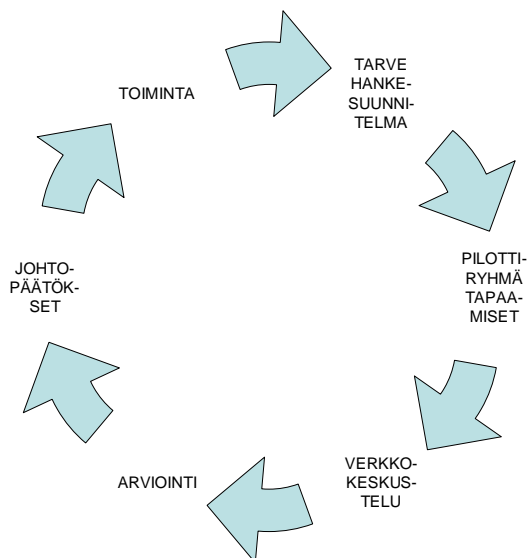
- Miten verkkokeskustelu auttaa perehdyttämisessä?
- Mitkä ovat esteitä verkkokeskustelussa?
- Miten verkkokeskustelua voisi kehittää perehdyttämisessä?

4.2 Uusien diakoniatyöntekijöiden perehdyttämispiiloti

4.2.1 Suunnittelu ja alkuvaiheet

Suunnitelman taustalla oli tuomiokapitulin toimintalinjaus ja kirkon Hengellinen elämä verkossa –hanke. Pilottiryhmän suunnittelu alkoi loppuvuodesta 2007. Suunnittelussa käytin pohjana Demingin ympyrää, jossa lähdetään liikkeelle suunnitelmasta, toteutetaan suunnitelmaa, seurataan ja kehitetään ja jatketaan uudelleen suunnittelusta (Laamanen 2002, 210). Suunnittelu on asioiden tietoisista ja tavoitteellista ennalta pohdintaa, jonka avulla pyritään vaikuttamaan tule-

vaisuuteen. Suunnitelmallisuus tuo toimintaan johdonmukaisuutta ja tehokkuutta. (Kangas & Hämäläinen 2007, 6.)



Kuvio 3 Kehittämishankkeen (perehdyttämispilotti) prosessi

Yllä olevassa kuviossa kuvaan kehittämishanketta. Kehittämishanke lähti liikkeelle todetusta tarpeesta, jonka pohjalta tein hankesuunnitelman. Tarve nousi olemassa olevien dokumenttien pohjalta. Näitä olivat Espoon hiippakunnan tuomiokapitulintoimintalinjaus ja Kirkkohallituksen Hengellinen elämä verkossa-hanke. Omat havaintoni tukivat tarvetta ja työnkuvani vuoksi tartuin kehittämistehtävään.

Omia havaintojani tukivat työntekijöiltä tulleet viestit. Näiden mukaan uusien työntekijöiden perehdyttäminen oli hoidettu eritasoisesti ja kirjavasti. Osalla uusista työntekijöistä oli kirjallinen nimetty perehdyttäjä ja kirjallinen perehdyttämissuunnitelma. Toisilla työntekijöiltä nämä molemmat puuttuivat.

Demingin ympyrää mukaillen hankesuunnitelman jälkeen alkoi toteuttaminen ja pilottiryhmän tapaamiset kerran kuukaudessa tuomiokapitulissa. Ryhmätapaamisten lisäksi elokuussa alkoi verkkokeskustelu, jota ryhmäläiset arvioivat. Tä-

män jälkeen luin palautetta ja kokosin sen yhteen. Tässä kehittämishankkeen raportissa kuvaan saatua palautetta tarkemmin. Johtopäätökset vaikuttavat toimintaan ja sen uudelleen suuntaamiseen ja kehittämiseen.

Hankesuunnitelmassa kirjasin perehdyttämisen kohderyhmän, perehdyttämisen tavoitteet, toimintaperiaatteet sekä arviointitavat. Ryhmän toimivuuden vuoksi jouduin miettimään ryhmän kokoa ja sitä ketkä olivat tässä tapauksessa uusia työuran alussa olevia diakoniatyöntekijöitä. Päädyin siihen, että ryhmä oli kohdennettu vuonna 2007 diakonian virkaan vihityille tai ensimmäisessä diakonian virassa aloittaneille.

Lähetin joulukuussa 2007 kaikille Espoon hiippakunnan diakoniavirkkymykseen osallistuneille seurakunnassa oleville työntekijöille sähköpostilla kutsun perehdyttämispilottiryhmään. Ennen ryhmän alkua keskustelin jokaisen työntekijän kanssa puhelimitse ja selvitin ryhmän tarkoituksen, periaatteet sekä toimintatavat. Pyysin jokaista keskustelemaan esimiehensä kanssa ryhmään osallistumisesta. Kerroin myös, että lähetän kirkkoherralle sähköpostiviestin ryhmästä ja sen tavoitteista.

Viestissä kerroin kirkkoherroille, että tarkoituksena on pohtia ryhmässä työtä ja identiteettiä sekä seurakuntaa työyhteisönä. Korostin myös, että ryhmän tarkoituksena oli olla tukena seurakunnan omalle perehdytykselle, eikä millään muotoa korvata sitä. (liite 2) Viestiin kirkkoherroille oli kaksi perustetta. Vastuu perehdyttämisestä on työnantajalla eli kirkkoherralla. Tarkoituksena oli myös toimia avoimesti ja saada esimiehen tuki työntekijälle ja lupa käyttää työaika ryhmään osallistumiseen.

Perehdyttämishanketta suunnitellessani olin pohtinut sitä mahdollisuutta, että uusilla työntekijöillä olisi samanaikaisesti mentori, joka olisi uuden työntekijän tukena ensimmäisen vuoden ajan. Se ei kuitenkaan ollut mahdollista, koska Espoon hiippakunnassa ei ollut mentorointiverkostoa. Mentorointiverkoston organisointi ja kehittäminen olisivat vaatineet aikaa ja resursseja. Oma roolini muodostui tästä syystä kehittämishankkeen ohjaajaksi ja mentoriksi.

4.2.2 Ryhmän toiminnan tavoitteet

Perehdyttämisen tavoitteiksi määrittelin orientoitumiseen työhön ja työelämään, uuden tiedon saamisen sekä kokemuksen jakamisen vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Tämä viesti oli jo ryhmäläisille lähetetyssä sähköpostiviestissä. Tavoitteiden pohjana käytin soveltaen ”seurakuntavirkkaan vihityn papin perehdyttämisen” (liite 3) suunnitelmaa sekä Diakoniatyöntekijöiden ydinosaamisalueiden sisältöjä (liite1).

Olin hankesuunnitelmassa asettanut ryhmän toiminnalle tavoitteita, jotka perustuivat ydinosaamisen vahvistamiseen. Näistä tavoitteista kävimme ensimmäisellä kerralla keskustelua ja jokaisella oli mahdollisuus tuoda esille omia tavoitteitaan yhteisille kokoontumisille.

Ryhmän tavoitteiden lisäksi omana opiskeluun liittyvänä tavoitteenani oli tehdä kehittämishankkeesta opinnäytetyö, josta olisi hyötyä hiippakunnan tuomiokapitulin työssä. Ensimmäisellä lähitapaamiskerralla sovimme yhteisesti, että ryhmäkeskusteluissa tulleita luottamuksellisia asioita ei kerrota ryhmän ulkopuolella. Kerroin, etten tule käyttämään niitä kehittämistehtävän raportin materiaalina.

4.2.3 Ryhmä ja ryhmätapaamiset

Kaikki yhdeksän ryhmään kutsuttua aloittivat ryhmässä. Kolme ryhmäläistä toimi seurakunnan lähetyssihteerin tehtävässä. Viisi ryhmäläistä oli osallistunut Espoon hiippakunnan ordinaatiokoulutuksen ja vihkimykseen, joten he tunsivat toisensa entuudestaan. Muut ryhmäläisistä olivat osallistuneet muiden hiippakuntien vihkimykseen. Ryhmäläiset olivat valmistuneet Diakonia-ammattikorkeakoulun Helsingin, Järvenpään, Kauniaisten tai Pieksämäen yksiköstä. Ryhmässä oli sekä diakoneja että diakonissoja. Iältään ryhmäläiset jakautuivat 25 – 50 -vuoden välille. Osalla oli työkokemusta kirkosta tai muista työyhteisöistä.

Ryhmän kesto oli vajaa vuosi ja lähikokoontumisten määrä kymmenen. Kokoon-
tumispaikkana oli Espoon hiippakunnan tuomiokapituli. Kokoon-
tumisajan pituu-
den perustelin sillä, että vuoden aikana tulevat esille sekä työn suunnittelu että
arviointi. Oppimisen näkökulmasta ajattelin, että asian ajankohtaisuus työssä
auttaa uuden oppimisessa. Ryhmässä kävimme jatkuvaa arviointia ja sain pa-
lautetta aiheista ja niiden käsittelytavoista.

Kokoontumisten sisältöinä olivat edellä kuvatut diakoniatyöntekijöiden ydinosaamisalueet, jotka oli muokattu papin perehdyttämisen sisältöalueista. Suunnittelin perehdyttämisen aihealueet tarkastellen diakoniatyöntekijöiden ydinosaamiskuvauksia (Liite 1). Toisena tarkastelun kohteena oli seurakuntatyöhön tulevan papin perehdyttämissuunnitelmassa olevat perehdyttämisen kohdat. (Liite 3). Rajasin aiheista pois selvästi työnantajalle kuuluvat tehtävät. Näitä olivat perehdyttämissuunnitelman laatiminen ja vastaanotto, työtehtävät ja työopastus, työympäristö sekä tutustuminen seurakuntatyön eri sektoreihin ja yhteistyökumppaneihin.

Diakoniatyöntekijöiden ydinosaamisen kohdalla ryhmätapaamisten aiheet ja -kautuivat kaikkiin neljään osa-alueeseen hengellisen työn osaamiseen, diakonisen asiakastyön osaamiseen, kirkon organisaation tuntemiseen ja yhteistyötaitoihin sekä yhteisölliseen ja yhteiskunnalliseen osaamiseen. (Liite 1.)

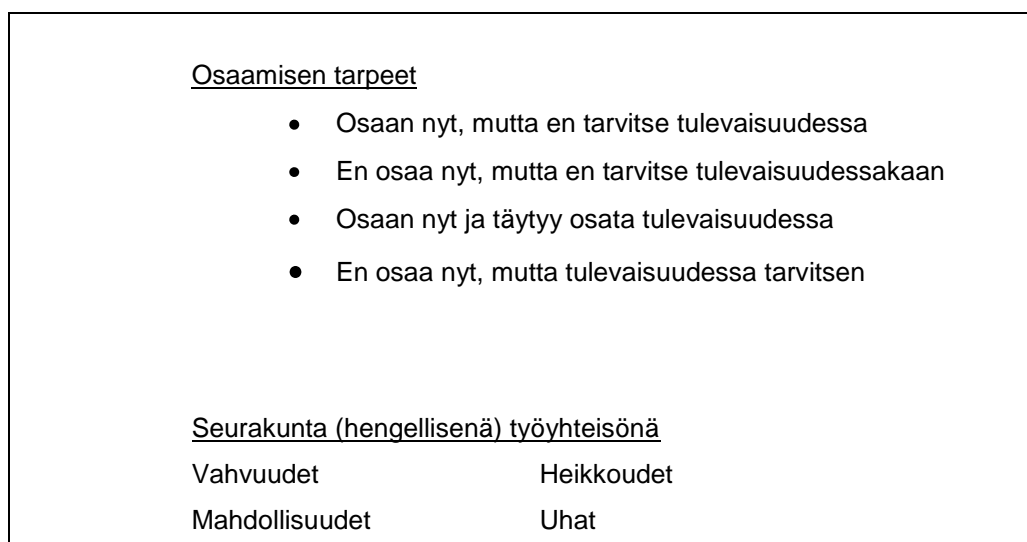
Ryhmätapaamisten aiheet

1. Ryhmän aloitus; tutustuminen ja perehdyttämispilotin tavoite
2. Työympäristö; seurakunta, verkostot
3. Palvelussuhde ja henkilöstöasiat, työaika
4. Työtehtävät ja työnopastus; ammatilliset kysymykset ja diakonisen asiakas-työn osaaminen
5. Diakonin, diakonissan ja lähetyssihteerin identiteetti
6. Täydennyskoulutus
7. Seurakunnan hallinto sekä toiminta- ja taloussuunnittelu
8. Työssä jaksaminen, kutsumus ja oman spiritualiteetin hoitaminen
9. Arviointi ja jatkosuunnitelmat

Ryhmäläiset tulivat kahdeksasta seurakunnasta eri puolilta hiippakuntaa. Koontumiskerrat alkoivat lyhyellä kahvihetkellä, jossa oli samalla mahdollista kertoa vapaamuotoisesti päällimmäiset asiat. Sen jälkeen pidin ohjaajana rukoushetken, jossa oli diakoniavihkimykseen liittyviä tekstejä ja rukouksia. Niillä oli mahdollista palauttaa mieleen kutsumus, virka ja siihen kuuluvat lupaukset ja siunaukset. (Kirkollisten toimitusten kirja osa 2, 46–58.)

Ohjaajana toin esille asiantietoa ja kerroin mistä on mahdollista löytää itse lisää tietoa. Työskentelyssä käytin pari- ja ryhmäkeskustelua erilaisissa kokoonpanoissa sekä piirtämistä ja kirjoittamista.

Ensimmäisellä kokoontumiskerralla tutustuimme ja kävimme läpi ryhmän tavoitteita ja pelisääntöjä. Samalla jokainen kuvasi millaisessa perehdyttämisprosessissa on seurakunnassa. Seuraavassa on tehtäviä, joilla ryhmäläiset pohtivat omaa osaamistaan. Niiden avulla oli tarkoitus selvittää henkilökohtaista osaamista sekä seurakuntaa työympäristönä. Henkilökohtaiseen osaamiseen palattiin uudelleen kun käsiteltiin kirkon täydennyskoulutusta.



Kuvio 4 Lähtökartoitus

Työskentelyssä käytin soveltaen SWOT- analyysin nelikenttää. Se on yksinkertainen analysointimenetelmä, jossa nelikenttäruudukon avulla tarkastellaan asioita. SWOT – analyysissä kirjataan ylös vahvuudet (strenghts), heikkoudet

(weaknesses), mahdollisuudet (opportunities) ja uhat (threats). (Lindroos & Lo-hivesi 2004.) Alussa jokainen ryhmäläinen pohti omaa osaamistaan ja kirjoitti osaamisen tarpeistaan. Toisena tehtävänä he tekivät SWOT- analyysin omasta työyhteisöstään.

Tehtävän tavoitteena oli alussa kirjata ryhmäläisten henkilökohtaiset tavoitteet toiminnalle ja samalla saada näkyväksi ryhmäläisten ajatukset ja tarpeet. Työskentelytapana oli yksilötyöskentely, jonka jälkeen jokainen saattoi tuoda esille ne ajatukset, jotka halusi jakaa toisten kanssa.

4.3 Verkkokeskustelun toteuttaminen

Verkkokeskustelu ei alkanut samanaikaisesti ryhmän lähitapaamisten kanssa. Alkuperäisessä suunnitelmassa sen piti alkaa parin ryhmätapaamisen jälkeen, mutta alkaminen siirtyi elokuulle, jolloin ryhmä oli kokoontunut jo kuusi kertaa. Aikataulun muutos johtui Espoon hiippakunnan verkkosivujen uudistusprosessin hidastumisesta. Uudet verkkokeskustelun mahdollistavat sivut avautuivat kesäkuussa 2008, mutta kesälomien vuoksi aloitus siirrettiin elokuulle. Verkkosivuilla oli keskustelupaikka, jossa ryhmän oli mahdollista käydä keskustelua suljetussa ympäristössä.

Elokuun ryhmätapaamisessa kävimme läpi verkkokeskustelun periaatteita ja verkossa työskentelyn käytännön kysymyksiä. Keskusteluryhmään oli kirjautumistunnukset ja salasana vain ryhmäläisillä ja ohjaajalla. Tuomiokapitulin toimistosihteeri näytti havainnollisesti ryhmäläisille kuinka verkkokeskusteluun kirjaututtiin. Hän oli myös henkilö, joka vastasi sivuston teknisestä toimimisesta ja jolta oli mahdollisuus saada apua teknisissä ongelmissa.

Verkkokeskusteluun osallistumista sovimme periaatteen, että jokainen pyrkii käymään sivuilla sen mukaan kuin on tarvetta ja mahdollisuutta. Ohjaajana kerroin käyväni keskustelusivulla vähintään kaksi kertaa viikossa. Keskusteluaiheiksi päätimme ottaa edellisen kerran aiheesta nousseet tai tulevan tapaamis-

kerran aiheeseen liittyvät kysymykset. Näiden lisäksi keskusteluun oli mahdollista tuoda myös ryhmätapaamisten välillä esiin tulleet akuutit asiat.

Sovimme myös, että ryhmäläiset arvioivat verkkokeskustelua kuuden viikon kuluuttua. Arvioinnin jälkeen oli vielä ryhmätapaaminen. Palautteen anto tapahtui vastaamalla lähettämiini kysymyksiin. Kerroin uudelleen, että olin tekemässä opinnäytetyötä verkkokeskustelusta ja korostin ryhmäläisille vastaamisen vapaaehtoisuutta. Ryhmätapaamisen jälkeen lähetin sähköpostikirjeen, johon olin koonnut tapaamisessa sovitut periaatteet ja toimintatavat. (Liite 4.)

Verkkokeskustelu alkoi elokuussa ja kesti ryhmän päätökseen marraskuun loppuun asti. Ohjaajana kävin keskustelupalstalla lähes päivittäin joko työpaikalla tai kotona. Otin osaltani osaa keskusteluun kommentoimalla asioita tai vastaamalla minulle suoraan tulleisiin kysymyksiin. Jotkut kysymykset olivat melko haastavia ja käytin erilaisia lähdeaineistoja muokatessani vastauksia. Yhtenä esimerkkinä oli kysymys täydennyskoulutuksesta. Mihin dokumentteihin ja ohjeisiin täydennyskoulutus perustuu? Kuka päättää mitä koulutusta kukin työntekijä tarvitsee? Onko siihen oikeus kaikilla työntekijöillä? Huomasin, että kirjoittamisessa halusin olla tarkka, koska kirjoittamaani puheenvuoroon oli mahdollista palata ja lukea se uudelleen. Arvelin, että annoin näin perusteellisemman ja tarkemman vastauksen kuin muuten olisin antanut.

4.4 Aineiston keruu ja käsittely

Keräsin verkkokeskustelun arvioinnin keskustelua käyneitä ryhmäläisiltä. Arviointia varten tein kyselylomakkeen, jossa kysyin heidän kokemuksiaan verkkokeskustelusta. Perussäännön mukaan yhdessä haastattelukysymyksessä kysytään yhtä asiasisältöä. Kysymyksessä ei saa olla turhia ja sisältöä arvottavia sanoja ja niiden tulee olla yksiselitteisiä. (Vilkkä 2005, 109.)

Koehaastattelun tekeminen on keino varmistaa kysymysten yksiselitteisyys ja ymmärrettävyys (Vilkkä 2005, 109). Ennen kysymysten lähettämistä testasin

niitä kahdella diakoniatyöntekijällä. Heiltä saamani palautteen pohjalta muokkasin kysymyksiä tarkemmiksi ja yksiselitteisimmiksi. Tein kyselylomakkeen, jonka lähetin sähköpostilla jokaiselle ryhmäläiselle. (Liite 5.) Lähetin kuuden viikon keskustelun jälkeen jokaiselle ryhmäläiselle. Ryhmäläisillä oli kaksi viikkoa aikaa palauttaa vastaukset. Sovitun palautuspäivän jälkeen lähetin uusinta-kyselyn.

Kehittämishankkeen verkkokeskustelun arvioinnissa käytin kvalitatiivista eli laadullista menetelmää. Kvalitatiivista menetelmää käytetään kun halutaan kuvata todellisen elämän kokonaisvaltaisuutta ja moninaisuutta (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2003, 155). Menetelmällä tuodaan esille ryhmäläisten kokemukset verkkokeskustelusta. Verkkokeskustelun aineistona tarkasteltavana olivat ryhmäläisten vastaukset.

Kehittämishanke ei ollut tutkimus vaan sen voidaan katsoa muistuttavan toiminnallista opinnäytetyötä. Vilkan (2005) mukaan laadullisesti kerättyä tutkimusaineistoa ei ole aivan välttämättä analysoitava vaan sitä voidaan käyttää lähteenä. (Vilka 2005, 64.) Sisällön analyysin tekemiseksi ei ole yksityiskohtaisia sääntöjä. Analyysiä voidaan lähteä tekemään joko aineistolähtöisesti induktiivisella tarkastelulla tai deduktiivisesti, jolloin aineistoa luokitellaan olemassa olevaa käsitejärjestelmää. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 3–11.)

Käsittelin aineistoa ryhmittelemällä sitä ja tein siitä ala- ja yläluokat, mutta en käsitteellistänyt aineistoa. Luin ensin jokaisen vastaajan palautteen useaan kertaan läpi. Sen jälkeen kirjoitin jokaisen yksittäisen vastaajan vastaukset yhteen kyseisen kysymyksen kohtaan. Tämän jälkeen ryhmittelin vastaukset neljään ryhmään A-D. Tässä kohtaa pyrin yhdistämään vastauksia suuremmiksi kokonaisuuksiksi. Ryhmittelin samanlaisia ilmaisuja yhteen ja pyrin löytämään yhteisen nimittäjän asioille.

A Mikä auttoi

1. Mikä verkkokeskustelussa auttoi sinua perehtymisessä ja millä tavoin se auttoi?
5. Mitä etuja näet verkkokeskustelussa verrattuna muihin perehdyttämistapoihin?

6. Millaiseksi arvioit oman valmiutesi verkkokeskusteluun (esim. osaaminen, motivaatio, asenteet yms.)
7. Millaiset resurssit sinulla oli osallistua (esim. tila, aika, tietokone)

B Mikä oli esteenä

2. Jos osallistuit verkkokeskusteluun vähän tai et lainkaan, mitkä tekijät siihen vaikuttivat?
3. Mitkä tekijät vaikeuttivat verkkokeskusteluun osallistumista?
7. Millaiset resurssit sinulla oli osallistua (esim. tila, aika, tietokone)

C Odotukset muilta

8. Mitä odotuksia sinulla oli muiden ryhmäläisten osalta verkkokeskusteluissa?
9. Mitä odotit ohjaajalta/mentorilta verkkokeskustelussa?

D Miten verkkokeskustelua tulisi kehittää

4. Arvioi verkkokeskustelun ajoitusta perehdyttämisprosessissa
10. Miten verkkokeskustelua ja sen käyttöä perehdyttämisessä pitäisi mielestäsi kehittää?

5 KOKEMUKSET VERKKOKESKUSTELUSTA PEREHDYTTÄMISPROSESSIN OSANA

5.1 Verkkokeskustelun edut ja tuki perehdyttämisessä

Keskustelun ajan ja paikan valinta tuli esille verkkokeskustelun etuna. Vastaajien mielestä oli hyvä, ettei keskustelu tapahtunut tietyssä paikassa tiettyyn aikaan. Internetissä saattoi olla missä ja milloin vain ja verkossa saattoi keskustella missä ja milloin vain.

Viive keskustelussa tuli esille positiivisena tekijänä. Asioita saattoi pohtia eikä tarvinnut vastata heti. Verkossa keskustelu koettiin joustavammaksi kuin aikaan ja paikkaa sidottu keskustelu, ja asioista saattoi kirjoittaa silloin kun ne olivat ajankohtaisia.

Vertaistuki ja vuorovaikutus ryhmäläisten välillä tulivat esille vastauksissa. Asioiden jakamista toisten kanssa pidettiin tärkeänä. Vastaajat toivat esille, että oli hyvä kuulla muiden kokemuksia muista työyhteisöistä ja tilanteista. Toisten kertomaa kuvattiin avartavaksi ja valaisevaksi ja se antoi uusia näkökulmia tilanteisiin. Verkkokeskustelun katsottiin myös jatkavan ja syventävän ryhmätapaamisten keskustelua. Vastaavasti verkossa tapahtuvalla keskustelulla arveltiin olevan vaikutusta myös ryhmässä tapahtuvaan kohtaamiseen ja keskusteluun. Verkossa oli myös helpompi kysyä asioita.

Voi ottaa puheeksi asioita joita kasvokkain ei tohdi tai ei ennätä.

Keskustelut siellä saattaisivat vaikuttaa keskusteluihin kohtaamistilanteissa

Sai jakaa asioita toisten samassa tilanteessa olevien kanssa.

Valaisevaa kuulla asioita muualta. Saatoin vertailla seurakuntien käytäntöjä. Vuorovaikutus ihmisten kanssa, jotka ovat tuttuja.

Ajankohtainen tieto koettiin tärkeäksi ja hyödylliseksi tekijäksi työn kannalta. Ryhmätapaamisessa opittu jäsentyi verkkokeskustelussa. Verkkokeskustelussa

pohditut asiat olivat vastaajien mielestä ajankohtaisia ja auttoivat käytännössä oman työn suunnittelussa ja tekemisessä.

Ajankohtaiset teemat työpaikalla tapahtuvista asioista: koulutus, toiminta ja taloussuunnitelmat.

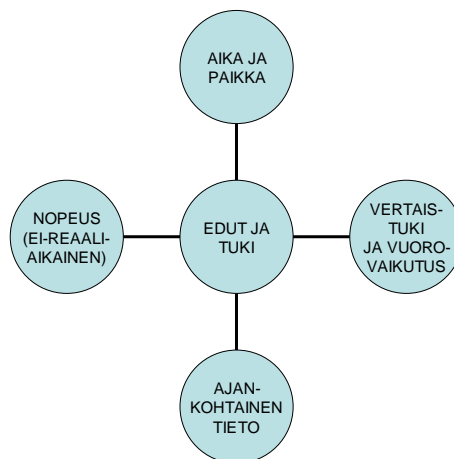
Hyödyllisiä neuvoja tuleviin koulutussuunnitelmiin. Sai uusia ideoita ja vinkkejä.

Verkkokeskustelu auttoi siinä, että perehdyttäminen ei jäänyt vain ryhmätapaamiseen vaan niiden välillä oli mahdollista käydä keskustelua aiheista. Nopeus ja ajankohtaisuus koettiin hyvänä. Asioita ei tarvinnut odottaa seuraavaan tapaamiseen asti.

Saatoin kysyä akuutteja kysymyksiä.

Auttoi että ohjaaja reagoi nopeasti.

Mahdollisuus saada vastaus nopeammin kuin muuten.



Kuvio 5 Verkkokeskustelun edut ja tuki

5.2 Ohjaajaan ja toisiin ryhmäläisiin kohdistuvat odotukset

Muihin ryhmäläisiin sekä ohjaajaan kohdistui odotuksia. Ohjaajaan kohdistuneet odotukset olivat suuremmat kuin toisiin ryhmäläisiin kohdistuvat. Ohjaajalta odotettiin ammattitaitoa ja tiedon välittämistä sekä vastauksia kysymyksiin ja pohdintoihin. Hänen odotettiin olevan aktiivinen ja kommentoivan asioita. Toisaalta ohjaajalta ei odotettu aktiivista mukanaoloa.

Vastauksia kiperimpiin kysymyksiin, vastauksia ja kannanottoja.

Odotukset toisia ryhmäläisiä kohtaan olivat vähäisiä. Ryhmäläisistä puolet vastasi *ei mitään erityistä*. Muita odotuksia olivat asiallinen keskustelu, kokemusten jakaminen ja aktiivisuus.

5.3 Esteitä verkkokeskustelulle

Verkkokeskustelun esteet olivat joko henkilön sisäisiä tai ulkoa tulevia esteitä.

Ulkoisina esteinä olivat rauhaton työhuone, jossa ei ollut mahdollista keskittyä verkkokeskusteluun. Keskustelupaikka internetissä vaikutti keskusteluun osallistumiseen. Vastaaaja koki että keskusteluryhmä oli sellaisella internetsivustolla, joilla hän ei yleensä käynyt. Sivuille pääsy oli myös esteenä keskusteluun osallistumiselle samoin salasanan muistaminen. Vaikeat ja aikaa vievät asiakassuhteet koettiin esteiksi keskusteluun osallistumisella. Myös erillisyys omasta työyhteisöstä koettiin esteeksi.

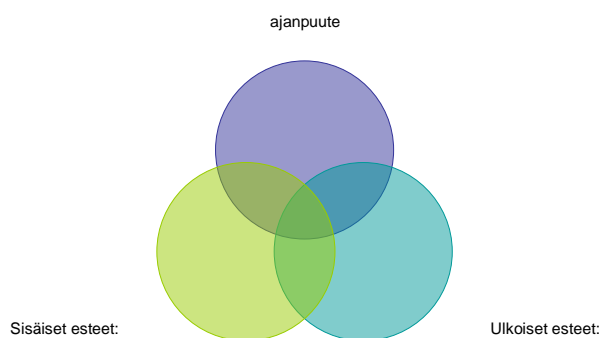
Sisäisinä esteinä tulivat esille ajatukset etteivät keskustelussa olleet asiat olleet kovin tärkeitä ja ne eivät koskettaneet paljon. Työsuhteen määräaikaaisuus vähensi mielenkiintoa osallistua keskusteluun. Keskustelu unohtui lähitapaamisten välillä. Oma asenne nähtiin myös esteeksi osallistumiselle.

Asenteessani olisi ollut parannuksen varaa. Työsuhteen päättymisen tai se ettei tiedä missä on jatkossa.

Vaikka ryhmäläiset osallistuivat verkkokeskusteluun, vastauksissa tuli esille ajanpuute. Se oli suurin este verkkotyöskentelyyn osallistumiselle. Ajanpuute tuli esille sekä aktiivisesti keskustelleiden vastauksissa että vähemmän aktiivisesti osallistuneilta. Ajanpuutteeseen liittyi priorisoinnin vaikeus.

Osallistuin keskusteluun, mutta valitettavan vähän ajanpuutteen vuoksi. Kiire työssä, vaikeat ja aikaa vievät asiakassuhteet. Aikaa ei osannut irrottaa.

Verkkokeskustelu oli aikana jolloin oli kaikenlaista muuta puuhaa työssä, jolloin asioita yritti priorisoida.



Kuvio 6 Koetut esteet

5.4 Verkkokeskustelun kehittämisajatuksia

Verkkokeskustelu tulisi ryhmäläisten mielestä aloittaa jo perehdytyksen alkuvaiheessa, jolloin se tulisi tutuksi ja keskustelua voisi käydä pidemmällä aikavälillä. Nämä kehittämis ehdotukset tulivat verkkokeskustelun ajoitusta arvioitaessa.

Saa kulkea mukana koko ajan ja alusta pitäen, mutta mielellään niin, että tuntee kuitenkin ryhmäläiset ja kirjoittajat hyvin, jotta voi hahmottaa paremmin mistä ja minkä seurakunnan näkökulmasta he kirjoittavat.

Ajankohta tuli esille myös siinä, että verkkokeskusteluryhmiä toivottiin erilaisissa työtilanteissa oleville. Verkkokeskustelua ehdotettiin ordinaatiokoulutukseen, jolloin voisi yhdessä pohtia asioita toisten kanssa. Työuran alkuvaiheessa olevilla nähtiin olevan suuri tarve verkkokeskusteluryhmälle. Verkkokeskusteluryhmä nähtiin tärkeäksi henkilöille, jotka olivat käyneet ordinaatiokoulutuksen, mutta eivät olleet työllistyneet seurakuntaan. Sillä nähtiin olevan mahdollisuus syventää ja pitää yllä kutsumusta.

Yhtenä kehittämisajatuksena tuotiin esille kummiohjelma. Ehdotuksen mukaan kummina toimisi varttuneempi työntekijä, joka jakaisi kokemuksia ja ajatuksia uuden työntekijän kanssa. Kummios voi vastaajan mukaan rajoittaa verkko-maailmaan, mutta ihanteellisempana koettiin, jos kummia voisi tavata muulloinkin.

Ihanteellista olisi nähdä kummit myös kasvokkain.

Verkkokeskustelumahdollisuutta ehdotettiin myös perehdyttämisryhmän jatkoksi. Sitä ehdotettiin käytettäväksi jatkuvasti työalan kehittämisessä. Vastaajan mukaan keskustelu voisi toimia vertaistuen muodossa tai mentorin ohjaamana.

Pienissä seurakunnissa yksin joutuu hankaliin tilanteisiin eikä ole keneltä voi kysyä.

6 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

6.1 Verkkokeskustelun palautteesta noussutta

Yhdeksästä ryhmäläisestä osallistui verkkokeskusteluun kahdeksan ryhmäläistä, joista seitsemän arvioi verkkokeskustelua. Yksi ryhmäläinen antoi myös palautteen osallistumatta keskusteluun. Verkkokeskustelun palaute oli kirjoitettu melko vähäisin sanoin ja ilmaisin. Käytin sitä materiaalina enkä lähettänyt vastajille tarkentavia kysymyksiä. Päädyin tähän ratkaisuun, koska verkossa käytävä kieli on niukempaa kuin puhuttu kieli. Tästä syystä en katso voivani tehdä vastuksista kovinkaan paljon tulkintoja vastauksista.

Perehdyttämispilotin kokoontumiskertojen sisältöaiheet rakentuivat diakoniatyöntekijöiden ydinosaamisen neljän aihealueen mukaan. Verkkokeskustelua arvioitiin kuuden viikon jakson jälkeen. Tällä ajanjaksolla käsiteltiin ryhmäta- paamisissa koulutus-, toiminta- ja taloussuunnittelua. Nämä aiheet nousivat selvästi esille vastauksissa ja vastaajat kertoivat oppineensa niistä

Ajanpuute ja priorisoinnin vaikeus tulivat voimakkaasti esille työuran alussa olevien työntekijöiden kohdalla. Vastausten mukaan ryhmäläisillä oli paljon työtehtäviä ja asiakkaita, jotka vaativat paljon aikaa. Tämä voi osaltaan johtua siitä, että työuran alkuvaiheessa työntekijä yleensä tarvitsee enemmän aikaa uusien työtehtävien oppimiseen. Toisaalta se voi kertoa siitä, että työyhteisön alkuvaiheen tuessa saattaa olla parantamisen varaa. Tässä kohtaa Espoon hiippakunnan tuomiokapitulin linjauksen tavoite siitä, että työntekijät työskentelisivät enemmän verkkoympäristössä, ei toteutunut.

Diakoniatyöntekijän työajattomuus on yksi huomioitava tekijä. Verkkokeskustelua voidaan käydä eri paikassa eri ajankohtina. Vastauksista tuli esille että verkossa työskennellään kotona. Samalla kun verkko mahdollistaa työn tekemisen muualla kuin työpaikalla, siitä voi tulla rasite diakoniatyöntekijälle, joka ei kenties osaa rajata työtä ja vapaa-aikaa.

6.2 Luotettavuuden arviointi

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa kysymykset liittyvät tutkijaan, aineiston laatuun ja tulosten esittämiseen. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään kuvaamaan ilmiötä. (Vilkka 2005, 9.) Vaikka vastausten määrä ei sinänsä kerro luotettavuudesta, tässä kehittämistehtävässä vastausten määrä oli suuri. Yhdeksästä pilottiryhmään osallistujasta kahdeksan vastasi ja arvioi keskustelua.

Aineiston laadulla on merkitystä luotettavuuden kannalta. Aineisto kerättiin kymmenellä avoimella kysymyksellä, joihin vastaajat tuottivat sisällön. Vastaajat kirjasivat omia kokemuksiaan ja sitä kautta antoivat merkityksen sanoille. Koska haastattelu tapahtui sähköpostilla, ei ollut mahdollista kysyä uudelleen tai tarkentaa jotakin kohtaa vastaajalta.

Kehittämishankkeessa käytin aineiston hankkimisessa lomakekyselyä. Teemat kyselyyn tulivat materiaalista, jonka olin kerännyt perehdyttämisestä ja verkko-keskustelusta. Vilkan (2005) mukaan teemat peilaavat kysymyksen tasolla tutkijan käsityksiä tutkittavasta asiasta ja niihin on sisään kirjoitettu tutkijan oma ennakkokäsitys. Tämä saattaa johtaa siihen että vastaaja vastaa tutkijan toivomalla tavalla. (Vilkka 2005, 105.) Aineistossa tulleita vastauksia on tarkasteltava tätä näkökulmaa vasten ja niistä ei voi tehdä pitkälle meneviä tulkintoja. Vaikka tein kysymyksille esitestauksen ja muokkasin niitä palautteen jälkeen, olisi kysymysten muotoa voinut muokata lisää.

Ryhmäläisten antamaan palautteeseen saattoi vaikuttaa useat tekijät. He antoivat palautteen omalla nimellään. Ryhmäläiset antoivat ohjaajan toimintaan liittyvää palautetta. Tässä kohtaa voi olla mahdollista että vastaus olisi voinut olla toisenlainen, jos ryhmän ohjaaja ei olisi ollut tuomiokapitulin työntekijä.

Omassa toiminnassani jouduin huomioimaan sen, että vastaajat olivat minulle tuttuja. Osaan oli tutustunut ryhmän alkaessa ja toisiin jo aiemmin ordinaatio-koulutuksessa. Nimellä tulleet vastaukset liittivät vastaukset palautteen anta-

neeseen henkilöön, josta minulla oli taustatietoja. Vastausten käsittelyn aikana pyrin häivyttämään henkilöt vastauksista.

Päädyin aineiston hankinnan kohdalla puolistrukturoituun teemakyselyyn. Lomakkeessa oli kymmenen kysymystä. Koska tein aineiston keruun sähköpostilla, en tavannut vastaajia kasvokkain enkä voinut tehdä heti tarkentavia kysymyksiä. Päädyin ratkaisuun, että en lähettänyt tarkentavia kysymyksiä. Tämä johtui siitä, että ajattelin vastuksien kuvaavan verkkokirjoittamisen luonnetta, jossa pyritään lyhyeen selkeään ilmaisuun. Tarkentavalla kyselyllä olisin voinut saada laajempia vastauksia.

6.3 Eettisyyden arviointi

Kehittämishankkeeseen liittyvät eettiset kysymykset ovat mukana koko kehittämishankkeen aikana. Tutkimusta suunnitellessa tulee varmistaa kaikkien osallistujien suostumus, turvata tutkimuksen luottamuksellisuus ja ottaa huomioon mahdollinen vaikutus tutkittavaan (Hirsjärvi ym. 2003.)

Ryhmän alkuvaiheessa kerroin ryhmäläisille kehittämishankkeesta ja siitä, että tulen pyytämään heiltä arviointia. Tein heille useaan kertaan selväksi että osallistuminen arviointiin on vapaaehtoista. Asemani ryhmän ohjaajana ja tuomiorakittuln työntekijänä on saattanut vaikuttaa siihen, että lähes kaikki vastasivat.

6.4 Kehittämissuosituksset ja jatkotoimenpiteet

Uudet työntekijät tarvitsevat henkilökohtaisen seurakunnassa tapahtuvan perehdyttämisen lisäksi perehdyttämisryhmää, jossa he voivat keskustella ja oppia toisilta. Vertaisryhmän tuki on tärkeä erilaisten kysymysten käsittelyssä. Ryhmän avulla on mahdollista verkostoitua omaa työyhteisöä laajemmin ja siitä voi saada koko työuralle hyvän tuen. Perehdyttämisryhmä voisi olla myös moniammatillinen, jolloin se olisi sekä järkevää resurssien käyttöä että tukisi uutta

työntekijää tekemään yhteistyötä ja toimimaan moniammatillisessa työyhteisössä.

Kehittämishankkeessa nousi esille tarve saada kummi, joka olisi kokeneempi työntekijä. Siksi olisi hyvä, jos jokaisella uudella työntekijällä olisi nimetty mentorin heti työuran alussa. Mentorin kanssa uusi työntekijä voisi kehittyä työssään ja mentorin olisi mahdollista saada uudenlaista näkemystä omaan työhönsä vuorovaikutuksessa työuran alussa olevan pohdiskelijan kanssa. Hiippakunnan tuomiokapitulin tehtäväksi tulisi kehittää seurakuntien tueksi mentoriverkosto.

Aikakysymys tulee tarkastelun kohteeksi. On huolestuttavaa jos työuran alussa olevat työntekijät kuvaavat työtään kiireiseksi. Ajanpuutteen ja kiireen syitä tulee tarkastella ja tukea uutta työntekijää työskentelyn priorisoinnissa. Tämä on työyhteisölle ja esimiehelle kuuluva asia. Kysymystä olisi hyvä tarkastella erilaisilla foorumeilla, joissa johtamisesta keskustellaan. Näitä olisivat hiippakunnan kirkkoherrojen yhteiset kokoukset sekä johtavien työntekijöiden neuvottelut.

Verkkokeskustelun aloittaminen jo ordinaatiokoulutuksessa nousi kehittämisehdotuksena ryhmäläisten palautteena. Tämä ehdotus on jo edennyt. Espoon hiippakunnan kotisivuilla on uusi suljettu keskusteluryhmä syksyllä 2009 ordinaatiokoulutuksessa oleville. Ryhmässä virkaan tulevat diakoniatyöntekijät ja papit voivat keskustella yhdessä vihkimykseen ja työhön liittyvistä kysymyksistä.

6.5 Kehittämisprosessi oman asiantuntijuuden kehittymisessä

Arvioidessani kehittämishanketta nousi esille oma roolini ja tehtäväni siinä. Olin hankkeessa erilaisissa rooleissa. Suunnittelin hankkeen ja olin siinä perehdyttäjän roolissa. Verkkokeskustelussa olin vetäjän roolissa. Näissä molemmissa tehtävissä oli piirteitä mentorin työstä. Oma tehtäväni hiippakuntasihteerinä on kehittää perehdyttämistä ja tukea sen kehittämistä seurakunnissa. Seuraavana kehittämisen haasteeksi muodostuu kuinka saada kehittämishankkeen jatko-toimenpiteet hyödynnettyä perehdyttämistyössä.

Kehittämishankkeen aikana osallistuin samanaikaisesti Hengellinen työ verkossa -hankkeen neljän opintopisteen mittaiseen verkkokouluttajakoulutukseen. Sitä kautta opin käytännön menetelmiä verkossa tapahtuvaan työskentelyyn ja pystyin hyödyntämään oppimaani kehittämishankkeessa. Kirkon koulutuskeskuksen perehdyttämisohjeista laativassa työryhmässä sain uusia näkökulmia perehdyttämiseen ja sen kehittämiseen. Merkittävää itselleni on ollut oman asenteeni ja ajatteluni muuttuminen. Omassa työssäni verkko on nykyistä enemmän sekä työn väline että toimintaympäristö.

Koska eri-ikäiset ihmiset ovat yhä enemmän verkossa, on kirkon työntekijöidenkin oltava siellä missä ihmiset. Verkkoa kannattaa käyttää myös perehdyttämisen välineenä sekä ohjauksen välineenä. Sinne on mahdollista perustaa erilaisia ryhmiä, jotka voivat käydä keskustelua heille ajankohtaisista työhön liittyvistä kysymyksistä.

Kehittämishanketta tehdessä olen oppinut paljon perehdyttämisestä, verkko-keskustelusta sekä kehittämishankkeen suunnittelusta, toteutuksesta ja arvioinnista. Yhtä lailla kuin verkossa tapahtuva dialogi voi kehittää yhteistä osaamista, voi yhdessä tekeminen myös kehittää asiantuntijuutta. Tämän kehittämistehtävän aikana minulla on ollut ilo toimia yhdessä osaavien diakoniatyöntekijöiden kanssa.

LÄHTEET

- Aarnio, Helena & Enqvist, Jouni 2001. Dialoginen oppiminen verkossa – DIANA-malli ammatillisen osaamisen rakentamiseen. Helsinki: Opetushallitus
- Benner, Patricia; Tanner, Christine & Chesla, Catherine 1999. Asiantuntijuus hoitotyössä. Hoitotyö, päättelykyky ja etiikka. Porvoo: WSOY.
- Diakonia-ammattikorkeakoulu 2009. Verkko-opiskelu Diakissa. Viitattu 15.10.2009. <http://www.diak.fi/verkkoopiskelu-1>.
- Diakonia-ammattikorkeakoulu 2009a. Sairaanhoidaja (AMK) –diakonissa. http://www.diak.fi/tutustu_shd
- Diakonia-ammattikorkeakoulu 2009b. Sosionomi (AMK) –diakoni. http://www.diak.fi/tutustu_sosd
- Erlin, Katja 2007. Terveysalan opettajien perehdytys. Turun yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu -tutkielma.
- Espoon hiippakunnan tuomiokapituli 2008. Toimintasuunnitelma 2008.
- Eteläpelto & Vähäsantanen 2006. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa Anneli Eteläpelto & Jussi Onnismäa (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Herno, Hanna; Peltonen, Marketta; Sirkka, Kirsi & Väänänen, Soile i.a.2009a. Verkkokeskustelu. Viitattu 10.11.2009. http://www.avoin.jyu.fi/verkko_opiskeluopas/tyotapoja/verkkokeskustelu/index_html/?searchterm=verkkokeskustelu.
- Herno, Hanna; Peltonen, Marketta; Sirkka, Kirsi & Väänänen, Soile i.a.2009b. Verkkokeskustelu. Viitattu 10.11.2009. https://www.avoin.jyu.fi/verkko_opiskeluopas/miksijamita/mita
- Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2003. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Juusela, Tuulikki 2006. Ajetaanko tandemilla? Mentorointi työyhteisössämme. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

- Kangas, Pirkko & Hämäläinen, Juha 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Kauppinen, Juha & Rantama, Marketta 2003. Ajaton työ seurakunnassa. Helsinki: Edita.
- Kirkkojärjestys (1994). II-osa, 4:3. Suomen evankelis-luterilainen kirkko. Viitattu 15.10.2009. Saatavilla myös painettuna.
<http://www.evl.fi/avain/Kirkkojarjestys-2003-01.pdf>
- Kirkollisten toimitusten kirja osa 2 2003. Helsinki: Kirkkopalvelut.
- Kirkon koulutuskeskus 2007. Diakoniatyöntekijöiden ydinosamiskuvaus. Viitattu 10.10.2009. <http://kappeli.evl.fi/koulutuskeskus.nsf/start>
- Kuussalo, Tiina 2005. Aikuisopiskelijan kokemuksia verkossa oppimisesta. Tampereen yliopisto. Tietojenkäsittelylaitos. Pro gradu-tutkielma.
- Kyngäs, Helvi & Vanhanen, Liisa 1999. Sisällön analyysi. Hoitotiede Vol. 11 no 1/99, 3–11.
- Laamanen, Kai 2002. Johda liiketoimintaa prosessien verkkona – ideasta käytäntöön. Helsinki: Otava.
- Launonen, Pekka 2009. Kasvu kirkon työntekijäksi. Loppuraportti. A Tutkimuksia 22. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Lehti, Johanna & Mustajärvi, Marita 2002. Verkkokeskustelu hoitotieteen opiskelijoiden kokemana. Tampereen yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Hoitotieteen laitos. Pro gradu -tutkielma.
- Leskelä, Jori 2005. Mentorointi aikuisopiskelijan ammatillisen kehittymisen tukena. Tampere: Tampereen yliopisto. Väitöskirja.
- Lindroos, Jan-Erik & Lohivesi, Kari 2004. Onnistu strategiassa 2004. Helsinki: WSOY.
- Manninen, Jyri & Nevgi, Anne 2000. Opetus verkossa – vuorovaikutuksen uudet mahdollisuudet. Teoksessa Janne Matikainen & Jyri Manninen (toim.) Aikuiskoulutus verkossa. Verkkopohjaisten oppimisympäristöjen teoriaa ja käytäntöä. Helsinki: Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus. 93–108.
- Matikainen, Janne 2006. Vuorovaikutus ja sosiaalisuus verkossa. Teoksessa Pekka Aula, Janne Matikainen & Mikko Villi Verkkoviestintäkirja. Helsinki: Yliopistopaino. 177–195

- Matikainen, Janne 2008. Verkko kasvattajana. Mitä aikuisen tulisi tietää ja ajatella verkosta. Helsinki: Yliopistokustannus.
- Monikasvoinen kirkko 2008. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2004-2007. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 103. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.
- Niemi-Pynttäri, Risto 2007. Verkkoproosa. Tutkimus dialogisesta kirjoittamisesta. Helsinki: ntamo. Väitöskirja.
- Onnismaa, Jussi 2007. Ohjaus ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Helsinki: Gaudeamus.
- Pesonen, Marja 2003. Työssä oppiminen. Teoksessa Erkki Huhta & Matti Poutiainen & Timo Totro & Raimo Turunen (toim.) Seurakuntatyön johtamisen käsikirja. Helsinki: Kirjapaja.
- Pyöriä, Pasi 2005. Työelämän muutos tietoyhteiskunnassa. Teoksessa Antti Kasvio & Tommi Inkinen & Hanna Liikanen (toim.) Tietoyhteiskunta. Myytit ja todellisuus. Tampere: Tampere University Press. 155-172.
- Sairanen, Sinikka 2004. Mentorointi ammatillisen osaamisen kehittymisen menetelmänä hoitotyössä – mentoreiden ja aktoreiden näkemyksiä. Kuopion yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Pro gradu – tutkielma.
- Salo, Eeva 2003. Työhön perehdyttäminen. Teoksessa Erkki Huhta & Matti Poutiainen & Timo Totro & Raimo Turunen (toim.) Seurakuntatyön johtamisen käsikirja. Helsinki: Kirjapaja.
- Salo, Eeva 2008. Kirkon koulutuskeskuksen koulutussuunnittelija. Henkilökohmainen tiedonanto 1.12.2008.
- Salonen, Anne 2004. Mentorointi ja sairaanhoitajien ammatillinen pätevyys. Tampereen yliopisto: Lääketieteellinen tiedekunta. Pro gradu - tutkielma
- Sosiaalinen media 2009. Oppimisympäristöt. Opetushallitus. Viitattu 11.10.2009 <http://sosiaalinenmedia.googlepages.com/>.
- Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2005. Piispainkokouksen päätös diakonian viran kelpoisuusvaatimukseksi hyväksyttävästä ammattikorkeakoulututkinnosta. Viitattu 15.10.2009. <http://www.evl.fi/piispainkokous/paatos-diakonian-virasta.pdf>.

Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2009a. Piispainkokouksen päätöksiä aiheen mukaan. Viitattu 25.10.2009.

<http://www.evl.fi/piispainkokous/paatokset.shtml>

Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2009b. Kirkon yleisen virka- ja työehtosopimuksen 2007 - 2009 allekirjoituspöytäkirja. Viitattu

10.10.2009.http://www.evl.fi/kkh/heo/sopimukset/KirVESTES_perusosa_2009.pdf.

Tulevaisuutta tekemässä 2007. Espoon hiippakunnan tuomiokapitulin toimintalinjaus 2008–2011. <http://espoonhiippakunta.evl.fi/tuomiokapituli/>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Vilkka, Hanna 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

LIITE 1 Diakoniatyöntekijöiden ydinosaaminen

• Hengellisen työn osaaminen

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

• Diakonisen asiakastyön osaaminen

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

• Kirkon organisaation tunteminen ja yhteistyötaidot

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

• Yhteisöllinen ja yhteiskunnallinen osaaminen

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

LIITE 2 Sähköpostikirje kirkkoherralle

Hyvä kirkkoherra

Espoon hiippakunnassa käynnistyy perehdyttämis/orientaatioryhmä työuran alussa oleville diakonian virkaan vihityille työntekijöille.

Tarkoituksena on pohtia ryhmässä työtä ja identiteettiä sekä seurakuntaa työyhteisönä. Ryhmä kokoontuu vuonna 2008 noin kerran kuukaudessa ja ohjaajana toimii allekirjoittanut.

Orientaation tavoite on olla tukena seurakunnan omalle perehdytykselle, eikä se missään muotoa korvaa sitä. Ryhmä on työhön ohjaus - ei työnohjausryhmä.

Ryhmä on pilotti ja sen tarkoituksena on selvittää millaista tukea "nuori/uusi" työntekijä tarvitsee työuransa alussa.

Olen lähettänyt ryhmästä kutsun seurakuntasi diakoniatyössä tai lähetys- ja kansainvälisessä diakoniatyössä olevalle uudelle työntekijälle.

Annan asiasta mielelläni lisätietoja.

hyvää joulun aikaa

Helena Tuominen

LIITE 3 Seurakuntavirkaan vihityn papin perehdyttäminen

1. Perehdyttämissuunnitelma ja vastaanotto.

Ennen kuin uusi työntekijä aloittaa tehtävässään, kirkkoherran vastuulla on tiedottaa hänestä työntekijöille ja seurakuntalaisille sekä järjestää työyhteisön perinteiden mukainen vastaanotto. Samalla valmistellaan perehdyttämissuunnitelma sekä sovitaan perehdyttäjistä. Suunnitelma laaditaan yhteistyössä, ja siinä huomioidaan sekä työyhteisön että perehtyjän tarpeet ja mahdollisuudet.

2. Työympäristö.

Perehdyttäminen on aina syytä aloittaa tutustumisella työyhteisön jäseniin sekä työpaikan toimintakulttuuriin ja työskentelytapoihin. Pikaisesti on tutustuttava myös seurakunnan toimitiloihin sekä rutiiniluontoisiin toimiin (monistus, postitus, materiaalin hankinta jne.).

3. Palvelussuhde ja henkilöstöasiat.

Alkuvaiheessa käydään lävitse palvelussuhteeseen liittyvät kysymykset. Tällaisia ovat mm. työaika, vapaapäivät, lomat ja muut ajankäytön kysymykset, työturvallisuus sekä työterveydenhoito. Tärkeää on myös tutustua palkanmaksun, erilaisten korvausten ja vakuutusten sekä muihin talousasioiden käytäntöihin esimerkiksi seurakunnan talouspäällikön kanssa. Perehdyttämisen aikana on hyödyllistä tutustua palvelussuhdetta koskeviin määräyksiin kirkkolaissa ja -järjestyksessä sekä virkaehtosopimuksessa.

4. Työtehtävät sekä työnopastus.

Uudet työtehtävät vaativat aina lähempää perehtymistä ja käytännön opastusta omaan työnkuvaan, työnjakoon sekä moniin arkirutiineihin. Papin työssä tällaisia ovat mm. päivystykset, sielunhoito ja toimituskeskustelut sekä talouteen liittyvät kysymykset. Perehdyttämistä tarvitaan myös aloittelevan papin vastuulla olevan työkentän erityiskysymyksiin ja toimintaperiaatteisiin. Runsaasti aikaa tarvitaan jumalanpalveluselämään sekä kirkollisiin toimituksiin tutustumiseen ja harjoitteluun. Tällöin on hyödyllistä seurata kokeneen papin suorittamaa toimitusta ja käydä palautekeskustelu ensimmäisten itse suoritettujen toimitusten jälkeen.

5. Papin työn identiteettikysymykset, teologin ammattitaidon kehittäminen, koulutus ja työnohjaus.

Papin työssä ammatti-identiteetin rakentumiseen sekä kutsumukseen liittyvät kysymykset vaativat erityisen paljon aikaa. Keskustelut kokeneiden työntekijöiden ja muiden virassaan aloittelevien pappien kanssa ovat tässä suhteessa tarpeellisia. Perehdyttämisen kuluessa on aiheellista keskustella myös oman ammattitaidon kehittämisestä, ammattietiikasta, työnohjauksesta sekä koulutuksesta työuran eri vaiheissa.

6. Seurakunnan hallinto sekä toiminta- ja taloussuunnittelu.

Perehdyttämisen aikana on aiheellista tutustua seurakunnan hallintoon ja päättäviin elimiin sekä ohje- ja johtosääntöihin. Perehtyjän tulee paneutua myös seurakunnan toiminta- ja taloussuunnitelmaan sekä mahdollisuuksien mukaan osallistua sen laadintaan ja/tai arviointiin.

7. Tutustuminen seurakuntatyön eri sektoreihin ja yhteistyökumppaneihin.

Oman työkenttäänsä ohella uuden työntekijän tulee saada kokonaiskuva seurakunnasta ja seurakuntatyön eri muodoista. On myös hyvä tutustua paikalliseen asuin ympäristöön, erilaisiin verkostoihin ja yhteistyökumppaneihin, esimerkiksi kunnan ja valtion organisaatioihin, vapaaehtoistyötä tekeviin järjestöihin sekä seurakunnassa vaikuttaviin kristillisiin järjestöihin.

LIITE 4 Sähköpostikirje verkkokeskustelun aloittamisesta

Hei kaikki pilottiryhmäläiset!

Aloitan tässä "Uusien diakoniatyöntekijöiden pilottiryhmän" nettikeskusteluryhmän. Viime tapaamiskerralla 18.8.2008 sovimme siitä, että aloitamme yhteisen keskustelun tapaamistemme välillä.

Tämä keskusteluryhmä on suljettu ja siihen kuuluvat kaikki yhdeksän pilottiryhmän jäsentä ja minä ryhmän ohjaajana. Keskustelumme ovat luottamuksellisia ja toivon, että tuotte asioita yhteiseksi opiksemme.

Kuten kerroin olen tekemässä kehittämistehtävää siitä, miten verkkokeskustelua voidaan käyttää uusien diakoniatyöntekijöiden perehdyttämisessä. Tulen kysymään teiltä viiden viikon kuluttua kirjallisesti teiltä tästä aiheesta. Keskustelumme eivät ole aiheistona vaan vastauksenne.

Tarkoituksena on siis jatkaa keskustelua kokoontumiskerran aiheesta. - Tapaamiskerran jälkeen on voinut tulla ajatuksia, joita haluaisi tuoda esille tai kysyä toisten mielipidettä tai toimintatapaa. Jos haluat tuoda jonkin muuan asian keskusteluun, niin se on myös mahdollista.

Sovimme viime tapaamisessamme 18.8., että jokainen pyrkii käymään kerran viikossa verkossa.

Toiminnan sihteeri Liisa Rossilta voit kysyä tekniseen puoleen liittyviä kysymyksiä.

Viimekertainen aiheemme oli vuoden toimintakierrossa ajankohtainen henkilöstökoulutus. Jäikö jokin asia epäselväksi? Miten asia on edennyt omalla kohdallanne? Oletteko ehtineet käydä uudelleen uusilla kirkon henkilöstökoulutus 2009 - sivuilla?

Hyvää yhteistä keskustelua!

Helena Tuominen

LIITE 5 Kysymykset

Hyvä pilottiryhmäläinen

Teen opinnäytetyönä kehittämistehtävän aiheesta *verkkokeskustelu uusien diakonia-työntekijöiden perehdyttämisessä*. Tarkoituksena on arvioida ja kehittää verkkokeskustelua osana uusien työntekijöiden perehdyttämistä. Opinnäytetyö liittyy sairaanhoitaja (AMK)- muunto-opiskeluun. Diakonia-ammattikorkeakoulussa. Vastauksesi tulevat vain minun tietooni. Opinnäytetyön raportin kirjoitan siten, että yksittäiset henkilöt eivät ole tunnistettavissa.

Pyydän Sinua vastaamaan tämän syksyn verkkokeskustelukokemusten perusteella. Toivon että vastaat riippumatta oman osallistumisesi aktiivisuudesta ja lähetät vastauksesi 10.10.2009 mennessä sähköpostilla osoitteeseen helena.tuominen@evl.fi

Vastauksistasi kiittäen

Helena Tuominen

Verkkokeskustelu uusien diakoniatyöntekijöiden perehdyttämisessä

KYSYMYKSET

1. Mikä verkkokeskustelussa auttoi sinua perehtymisessä ja millä tavoin se auttoi?
2. Jos osallistuit verkkokeskusteluun vähän tai et lainkaan, mitkä tekijät siihen vaikuttivat?
3. Mitkä tekijät vaikeuttivat verkkokeskusteluun osallistumista?
4. Arvioi verkkokeskustelun ajoitusta perehdyttämisprosessissa
5. Mitä etuja näet verkkokeskustelussa verrattuna muihin perehdyttämistapoihin?
6. Millaiseksi arvioit oman valmiutesi verkkokeskusteluun (esim. osaaminen, motivaatio, asenteet yms.)
7. Millaiset resurssit sinulla oli osallistua (esim. tila, aika, tietokone)
8. Mitä odotuksia sinulla oli muiden ryhmäläisten osalta verkkokeskusteluissa?
9. Mitä odotit ohjaajalta/mentorilta verkkokeskustelussa?
10. Miten verkkokeskustelua ja sen käyttöä perehdyttämisessä pitäisi mielestäsi kehittää?