



**Kati Kivekäs**  
**Niina Suuronen**

Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto  
Sosionomi (AMK), diakoniatyö  
Opinnäytetyö, 2024

# HAASTATTELU- JA KYSELYTUTKIMUS OPPI- LAITOSTYÖN TUESTA DIAKONIA-ALAN OPIS- KELIJOIDEN AMMATILLISEN IDENTITEETIN KEHITYKSESSÄ

---

## TIIVISTELMÄ

Kati Kivekäs

Niina Suuronen

Haastattelu- ja kyselytutkimus oppilaitostyön tuesta diakonia-alan opiskelijoiden ammatillisen identiteetin kehityksessä

42 sivua ja 5 liitteettä

Kevät 2024

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaalialan koulutusohjelma

Sosionomi (AMK), diakoniatyö



Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia, miten seurakunnan oppilaitostyö tukee Oulun diakoniaopiskelijoiden ammatillisen identiteetin kehitystä. Tätä tutkittiin kahdesta eri näkökulmasta ja kahdella tutkimusmenetelmällä. Tutkimuspainotteisen opinnäytetyön työelämätahona toimi Oulun seurakuntayhtymän oppilaitostyö, jonka näkökulma edusti yhtä tutkimuksen lähestymiskulmaa Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijoiden ollessa toisen tutkimusotteen kohteena.

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena ja kvalitatiivisena saadaksemme monipuolista tutkimusaineistoa. Määrälliseen kyselytutkimukseen osallistui 59/156 diakonia-alan opiskelijaa. Asiantuntijahaastattelu toteutettiin kampuksen oppilaitostyöntekijälle ja toiselle seurakunnan oppilaitostyön asiantuntijalle. Seurakunnan oppilaitostyö oli kiinnostunut selvittämään Diakonia-ammattikorkeakoulussa diakonia-alaa opiskelevien käsitystä oppilaitostyöstä ja hyödyntämään saatua tutkimustietoa oman työnsä kehittämisessä.

Opiskelijoille suunnatusta kyselytutkimuksesta kävi ilmi, että puolet kyselyyn vastanneista eivät tiedä, kuka oppilaitostyötä tekee. Laadullinen haastattelututkimus toi esille, että oppilaitostyöntekijällä on monia eri tapoja tukea ammatillisen identiteetin kehitystä. Osaava ja ammattitaitoinen oppilaitostyöntekijä oli tavattavissa Oulun Diakonia-ammattikorkeakoulun kampuksella, mutta opiskelijoiden tavoittaminen oli haastavaa.

Oppilaitostyöntekijällä oli valmiudet tukea diakonia-alan opiskelijoiden ammatillista identiteettiä. Kun ammatillinen identiteetti vahvistui, opiskelijan ammatillinen varmuus kasvoi. Oppilaitostyöntekijän tukemismenetelminä olivat erilaiset keskustelu- ja osallistamistilanteet, jotka mahdollistivat kasvuprosessien käynnistymisen.

Tutkimustulokset osoittivat, että merkityksellisen vuorovaikutuksen syntyminen ei ole riippuvainen ajasta ja paikasta ja toisaalta sitä voidaan järjestää ennakolta tai se voi tapahtua täysin ennakoimatta. Tähän liittyy vielä paikan ulottuvuudet. Oppilaitostyöntekijällä oli mahdollisuus antaa tukea fyysisen kohtaamisen lisäksi myös puhelimitse ja sähköpostitse.

Asiasanat: Ammatillinen identiteetti, Diakoniatyöntekijä, Oppilaitostyö

ABSTRACT

Kati Kivekäs  
Niina Suuronen

Interview and survey on the support of Student Chaplaincy in the development of the professional identity of diaconal students

42 p., 5 attachments

Spring, 2024

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree in Social Services, Diaconal Work

Bachelor of Social Services



The purpose of the thesis was to study how the Student Chaplaincy supports the development of the professional identity of diaconal students in Oulu. This was studied from two different perspectives and with two research methods. The working life of the research-oriented thesis was the Student Chaplain's work of the Oulu federation of parishes, whose perspective represented one of the research approaches while the students of Diaconia University of Applied Sciences were the subject of another research approach.

The study was carried out quantitatively and qualitatively to obtain diverse research material. The quantitative survey included 59 out of 156 diaconal students. An expert interview was conducted with the Student Chaplain of the Campus and another parish educational work expert in field of Student Chaplaincy. The Student Chaplaincy was interested in finding out the perceptions of diaconal students at Diaconia University of Applied Sciences about educational institution work and utilising the research data gained in developing their own work.

A survey directed at students revealed that half of the respondents do not know who works in educational institutions. The qualitative interview survey revealed that the Student Chaplain has various ways to support the development of professional identity. A talented and professional Student Chaplain was available on the campus of Oulu Diaconia University of Applied Sciences, but reaching the students was challenging.

The Student Chaplain had the skills to support the professional identity of diaconal students. As the student's professional identity was strengthened, the student's professional confidence increased. The methods of supporting were numerous in discussion and engagement situations, which triggered growth processes.

The study results showed that the emergence of meaningful interaction does not depend on time and place, and on the other hand, it can be arranged in advance, or it can happen completely unexpectedly. One has also to take into account the dimension of place. In addition to physical encounters, the Student Chaplain has also the opportunity to provide support by phone and via email.

Keywords: Professional identity, Deacon worker, Student Chaplaincy



## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	6
2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT .....	7
2.1 Ammatillisen identiteetin kehittyminen.....	8
2.2 Ammatillisen kasvun tukeminen opiskeluaikana.....	10
2.3 Diakonia työntekijäksi opiskelu .....	11
2.4 Diakonia-alan opiskelijoiden hengellinen kasvu .....	12
2.5 Seurakunnan oppilaitostyö ja oppilaitostyöntekijä .....	14
3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSYMPÄRISTÖ .....	15
4 AINEISTON KERUU, AINEISTO JA SEN ANALYYSI .....	16
4.1 Analyysimenetelmät .....	16
4.2 Haastattelu .....	17
4.3 Kysely.....	19
4.4 Haastattelun analyysi .....	21
4.5 Kyselyn analyysi.....	24
5 TULOKSET .....	25
5.1 Oppilaitostyön tunnettavuus ja tuen tarve.....	25
5.2 Diakoniaopiskelijoiden ammatillisen identiteetin tukemisen muodot.....	27
6 EETTISET LÄHTÖKOHDAT JA LUOTETTAVUUS .....	30
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	34
LÄHTEET.....	38
LIITE 1. Haastattelukysymykset oppilaitostyöntekijöille. ....	43
LIITE 2. Kysely Oulun Diakin opiskelijoille. ....	44
LIITE 3. Sähköpostiviesti kyselyyn osallistumisesta.....	45
LIITE 4. Toinen sähköpostiviesti kyselyyn osallistumisesta. ....	46

LIITE 5: Tutkimuslupa .....47

## 1 JOHDANTO

Identiteetti ja työhön liittyvä identiteetti ovat nykyisin korostettuja keskustelunaiheita arjessa ja tieteessä. Haasteita opiskeluun tuo työyhteisöjen odotukset työntekijöiden dynaamisuudesta, joustavuudesta ja jatkuvasta itsensä kouluttamisesta. Nykyisessä yhteiskunnassa identiteetistä on tullut avainkäsite, jonka kautta pyritään ymmärtämään, mitä yhteiskunnallinen muutos tarkoittaa yksilölle. Elämänhistorian edistyessä käsitykset, uskomukset, arvot ja tavoitteet muovaavat identiteettiä. Identiteetin kehittyminen on minän kasvua, joka syntyy vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Luovuutta ja persoonallista vuorovaikutustaitoa vaativissa ammateissa korostuvat kyky rakentaa ammatillista identiteettiä yksilöllisesti omista vahvuuksistaan ja intresseistään käsin. (Onnismaa, 2010, s. 19; Eteläpelto & Vähäsantanen, 2010, s. 26–44; Eteläpelto., 2010, s. 93–94.)

Seurakunnan oppilaitostyöntekijän erityisosaamiseen kuuluu ihmisen kohtaaminen erilaisissa tilanteissa ja kasvun kysymyksissä. Heillä on ammatillinen valmius keskustella elämäkatsomuksellisista kysymyksistä ja monilla on koulutus antaa työnohjausta. Oppilaitostyö on myös yhteisöllistä työtä, jota tehdään oppilaitoksen omista tarpeista käsin. (Suomen ev.lut. kirkko, i.a.-a) Ammattikorkeakoulun tehtävä on tukea opiskelijan ammatillista kasvua. Oppilaitoksissa laki velvoittaa järjestämään opiskeluhuoltoa. (L 932/2014). Oulun Diakissa on opiskeluhuvinvointiryhmä, jossa toimii mukana seurakunnan oppilaitostyöntekijä, oppilaitospappi (Diakonia-ammattikorkeakoulu, i.a.-a).

Opinnäytetyössämme tutkimme oppilaitostyötä, oppilaitostyöntekijän ja diakonia-alan opiskelijan kohtaamista. Opinnäytetyömme on tutkimuspainotteinen ja se toteutetaan sekä laadullisena että määrällisenä tutkimuksena eli mixed methods research (MMR) -lähestymistapaa käyttäen (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 78). Yhteistyötahonamme toimii Oulun seurakuntayhtymän oppilaitostyö. Tutkimusympäristönä on Diakonia-ammattikorkeakoulun Oulun kampus ja oppilaitoksen opiskelijat sekä siellä toimiva oppilaitostyöntekijä.

Opinnäytetyömme tutkimus liittyy vuonna 2019 tehtyyn YAMK-opinnäytetyöhön, *Kirkon oppilaitostyö opiskeluhuvinvointiryhmien kuvaamana*. Tutkimuksen tekijä, Salla Havukainen-Junno, ehdottaa tutkimuksensa pohdinnassa yhdeksi jatkotutkimuksen aiheeksi opiskelijoiden näkemystä oppilaitostyöstä. (Havukainen-Junno, 2019, s. 42.) Tutkimusaiheen ja menetelmien valintaan innosti työelämäkumppanimme lisäksi tilaisuus analysoida laadullisin menetelmin empiiristä ja strukturoimatonta materiaalia sekä mahdollisuus tehdä tutkimusta itseämme lähelle tulevaa tutkimuskohdetta. Määrällisen tutkimuksen toteuttamiseen inspiroi havainnointi muuttujien välisistä suhteista ja eroista. (Havukainen-Junno, 2019, s. 42; Juhila, i.a; Vilkka, 2007, s. 13.)

## 2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

Tutkimuksemme perusteet ovat alan tutkimuksissa, joissa käsitellään ammatillisen identiteetin kasvua ja kehitystä. Ammatillisen identiteetin muodostuminen ja rakentuminen opiskeluvaiheessa on merkityksellinen prosessi, jossa on myös vahva henkilökohtainen ulottuvuus (Launonen, 2009, s. 100). Tutkimuksen muut lähtökohdat perustuvat Kirkkohallituksen selvitykseen ja sen esittämiin kysymyksiin siitä, miten tuetaan kirkon virkaan opiskelevien ammatillisen identiteetin kasvua ja kehitystä. Yhtenä selvityksen kohteena oli seurakunnan toiminta oppilaitostyössä kirkon ammatteihin kouluttavissa oppilaitoksissa (Salo, 2006, s. 3.)

Opinnäytetyömme kannalta keskeiseksi käsitteiksi valikoitui diakoniatyöntekijäksi opiskelu, seurakunnan oppilaitostyö ja oppilaitostyöntekijä, ammatillisen identiteetin kehittyminen, ammatillisen kasvun tukeminen opiskeluaikana sekä Diakonia-alan opiskelijoiden hengellinen kasvu. Käsitteiden määrittely muodostaa opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen.

Sosiaalialan ammattilaisen opinnot koostuvat perusopinnoista ja ammattiopinnoista. Opintopisteinä ne muodostavat yhtä suuren kokonaisuuden kuin

sosionomi-diakonin opinnot. Sosionomin opinnoissa valitaan suuntaavat opinnot sosiaalialan palveluiden mukaisesti. (Diakonia-ammattikorkeakoulu, i.a.-b.)

Sosiaalialan ammatilliseen identiteettiin liittyy vahva eettinen sitoutuminen ihmisarvon ja ihmisoikeuksien tukemiseen ja eriarvoisuuden vähentämiseen. Ammatitiosaamisena korostuu kokonaisvaltainen työote, jossa huomioidaan asiakkaiden elämäntilanteet ja niiden kokonaisuuksien jäsentäminen. (Pohjola & Satka, 2022, s. 290.) Sosiaalialan asiantuntijuus perustuu opintojen aikana hankitusta kompetensseista, jotka ohjaavat ja rakentuvat yksilön koko työuran ajan. Pelkkä teoreettisen tiedon ja käytännön osaaminen ei yksistään riitä, vaan kyse on laajemmasta ammattitaidosta. Rychen ja Salgajikin (2009) mukaan osaaminen on kognitiivista, eettistä, motivoivaa, sosiaalista ja toiminnallista osaamista (Raatikainen ym., 2019, s. 15).

## 2.1 Ammatillisen identiteetin kehittyminen

Ammatillista identiteettiä pidetään yleensä osana ihmisen persoonallista identiteettiä. Identiteettiin liittyy käsitys itsestä toimijana, mutta myös ammatillisuus tuo oman vaikutuksensa siihen. (Eteläpelto & Vähäsantanen, 2010, s. 26–44.) Ammatillinen identiteetti sisältää sekä sosiaalisen että persoonallisen puolen. William Jamesin mukaan on olemassa sosiaalinen minä eli objektiminä (Me) ja persoonallinen eli subjektiminä (I). Jamesin mukaan objektiminä voi havaita ja tietää, kun taas subjektiminä voi reflektoida ja arvioida sosiaalista minää. (Eteläpelto & Vähäsantanen, 2010, s. 32.)

Ammatillinen identiteetti alkaa kehittyä jo opiskeluaikana osaksi yksilön identiteettiä, kun taas ammatti-identiteetti rakentuu pääosin työelämässä (Launonen, 2009, s. 17). Valtosen (2009) ja Taylorin (2002) mukaan ammatillinen identiteetti on jatkuvassa kehityksessä työkokemuksen ja ammatillisissa yhteisöissä käytävien dialogien kautta (Juntunen & Valtonen, 2013, s. 203). Filanderin (2006) mukaan aikaisemmin ammatillisen identiteetin todettiin muodostuvan oman alan ammatillisten perustaitojen osaamisesta sekä samaistumisesta omaan ammattiryhmään (Poropudas, 2021, s. 10).



Koska tarkastelemme koulutuksen aikana tapahtuvaa identiteettikäsityksen muo-  
vautumista, käytämme käsitettä ammatillinen identiteetti. Ammatilliseen identi-  
teettiin liittyy käsitykset, mihin yksilö kokee kuuluvansa ja samastuvansa sekä  
mihin hän sitoutuu työssään (Launonen, 2009, s. 19–20). Ammatillisen identitee-  
tin kehittymisen aikana tapahtuu muun muassa oman persoonan kasvua, itse-  
tuntemuksen lisääntymistä sekä hengellisen elämän syventymistä (Salo, 2006,  
s. 5). Omaan ammatilliseen pohdintaan kuuluu myös kysymykset: kuka ja millai-  
nen olen ammattilaisena sekä mikä on ammattilaisuuteni suhde omaan minääni  
ja toimijuuteeni (Eteläpelto, 2010, s. 91)?

Benjaminin (2014) mukaan eri tutkijoiden näkemyksenä on, että identiteetti muo-  
dostuu aina suhteessa toisiin ihmisiin. Valtosen (2009) mukaan kirkon alan opis-  
kelijoiden osalta ammatillista identiteettiä muodostettaessa opiskelijan keskuste-  
lukumppaneita ovat oman perheen ja suvun sekä formaalien instituutioiden, ku-  
ten kirkon ja oppilaitosten lisäksi erilaiset uskonnolliset yhteisöt. (Poropudas,  
2021, s. 14–18.)

Tietoisuutta omasta työidentiteetistä vaaditaan lähes jokaisessa työpaikassa.  
Omaa osaamista, tuloksia ja tavoitteita täytyy nykyään kirjata jatkuvasti. Tällainen  
portfoliotyöskentely on kuulunut yrittäjien elämään, mutta nyt se on arkipäiväisty-  
nyt myös tavallisille palkkatyöläisille. Työntekijöiltä odotetaan joustavuuden ja jat-  
kuvan oppimisen lisäksi yrittämäistä oman minuuden ja työidentiteetin jatkuvaa  
muokkausta ja uudistamista. (Eteläpelto, 2010, s. 93–94.)

Identiteetin rakentuminen on prosessi, joka kestää koko yksilön elämän ajan.  
Sigmund Freud ja Hall (1996) katsovat prosessin käynnistyvän varhaisvai-  
heessa samaistumisena toiseen yksilöön. Myös Erik H. Erikson puhuu samaistu-  
misesta ja identiteetin jatkuvuudesta. Tähän liittyy vielä Appiahin (2005) käsitys  
yhteenkuuluvaisuuden ja lojaaliuuden tunteista identiteetin määreinä. (Poropu-  
das, 2021, s. 13.)

Muuttuva nykyaika ja median luomat vaihtoehdot ovat tehneet identiteettien muo-  
dostamisesta yksilöllisen prosessin, jossa ihminen voi yhä tietoisemmin valita

useista eri vaihtoehdoista. Tämä antaa mahdollisuuden tarkastella identiteettiä sosiaalisten muutosten ja henkilökohtaisen kokemuksen näkökulmasta (Poropudas, 2021, s. 14.)

Useiden tutkimusten avulla on pyritty ymmärtämään asioita ja ilmiöitä, jotka vaikuttavat yksilön käsityksiin omasta itsestään oman ammattinsa edustajana. Esimerkiksi identiteetin ja ammatillisen identiteetin rakentumista voidaan tutkia tarinallistamisen kautta, koska siinä kertomisen tavat ilmentävät identiteettiä. Kuchin (1988) mukaan kertomisen avulla voidaan omaa toimintaa selittää ja tehdä ymmärrettäväksi (Poropudas, 2021, s. 14.)

Kirkon työhön opiskelevien ammatillista identiteettiä tutkittaessa on syytä huomioida, että myös kirkon alan opiskeluun ja kirkkoon työllistymiseen liittyy mallitariinoita, jotka muovaavat yksilöiden käsityksiä siitä, millaisia taitoja ja ominaisuuksia alan opiskelijoilla ja työntekijöillä tulisi olla. Vaikka kaikki alaan liitetyt metaforat eivät aina pidäkään paikkaansa, voivat nämä tarinat vaikuttaa siihen millaisena yksilöt alan näkevät ja millaisena he pitävät omaa soveltuvuuttaan kirkon alan työhön. (Poropudas, 2021, s.16.)

## 2.2 Ammatillisen kasvun tukeminen opiskeluaikana

Ammatillinen kasvu on sitä, kun ammatillinen käsitys itsestä vahvistuu ja alan ammattitaidot kehittyvät (Launonen, 2009, s. 17). Ammatilliselle kasvulle ominaista on persoonallinen kasvu, mikä tarkoittaa kehittymistä itseohjautuvuudessa ja itsenäisyydessä (Ruohotie, 2010, s. 116). Suoritus ja sen jälkeinen itsereflektio auttavat ammatillisen kasvun työstämisessä. Oppija tarkastelee toimintaansa kriittisesti, jolloin hänen luottamuksensa omiin kykyihin vahvistuu sekä hänen ymmärryksensä asiantuntijan suorituskriteereistä kasvaa. Lisäksi tutkimusten mukaan korkeakouluopiskelijat, joilla on useampia mahdollisuuksia monipuolisten näkökulmien etsimiseen kokevat suurempaa älyllistä ja eettistä kasvua. (Ruohotie, 2010, s. 118.)

Mentorointi eli perehdyttäminen ja ohjaus on yksi vaihtoehto ammatillisen kasvun tukemisessa. Mentorointi onkin yleistymässä Suomessa, ja oppilaitokset hyödynävät mentorointia opetuksissa. Hämeen ammattikorkeakoulussa toteutetussa tutkimuksessa havaittiin, että mentorointi tarjoaa opiskelijoille keskustelukumppanuutta, kokemusta ja asiantuntijuutta. Seurauksena saavutettiin merkittäviä ja pitkäkestoisia vaikutuksia opiskelijoiden elämään. (Leskelä, 2010, s. 164–173.)

Ammatillinen identiteetti ja ammatillinen kasvu käsitteinä liittyvät vahvasti diakoniaosaamisen lisäksi myös sosionomin työnkuvaan sekä reflektioon. Vaikka tutkimusaiheemme on rajattu koskemaan diakoniatyöntekijän ammatillista kasvua, ammatillinen identiteetin käsittely koskee myös sosiaalialaa.

### 2.3 Diakoniatyöntekijäksi opiskelu

Diakoniatyöntekijäksi ja diakonia-alaa opiskelevalla tarkoitamme tässä työssä Oulun kampuksella opiskelevia Diakonia-ammattikorkeakoulun sosionomi, diakoniatyö -koulutuksen ja sairaanhoitaja, diakoninen hoitotyö -koulutuksen opiskelijoita. Koulutukset tuottavat kaksoistutkinnon, joista toinen antaa laissa säädetyn ammatillisen pätevyyden toimia sosiaali- tai terveydenhuollon ja toinen kirkon säädöskokoelmassa määritetyn kelpoisuuden kirkon diakoniatyöntekijän virkaan (Valvira, i.a.; Suomen ev.lut. kirkko, 2023).

Diakonia sanan merkitys on kreikan kielen sanoissa diakonein, palvella ja diakonos, palvelija. Palvelutyön perusteet ovat Jeesuksen toiminnassa, opetuksessa ja julistuksessa. Diakoniatyöllä tarkoitetaan diakonian ammattilaisten tekemää työtä, joka on yksi kirkon työmuodoista. Diakonia-termillä ymmärretään laajemmin kirkon auttamistehtävä, joka yhdistää kaikkia kirkon jäseniä. Kaikkien kirkon ammattien pohjana on kirkon arvopohjasta nouseva missio, jota kukin ammatti toteuttaa yhteisen ja erityisen ydinosaamisensa pohjalta. Diakonian viranhaltijan ydinosaaminen on heikoimmassa asemassa olevien auttaminen. Diakonia eli lähimmäisen palveleminen kuuluu kaikille, mutta diakoniatyöntekijän virassa palveleminen korostuu ammatiksi. Suomen suurin työnhakupalvelu Duunitori Oy määrittelee diakoniatyöntekijän ihmisläheistä työtä tekeväksi diakoniksi tai

diakonissaksi seurakunnan palveluksessa. Työn lähtökohta on kristillinen usko ja ihmiskäsitys ja toimintatapaa kuvataan kristilliseettiseksi. (Suomen ev. lut. kirkko, i.a.-b; Suomen ev.lut. kirkko, i.a.-c; Duunitori, i.a.)

Diakoniatyöntekijä työskentelee virassa seurakunnassa. Diakonian viralla voidaan tarkoitaa palvelusuhdevirkaa tai yhtä kirkon vihkimysviroista. Palvelusuhdetta määrittävät kirkkolaki, kirkkojärjestys ja erityisten kelpoisuusehtojen osalta kirkon säädöskokoelma sekä muiden palvelusuhteen ehtojen osalta Kirkon virka- ja työehtosopimukset. (Diakoniatyöntekijöiden Liitto, i.a.) Laissa evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijasta määritellään virkasuhde julkisoikeudelliseksi palvelusuhteeksi. Virkasuhteella tarkoitetaan työnantajan ja viranhaltijan välistä julkisoikeudellista palvelusuhdetta. (L 653/2023 3. §.) Kirkkolaissa määritellään eräisiin virka- ja työ sopimussuhteisiin kelpoisuusvaatimuksiksi konfirmaatio ja kirkon jäsenyys, jos tehtävään liittyvät muun muassa diakoniaan (L 652/2023 7. 2 §). Kirkkojärjestyksessä määrätään, että seurakunnassa tulee olla kirkkoherran, kanttorin ja diakonian virka (KJ 657/2023 8. 1 §). Diakonian vihkimysvirkaan vihkiminen edellyttää, että vihittävällä on kelpoisuus evankelis-luterilaisen kirkon diakonian virkaan (Diakoniatyöntekijöiden Liitto, i.a.).

Kirkon säädöskokoelmassa 162 määritetään, mitä diakonian virkaan tarvittava osaaminen on. Diakonian viranhaltijalta vaaditaan tutkinto diakonian virkaan. Tutkintoon kuuluu diakoninen, teologinen sekä sosiaali- tai terveystieteiden osaaminen. Vaihtoehtoina diakonian virkaan ovat sairaanhoitajan (AMK) ja sosionomin (AMK) -tutkinnot, joihin sisältyy sairaanhoitajille 60 ja sosionomeille 90 opintopistettä teologisia, kirkon ja seurakunnan työhön sekä diakoniaan liittyviä opintoja. (Suomen ev.lut. kirkko, 2023.) Yhteensä sosionomi-diakoni-opiskelijoiden opintoihin kuuluu 210 opintopistettä (Diakonia-ammattikorkeakoulu, i.a.-c).

#### 2.4 Diakonia-alan opiskelijoiden hengellinen kasvu

Hengellisyys on globaali luonteenpiirre ihmisillä, vaikka kaikki ihmiset eivät välttämättä olekaan uskonnollisia (Ubani, 2006, s. 120). Hengelliseen kasvuun liittyy opiskelijoiden jo olemassa oleva kristillisen uskon perusta sekä perustan

kehittyminen. Kun kristillistä uskoa eletään todeksi, tapahtuu hengellistä kasvua. Siihen liittyy kristittyjen yhteys, Raamatun lukeminen ja rukous. Hengelliseen kasvuun liittyy myös oma usko ja omassa uskossa kasvaminen. Toisaalta ihminen voi olla hengellinen olematta uskonnollinen tai uskonnollinen olematta hengellinen. Koska hengellisyyttä voi ilmetä sekä uskovien ihmisten että ateistien parissa, nähdään hengellisyys laajempänä konseptina. Opinnäytetyössämme syvennymme kuitenkin hengelliseen kasvuun erityisesti kirkollista alaa opiskelevien näkökulmasta. (Launonen, 2009, s. 63, s. 93; Salo, 2006, s. 6; Tirri, 2006, s. 8.) Hengellisissä opinnoissa keskeisintä on kirkollinen ja seurakunnallinen osaaminen ja niihin sisältyvä kirkon työntekijän identiteetin ja kristityn identiteetin hoitaminen (Valtonen, 2009, s. 27).

Monilla kirkon alaa opiskelevilla on jo entuudestaan kokemusta seurakunnan työstä ja tietämystä kristinuskon perusasioista (Launonen, 2009, s. 93). Esimerkiksi Launosen tutkimuksessa 82 % kirkon alan opiskelijoista koki valmistumisvaiheessa, että oma usko oli kasvanut vähitellen (Launonen, 2009, s. 63). Selvitysten mukaan merkittävimpiä hengellisen tuen tarjoajia kirkollisen alan opiskelijoille ovat toiset opiskelijat (Salo, 2006, s. 5). Toisaalta yhteiskunnassa sekularisaatio eli maallistuminen ja kirkosta vieraantuminen lisääntyy, mikä näkyy esimerkiksi vähäisenä kävijämääränä messuissa (Kotila, 2006, s. 67).

Opiskelijoiden hengellistä kasvua tukevat hengellinen matkakumppanuus koulutavan laitoksen ja paikallisseurakunnan kautta. Opiskeluaikana tapahtuvat harjoittelu- ja työssäoppimisjaksot sekä opiskeluajan työkokemus seurakunnista ovat opiskelijalle tärkeitä hengelliseen työyhteisöön liittymisen paikkoja. Seurakuntatyössä opiskelija saa kokemuksen ammatillisesta työroolista ja työtaidot kehittyvät. Harjoittelu seurakunnassa antaa mahdollisuuden myös kristinuskoa käsitteleville kysymyksille ja pohdintoille. Ideaalissa tilanteessa ohjaaja ja opiskelija pääsevät harjoittelun aikana yhteiseen matkakumppanuuteen, joka avaa syvempää suhdetta pohdintojen jakamiseen. (Salo, 2006, s. 6–12.)

Oppilaitostyöntekijöihin kohdistuneesta tutkimuksesta, Juntunen & Valtonen (2013), tuotiin esille Rowers & Kochumin (2010) määritelmä spirituaalisesta ominaisuudesta osana jokaisen ihmisen olemusta. Tästä näkökulmasta Juntunen &

Valtonen (2013) tulkitsevat, että oppilaitoksissa on spirituaalinen tila, josta käsin tapahtuu elämän tarkoituksen ja merkityksen etsiminen ja löytäminen. Jokela (2010) tarkoittaa spirituaalisella sensitiivisyydellä sosiaalialan työntekijän herkkyyttä ymmärtää asiakkaan hengellisiä ulottuvuuksia. (Juntunen & Valtonen, 2013, s. 211.)

## 2.5 Seurakunnan oppilaitostyö ja oppilaitostyöntekijä

Oppilaitostyö on kirkon työtä peruskouluissa, lukioissa, ammatillisissa oppilaitoksissa, ammattikorkeakouluissa, yliopistoissa ja aikuiskoulutuskeskuksissa. Seurakunnan oppilaitostyön tehtävänä on edistää arvokasvatusta, oppilaitoksessa olevien ihmisten hengellistä, henkistä ja sosiaalista hyvinvointia sekä tasa-arvon ja lähimmäisen rakkauden toteutumista. Seurakunnan oppilaitostyötä tekevät seurakunnan oppilaitostyöntekijät. Tehtävää hoitaa diakoni, pappi tai lehtori. (Suomen ev.lut. kirkko, i.a.-d.) Käytämme jatkossa seurakunnan oppilaitostyöstä termiä oppilaitostyö ja seurakunnan oppilaitostyöntekijästä termiä oppilaitostyöntekijä tai oppilaitospappi.

Oppilaitostyöntekijän erityistä ydinosaamista on oppilaitoksen arjessa toimiminen, jolloin työn keskiössä on ryhmien ja henkilöiden kohtaaminen erilaisissa tilanteissa ja elämänvaiheissa. Lähtökohta oppilaitostyöntekijälle kaikessa toiminnassa on kristilliseen uskoon kuuluva lähimmäisenrakkaus. Koska oppilaitostyö on yhteisöosaamista oppilaitoksen sisällä, se tukee, rakentaa ja luo yhteyksiä koulun arjessa eri toimijoiden kesken. Lisäksi työssä korostuu monikulttuurisuuden tuntemus ja missiologia. (Suomen ev.lut. kirkko, i.a.-e)

Oulussa toimii yhteensä neljä oppilaitostyöntekijää, joista yksi hoitaa tehtävää Diakin Oulun kampuksella. Kampuksella toimii opiskeluhyvinvointiryhmä, jossa seurataan ja kehitetään opiskeluhyvinvointiin ja oppimiseen tukeen liittyviä toimintamalleja. Opiskeluhyvinvointiryhmään kuuluu muun muassa opinto-ohjaaja, oppilaitostyöntekijä, oppilaskunnan edustaja sekä muita ammattilaisia. Diakin Oulun kampuksella oppilaitospappi tarjoaa hengellistä tukea säännöllisesti

kerran viikossa, ja häneen voi olla yhteydessä myös henkilökohtaisesti. (Oulun ev.-lut. seurakunnat, i.a.-a; Diak. i.a.-c.)

Seurakunnan oppilaitostyö on käsitteenä oleellinen opinnäytetyömme kannalta, koska tutkimuksemme kohdistuu sen tarjoaman palvelun olemassaoloon ja sen hyödyntämiseen. Oulun seurakuntien oppilaitostyö määrittelee tehtävänsä läsnäoloksi oppilaitoksissa ja kohtaamisessa syntyväksi vuorovaikutukseksi. Kirkon työntekijän kanssa käydään keskusteluja muun muassa opiskelusta, työstä, ihmissuhteista ja arvomaailmasta. Työn tavoitteena on tarjota hengellistä, henkistä ja sosiaalista hyvinvointia tukevaa kohtaamista. (Oulun ev.lut. seurakunnat i.a.-b.)

### 3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSYMPÄRISTÖ

Opinnäytetyömme tarkoituksena on tutkia seurakunnan oppilaitostyön toimintaa Oulun Diakissa. Tutkimme tätä kahdesta eri näkökulmasta ja kahdella tutkimusmenetelmällä. Opinnäytetyömme tutkimuskysymyksenä on, miten seurakunnan oppilaitostyö tukee diakoniaopiskelijoiden ammatillisen identiteetin kehitystä. Opinnäytetyömme yhtenä tavoitteena oli selvittää, kuinka tunnettua seurakunnan oppilaitostyö on Oulun Diakin opiskelijoiden keskuudessa. Toisena tavoitteena on selvittää oppilaitostyöntekijöiden näkökulma: miten he kokevat tukevansa diakoniaopiskelijoiden ammatillista identiteettiä? Ilmiönä kyseessä on ammatillisen kasvun ja ammatillisen identiteetin tukeminen oppilaitostyön ja opiskelijoiden näkökulmasta opiskelija-aikana.

Seurakunnan oppilaitostyö on kiinnostunut selvittämään Diakonia-ammattikorkeakoulussa diakonia-alaa opiskelevien käsitystä oppilaitostyöstä ja hyödyntämään saatua tutkimustietoa oman työnsä kehittämisessä. Opinnäytetyön johtopäätösten perusteella kirkon oppilaitostyö saa tietoa, miten ja missä tilanteessa diakonian virkaan opiskelevien ammatillista identiteettiä voisi tukea. Tutkimuksessa kirkon opiskelijatyölle on tarkoitus selvittää, kuinka tietoisia opiskelijat ovat

kirkon työntekijän läsnäolosta ja tehtävistä oppilaitoksessa. Palvelun kartoittamisella ja kohdentamisella opiskelijoiden tietoisuus oppilaitostyön tarjoamista mahdollisuuksista lisääntyy. (Oppilaitostyö, henkilökohtainen tiedonanto, 6.9.2022.)

Työelämäkumppanimme toimii Oulun seurakuntayhtymän oppilaitostyö. Seurakunnan oppilaitostyö on määritelty tarkemmin luvussa Keskeiset käsitteet. Tutkimusympäristönä on Oulun Diakonia-ammattikorkeakoulu ja tarkemmin sosionomi-diakoni- sekä sairaanhoitaja-diakonissa-opiskelijat ja seurakunnan oppilaitostyöntekijä. Rajasimme tutkimusympäristöksi Oulun Diakin, koska työelämäkumppanimme on paikallinen seurakuntayhtymä sekä haluamme tarkastella pelkästään diakoniaopiskelijoiden ammatillista kasvua Oulussa. Rajasimme pois muut Oulun korkeakoulut, koska perehdymme kristillisen alan opiskelijoihin. Tutkimuksen aineiston keräämisajankohtana Oulun Diakonia-ammattikorkeakoulussa oli syyslukukaudelle 2023 ilmoittautuneita yhteensä 376 henkilöä, joista 164 suoritti diakonisia opintoja (Diakonia-ammattikorkeakoulu, 2023). Oulun Diakin kirkollisen alan opiskelijoiden kyselyä varten haimme tutkimuslupaa yliopettaja Marja Katiskolta ja TKI-koordinaattori Heini Hasselilta. Tutkimuslupa myönnettiin 14.9. (LIITE 5).

## 4 AINEISTON KERUU, AINEISTO JA SEN ANALYYSI

### 4.1 Analyysimenetelmät

Opinnäytetyömme koostuu sekä haastattelututkimuksesta ja aineistolähtöisestä analyysistä että lomakekyselystä ja tilastollisesta sisällön erittelystä (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 84–87, 108, 119). Tutkimusmenetelmänä käytämme mixed methods research (MMR) -lähestymistapaa, jossa yhdistämme laadullista ja määrällistä tutkimusta. Sen perusajatuksena on, että näiden kahden metodin yhdistäminen synnyttää enemmän ymmärrystä tutkimuskohteesta kuin jompikumpi yksinään. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 78.)



Lähestymistavan etuja tässä tutkimuksessa oli, että molemmat aineistot tukivat toisiaan ja tuottivat materiaalia, jotka esittivät kysymyksiä toisilleen ja syvensivät tuloksia estämällä tutkijoita tekemästä liian suoraviivaisia päätelmiä. MMR-lähestymistapa ei ole kuitenkaan näin yksiselitteinen. Keskusteluun liittyy Cheekin (2011) ja Creswellin (2011) mukaan käsitykset siitä, mihin tutkimuksen osaan termillä viitataan. Aihe ei ole Tuomen ja Sarajärven mukaan näinkään esitettyä käsitelty loppuun. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 78.) Tässä opinnäytetyön tutkimuksessa yhdistettiin kahta eri aineistonkeruumenetelmää, tiedonantajaryhmää ja analyysitapaa. Pyrkimyksenä oli minimoida laadullisessa tutkimuksessa olevaa tulkintaongelmaa siitä, miten tutkija voi ymmärtää haastateltavaa tai tiedonantajaa (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 76).

#### 4.2 Haastattelu

Toteutimme laadullista tutkimusta varten aineistonkeruun ryhmämuotoisena asiantuntijahaastatteluna seurakunnan oppilaitostyöntekijöille. Ennen haastattelua haimme Oulun seurakuntayhtymän erityispalveluhin sijoitetulta seurakunnan oppilaitostyöltä tutkimusluvan, joka meille myönnettiin. Sujuvoittaaksemme informointia ja viestittelyä, toinen haastateltavista otti vastuun tutkimuksen yhteyshenkilönä toimimisesta. Sovimme tässä vaiheessa, että haastattelun suostumuslomake allekirjoitettaisiin haastattelun yhteydessä. Olimme syyskuun lopussa yhteydessä seurakunnan yhteyshenkilöön ja haastatteluajankohdaksi sovittiin 12.10. ja haastattelupaikaksi Seurakuntakeskus Sofia.

Lähetimme haastateltaville sähköpostin kautta haastattelukysymyksemme (LIITE 1) sekä virikemateriaaliksi sosionomi-diakonien opetussuunnitelman vuonna 2021 aloittaneiden osalta. Kysymysten etukäteen lukemisessa olisi se hyöty, että se palauttaisi aihetta koskevia tilanteita konkreettisesti mieleen ja tutustuminen opintosuunnitelmaamme voisi auttaa heitä näkemään, minkälaisista aineksista opintomme koostuvat tällä opintosuunnitelmalla.

Menimme seurakuntakeskus Sofialle hyvissä ajoin, jotta voisimme valmistautua haastatteluun. Varmistimme rauhallisen tilan, jossa kaikille löytyy istumapaikat.

Pohdimme myös istuma-asetelmaa, jotta kaikki olisivat helposti katsekontaktissa. Rukoilimme ennen haastattelua.

Kun haastateltavat saapuivat huoneeseen, kertasimme tutkimuksen pääkohdat ja tavoitteet, minkä jälkeen tutkimukseen osallistujat allekirjoittivat suostumuksensa tutkimukseen. Sopimuksia allekirjoitettiin kolme (3) kappaletta haastateltavaa kohden, joista yhdet kappaleet jäivät tutkimukseen osallistuville, toiset kummallekin tutkijalle. Haastattelu nauhoitettiin molempien tutkijoiden älypuhelimessa olevilla nauhoitussovelluksilla: Digipom, Helppo äänentallentaja ja OnePlus tallennin. Nauhoitimme haastattelun kahdella laitteella varmistaaksemme tallennuksen onnistumisen.

Aloitimme haastattelun kertomalla ensin haastattelun esitiedot: kysymyksessä on opinnäytetyön asiantuntijahaastattelu sekä esittelimme haastateltavat ja haastattelijat. Esitimme haastateltaville kysymykset, jotka olimme aikaisemmin heille lähittäneet. Kysymyksien tarkoituksena oli herättää keskustelua, joka on tutkimusaineistomme materiaali laadullisessa tutkimuksessa. Varsinaisten kysymysten lisäksi, esitimme kysymyksiä, jotka ohjasivat keskustelua haluttuun suuntaan. Ohjaavia kysymyksiä olivat: Mitä lisäisit tähän, ja tuliko muuta mieleen. Haastattelu kesti 57 minuuttia. Haastattelun päätteeksi kiitimme haastateltavia. Haastateltavat kiittivät haastattelusta eivätkä esittäneet vaatimuksia haastattelun sisällön käytöstä tutkimuksessamme.

Nauhoitetun haastattelun litteroimme yhteiselle Word-tiedostolle. Käytimme litteroinnissa apuna Microsoft 365 Office Wordin sanelutoimintoa, joka muuttaa sanelun tekstiksi. Tämän lisäksi kuuntelimme tallenteen läpi korjaten sanelutoiminnon virheet ja puutteet, joita olivat väärin tulkitut sanat, välimerkkien paikat ja numerot. Teimme myös kappalejaot, jotka perustuivat puheenvuoron vaihtumiseen ja lisäsimme puhujan tunnisteiden.

Haastattelun litterointi tallennettiin sellaisenaan, jonka jälkeen tekstiä muokattiin niin, että tekstistä poistettiin täytesanat, toistot ja muu puheelle ominainen. Poistot tehtiin, koska tutkimus kohdistui asiasisältöihin. Tutkimuskysymyksen perusteella litteroimme puheen tarkkuustasolla yleiskielellisesti, koska tutkimme

aineiston sisältöä, emmekä vuorovaikutusta (Ruusuvuori & Nikander, 2017, s. 427–440). Litteroimme koko aineiston, koska se oli suhteellisen pieni ja sen määräksi saatiin 20 sivua.

Haastattelua pidetään yleensä hyvänä tapana kerätä tutkimusaineistoa tapahtumista ja tilanteista, joista muuten ei ole tallennettua tietoa (Hyvärinen, 2017, s. 11–12; Leinonen ym., 2017, s. 89). Tutkimuksessamme näitä tilanteita olivat muun muassa haastateltavien kuvaamat kohtaamiset opiskelijoiden kanssa ja omakohtaiset muistot tapahtumista omalta opiskeluajaltaan. Tutkimuksemme laadullisuus ilmenee tässä haastattelussa tutkimuskysymyksistä, jotka osoittavat kiinnostuksen kohdistuvan yksittäisen ihmisen kokemukseen.

Koska tutkimuksemme aihe oli melko rajattu, yhdistimme eri haastattelumenetelmiä. Teimme haastattelun ryhmähaastatteluna hyödyntääksemme vuorovaikutuksen tuomia näkökulmia keskustelun viriämiseksi ja suuremman aineiston toivossa.

Ryhmähaastattelun metodologisena lähtökohtana oli focus-group-ryhmäkeskustelu, jossa keskitytään yhden aiheen käsittelyyn. Tässä menetelmässä haastattelija toimii ohjaajana, jonka tarkoituksena on ylläpitää vuorovaikutusta. (Pietilä, 2017, s. 111–113.) Tähänkin oli pyrkimyksemme, mutta tarkoituksenamme oli ensisijaisesti saada haastattelukysymysten avulla vastauksia.

Ryhmähaastattelu sisälsi myös asiantuntijahaastattelun. Asiantuntijuus voi olla tiede-, ammatti-, tai instituutioperusteista, jolloin asiantuntijalla on sellaista tietoa tai taitoa, jota maallikolla ei ole aihealueesta (Alastalo ym., 2017, s. 214). Asiantuntijuus haastattelussamme merkitsee oppilaitostyön erityiskysymyksiä, joista on tietoa vain oppilaitostyöntekijöillä. Saatu tieto ei kuitenkaan ole objektiivista, minkä vuoksi sitä on arvioitava suhteessa oppilaitostyöntekijöihin itseensä sekä heidän positiionsa nähden (Alastalo ym., 2017, s. 214–219).

### 4.3 Kysely

Teimme Oulun Diakin sosionomi-diakoni- ja sairaanhoitaja-diakonissa-opiskelijoille strukturoidun kyselyhaastattelun, jota käytetään määrällisen tutkimuksen aineistonkeräysmenetelmänä (LIITE 2). Lähetimme Oulun Diakin kirkollisen alan opiskelijoille pyynnön vastata opinnäytetyömme kyselylomakkeeseen Diakin sähköpostin kautta. Toistimme pyynnön kahden viikon jälkeen uudelleen sähköpostin kautta sekä asetimme toisen pyynnön vastaukselle takarajaksi 29.10. Tämä tarkoitti sitä, että kysely oli auki vajaan kuukauden. Lisäsimme toiseen sähköpostiviestiin myös huomautuksen kyselyn tulosten ja aineiston analysoinnin ja hävittämisen eettisyydestä. Toiseen viestiin liitimme myös saamamme tutkimusluvan toteuttaa tutkimusta Diakissa.

Kyselyn toteutimme Webropol-ohjelman kautta. Muotoilimme Oulun Diakin kirkollisen opiskelijoille kohdistuvan kyselyn kysymykset harkiten siten, että ne tukevat opinnäytetyömme varsinaista tutkimuskysymystä. Toteutimme kyselyn ainoastaan Oulun Diakissa, emmekä valtakunnallisesti, koska tahdoimme selvittää nimenomaan Oulun Diakin kirkollisen alan opiskelijoiden ja oppilaitostyön kohtaamista.

Kysely sisälsi kymmenen kysymystä, joista yksi oli avoin kysymys. Kyselylomake koostuu tutkimusongelmaa koskevista erityyppisistä kysymysrakenteista, mikä vaatii kysymysten laatimiselta huolellista paneutumista, jotta kyselylomakkeen selkeys, kattavuus, luottamuksellisuus ja eettisyys toteutuisivat (Tietoarkisto, i.a.-a).

Kvantitatiivisen tutkimuksen aineiston keruumenetelmäksi valitsimme kyselyn, koska kyselyyn voi saada paljon vastaajia sekä kyselyssä voidaan kysyä monia asioita. Lisäksi aineisto voidaan käsitellä nopeasti digitaalisten ohjelmien avulla. Kysely tunnetaan Survey-tutkimuksen keskeisenä menetelmänä, jossa aineistoa kerätään standardoidusti ja joissa kohdehenkilöt muodostavat otoksen tai näytteen tietystä perusjoukosta. (Hirsjärvi ym., 2007, s, 188–190.)

Kyselytutkimuksen eettisyyttä varmistimme Webropol-kyselyn asetuksista valitsemalla kohta, jonka mukaan vastaaja voi vastata vain kerran nettilinkin kautta. Huomiona kuitenkin se, että vastaajan poistaessa selaimen välimuistin, hänen on

mahdollista vastata uudelleen. Muistutussähköpostissa 16.10., pyysimme, etteivät jo kerran vastanneet tekisi kyselyä uudestaan. Näin vähensimme mahdollisuutta tulosten vääristymään. Kysely lähetettiin määrällisesti 156 opiskelijalle, joista 59 opiskelijaa vastasi kyselyymme. Saatu vastaamisprosentti oli 37,8 %.

#### 4.4 Haastattelun analyysi

Tutkimme haastattelussa ilmiötä ammatillisen identiteetin tukeminen, jonka fokuksessa oli tukemisen toiminta ja sen mahdollistavat tekijät. Poimimme haastattelutekstistä tukemisen toimintaa ilmentäviä sanoja ja ilmaisuja. Lähdimme liikkeelle ajatuksesta, että toiminta eli tukeminen on tapahtumista, joka aktualisoituu, kun tietyt tekijät ovat läsnä.

Haastattelututkimuksen analysointiin käytämme aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Miles ja Huberman (1994) jakavat laadullisen aineiston analyysin kolmeen vaiheeseen: redusointi, klusterointi ja abstrahointi. Analyysissä saatua tietoa tiivistetään käsitteellistämällä sitä yhä isompaan luokkaan, kunnes siitä voidaan erottaa oleellinen tieto. Valikoidun tiedon avulla on mahdollista luoda teoreettisia käsitteitä, joita emme tässä tutkimuksessa käsittele. Käytämme sen sijaan tutkimuksessa paradigmat teoriaa, joka perustuu luokitteluun ja teoreettisena viitekehystenä Saussuren (1916) semioottista merkkisysteemiä. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 122–125; Bateurs, i.a.)

Tekstissä oli 5553 sanaa, joista etsimme ilmauksia ja sanoja, jotka olivat tutkimuskysymyksen kannalta kiinnostavia ja oleellisia. Yhteensä löydettiin 204 ilmausta ja 28 sanaa, jotka nimettiin alkuperäisilmauksiksi. Ne listattiin allekkain erikseen tutkittaviksi. Ilmaukset, jotka koostuivat useammasta sanasta, korvattiin yhdellä sanalla, joka kuvasi ilmausta mahdollisimman tarkasti (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 122–123).

Tutkimuksen jatkoon pääsi 15 ilmausta ja 110 sanaa, koska kaikkia ilmauksia ei voitu pelkistää yhdeksi sanaksi. Tutkimuksen tässä vaiheessa sanoja ja ilmauksia pelkistettiin eli redusointiin. Yksittäisille sanoille etsittiin yleisempää ilmausta,

jotta alkaisi muodostua ryhmiä. Useamman sanan ilmaukset pelkistyivät kahdeksi tai kolmeksi sanaksi, jonka jälkeen niiden ryhmittely oli mahdollista. Ryhmittely eli klusterointi tehtiin sanojen ja ilmauksien päämerkityksen mukaan eri alaluokkiin. Ryhmiä eli klustereita tuli 22 ja niille annettiin kuvailevia nimiä, joita olivat esimerkiksi tehtävä, toiminta, tarve, sitoutuminen, tuntemus, keskustelun aihe, yhteydenotto jne.

Abstrahoivaa eli yleistävää ja yksinkertaistavaa nimitystä etsittiin teemoittelemalla yläluokkia, johon mahdollisimman moni alaluokka sopisi. Esimerkiksi taulukossa 1, ilmaus 1, sana *jutella* pelkistyy sanaksi *keskustelu* (TAULUKKO 1). Tutkittavista sanoista ja ilmauksista osa pelkistyi samalla tavalla sanaksi *keskustelu* tai siihen rinnastettava sana esimerkiksi ryhmätyö tai sähköposti. Niistä alkoi muodostua ryhmä. Ryhmiä alkoi muodostua esimerkiksi sanojen *ajankohta*, *tarve*, *tapa* ja *kohtaamispaikka* ympärille. Ryhmälle alettiin hakea yhteistä nimitystä, joka on siirtymistä luokittelun ylemmälle tasolle. Tätä kutsutaan abstrahoinniksi. Keskustelu -ryhmään kuuluvat sanat voitiin luokitella kuuluvaksi *vuorovaikutuksen* yläluokkaan.

Mukaan otettujen useamman sanan ilmauksissa oli tutkittava, sisälsikö ilmaus enemmän kuin yhden tutkimuksen kannalta oleellisen luokan. Ilmaus pyrittiin pelkistämään yhdeksi sanaksi, mutta esimerkiksi taulukossa 1, ilmaus 2 “tulla kadulla vastaan” sisältää tutkimuksen kannalta kolme olennaista tietoa: “tulla vastaan” eli kohdata, “kadulla” ilmaisee paikkaa sekä kolmanneksi tilanteessa vaikuttaa ajallisesti tilanteen suunnittelemattomuus.

Taulukko 1. Alkuperäisilmaisun sisällönanalyysi.

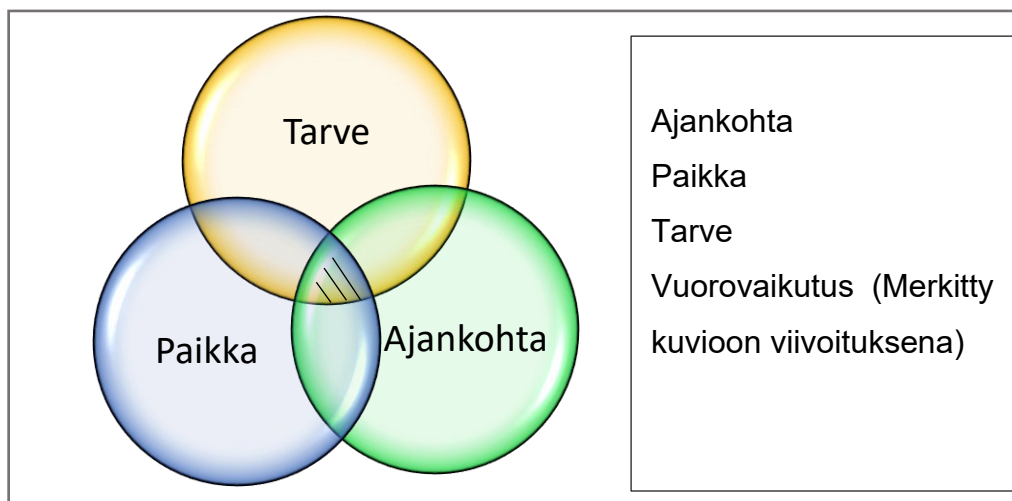
AINEISTO	REDUSOINTI	KLUSTEROINTI	ABSTRAHOINTI
Ilmaus 1. <i>Jutellaan...</i>	jutella	keskustelu	vuorovaikutus
Ilmaus 2. <i>Se voi tapahtua rotuaarilla...</i>	tulla rotuaarilla vastaan	kohtaaminen	vuorovaikutus
(Ilmaus 2.)		kadulla	kohtaamispaikka
(Ilmaus 2.)		suunnittelematon	ajankohta

Klusterien määräksi saatiin 7 luokkaa, jotka nimettiin karkean jaottelun mukaan aika, paikka, tapa, mitä, miten, miksi ja muu (TAULUKKO 2). Luokkaan muu kerättiin sanat ja ilmaukset, jotka kuuluivat selvästi tutkimuksen piiriin, mutta tarvitsivat vielä tarkastelua. Tällaiseksi muodostuivat sanat opinnollistaminen, vapaaehtoinen ja sitoutuminen. Nämä sanat kuitenkin poistettiin, koska niitä ei voitu luokitella, eikä niillä todettu olevan merkitystä tutkimuksen kannalta.

Taulukko 2. Ilmausten karkea klusterointi.

Aika	Paikka	Tapa	Mitä	Miten	Miksi	Muu
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Syksy</li> <li>• heti</li> <li>• sovitusti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diak</li> <li>• puisto</li> <li>• kirkko</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ryhmä-työ</li> <li>• keskustelu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Viikko-messu</li> <li>• Joulupolku</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• yhdessä</li> <li>• what's'up</li> <li>• kasvotusten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• epäily</li> <li>• pelot</li> <li>• asenteet</li> <li>• käsitykset</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• opinnollistaminen</li> <li>• vapaaehtoinen</li> <li>• sitoutuminen</li> </ul>

Karkean luokittelun jälkeen etsittiin abstrahoinnin avulla yläkäsitteitä. Osa karkean luokituksen ryhmistä ja sisällöistä autoivat yläkäsitteiden löytymisessä joko niin, että ne sisältyivät yläkäsitteeseen tai niin, että ne jäivät paikoilleen alempan, karkeaan luokitukseen. Tämän jälkeen yläkäsitteet luokiteltiin sisällön perusteella seuraavasti: Ajankohta, paikka, vuorovaikutus ja tarve (KUVIO 1). Saatua käsitteitä tutkittiin ja testattiin niiden vaikutusta toisiinsa. Havaitsimme, että käsite vuorovaikutus toteutui ainoastaan kaikkien muiden läsnä ollessa. Kun aika, paikka ja tarve kohtaavat, syntyy vuorovaikutustilanne. Ajan, paikan ja tarpeen ulottuvuuden kautta voidaan tarkastella oppilaitostyön kannalta niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat oppilaitostyön mahdollistumiseen Diakonia-ammattikorkeakoulun Oulun kampuksella. Näiden kolmen kohtauspaikassa voi ammatillisen identiteetin kehittymiseen tarvittavaa prosessointia tapahtua opiskelijatyön avulla.



Kuvio 1. Diakonia-alan opiskelijan ja oppilaitostyöntekijän kohtaamisen mahdollistavat tekijät.

#### 4.5 Kyselyn analyysi

Kyselytutkimuksen analyysimenetelmänä käytetään kvantitatiivisia perusmenetelmiä ja monimuuttujamenetelmiä. Tuloksina saadut numeeriset tiedot esitetään taulukoina, joista tehdään päätelmiä. (Tietoarkisto, i.a.-b.) Webropol-ohjelma tuotti kyselyn vastausten pohjalta valmiiksi erilaisia pylväsdiagrammeja. Hyödynsimme niitä aineiston analyysissa. Lisäksi latasimme Webropolin tuottamista vastauksista Excelin, josta saimme käyttöömmme erilaisia havaintomatriiseja, kuten numerokoodattu datamatriisi sekä sanallinen datamatriisi. Numerokoodatusta datamatriisista saimme selville arvot, joiden pohjalta teimme ristiintaulukointia.

Käytimme ristiintaulukointia kyselyn tulosten arvioinnissa, koska se on yksi käytetyimmistä ja yksinkertaisimmista menetelmistä. Kyseiset kriteerit tekevät menetelmästä tehokkaan, selvän sekä sen avulla on helppo hahmottaa tutkimusaineiston muuttujien suhteita. (Tähtinen ym., 2011, s. 123.) Kyselyn tulosten pohjalta luodut pylväsdiagrammit toteutettiin ristiintaulukoinnilla, johon saattaa sisältyä mitta- ja numerovirheitä. Perehdyimme kirjallisuuden kautta ristiintaulukoinnin periaatteisiin tarkasti. Tämän jälkeen toteutimme ristiintaulukoinnin yhdessä.

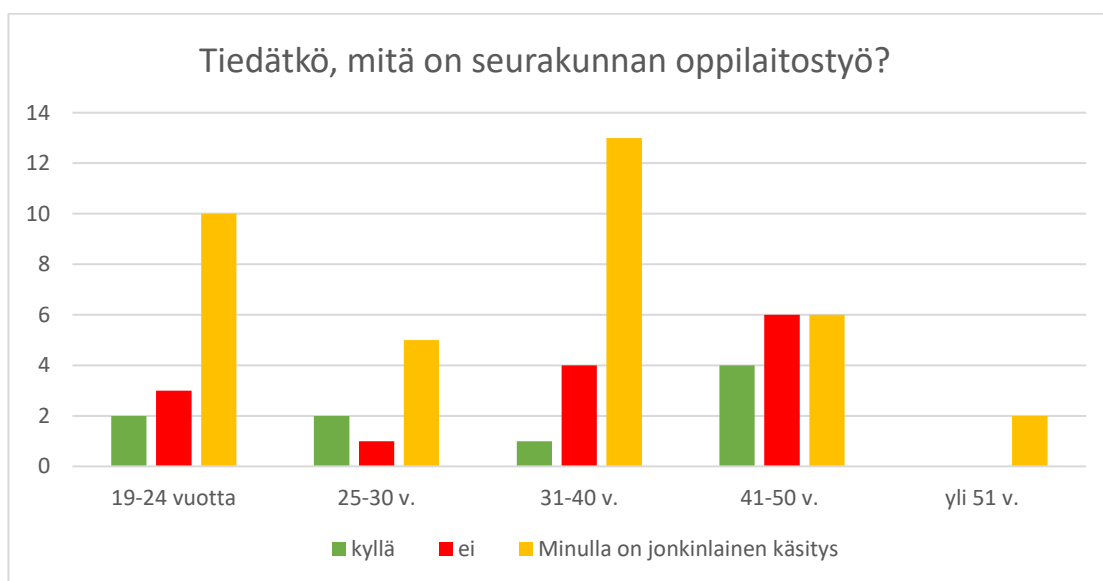


## 5 TULOKSET

### 5.1 Oppilaitostyön tunnettavuus ja tuen tarve

Haastattelussa ilmeni, että opiskelijoiden kohtaamisen kautta voidaan tukea ammatillista ja hengellistä kasvua. Kohtaaminen voi olla ennalta sovittua tai spontaania. Oulun Diakin oppilaitostyöntekijä on tavattavissa kampuksella viikoittain tiettyyn kellonaikaan, mutta harva diakilainen käy tapaamassa oppilaitostyöntekijää. Oulun Diakin kirkollisen alan opiskelijoille lähetetyssä kyselyyn vastanneista 49 % ei tiedä, kuka on seurakunnan oppilaitostyöntekijä Oulun Diakissa. Noin neljäsosa vastasi tietävänsä oppilaitostyöntekijän ja toinen neljäsosa vastasi ehkä tietävänsä. Vastaajista kuitenkin 61 % kertoo, että heillä on jonkinlainen käsitys seurakunnan oppilaitostyöstä.

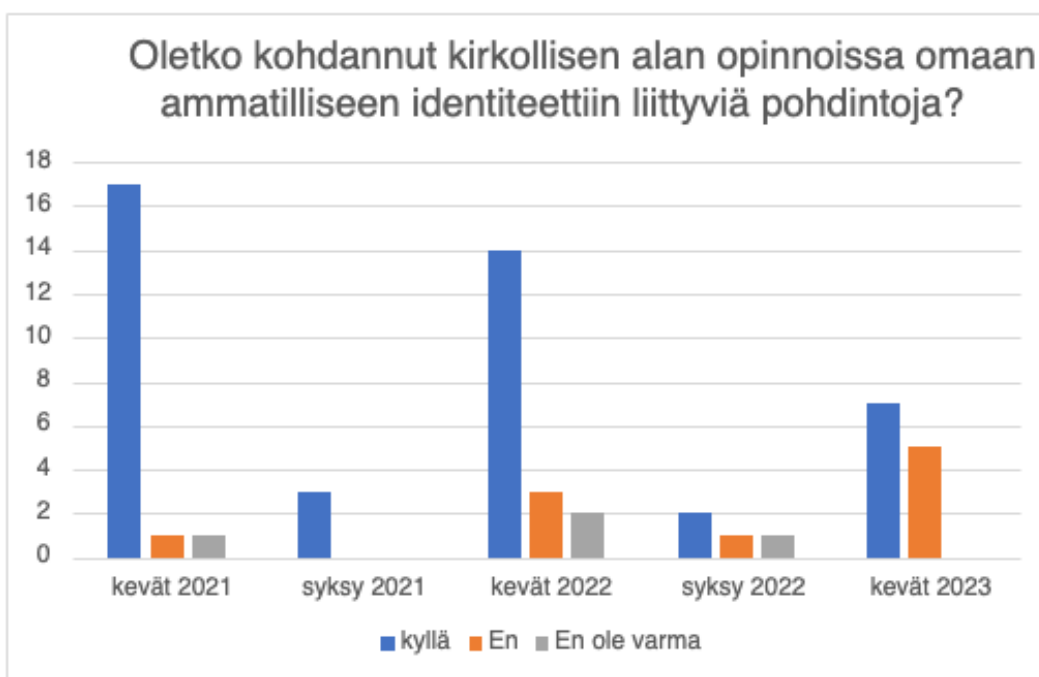
Ristiintaulukoinnin avulla saimme selville seuraavaa tietoa. Kun vertaillaan ikää ja tietämystä seurakunnan oppilaitostyöstä, huomataan, että kaikissa ikäryhmissä ihmisillä on vähintään jonkinlainen käsitys seurakunnan oppilaitostyöstä (KUVIO 2). Tietämys suhteutettuna ikäryhmien Ihmismäärään suurin tietämys seurakunnan oppilaitostyöstä on ikäryhmissä 25–30-vuotiaiden sekä 41–50-vuotiaiden kohdalla. Molemmissa ikäryhmissä neljäsosa vastasi tietävänsä, mitä seurakunnan oppilaitostyö on.



Kuvio 2. Kyselyn kysymys: Tiedätkö, mitä on seurakunnan oppilaitostyö?

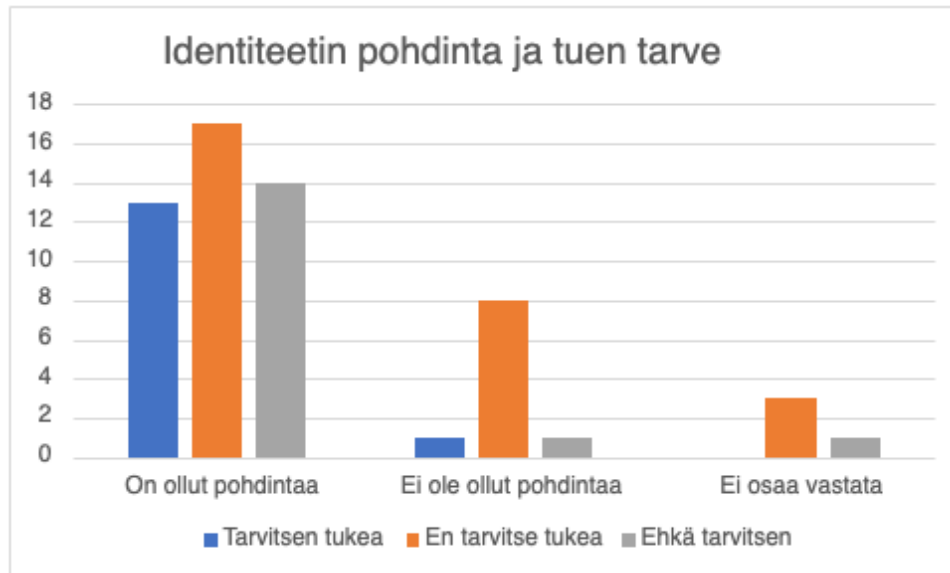
Haasteena tällä hetkellä on Diakilaisten opiskelijoiden ja oppilaitostyön kohtaaminen. Tähän ratkaisuna toimii suunnitelmallisuus ja kommunikointi. Oppilaitostyöntekijän olisi hyvä tietää, milloin Diakilaisia on kampuksella paikalla, jotta kohtaaminen onnistuu. Samoin Diakin opiskelijoilla täytyy olla tieto tapaamismahdollisuudesta. Diakin opiskelijoiden kyselyssä rakentavana palautteena ehdotettiin, että oppilaitostyöntekijän roolia ja tehtäviä voisi selkeyttää opiskelijoille.

Kun verrataan opintojen aloitushetkeä ammatillisten identiteetin pohdintojen kohtaamiseen, huomataan, että kaikki opiskelijat ovat kohdanneet ammatilliseen liittyviä pohdintoja (KUVIO 3). Eniten ammatilliseen identiteettiin liittyviä pohdintoja kohdannut on syksyllä 2021 aloittaneet eli kaikki kolme opiskelijaa. Toisaalta kun huomioidaan aloittaneiden määrä, keväällä 2021 aloittaneiden osalta ammatillisen identiteetin pohdintaa on lähes kaikilla opiskelijoilla kyseisestä aloitusvuosiryhmästä. Keväällä 2023 aloittaneet opiskelijat ovat kohdanneet vähiten ammatilliseen identiteettiin liittyviä pohdintoja. Tämä saattaa selittyä sillä, että opinnot ovat vasta alkaneet, eikä opintoihin ole päässyt vielä täysin syventymään kyselyn vastaamishetkellä.



Kuvio 3. Kyselyn kysymys: Oletko kohdannut kirkollisen alan opinnoissa omaan ammatilliseen identiteettiin liittyviä pohdintoja?

Kyselyyn vastanneista 76 % on kohdannut kirkollisen alan opinnoissa omaan ammatilliseen identiteettiin liittyviä pohdintoja. Yleisesti kyselyyn vastanneista lähes puolet olivat sitä mieltä, että he eivät tarvitse tukea diakoniatyöntekijän ammatillisen identiteetin rakentumisessa. Kun vertaillaan ammatillisen identiteetin pohdintaa ja tuen tarvetta diakoniatyöntekijän ammatillisen identiteetin rakentumiselle, suurimmalla osalla heistä, joilla on ollut pohdintaa, ehkä tarvitsee tukea tai tarvitsee tukea diakoniatyöntekijän ammatillisen identiteetin rakentumisessa (KUVIO 4). Toisaalta lähes 40 % heistä, joilla on ollut ammatillisen identiteetin pohdintaa, eivät koe tarvitsevansa tukea diakoniatyöntekijän ammatillisen identiteetin rakentumisessa. Lisäksi kaaviosta voidaan todeta, mitä tietoisempi on ammatilliseen identiteettiin liittyvistä pohdinnoista, sitä enemmän kokee tarvitsevansa niihin tukea. He, jotka eivät ole kohdanneet ammatilliseen identiteettiin liittyviä pohdintoja, eivät myöskään tarvitse niihin tukea.



Kuvio 4. Identiteetin pohdinta ja tuen tarve vertailussa.

## 5.2 Diakoniaopiskelijoiden ammatillisen identiteetin tukemisen muodot

Haastattelussa pohdittiin ammatillisen identiteetin tuen muotoja, joista esiin nousi osallistaminen erilaisten tapahtumien sekä kasvuryhmien kautta. Tärkeää osallistamisessa oli yhdessä tekeminen sekä itsereflektointi. Kun yhdessä tekemisen jälkeen annetaan tila pysähtymiselle ja pohdinnalle, ammatillinen identiteetti ja minäkäsitys vahvistuvat. Yhteiset tapahtumat voivat olla esimerkiksi kampusmessuja tai hiljaisuuden päiviä. Poroputas väitöskirjassa kerrotaan, että opiskelijoiden kokemuksista käsin messussa käynti ja hiljentyminen hoitavat hengellistä elämää (Poropudas, 2021, s. 98). Opiskelijoille ja oppilaitostyöntekijälle yhteisissä tapahtumissa voidaan siis tukea ammatillista sekä hengellistä kasvua.

Huomiona opiskelijoiden osallistumisessa oli, että se riippui tapahtuman luonteesta. Kun tapahtuma oli vapaaehtoinen, kävijämäärä oli pieni, kun taas tapahtuman sisältyminen opintoihin takasi suuremman osallistumismäärän. Lisäksi sähköisiä tuen muotoja on kokeiltu Diaklen kurssialustalla, mutta harvan osallistujajoukon vuoksi kurssialustan toiminta on vähentynyt. Haasteena on ollut sitoutuminen vapaaehtoisiin tapahtumiin.

Toinen haastattelussa ilmennyt tärkeä ammatillisen identiteetin tuen muoto oli henkilökohtaiset keskustelut. Jos opiskelijalla tulee pohdintoja, joihin kaipaa kuuntelijaa, voi aina olla yhteydessä oppilaitostyöntekijään. Kyselyn viimeinen kysymys oli avoin: ”Millä tavoin sinun mielestäsi oppilaitostyö voisi tukea sinun ammatillista identiteettiäsi?” Tähän tuli kaksikymmentä vastausta. Vastauksissa korostui samat asiat kuin haastattelussa: osallistaminen, opiskelijoiden mukaan ottaminen tekemiseen ja suunnitteluun sekä tietoa diakoniatyöntekijän työelämästä opiskeluvaiheessa. Kyselyn vastauksissa ehdotettiin myös henkilökohtaisia sekä yhteisiä keskusteluja, joissa saa pohtia ammatillisen identiteetin kehittymistä sekä diakoniatyöntekijän työnkuvaa.

Kun haastattelussa kysimme, tarvitseeko Oulun diakonia-alan opiskelijat tukea ammatillisen identiteetin kasvussa, kysymykseen vastattiin, että opiskelijat tarvitsevat ehdottomasti tukea. Haastattelussa tuesta puhuttiin rohkaisuna ja seurakuntakokemuksen läpi käynnistä. Seurakuntaharjoittelu on hyvä mahdollisuus ammatillisen identiteetin kasvamiseen. Harjoittelun aikana opiskelija pääsee keskustelemaan ja esittämään kysymyksiä vastaavalle ohjaajalle. Samoin ohjaaja

voi kertoa omista kokemuksista opiskelijalle. Harjoittelun aikana on mahdollisuus hengelliselle matkakumppanuudelle, jolloin on tilaa pohdintoille sekä hengelliselle kasvulle ja tuelle (Salo, 2006, s. 5–12).

Haastattelussa pohdittiinkin henkilökohtaisten kokemusten jakamisen merkityksellisyyttä ammatillisuuden kehittymiselle. Haastattelussa nousi esiin muille opiskelijoille omien ammatillisten pohdintojen ja kokemusten jakaminen yhtenä menetelmänä ammatillisen identiteetin tukemiselle. Kun on turvallinen tila jakaa omia kokemuksia niin paljon kuin itse haluaa, se voi olla kokemuksena merkittävä. Aikaisemmin käsitteissä mainitsimmekin, että selvitysten mukaan merkittävimpiä hengellisen tuen tarjoajia kirkollisen alan opiskelijoille ovat toiset opiskelijat (Salo, 2006, s. 5).

Opiskelijoille laaditussa kyselyssä kysyttiin, millä tavoin oppilaitostyö voisi tukea sinun ammatillista identiteettiäsi. Tähän avoimeen kysymykseen vastattiin muun muassa yhteisillä keskusteluilla oppilaitostyöntekijän ja lehtoreiden kanssa. Yhtä lailla kuin haastattelussakin nostettiin esille tila tehdä kysymyksiä seurakunnan työstä. Poroputaan väitöskirjassa kerrotaan, että omaan uskoon liittyvät kysymykset ovat yhteydessä seurakunnan työntekijän omaksumaan identiteettiin ja ammatilliseen varmuuteen (Poropudas, 2021, s. 36). Kysymysten esittäminen ja pohtiminen ei siis ole täysin turhaa, vaan päinvastoin osoittaa ammatillista kasvu ja kypsyyttä.

Kuitenkin myös ennen harjoittelua olisi hyvä saada rohkaisua ja keskustelumahdollisuuksia kysymyksille seurakuntatyöstä. Haastattelussa pohdittiin ennakkokäsityksiä kirkon työntekijästä sekä sitä, miten käsitystä voi avartaa. Esille nousi, että ennakkokäsitykset kirkon työntekijän ominaisuuksista saatetaan nähdä kapeina ja rajattuina: vain tietynlainen henkilö voi toimia kirkon työntekijänä. Nämä väitteet kumottiin haastateltavien puolesta. Kaiken tämän taustalla oli pohdintaa riittävydestä ja riittämättömyydestä kirkon alan töihin. Työntekijöitä on monenlaisia ja kirkon työntekijöiden keskuudessa on edustettuna koko elämän kirjo. Joka tapauksessa on hyvä tiedostaa kirkon arvoihin sitoutuminen, kun seurakunnalla on töissä. Jos arvomaailma ei kohtaa, ei tällöin kannata hakeutua seurakunnalle töihin.

Ammatti-identiteetistä nostettiin esille sen jatkuvuus. Vaikka työvuosia on kulunut kymmeniä, työntekijänä voi silti muuttua ja kehittyä. Samoin hengellinen identiteetti on koko elämän mittainen prosessi. Ammatillisen ja hengellisen identiteetin kehittyminen tapahtuu myös itsensä, toisten ja Jumalan kohtaamisen kautta.

Hengellistä kasvua pohdittaessa haastattelussa ilmeni, että Raamatun lukeminen ja tutustuminen erilaisiin kristillisiin traditioihin saa aikaan hengellistä kasvua. Kuin myös aikaisemmin todettiin, että kristityn identiteetti vahvistuu Rukouksen, Raamatun ja Jumalanpalveluselämän myötä (Salo, 2006, s. 6). Hengellisyyden harjoittamisessa on tärkeä löytää tavat ja paikat, jotka auttavat omaa hengellistä kasvua. Kun haastattelussa keskusteltiin uskosta, siitä todettiin, että sitä ei voi mitata, eikä se ole ansiolla saatua. Uskoon sisältyy myös lupa epäillä.

## 6 EETTISET LÄHTÖKOHDAT JA LUOTETTAVUUS

Opinnäytetyön eettisyys toteutuu sitoutumalla noudattamaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) Hyvä tieteellinen käytäntö -ohjetta, tieteellisen käytännön vastuita, ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen yleisiä periaatteita ja käymällä läpi opinnäytetyön eettiset ohjeet. (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry, i.a.)

Luotettavuuteen liittyy opinnäytetyössä käytetty lähdekirjallisuus, jonka arvostettavuus on sitä suurempi, mitä vaativammat ovat sen julkaisuehdot. Tähän liittyy myös opinnäytetyön tekijöiden huolellisuus ja tarkkuus lähdeaineistojen tiedon käytössä, tulkinnassa ja soveltamisessa. Huomioimme myös aineistojen vertaisarvioinnin. Esimerkiksi artikkeli *Mitä pappi täällä tekee?* löytyy vertaisarvioidusta tiedelehdestä *Aikuiskasvatus*. Käsitteiden määrittelyssä jouduimme turvautumaan lähdeaineistoon, joka ei kaikilta osilta täytä laadukkuuden vaatimuksia aiheen vähäisen tutkimuksen vuoksi. Kävimme silti rohkeasti käsiksi aiheeseen, josta ei ole tehty paljon tutkimuksia.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuudesta tekee pätevän tutkijan tarkka kerronta tutkimuksen toteuttamisesta sen kaikissa vaiheissa (Hirsjärvi ym., 2007, s. 227). Aineiston toteuttamisesta pyrittiin kertomaan mahdollisimman totuudenmukaisesti ja tarkasti muun muassa haastattelutilanteen olosuhteista ja paikasta. Haastattelun eettisten periaatteiden noudattaminen toteutui Tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimien periaatteiden mukaan. Oli kerrottu sähköpostitse haastattelun kestosta ja sovittu haastattelupaikasta ja ajankohdasta. Keskusteltiin myös haastattelun luottamuksellisuudesta ja haastatteluotteiden sisällyttämisestä tutkimusjulkaisuun. Aineistohallintasuunnitelman mukaisesti haastateltavat osallistui-  
vat haastatteluun vapaaehtoisesti ja heillä oli oikeus kieltäytyä vastaamasta kysymyksiin, niin halutessaan. Haastateltaville kerrottiin henkilötietojen käsittelyä koskevasta laista ja siitä, että lakia noudatettiin niiden käsittelyssä. Eettisten periaatteiden mukaan tehtiin haastateltavien nimien anonymisointi haastattelunauhan litteroinnin yhteydessä ja, että haastattelusta syntyneitä äänitallennetta säilytetään aineistohallintasuunnitelman mukaan siihen saakka, kun opinnäytetyö on julkaistu. Kerrottiin myös, että haastattelun aineisto tullaan hävittämään asianmukaisella tavalla. Haastattelun alussa kerrattiin myös tutkimuksen tarkoitukset ja tavoitteet. Ennen haastattelua haastateltavat täyttivät suostumuslomakkeen haastatteluun. (Ranta & Kuula-Luumi, 2017, s. 412–414.)

Lähetimme Oulun Diakin opiskelijoille yhteensä kaksi sähköpostiviestiä kyselyyn vastaamisesta. Oulun Diakin opiskelijoille suunnatussa Webropol-kyselyssä emme kysyneet henkilötietoja tai muita arkaluonteisia tietoja. Muokkasimme Webropolin asetuksia, jotta emme näe kyseisiä henkilötietoja. Kyselyn muistutusviestissä kerroimme, että tuloksiin pääsee käsiksi vain tutkimuksen tekijät sekä aineisto tuhotaan, kun opinnäytetyö on valmis ja hyväksytty (LIITE 4). Kun raportoimme tuloksia, kuvailimme tietoja yleisesti, emmekä paljastaneet yksittäisiä vastauksia.

Kyselylomakkeen laadinnassa kiinnitimme huomiota kysymysten selvyyteen ja tarkkuuteen, jotta välttyttäisiin väärinkäsityksiltä. Laadimme lyhyitä kysymyksiä, joiden merkityksestä ei synny epäselvyyksiä. (Hirsjärvi ym., 2007, s. 190.) Koska tutkimusaiheemme koskee tutkimuskohdettamme, aihetta ei ollut tarvetta

selventää kyselyyn vastanneille. Tarkensimme ainoastaan yhtä käsitettä: ammatillinen identiteetti.

Kyselytutkimuksen tulosten luotettavuuteen vaikuttaa, miten vakavasti kyselyyn osallistujat ovat vastanneet kysymyksiin, miten onnistuneita vastausvaihtoehdot ovat sekä miten vastaajat ovat selvillä tutkittavasta aiheesta. On myös tärkeää, että tutkijat käyttävät aikaa kyselylomakkeen tekemiseen. (Hirsjärvi ym., 2007, s. 190). Osaltamme on vaikea vaikuttaa siihen, kuinka huolellisesti ja rehellisesti osallistujat vastasivat kyselyyn. Kun lähetimme kyselyyn osallistuneille sähköpostia, kerroimme, että kyseessä on opinnäytetyö (LIITE 3). Opinnäytetyö kontekstina pitäisi saada aikaan rehellisiä ja harkittuja vastauksia.

Määrällisen tutkimuksen eettisessä tarkastelussa huomioitavaa on myös numerotietojen oikeanlainen sanallinen esittäminen. Tutkijan tulee kertoa tulokset asiallisesti välttämättä epäkunnioittavia ja loukkaavia ilmaisutapoja. Lisäksi hyvään tieteelliseen tapaan kuuluu toisten teosten kunnioittaminen, mikä tarkoittaa, että omassa tutkimuksessa käytetyt lähteet merkitään asianmukaisesti sekä muihin tutkimuksiin suhtaudutaan kunnioittaen (Vilkkä, 2007, s. 164–165). Lähteinä käytimme sosiaalialan kirjallisuutta sekä perehdyimme laajasti myös tutkimusmenetelmien kirjallisuuteen. Kansainvälisten lähteiden käyttö jäi vähäiseksi, koska teoksia oli vaikeasti saatavilla. Hyödynsimme myös digitaalista materiaalia, kuten verkkosivuja ja sähköisessä muodossa olevien kirjoja ja selvityksiä. Arvioimme verkkosivujen luotettavuutta aina niitä lähteinä käyttäessämme. Lähteiden etsimisessä hyödynsimme niin sanottua lumipalloefektiä. Toisin sanoen pyrimme löytämään alkuperäisen lähteen ja käyttämään sitä.

Asiantuntijahaastatteluun pääsevät käsiksi vain tutkijat Kati Kivekäs ja Niina Suuronen. Haastatteluaineisto on tallennettu tutkijoiden omiin älypuhelimiin, joissa on pin-koodi. Lisäksi muu aineisto on tallennettu Microsoft-ohjelman pilvipalveluun, johon pääsee vain kirjautumisen ja salasanan kautta. Haastattelussa kerroimme haastateltaville, että nauhoitettu haastattelu poistetaan laitteiltamme, kun opinnäytetyö on valmis ja hyväksytty.



Eettisissä periaatteissa korostetaan tutkittavan itsemääräämisoikeutta, johon kuuluu vapaaehtoinen osallistuminen sekä haastattelussa mahdollisuus olla vastaamatta kysymyksiin (Ranta & Kuula-Luumi, 2017, s. 414). Kyselytutkimukseen oli Oulun Diakin opiskelijoille vapaaehtoista. Webropol-ohjelmalla laaditun kyselyn kysymyksiin ei ollut pakollista vastata, vaan kysymyksiä pystyi jättää myös vastaamatta. Ainoastaan yksi henkilö oli jättänyt yhteen kysymykseen vastaamatta. Tämä ei vaarantanut tutkimuksen tuloksia.

Opinnäytetyön tutkimuksen tuloksia kirjoittaessamme kiinnitimme huomiota siihen, miten kirjoitamme tutkimustuloksia tutkimuskohteistamme. Tutkimusraportissa on kirjoitettava ainoastaan sellaisia asioita, jotka noudattavat periaatteita luottamuksellisuudesta, vaitiololupauksesta ja salassapitovelvollisuudesta tutkittavia kohtaan. Lisäksi pyrimme esittämään tutkimuksen numeraalisesti sekä sanallisesti oman ammattialan edellyttämällä tavalla. (Vilka, 2007, s. 164–166.) Merkittävä tutkimuksen luotettavuuteen liittyvä haaste on tekijöiden suhde kirkkoon ja uskontoon, jotka tutkijoiden on huomioitava kysymysten asettelussa ja analysoinnissa. Puolueettomuutta voi olla vaikea toteuttaa, jos ei olla tietoisia vaikuttavista asenteista.

Tutkimuksen luotettavuuteen liittyy käsitteet reliaabelius ja validius. Reliaabelius tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta ja validius tarkoittaa tutkimuksen pätevyyttä. Kun tutkimus uusitaan, tutkimuksen olisi tarkoitus antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia, jotta tutkimuksen reliaabelius voidaan todeta. Reliaabelius voidaan kuitenkin todentaa monella eri tavalla. Tutkimuksemme voidaan tehdä uudelleen samoja metodeja käyttäen, mutta varmuutta samoista lopputuloksista ei ole. Toisaalta toistetun tutkimuksen vastaukset eivät ole sattumanvaraisia. (Hirsjärvi ym., 2007, s. 226–227.) Jos kyselyhaastattelu toteutettaisiin vuoden kuluttua, osa vastaajista olisivat vaihtuneet, joten vastausvaihtoehdotkin olisivat erilaiset. Toistetun tutkimuksen tuloksiin vaikuttaa myös oppilaitostyön tekemät muutokset toimintatapoihinsa.

Tutkimuksen validius tarkoittaa mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituksena mitata. Jos kyselyyn vastanneet ovat ymmärtäneet kysymykset toisin, eikä tutkija ota sitä mahdollisuutta huomioon, voi tutkija

tulkita vastauksia väärin. (Hirsjärvi ym., 2007, s. 226–227.) Tutkimuksen validiutta voidaan myös tarkentaa käyttämällä useaa eri metodia. Koska toteutimme tutkimuksen sekä laadullisena että määrällisenä, lisää se tutkimuksen validiteettia.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

On kiinnostavaa tutkia diakonia-alan opiskelijoita, koska ammattiin kuuluu vahva kristillinen elämäntavallisuus, jota määrittää kirkko, valtio ja yhteiskunta. Uskonto mielletään Suomessa yksityisasiana, mutta hengellisen ammatin edustajilla kirkon jäsenyys ja arvopohjan tunnustaminen katsotaan olevan perusedellytys seurakunnan virassa toimiseksi. Evankelisluterilaisen kirkon jäsenyys on oltava monissa kirkon viroissa, sillä näin määrää kirkkolaki (L 652/2023 7. 2§). Eduskunnassa käsiteltävä ja hyväksyttävä kirkkolaki on siten osa valtion hallintoa. Kirkon työntekijät liittyvät palkansaajina yhteiskunnan etujärjestöihin ja ovat työntekijöinä solmineet sopimuksen työnantajan kanssa työnteon ehdoista. Yhteiskunnalla on kirjoittamattomia odotuksia ja oletuksia kirkon toiminnasta, jotka nousevat kirkon tehtävistä ja traditioista.

Tutkimuksen analysointivaiheessa pohdimme, tunnistavatko opiskelijat tuen tarvetta ammatilliseen identiteetin vahvistamiseen. Yhtä lailla oppilaitostyö ei ole ollut tietoinen siitä, milloin tukea voisi antaa diakoniatyön opiskelijoille suunnitelmallisesti. Diakonia-ammattikorkeakoulussa on kehitetty erilaisia opintojen yhteyteen sisältyviä työskentelymuotoja, joiden kautta käsitellään ammatilliseen identiteettiin ja kirkolliseen kutsumukseen liittyviä kysymyksiä (Salo, 2006, s. 6). Voisiko teologisten kurssien yhteydessä kertoa oppilaitostyöntekijän olemassaolosta ja tukemismahdollisuuksista? Jos kurssien aikana tai niiden jälkeen herää kysymyksiä uskosta tai teologiasta, opiskelija tietää, että silloin voi kääntyä seurakunnan oppilaitostyöntekijän puoleen.

Koska vapaaehtoisiin ammatillista identiteettiä vahvistaviin tapahtumiin osallistujamäärä on osoittautunut vähäiseksi, pohdimme, miten opinnoissa vapaaehtoisiin tapahtumiin osallistumista voisi tehostaa? Pohdimme mahdollisuudeksi, että opiskelijat sitoutetaan toimintaan osallistamalla heidät mukaan suunnittelemaan tapahtumia yhdessä Oulun Diakin verkoston kanssa.

Opinnäytetyömme tavoitteena oli selvittää, kuinka tunnettua seurakunnan opiskelijatyö on. Neljäsosa kyselyyn vastanneista tiesi, kuka oppilaitostyöntekijä on. Toinen neljäsosa vastasi ehkä tietävänsä, kuka oppilaitostyöntekijä on. Puolet vastaajista ei tiennyt, kuka oppilaitostyöntekijä on. Tästä johtopäätös on, että oppilaitostyön ja oppilaitostyöntekijän tunnettavuutta voisi lisätä kampuksella.

Toisena tavoitteena oli selvittää oppilaitostyöntekijöiden näkökulma: miten he kokevat tukevansa diakoniaopiskelijoiden ammatillista identiteettiä? Saimme selvitettyä vastaukset esittämiimme tavoitteisiin.

Saimme vastauksen myös tutkimuskysymykseemme, joka oli: miten opiskelijatyö tukee diakoniaopiskelijan ammatillisen identiteetin kehitystä? Saimme tutkimuksestamme selville tapoja, joilla oppilaitostyöntekijä tukee Oulun Diakin opiskelijoita. Ammatillisen identiteetin kehitystä tapahtuu henkilökohtaisissa keskusteluissa, spontaaneissa kohtaamisissa sekä seurakuntaharjoittelussa. Tutkimustuloksista havaitsimme, että vuorovaikutus on keskeistä ammatillisen identiteetin tukemisessa. Se voi olla myös sanatonta ja perustua myös pelkästään virka-asuisen oppilaitostyöntekijän näkemiseen.

Lisäksi ammatillista kasvua tapahtuu opintoihin liittyvissä yhdessä tehdyissä kirkollisissa tapahtumissa, kuten kampusmessussa. Opintojen ulkopuolella on myös vapaaehtoisia KIRKE-iltoja ja muita vapaaehtoisia tilaisuuksia, joissa on mahdollisuus ammatillisen identiteetin kehittymiseen. Näihin tilaisuuksiin osallistuminen on kuitenkin vähäistä.

Tutkimuksemme tuloksissa ilmeni, että itsereflektio ja tilan antaminen omalle pohdinnalle vahvistavat ammatillista identiteettiä. Ora-Hyytiäisen (2004) mukaan reflektiossa tapahtuu merkitysten tiedostamista ja ymmärtämistä, mikä tuottaa

oppimista ja ammattiin kasvamista (Valtonen, 2009, s. 30). Reflektio on näin ollen tärkeä työkalu ammatillisen identiteetin kehittymisessä, sillä reflektointi auttaa opitun tiedon käyttöönotossa ja sen hyödyntämisessä.

Ammatillisen identiteetin tukemisen avulla päästään käsiksi identiteetti-prosessien syvempiin osiin, joka voisi tuottaa kestävämpiä identiteetin rakenteita, vahvistaisi opiskelijoiden itseymmärrystä ja toisi kypsyyttä kriittiseen ajatteluun. Identiteetin tukeminen on jo osa oppilaitostyön arkea, mutta ammatillisesta näkökulmasta diakonia-alan opiskelijan ja oppilaitostyöntekijän vuorovaikutus olisi erityistä ja merkittävää.

Strukturoimattoman haastattelun parhaita puolia tutkimuksessa edusti se, että keskustelu oli runsasta ja monipuolista. Se toi esille oppilaitostyön monipuolisen ja vahvan osaamisen identiteettityöskentelyssä. Johtopäätöksenä seurakunnan oppilaitostyö tukee monella tavalla Oulun diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijoiden ammatillisen identiteetin kehittymistä. Haasteena ammatillisen identiteetin kehittymiselle on opiskelijoiden ja oppilaitostyöntekijän mahdollisuudet kohtaamiseen. Monimuoto-opiskelun vuoksi aikataulujen yhteensovittaminen ei ole helppoa. Tämän takia on luotu digitaalisia alustoja kohtaamiselle. Toisaalta kasvokkain kohtaaminen on vaikuttavampaa kohtaamista kuin ruudun kautta.

Seurakunnan oppilaitostyöntekijällä on paljon annettavaa opiskelijoille. Tämä voi näkyä esimerkiksi murtamalla ennakkokäsityksiä kirkontyöntekijän roolista, innostamalla opiskelijoita sekä esittämällä hyvillä kysymyksillä opiskelijoille. Oppilaitostyöntekijä on tunnistanut, että olemalla esillä virka-asussa, oppilaitostyöntekijä saa aikaan ajatusprosesseja opiskelijoilla. Haastattelussa nousi myös ehdotuksia oppilaitostyöntekijän työnkuvaan. Oppilaitostyöntekijältä saa kysyä kristinuskosta, hengellisyydestä sekä monesta muusta aihealueesta.

Oppilaitostyön mahdollisuuksia tukea Diakonia-ammattikorkeakoulun diakoniatyön opiskelijoita voidaan lähestyä kahdesta näkökulmasta. Ensiksi se voi toteutua oppilaitostyön ydinosaamiskuvauksen mukaisesti oppilaitoksen ja yksilön tarpeista käsin (Suomen ev.lut. kirkko, i.a.-d). Toiseksi kirkon alan ammattiin koulutautuvalle seurakunnan oppilaitostyö voi merkitä myös erityistä ammatillisen

identiteetin kasvun tukea. Tällöin oppilaitospappi toisi opiskelijoille kirkollisen ja seurakuntatyön osaamiseen, teologisen keskustelun käymiseen, kirkon työntekijän ja kristityn identiteetin hoitamiseen tarvittavaa peilauspintaa.

Opinnäytetyötä tehdessämme havaitsimme, että asioita kannattaa tutkia useammasta näkökulmasta. Opimme, että on mahdollista saada hedelmällistä ja rikasta tietoa eri menetelmillä. Lisäksi vuorovaikutus on monella tavalla merkittävää, sillä se vaikuttaa ammatillisen identiteetin kehitykseen. Jatkotutkimuksideana voisi toimia Oulun diakilaisten opiskelijoiden yhteisöllisyyttä lisäävä tehtävä seurakunnan oppilaitostyöntekijän johtamana.

## LÄHTEET

- Alastalo, M., Åkerman, M., & Vaittinen, T. (2017). Asiantuntijahaastattelu. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander, & J. Ruusuvuori. (toim.), *Tutkimushaastattelun käsikirja*. (s. 214–232). Vastapaino.
- Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. (i.a.). *Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset*. Saatavilla 31.5.2023 <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>
- Bauters, M. (i.a.). *Semioottinen analyysi*. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Saatavilla 26.11.2023 <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/teoreettiset-metodologiset-viitekehukset/semioottinen-analyysi/>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (15.11.2023). *Läsnäolevat\_Opiskelijat\_Oulun-Kampus\_2023*. [Julkaisematon tilasto]. Opiskelijapalvelut.
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-a). *Hyvinvointi ja tukipalvelut*. Saatavilla 5.11.2023 <https://www.diak.fi/tukipalvelut/tukipalvelut-oulussa/>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-b). 2020 *Sosionomi (AMK): Syksy 2024 sos.* [Opinto-opas]. Saatavilla 15.3.2024 <https://opinto-opas.diak.fi/43204/fi/14613/14556/366>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.-c). *Sosionomi (AMK), diakoniatyö*. [Opinto-opas]. Saatavilla 25.3.2024 <https://opinto-opas.diak.fi/43204/fi/14613/14557>
- Diakoniatyöntekijöiden Liitto. (i.a.). *Diakonian virka*. Saatavilla 5.11.2023 <https://www.dtl.fi/ammattilliset-asiat/diakonian-virka.html>
- Duunitori. (i.a) *Diakoniatyöntekijä*. Saatavilla 25.3.2024 <https://duunitori.fi/ammattiopas/sosiaali-ja-hoiva-ala/diakoniatyontekija>
- Eteläpelto, A. (2010). Työidentiteetti ja subjektius rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin, & J. Saarinen

- (toim.), *Työ, identiteetti ja oppiminen* (s. 90-137). WSOY Oppimateriaalit.
- Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. (2010). Ammatillinen identiteetti persoonallisen ja sosiaalisen konstruktiona. Teoksessa A. Eteläpelto, & J. Onnismaa, (toim.), *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. (s. 26–43). Kansanvalistusseura.
- Havukainen-Junno, S. (2019). *Kirkon oppilaitostyö opiskeluhyvinvointiryhmien kuvaamana. Tutkimus kirkon oppilaitostyöstä Oulussa*. YAMK opinnäytetyö. Oamk. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2019112121819>
- Hirsjärvi, S., Sinivuori, E., Remes, P., & Sajavaara, P. (2007). *Tutki ja kirjoita* (13. osin uud. laitos.). Tammi.
- Hyvärinen, M. (2017). Haastattelun maailma. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander, & J. Ruusuvuori (toim.), *Tutkimushaastattelun käsikirja*. (s. 11–45). Vastapaino.
- Juhila, K. (i.a.). *Laadullinen tutkimus ja teoria*. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere:u Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Saatavilla 26.11.2023 <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullinen-tutkimus-ja-teoria/>
- Juntunen, E., & Valtonen, M. (2013). ”Mitä pappi tekee täällä?”. Kertomuksia kirkon oppilaitostyöntekijöiden identiteetistä. *Aikuiskasvatus*, 33 (2013):3, s. 201–214. Saatavilla 28.11.2023 <https://doi.org/10.33336/aik.94047>
- KJ 657/2023 Kirkkojärjestys. 11.11.2021/657 v. 2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2023/20230657>
- Kotila, H. (2006). Contemporary Worship as an Expression of Post-modern Spirituality. Teoksessa K. Tirri. (toim.), *Religion, spirituality and identity*. (s. 65–84). Peter Lang.
- L 652/2023 Kirkkolaki. 14.4.2023/652. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2023/20230652>
- L 653/2023 Laki evankelis-luterilaisen viranhaltijasta. 14.4.2023/653. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2023/20230653>

- L 932/2014 Ammattikorkeakoululaki. 14.11.2012/932. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140932>
- Launonen, P. (2009). *Kasvu kirkon työntekijäksi. Diakoni-, diakonissa-, ja nuorisotyönohjaajaopiskelijoiden ammatillinen motivaatio osaaminen ja identiteetti vuosina 2004–2008*. Diakonia-ammattikorkeakoulu. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/142069/A\\_22\\_ISBN\\_9789524930758.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/142069/A_22_ISBN_9789524930758.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Leinonen, M., Otonkorpi-Lehtoranta, K., & Heiskanen, T. (2017). Kyselyhaastattelu. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander, & J. Ruusuvuori (toim.), *Tutkimushaastattelun käsikirja*. (s. 87–110). Vastapaino.
- Leskelä, J. (2010). Mentorointi ja ammatillinen kasvu. Teoksessa A. Eteläpelto, & J. Onnismaa (toim.), *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. (s. 164–187). Kansanvalistusseura.
- Onnismaa, J.(2010). Johdanto. Teoksessa A. Eteläpelto, & J. Onnismaa (toim.), *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. (s. 11-25). Kansanvalistusseura.
- Oulun ev.lut. seurakunnat. (i.a.-a) *Opiskelija ja oppilaitokset*. Saatavilla 25.11.2023 <https://www.oulunseurakunnat.fi/tulemukaan/nuorille/opiskelijat>
- Oulun ev.lut. seurakunnat. (i.a.-b) Kasvatustyön erityispalvelut. *Toimintasuunnitelma 2024*. [Julkaisematon asiakirja].
- Pietilä, I. (2017). Ryhmäkeskustelu. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander, & J. Ruusuvuori (toim.), *Tutkimushaastattelun käsikirja*. (s. 111-130). Vastapaino.
- Pohjola, A., & Satka, M. (2022). Sosiaalialan tietoperusta sosiaali- ja terveydenhuollon uudessa palvelujärjestelmässä. *Janus*, 30(3), 289–295. <https://doi.org/10.30668/janus.121374>
- Poropudas, S. (2021). *Kirkon työntekijän identiteettiä rakentamassa?: Narratiivinen tutkimus diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijoiden hengellisistä elämäntarinoista ja ammatillisen identiteetin lähtökohdista*. [Väitöskirja, Helsingin yliopisto]. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/334643/poropudas>



[salla\\_v%c3%a4it%c3%b6skirja\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

- Raatikainen, E., Rahikka, A., Saarnio, T., & Vepsä, P. (2019). *Ammattina sosionomi*. (3. uudistettu painos.). Sanoma Pro Oy.
- Ranta, J., & Kuula–Luumi, A. (2017). Haastattelun keruun ja käsittelyn ABC. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander, & J. Ruusuvuori (toim.), *Tutkimushaastattelun käsikirja*. (s. 413–426). Vastapaino.
- Ruohotie, P. (2010). Metakognitiiviset taidot ja ammatillinen kasvu asiantuntijakoulutuksessa. Teoksessa A. Eteläpelto, & J. Onnismaa (toim.), *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. (s. 106–119). Kansanvalistusseura.
- Ruusuvuori, J., & Nikander, P. (2017). Haastatteluaineiston litterointi. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander, & J. Ruusuvuori (toim.), *Tutkimushaastattelun käsikirja*. (s. 427-444). Vastapaino.
- Salo, E. (2006). *Kirkon virkaan opiskelevien hengellinen kasvu ja sitoutuminen kirkkoon. Selvitys kirkolliskokouksen yleisvaliokunnan mietinnön 6/2004 pohjalta* (Sarja C 2006:4). Suomen ev.lut. kirkon keskushallinto. <https://evl.fi/plus/wp-content/uploads/sites/3/2023/07/Kirkon-virkaan-opiskelevien-hengellinen-kasvu-ja-sitoutuminen-kirkoon.pdf>
- Suomen ev.lut. kirkko (31.5.2023). *Kirkon säädöskokoelma Nro 162*. <https://evl.fi/plus/wp-content/uploads/sites/3/2023/07/162-Kirkkohallituksen-paatos-diakonian-viran-haltijalta-ja-diakoniatyota.pdf>
- Suomen ev.lut. kirkko, (i.a.-b). *Tietoa diakoniasta*. Saatavilla 23.11.2023 <https://evl.fi/plus/seurakuntaelama/diakonia/tietoa-diakoniasta/>
- Suomen ev.lut. kirkko, (i.a.-c). *Diakonian viranhaltijan ydinosaamiskuvaus*. Saatavilla 23.11.2023 <https://kirkonydinosaaminen.fi/diakonian-viran-haltija.html>
- Suomen ev.lut. kirkko, (i.a.-e). *Oppilaitostyöntekijän ydinosaamiskuvaus*. Saatavilla 23.11.2023 <https://kirkonydinosaaminen.fi/oppilaitostyontekija.html>
- Suomen ev.lut. kirkko. (i.a.-a). *Yhteistyö oppilaitosten kanssa*. Saatavilla 19.11.2023 <https://evl.fi/plus/yhteiskunta-ja-kirkko/yhteisoissa/oppilaitoksissa/yhteisty-oppilaitosten-kanssa/>

- Suomen ev.lut. kirkko. (i.a.-d). *Kirkon oppilaitostyö*. Saatavilla 25.1.2023  
<https://evl.fi/sanasto/kirkon-oppilaitostyo/>  
terveydenhuollon uudessa palvelujärjestelmässä. *Janus*, 30(3),  
289-295. <https://journal.fi/janus/article/view/121374/72484>
- Tietoarkisto. (i.a.-a). *Kyselylomakkeen laatiminen*. Tampereen yliopisto.  
Saatavilla 19.12.2023  
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/kyselylomake/laatiminen/>
- Tietoarkisto. (i.a.-b) *Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Saatavilla  
19.12.2023  
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/>
- Tirri, K. (2006). Introduction. Teoksessa K. Tirri. (toim.), *Religion, spirituality and identity*. (s. 7–12). Peter Lang.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*.  
Tammi.
- Ubani, M. (2006). What makes life spiritual? Teoksessa K. Tirri. (toim.),  
*Religion, spirituality and identity*. (s. 119–134). Peter Lang.
- Valtonen, M. (2009). *Kertomuksia kirkon työntekijäksi kasvamisesta. Kirkon nuorisotyönohjaajiksi opiskelevien spiritualiteetin ja ammatillisen identiteetin muotoutuminen*. [Väitöskirja, Helsingin yliopisto]. Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-079-6>
- Valvira. (i.a.). Töihin sosiaali- ja terveysalalle. Saatavilla 25.11.2023  
<https://valvira.fi/ammattioikeudet/toihin-sosiaali-ja-terveysalalle>
- Vilka, H. (2007). *Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet*. Tammi.

LIITE 1. Haastattelukysymykset oppilaitostyöntekijöille.

1. Mitä työnkuvanne sisältää Oulun Diakissa?
2. Kuinka usein käytte Oulun Diakissa?
3. Tarvitsevatko Oulun diakonia-alan opiskelijat tukea ammatillisen identiteetin kasvussa?
4. Miten tuette tällä hetkellä Oulun diakonia-alan opiskelijoiden ammatillista identiteettiä?
5. Missä tilanteessa voisitte antaa diakonia-alan opiskelijalle tukea ammatillisen identiteetin vahvistamiseksi?
6. Onko muuta, mitä haluatte kertoa?

LIITE 2. Kysely Oulun Diakin opiskelijoille.

1. Milloin olet aloittanut opinnot Diakonia-ammattikorkeakoulussa?
2. Minä vuonna olet syntynyt?
3. Oletko jonkun kristillisen yhteisön jäsen?
4. Kuinka läheiseksi koet kristillisen uskon?
5. Tiedätkö, mitä seurakunnan oppilaitostyö on?
6. Tiedätkö, kuka on seurakunnan oppilaitostyöntekijä Oulun Diakissa?
7. Oletko ollut tekemisissä seurakunnan oppilaitostyöntekijän kanssa Oulun Diakissa?
8. (Mitä on ammatillinen identiteetti sinun mielestäsi?) Jätettiin pois turhana kysymyksenä.
9. Oletko kohdannut kirkollisen alan opinnoissa omaan ammatilliseen identiteettiin liittyviä pohdintoja?
10. Koetko tarvitsevasi tukea diakoniatyöntekijän ammatillisen identiteetin rakentumisessa?
11. Tunnistatko tarvetta saada tukea diakoniatyöntekijän ammatillisen identiteetin rakentumisessa?
12. (Onko sinulla ehdotuksia seurakunnan oppilaitostyön kehittämiseksi Oulun Diakissa?)

LIITE 3. Sähköpostiviesti kyselyyn osallistumisesta.

Hyvä diakonia-alan opiskelija-kollega!

Me, Niina ja Kati, teemme opinnäytetyötä, johon tarvitsemme apuasi. Voit tehdä sen helposti vastaamalla tähän Webropol-kyselyyn. Siinä on vain 10 kysymystä. Vaikuta ammatillisen identiteettisi tukemiseen!

Linkki Webropol-kyselyyn:

<https://link.webpolsurveys.com/S/4DBE4F444DB9D68E>

Ystävällisin terveisin

Niina Suuronen ja Kati Kivekäs I50sod

LIITE 4. Toinen sähköpostiviesti kyselyyn osallistumisesta.

Hyvä diakonia-alan opiskelija-kollega!

Lähetimme aikaisemmin 3.10.2023 pyynnön vastata opinnäytetyömme kyselyyn. Tämä on muistutusviesti mahdollisuudesta vastata. Kysely on auki sunnuntaihin 29.10.2023 asti. Jos kuitenkin olet tehnyt kyselyn, ethän tee sitä uudelleen.

Me, Niina ja Kati, teemme opinnäytetyötä, johon tarvitsemme apuasi. Voit tehdä sen helposti vastaamalla tähän Webropol-kyselyyn. Siinä on vain 10 kysymystä. Vaikuta ammatillisen identiteettisi tukemiseen!

Lisäys vastausmuistutukseen: Tutkimustuloksia ja aineistoa pääsevät käsittelemään ainoastaan tutkimuksen tekijät. Kun opinnäytetyö on valmis ja hyväksytty, tutkimustulokset ja aineisto hävitetään.

Linkki Webropol-kyselyyn:

<https://link.webpolsurveys.com/S/4DBE4F444DB9D68E>

Ystävällisin terveisin

Niina Suuronen ja Kati Kivekäs I50sospd

## LIITE 5: Tutkimuslupa

Diakonia-ammattikorkeakoulu Oy Päätös

Yliopettaja 14.09.2023 27/2023

### **Tutkimusluvan myöntäminen, K.K. ja N.S.**

710/13.02.02/2023

#### **Esittely**

Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijat Kati Kivekäs ja Niina Suuronen hakevat tutkimuslupaa tutkimukselle: ”Oulun Diakonia- ammattikorkeakoulun opiskelijoiden diakoniaopintojen ammatillisen identiteetin tukeminen seurakunnan oppilaitostyön kautta”.

Opinnäytetyönä toteutuvan tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella kirkon oppilaitostyön merkitystä diakoniaopiskelijoiden ammatillisen identiteetin vahvistajana. Sen tavoitteena on selvittää, miten opiskelijat kokevat kirkon oppilaitostyön merkityksen, sekä miten oppilaitostyöntekijät kokevat tukevansa diakoniaopiskelijoiden ammatillista identiteettiä.

Aineistonkeruu sähköisellä kyselyllä Diak Oulun sosionomi- diakoni- sekä sairaanhoitaja-diakonissa-opiskelijoilta on suunniteltu toteutettavaksi syksyn 2023 aikana. Opinnäytetyö valmistuu keväällä 2024.

**Esittelijä** Heini Hassel

**Esitys** Tutkimuslupa myönnetään/hylätään.

**Päätös** Tutkimuslupa myönnetään esityksen mukaisesti. 14.09.2023 Yliopettaja Marja Katisko

#### **Päiväys ja allekirjoitus**

**Liitteet** Tutkimus- ja kehittämistyön lupahakemus Aineistonhallintasuunnitelma. Tietosuojaa koskeva vaikutusten arviointi Opinnäytetyön suunnitelma, ml. kyselyn kysymykset

**Jakelu** Kati Kivekäs, Niina Suuronen, Marja Katisko