

JUMALALLA TÖISSÄ - HENGELLISYYS TYÖHYVINVOINNIN
OSANA DIAKONIA TYÖNTEKIJÄN TYÖSSÄ

Tiina Grip & Cecilia Kung
Opinnäytetyö, syksy 2015
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Pieksämäen toimipiste
Hoitotyön koulutusohjelma,
Diakonisen hoitotyön
suuntautumisvaihtoehto
Sairaanhoitaja(AMK)+diakonissa

TIIVISTELMÄ

Grip, Tiina ja Kung Cecilia. Jumalalla töissä – Hengellisyys työhyvinvoinnin osana diakoniatyöntekijän työssä. Diak Pieksämäki. Syksy 2015. 48 sivua, 2 liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu. Pieksämäen yksikkö. Hoitotyön koulutusohjelma. Diakonisen hoitotyön suuntautumisvaihtoehto, Sairaanhoitaja (AMK) – diakonissa.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää diakoniatyöntekijöiden käsityksiä hengellisyiden merkityksestä heidän työhyvinvointiinsa. Tutkimuskysymykset olivat: ”Millä tavoin diakoniatyöntekijät kokevat hengellisyiden vaikuttavan heidän työhyvinvointiinsa?” ja ”Mitkä tekijät vaikuttavat hengellisyiden kokemiseen työhyvinvointia tukevana tai sitä uhkaavana?” Työn tavoitteena oli saada hengellisyiden ja työhyvinvoinnin välisestä suhteesta tietoa, jota voitaisiin hyödyntää diakoniatyöntekijöiden työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Opinnäytetyö oli laadullinen tutkimus, jossa haastateltiin kuutta diakoniatyöntekijää kevään 2015 aikana. Teemahaastatteluaineiston analysoinnissa käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysi -menetelmää.

Selvityksessä kävi ilmi, että diakoniatyöntekijät kokivat hengellisyiden vaikuttavan työhyvinvointiin sekä edistävästi että heikentävästi. Vaikuttavat tekijät liittyivät henkilöön itseensä ja/tai työyhteisöön. Hengellisyidellä koettiin olevan positiivisia vaikutuksia silloin, kun henkilö koki uskonsa vahvaksi. Kokemukset työyhteisön armollisuudesta ja yhteisen tehtävän toteuttamisesta vaikuttivat myös positiivisesti työhyvinvointiin. Hengellisyiden vaikutukset työhyvinvointiin olivat negatiivisia, jos henkilö epäili omaa uskoa tai sen sopivaa ilmentämistä. Negatiivisesti vaikuttivat myös työyhteisön merkittävät erimielisyydet uskontulkinnosta tai uskon ilmentämisestä.

Yhteenvetona voidaan sanoa, että hengellisyys näyttelee tärkeää osaa diakoniatyöntekijän työhyvinvoinnissa. Näyttää siltä, että hengellisyiden voimavaraa ei kuitenkaan vielä ole ymmärretty ottaa aktiivisesti ja suunnitellusti työhyvinvoinnin edistämisen työkaluksi. Hengellisyiden positiivisten vaikutusten hyödyntämisen lisäksi olisi työhyvinvoinnin kannalta yhtäläillä tärkeää keskustella työyhteisössä hengellisyiden liittyvistä negatiivisista tekijöistä. Keskustelun myötä negatiivisten tekijöiden ilmaantumiseen pystyttäisiin puuttumaan yhdessä ja hyvissä ajoin. Opinnäytetyössä esiin nousseita näkökulmia hengellisyiden vaikutuksesta työhyvinvointiin voidaan hyödyntää diakoniatyöntekijän työssä, hengellisessä työyhteisössä sekä diakoniatyön ammattiopinnoissa.

Avainsanat: hengellisyys, työhyvinvointi, työn voimavarat, diakoniatyöntekijä, kvalitatiivinen tutkimus.

ABSTRACT

Grip, Tiina and Kung, Cecilia. Influences of spirituality on well-being at work in diaconal work. 48 pages, 2 appendices. Language: Finnish. Autumn, 2015.

Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Nursing, Option in Diaconal Nursing. Degree: Nurse.

The aim of this thesis was to describe how diaconal workers feel spirituality influences their well-being at work. This qualitative study was carried out by interviewing six diaconal workers in the spring of 2015. The content was analysed by content analysis.

According to the results, spirituality seemed to have both positive and negative influences on well-being at work. The influence was positive when the worker felt certainty of her own personal belief. The influence was positive also when the worker felt the whole working community is on the same mission of God. The influence was negative when the worker had doubts of adequate personal belief. The influence was also negative when there was a greater diversity of visions on Christianity among fellow workers.

As a conclusion, the results can be used to improve well-being at diaconal work. It is important to learn to use positive influences of spirituality actively. It is equally important to discuss the negative influences within the working community.

Keywords: spirituality, well-being at work, diaconal worker, qualitative research.

SISÄLTÖ

1 HENGELLISYYDEN HYÖDYNTÄMINEN TYÖELÄMÄSSÄ	6
2 DIAKONIATYÖNTEKIJÄN TYÖ JA TYÖSSÄ JAKSAMINEN	8
2.1 Diakoniatyöntekijän työn kuvausta	8
2.2 Seurakunta työyhteisönä.....	9
2.3 Diakoniatyöntekijän työn kuormitustekijät ja voimavarat	10
3 HENGELLISYYS.....	12
3.1 Hengellisyden määrittelyä	12
3.2 Hengellisyys työyhteisössä.....	13
3.3 Hengellisyys diakoniatyöntekijän työssä.....	14
4 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖN VOIMAVARAT	15
4.1 Työhyvinvoinnin määrittelyä	15
4.2 Työn voimavarat ja työn imu.....	16
4.3 Hengellisyys voimavarana.....	16
4.4 Hengellisyys voimavarana diakoniatyöntekijän työssä	17
4.5 Hengellisyden ja työhyvinvoinnin välisestä suhteesta	18
5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT.....	20
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	21
6.1 Valituista menetelmistä	21
6.2 Tutkimusjoukon valinta ja aineiston keruu.....	22
6.3 Aineiston analysointi	22
7 HENGELLISYYS TYÖHYVINVOINNIN OSATEKIJÄNÄ	24
7.1 Hengellisyden ilmentäminen diakoniatyöntekijän työssä	24

7.2 Hengellisyys työhyvinvointia uhkaavana tekijänä	25
7.2.1 Olenko riittävän hyvä ja oikealla tavalla toimiva kristitty?	26
7.2.2 Kuka työyhteisössä uskoo ja toimii oikean kristityn tavoin?.....	28
7.3 Hengellisyys työhyvinvointia lisäävänä tekijänä.....	29
7.3.1 Uskon, että Jumala antaa voimaa, kantaa ja armahtaa	29
7.3.2 Olemme kaikki Jumalalla töissä.....	31
8 JOHTOPÄÄTÖKSIÄ	32
9 POHDINTAA	36
9.1 Opinnäytetyön prosessi, menetelmän luotettavuus, eettisyys ja.....	36
jatkotutkimusaiheet	
9.2 Hengellisyys työn keskeisenä elementtinä ja kuormituksen lähteenä	38
9.3 Kirkon ja diakoniatyöntekijöiden erityinen mahdollisuus hengellisyyden	
hyödyntämiseen	41
LÄHTEET	43
LIITE 1: Haastattelun johdanto suomeksi ja ruotsiksi	
LIITE 2: Haastattelukysymykset suomeksi ja ruotsiksi	

1 HENGELLISYYDEN HYÖDYNTÄMINEN TYÖELÄMÄSSÄ

Suomalaisessa yhteiskunnassa on käyty viime vuosina keskustelua hyvinvointiyhteiskuntaa uhkaavasta kestävyysvajesta. Yhtenä kestävyysvajetta korjaavana tekijänä on nähty työurien pidentäminen. Työurien onnistunut pidentäminen edellyttää, että työntekijät ovat pidempään työkykyisiä. Nykyisessä työelämässä työn kuormittavuus on monessa työtehtävässä siirtynyt fyysisestä kuormittavuudesta henkiseksi kuormitukseksi. Henkisen kuormituksen kohtuullistamisessa huomion kiinnittäminen henkiseen työhyvinvointiin on merkityksellistä. Hengellisyys on henkisen työhyvinvoinnin osatekijä.

Suomen evankelis-luterilainen kirkko (jatkossa kirkko) on ympäröivän maailman ja talouden puristuksissa tullut välttämättömien muutosten eteen. Uuteen tilanteeseen pyritään sopeutumaan muun muassa muuttamalla kirkon organisaatorakennetta sekä pohtimalla kirkon työntekijöiden työn sisältöjä ja työalueita. Yleisesti on tiedossa, että työhön, työympäristöön ja organisaatorakenteisiin vaikuttavat muutostilanteet koetaan usein työhyvinvointia uhkaavina. Muutostilanteen kuormittavuus liittyy usein epävarmuustekijöihin, jotka voivat pelottaa, vaikka tietäisi muutosten johtavan hyvään.

Diakoniatyöntekijöiden näkemyksiä työnsä kuormittavuudesta on selvitetty Diakoniabarometrien kautta. Viimeisimmät, vuoden 2013 barometrin tulokset vahvistavat, että diakoniatyöntekijät kokevat työnsä henkisesti kuormittavaksi (Kiiski 2013, 59). Kuormituksen koetaan rakentuvan erityisesti tunnekuormitusta lisäävistä tai muuten haastavista asiakastilanteista sekä työmäärän runsaudesta (Kiiski 2013, 60). Edellä kuvatun kirkon muospaineen yhdistyessä jo perustaltaan henkisesti kuormittavaan työhön, ymmärretään, että työkyvyn säilyttämiseksi ja työurien pidentämiseksi, on diakoniatyöntekijöiden työhyvinvoinnin tukemiseen syytä kiinnittää erityistä huomiota ja varmistaa, että mahdollisimman moni selviytymistä tukeva voimavaranava on käytössä.

Kirkon työssä voidaan hengellisyuden ajatella itsestään selvästi olevan työhyvinvointia edistävä tekijä. Yleisesti ottaen suomalaisen yhteiskunnan muissa kuin kirkollisissa työpaikoissa, hengellisyys on sitä vastoin pyritty määrittelemään yksityisasiaksi, jonka ilmaisemista työssä ei pidetä soveliaana. Näin olleen voisi ajatella, että hengellisyuden myötä kirkon työntekijöillä on käytettävissään laajempi valikoima työhyvinvointia yllä-

pitäviä keinoja kuin muissa työpaikoissa työskentelevillä. Tätä ajatusta tukee diakonia-barometri, jonka mukaan diakoniatyöntekijöiden työssä jaksamista edisti eniten Jumalaan uskominen, ja uskon ilmentäminen rukoilemalla oli kolmanneksi merkittävin voimavarojen lähde, heti huumorin jälkeen (Kiiski 2013, 62). Toisaalta yleisesti tiedetään, että hengellisyyttä ja uskoon liittyviä asioita voidaan käyttää myös henkisen ja hengellisen väkivallan välineenä. Näin olleen voidaan olettaa, että hengellisyys ei välttämättä ole yksiselitteisesti vain positiivinen, voimavaroja lisäävä asia, vaan mahdollisesti jopa työhyvinvointia uhkaava tekijä.

Olemme koulutukseltamme terveydenhoitajia ja meillä on kokemusta myös työterveys-huollosta, jossa työn pääasiallisena tavoitteena on työntekijöiden työkyvyn tukeminen ja edistäminen. Koimme ammatillisesti mielenkiintoiseksi ennakoajatuksen, jonka mukaan diakoniatyöntekijän työhön keskeisesti kuuluva hengellisyys voi olla vaikuttamassa yksilön työhyvinvointiin positiivisesti ja negatiivisesti. Lisäksi meitä kiinnosti tietää hyödyntävätkö diakoniatyöntekijät aktiivisesti hengellisyyden voimavaraa työssä jaksamiseensa, ja miten asia on huomioitu työyhteisötasolla. Huomasimme, ettei asiaa ole tästä näkökulmasta juurikaan tutkittu, joten päädyimme aloittamaan asian tarkastelun selvittämällä miten diakoniatyöntekijät kokevat hengellisyyden vaikuttavan työhyvinvointiinsa. Ajattelimme, että selvityksen tuloksia olisi helppo hyödyntää diakoniatyöntekijöiden työhyvinvoinnin kehittämisessä, niin henkilökohtaisella kuin työyhteisönkin tasolla. Uskoimme myös itse, kohta valmistuvina sairaanhoitaja (AMK) - diakonissoina, että pystymme hyödyntämään selvityksen tuloksia oman työhyvinvointimme ylläpitämiseksi, vaikka emme seurakunnassa työskentelisikään.

2 DIAKONIATYÖNTEKIJÄN TYÖ JA TYÖSSÄ JAKSAMINEN

2.1 Diakoniatyöntekijän työn kuvausta

Tässä tutkimuksessa diakonialla ja diakoniatyöntekijöillä tarkoitetaan Suomen evankelis-luterilaisen kirkon piirissä tapahtuvaa toimintaa ja työntekijöitä. Seurakunnalla tarkoitetaan Suomen evankelis-luterilaisen kirkon seurakuntia.

Diakonia on toimintaa, joka pohjaa ja saa motivaationsa kristillisestä ihmiskäsityksestä ja uskosta. Diakoniatyö pyrkii konkretisoimaan ajan haasteiden mukaisesti Jeesuksen asettaman rakkauden kaksoiskäskyn – Rakasta Jumalaa yli kaiken ja lähimmäistäsi niin kuin itseäsi (Kiiski 2013, 86). Diakoniatyö perustuu välittämisen, luottamuksen, yhteisöllisyyden ja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden arvoihin. Diakoniatyö on asiakastyötä, vapaaehtoistoiminnan ohjaamista sekä verkosto- ja vaikuttamistoimintaa, jonka kohteena ovat erilaisessa elämäntilanteissa olevat yksilöt, perheet, ryhmät, yhteisöt. Vaikuttamistyön kohteena on koko yhteiskunta. (Kirkkohallitus 2010, 1.)

Diakoniatyöntekijän virkaan valmistutaan suorittamalla sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto; sosionomi (AMK) -diakoni tai sairaanhoitaja (AMK) - diakonisissa. Diakoniatyöntekijän ydinosuamien alueita ovat hengellisen työn osaaminen, diakonisen asiakastyön osaaminen, organisaatio- ja kehittämisosaaminen sekä yhteisöllinen ja yhteiskunnallinen osaaminen. Osittain erityisosaamistakin vaativia työaloja ovat päihde-, mielenterveys-, vammais- ja yhteiskunnallinen työ, kansainvälinen diakonia ja monikulttuurisuustyö. Työn tavoitteena on tukea ja vahvistaa ihmisiä elämän tasapainon saavuttamisessa. Vapaaehtoistoiminnan osalta tavoitteena on kutsua, kannustaa ja ohjata ihmisiä huolehtimaan toinen toisistaan. Asiakastyössä saadun kokemusten ja näkemysten kautta diakoniatyöntekijä on tärkeä kirkon ja seurakunnan edustaja erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollon toimijoiden verkostoissa, jota kautta on mahdollisuus päästä vaikuttamaan ihmisten elinolosuhteiden parantamiseksi. (Kirkkohallitus 2010, 2.)

Kirkkohallituksen suosituksen mukaan seurakuntien tulisi laatia diakonian viran johtosääntö. Johtosääntö olisi määrittelemässä diakoniatyön sisältöä, tosin vain yleisluontoisesti ja seurakunnat voisivat soveltaa sitä käytäntöön haluamallaan tavalla. Käytännössä diakoniatyöntekijällä itsellään on paljon valtaa oman työnsä sisältöön ja sen toteutukseen. Yksilöllinen työkulttuuri on tyypillinen seurakunnan työn tekijöille, mutta diakoniatyöntekijöillä vaikutusmahdollisuus vielä suurempi kuin monilla muilla seurakunnan ammattiryhmillä. Mitä useampi diakoniatyöntekijä on seurakunnassa, sitä suurempi merkitys työn sisällölle ja toteutukselle on työtiimillä. Diakoniatyön johtokunnilla ei sen sijaan ole juurikaan vaikutusta diakoniatyön sisältöön. Eniten vaikutusta sillä oli Oulun, Kuopion ja Porvoon hiippakunnissa. Viime kädessä seurakunnan kirkkoherra johtaa diakoniatyötä ja valvoo, että työtä harjoitetaan kirkon tunnustuksen ja tehtävän mukaisesti. (Kiiski 2013, 51–53.)

2.2 Seurakunta työyhteisönä

Kirkkolain (1993) 1 luku 2§ mukaan kirkon tehtävänä on, tunnustuksensa mukaisesti, julistaa Jumalan sanaa ja jakaa sakramentteja sekä toimia kristillisen sanoman levittämiseksi ja lähimmäisen rakkauden toteuttamiseksi. Kirkon tulevaisuuskomitean jäsenille tehdyn Kirkon organisaation ja hallinnon nykytila-selvityksen mukaan Suomen evankelis-luterilainen kirkko on yksi maan suurimmista työnantajista yli 20 000 työntekijälleen. Alueellisesti kirkko on jakautunut toiminnallisesti ja taloudellisesti itsenäisiin hiippakuntiin, joista jokainen koostuu seurakunnista, jotka ovat kirkon varsinaisia toimintayksiköitä. Seurakunnat noudattelevat pääosin kuntarajoja, poikkeuksena suuret kaupungit, joissa voi olla useita seurakuntia sekä ruotsinkieliset seurakunnat, joista osa toimii kunnan alueella rinnan suomenkielisen seurakunnan kanssa. Tietyillä alueilla seurakunnat ovat muodostaneet kirkkolain vaatimia seurakuntayhtymiä. (Meriläinen 2015, 3-4.)

Kirkon organisaation, toiminnan ja elämän perusyksikkö on seurakunta. Seurakunta toimii toiminnallisesti ja taloudellisesti itsenäisesti kirkkolakia ja – järjestystä noudattaen. Ylintä valtaa seurakunnassa käyttää maallikon johtama kirkkovaltuusto, mutta ylimpänä esimiehenä toimii kirkkoherra, joka on myös seurakuntansa hengellinen johtaja. (Meriläinen 2015, 17–18.)

Seurakunnassa tulee vähintäänkin olla kirkkoherran lisäksi yksi kanttorin ja yksi diakoniatyöntekijän virka. Näin olleen työyhteisön rakenne voi vaihdella voimakkaasta seurakunnan koosta riippuen. Hengellisissä tehtävissä seurakunnassa työskentelevät pappisto, diakoniatyöntekijät, kanttorit, nuorisotyöntekijät, lapsityönohjaajat, lastenohjaajat ja lähetyssihteerit. Hieman yli puolet koko kirkon työntekijöistä ei tee suoraa hengellistä työtä. He työskentelevät hallinto ja toimistotöissä, hautausmaatyössä sekä kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä. (Meriläinen 2015, 10–11.)

Erotuksena maallisista järjestöistä ja yhteenliittymistä, seurakunta on pyhä, erikseen ”Herralta erotettu” yhteisö ja ”pyhien yhteys”. Katekismuksen mukaan kirkkoa on sen alkuajoista kutsuttu Kristuksen ruumiiksi. Katekismuksen mukaan ”vaikka olemme erilaisia, meillä on yhteinen usko, joka liittää meidät Kristukseen ja toisiimme”. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko.) Tämän lisäksi kirkko on yliajallinen yhteisö, jonka tulevaisuusnäkökulma ei ulotu toimintakausiin, taloussuunnitteluun tai strategisiin linjauksiin, vaan nikealais-konstantinopolilaisen uskontunnustuksen viittaamaan yliajalliseen todellisuuteen, kuolleiden ylösnousemukseen ja tulevan maailman elämään (Luoma 2015, 185).

2.3 Diakoniatyöntekijän työn kuormitustekijät ja voimavarat

Diakoniatyöntekijöille on tehty vuodesta 1999 lähtien noin kahden vuoden välein diakoniarakemetriseksi nimetty kysely. Kyselyn toteutus, painopisteet ja tulosten työstäminen ovat vaihdelleet suuresti (Kiiski 2013, 7-8). Diakoniarakemetri 2013 on järjestyslultaan kahdeksas ja se on toteutettu huolella dosentti Jouko Kiisken kokoamaa loppuraporttia myöten. Barometrissä kartoitettiin diakonian viranhaltijoiden tekemää työtä ja sen sisältöä sekä työhön liittyviä myönteisiä ja kielteisiä kokemuksia. Vastaajia tässä digitaalisesti toteutetussa kyselyssä oli 472 eli arvion mukaan yksi kolmasosa kaikista diakonian viranhaltijoista. Tutkimustuloksia voidaan pitää luotettavina. Tutkimuksen tekemisestä, analysoinnista ja raportoinnista vastasi Jouko Kiiski työryhmänsä tukemana. (Kiiski 2013, 2 ja 82.)

Diakoniabarometrin 2013 tuloksista käy ilmi, että diakoniatyöntekijät kokevat työnsä henkisesti kuormittavaksi. Kuormituksen koetaan rakentuvan erityisesti tunnekuormitusta lisäävistä tai muuten haastavista asiakastilanteista, liialliseksi koetusta työmäärästä, työn moninaisuudesta sekä viran matalasta palkkatasosta. (Kiiski 2013, 59–61.)

Diakoniabarometrin 2013 mukaan kuluneen vuoden aikana diakoniatyöntekijöistä yli kuusi prosenttia oli havainnut jatkuvasti ja 56,4 prosenttia joskus työtoverin harjoittavan henkistä väkivaltaa. Kunta-alan vastaavassa kyselyssä vuodelta 2012 luvut olivat 7 % (jatkuvasti) ja 37 % (joskus). Tämän lisäksi esimiesten toimesta harjoitettavaan henkiseen väkivaltaan oli jatkuvasti törmännyt neljä prosenttia ja joskus 29 prosenttia diakoniatyöntekijöistä. Asiakkaiden taholta vastaavat havaintoluvut olivat lähes kaksi prosenttia (jatkuvasti) ja 57 prosenttia (joskus). (Kiiski 2013, 63–64.)

Mielenkiintoista yllämainituissa tuloksissa oli, että diakoniatyöntekijöiden esiin nostamien viiden merkittävimäksi koetun kuormituksen aiheuttajan joukossa ei ollut henkistä väkivaltaa tai työpaikkakiusaamista, vaikka sitä esiintyy merkittävästi enemmän kuin esimerkiksi kunta-alalla. Barometrissä ei selvitetty liittyvätkö kiusaamisen tai henkisen väkivallan kokemukset hengellisyyteen.

Henkisen väkivallan ja kiusaamisen yhteyttä hengellisyyteen ei ole kysytty myöskään Kirkkohallituksen, Työturvallisuuskeskuksen ja Tilastokeskuksen toteuttamassa Kirkon työolobarometrissä vuonna 2011. Kirkon työolobarometrejä on tehty vuodesta 2001 lähtien joka toinen vuosi. Vuoden 2011 työolobarometrin mukaan kirkon työntekijöistä viisi prosenttia oli havainnut kuluneen vuoden aikana jatkuvasti ja 52 prosenttia joskus työtovereiden harjoittamaa työpaikkakiusaamista. Tehtäväryhmittäin tarkasteltuna seurakunta- ja hautausmaatyöntekijöillä oli enemmän kokemuksia kiusaamisesta kuin muilla työntekijäryhmillä. (Työturvallisuuskeskus 2012, 29–30.)

Vaikka diakoniatyöntekijät kokivat työnsä raskaaksi, he kuitenkin kokivat selviytyvänsä työn haasteista. Selittäväksi tekijäksi nähtiin korkea työmotivaatio ja työn kokeminen merkitykselliseksi sekä vankka ammattitaito. Diakoniabarometrissä esiin nousseita työhyvinvointia tukevia voimavaroja olivat erityisesti hengellisyys ja sen ilmentäminen (usko Jumalaan ja rukous) ja sen lisäksi huumori, työkaverit sekä perhe. (Kiiski 2013, 61–62.)

3. HENGELLISYYS

3.1 Hengellisyyden määrittelyä

Hengellisyydestä käytetään tutkimuksissa usein rinnakkaisesti nimitystä spiritualiteetti. Selkeyden vuoksi pidättäydymme tutkimustyössämme käyttämään vain suomenkielistä ilmaisua, hengellisyys.

Ikali Karvinen (2012, 47) on toimittamassaan teoksessa, Henki ja toivo hoitotyössä, todennut, nojaten useamman tutkijan aiempaan päätelmään, että jokainen ihminen on henkinen ja hengellinen riippumatta siitä onko hän uskonnollinen. Näin olleen, hengellisyys ja uskonnollisuus tai uskominen eivät ole synonyymejä. Hengellisyys ei edellytä tietyn uskonnon tai uskomusjärjestelmän omaksumista tai hyväksymistä (Juntunen & Räisänen 2015, 23). Sen sijaan uskonto ja uskomusjärjestelmät ovat hengellisyyttä.

Hengellisyyttä on määritelty monin tavoin. Yksi tapa on Christopher Sinkin ja James Devilin kolmilinjainen määrittely. Siinä uskonnollista hengellisyyttä kuvataan tuonpuoleisuutta, jumaluutta ja pyhyttä korostavaksi elämän merkityksen etsimiseksi. Sekulaaris-humanistinen hengellisyys on puolestaan ihmisen yhteyden kokemusta johonkin itseään suurempaan ja samalla tasapainon etsimistä elämään. Kolmannessa linjassa hengellisyys kuvataan ihmiselle kuuluvana kasvun ja kehityksen vaiheena, jolloin hän hakee elämälleen merkityksiä ja itselleen paikkaa maailmassa. Hengellisyys ilmenee sisäisinä rakkauden, myötätunnon, kärsivällisyyden, suvaitsevuu den, anteeksi antamisen, tyytyväisyyden, vastuullisuuden ja tasapainon kokemuksina. (Juntunen & Räisänen 2015, 22.)

Kotilaisen ja Vatasen (2003) mukaan hengellisyydelle tyypillistä on omakohtaisuus, vakiintumattomuus ja liukuvuus. Sen ydin on usein uskonnollinen ja moraalinen, lähtökohdan ollessa uskontojen yleinen tietoisuus siitä, että arjen takana on pyhyys tai elämän syvyys joka antaa elämälle merkityksen. Hengellisyys ilmentää ihmisen syvintä olemusta, elämän merkitystä ja persoonallista tapaa elää. (Kotila & Vatanen 2003, 13–15.)

Aallon ja Hanhiron (2009) mukaan hengellisyys määritellään hoitotieteessä kysymyksinä merkityksestä ja tarkoituksesta. Lisäksi hengellisyys on halua ymmärtää itseä suuremman olemassaolo sekä pohtia omaa suhdetta muihin ihmisiin, Jumalaan ja maailmankaikkeuteen. Heidän mukaansa hengellisyys liittyy toivoon sekä siihen, että ihminen tunnistaa omassa elämäntilanteessaan rakentavien mahdollisuuksien olemassaolon sekä luottamuksen tulevaisuuteen. (Aalto & Hanhiron 2009, 12.)

Alister E. McGrathin mukaan kristillisessä hengellisyydessä on pyrkimys liittää yhteen kristillisen uskon oppi ja kokemus elämästä, jota eletään kristillisen uskon pohjalta. Kyseessä on sisäisen kokemuksen, ulkoisten rakenteiden, rituaalien sekä opin välinen yhteys. (Kotila & Vatanen 2003, 19–20.)

3.2 Hengellisyys työyhteisössä

Kanerva ja Tanska (2015) määrittelevät toimittamassaan kirjassa työpaikkahengellisyyden ”yläkäsitteeksi, jonka vaikutus ilmenee käytännössä esimiesten ja työntekijöiden työhönsä, työtovereihinsa ja työnsä vaikutuksiin liittämässä tunteissa, innostuksessa, arvoissa ja päämäärissä”. Työpaikkahengellisyys toteutuu syvimmin kokemuksessa, jossa henkilö on suhteessa toisiin; työtovereiden ja asiakkaiden arvostavaa näkemistä ja myötätuntoista kohtaamista. Työpaikkahengellisyys on myös suhdetta transsendenssiin, itseä suurempaan, Jumalaan. (Kanerva & Tanska 2015, 7-8.)

Hengellisyys on läsnä työelämässä työntekijöiden henkilökohtaisena mielensisäisenä todellisuutena, mutta myös yhteisöllisenä kokemuksena esimerkiksi työpaikan toimintakulttuurin rakenteissa, arvoissa, tavoitteissa ja keskinäisessä vuorovaikutuksessa. Työpaikkahengellisyydestä voidaan puhua, ja usein puhutaankin, ilman että mainitaan sanaa hengellisyys. Esimerkiksi työntekijät voivat ilmentää hengellisyyttään pyrkimyksissään rakentaa parempaa maailmaa tekemällä ihmisoikeus- tai luonnonsuojelutyötä. (Kanerva & Tanska 2015, 8-9 ja 150.)

Fahri Karakas on analysoinut lukuisia tutkimuksia työhyvinvoinnin ja hengellisyyden välisestä yhteydestä. Hän on todennut että hengellisyys lisää työntekijöiden inhimillisiä voimavaroja muun muassa vahvistamalla kokemusta työn merkittävyydestä. Hengellisyys myös lisää tunnetta yhteenkuuluvuudesta ja yhteydestä. (Juntunen & Räisänen 2015, 20.)

3.3 Hengellisyys diakoniatyöntekijän työssä

Kuten edellä todettiin, hengellisyys ja sen hyödyntäminen eivät yleisesti ottaen edellytä tietyn uskonnon tai uskomusjärjestelmän omaksumista tai hyväksymistä (Juntunen & Räisänen 2015, 23). Tässä suhteessa kirkko poikkeaa muista työyhteisöistä. Kirkkolaki ja kirkkojärjestys määrittävät kirkon hengellisten työntekijöiden työn hengelliset raamit:

”Suomen evankelis-luterilainen kirkko tunnustaa sitä uskoa, joka perustuu Jumalan pyhään sanaan, Vanhan ja Uuden testamentin profeetallisiin ja apostolisiin kirjoihin, ja joka on ilmaistu kolmessa vanhan kirkon uskon tunnustuksessa sekä muuttumattomassa Augsburgin tunnustuksessa ja muissa luterilaisen kirkon Yksimielisyyden kirjaan otetuissa tunnustuskirjoissa. Kirkko pitää korkeimpana ohjeenaan sitä tunnustuskirjojen periaatetta, että kaikkea oppia kirkossa on tutkittava ja arvioitava Jumalan pyhän sanan mukaan” (Kirkkolaki 1993).

Näin olleen jokaisen diakoniatyöntekijän käsiteltäväksi tulee tietynlainen ristiriita. Kirkon virassa ollessaan työntekijä on julkisesti kristitty, johon, kuten kirkkojärjestyksen ja aiemmin esitetyn McGrathin kristillisen hengellisyyden määrityksestä perusteella voi päätellä, liittyy lähtökohtaisesti tietyt odotukset. Kuitenkin kirkon usko ja oppi ovat aina myös henkilökohtaisesti koettua ja ymmärrettyä, sen juurien ollessa syvällä henkilön psyykkisessä rakenteessa (Ötring 2015, 160). Työntekijän on pohdittava omalta kohdaltaan, miten elää omaa, yhtä aikaa julkista ja yksityistä, hengellisyyttään arjessa, työyhteisössä ja seurakunnassa (Pirttimaa 2015, 108).

4. TYÖHYVINVOINTI JA TYÖN VOIMAVARAT

4.1 Työhyvinvoinnin määrittelyä

Työhyvinvointi muodostuu kahdesta sanasta ”työ” ja ”hyvinvointi”. Työ on ollut jo pitkään yhteiskunnan sosiaalisen rakenteen ydin ja sen taloudellisen järjestelmän perusta. Työ ja siitä saatu palkka määrittää yhteiskunnallisen asemamme. Hyvinvointi sen sijaan on henkilökohtainen kokemus, jonka jokainen määrittelee itse (Rauramo 2008). Toisaalta työhyvinvoinnin elementit ovat samankaltaisia määrittelijästä riippumatta: inhimillisten perustarpeiden sekä sosiaalisten ja psyykkisten tarpeiden tyydyttämisestä. Hyvinvoinnin osa-alueita tavoitellaan erilaisista motiiveista käsin, riippuen henkilöstä ja hänen elämäntilanteestaan. Hyvinvointia ei tavoiteta ilman toimintaa ja toiminnallisia motiiveja. Koska hyvinvointi määrittyy viime kädessä henkilökohtaisena kokemuksena, on myös työhyvinvointi -käsitteen määrittely täysin yksiselitteisesti mahdotonta. Työhyvinvointi on subjektiivinen, aikaan ja kulttuuriin sidoksissa oleva käsite, jonka kehityksen edellytykset luodaan työpaikalla. (Virtanen 2014, 16–17; Virtanen & Sinokki 2014, 26–28 ja 30–31.)

Työhyvinvoinnilla ei siis ole yhtä ainoaa oikeaa määritelmää. Käytännössä työhyvinvointi voidaan määritellä esimerkiksi kokonaisuudeksi, jonka muodostavat työ, työn mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvoinnin edistäminen nähdään työnantajan ja työntekijöiden yhteiseksi tehtäväksi. Työhyvinvointi vaikuttaa työssä jaksamiseen ja sillä nähdään olevan suora yhteys työn tuottavuuteen sekä organisaation maineeseen ja kilpailukykyyn. (Sosiaali- ja terveysministeriö i.a.)

Työhyvinvointia on tutkittu Suomessa paljon, mutta viimeisen 15 vuoden ajan tutkimuksen näkökulmaa on saatu käännettyä työpahoinvoinnista ja ongelmakeskeisyydestä, työn voimavaroihin ja työimuun. Lähes kaikissa hyvän työn ja työhyvinvoinnin paradigmoissa on korostettu tarvenäkökulmaa. Tämän vuoksi työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta keskeisiksi kysymyksiksi ovat nousseet: Miksi työntekijät pitävät työstään, ovat siitä ylpeitä ja nauttivat sen tuloksista ja mitä hyvää työntekijän aidosta hyvinvoinnista mahdollisesti seuraa? (Hakanen 2009, 2 ja 10.)

4.2 Työn voimavarat ja työn imu

Työn voimavarat tarkoittavat niitä työn, työntekijöiden ja työyhteisöjen vahvuuksia ja potentiaalisia voimavaroja, joiden avulla työntekijät ja organisaatiot voivat pärjätä ja loistaa niin hyvinä kuin vaikeinakin aikoina. Työn voimavarat voivat auttaa vähentämään työssä koettuja vaatimuksia. Voimavaroja ovat esimerkiksi työn itsenäisyys ja kehittävyys, työn tulosten näkeminen, työyhteisön ja esimiehen tuki ja arvostus. Voimavaroja tarkasteltaessa on kuitenkin oleellista ymmärtää, että eri työpaikoilla ja töissä on sekä yleisiä, useimmille yhteisiä, mutta myös ainutkertaisia voimavaroja sekä tarpeita kehittää juuri tiettyjä voimavaroja. Näin ollen, tärkeimpien voimavarojen selville saaminen ja työhyvinvoinnin kehittäminen edellyttää aina työntekijän ja työyhteisön tilanteeseen tutustumista ja kaikkien osapuolien näkemysten huomiointia ja osallisuutta. (Hakanen 2009, 3, 38, 47 ja 56–57.)

Työn voimavarat ehkäisevät osaltaan kroonista työssä kuormittumista ja mahdollistavat sisäisen motivaation ja työn imun syntymisen. Työn imulla tarkoitetaan myönteistä tunte- ja motivaatiotäytyksen tilaa, jota ilmenevät tarmokkuutena, omistautumisena ja uppoutumisena. Sisäisen motivaatio mahdollistuu, kun ihminen pääsee toiminnallaan tyydyttämään inhimilliset itsenäisyyden, yhteisöllisyyden ja pärjäämisen perustarpeet. Sisäisesti motivoitunut ihminen vihkiytyy asialleen. Riittävät yksilön voimavarat sekä työn imu näyttävät voivan johtaa myönteisiin seurauksiin sekä yksilön että organisaation kannalta – yksilö sekä kykenee että haluaa antaa parhaansa työlle. On havaittu, että työn, työntekijöiden ja työyhteisöjen vahvuuksilla ja työn imulla on toisiaan vastavuoroisesti vahvistavia myönteisiä vaikutuksia – hyvä edistää hyvää. Kaiken lisäksi työn voimavarojen ja työn imun välisen yhteyden on todettu olevan sitä vahvempi mitä enemmän työssä on kuormittavia vaatimuksia. (Hakanen 2009, 33, 42–43 ja 50–53.)

4.3 Hengellisyys voimavarana

Suuri osa ihmisistä uskoo, että hengellisyydellä ja heidän terveytensä välillä on yhteys (Karvinen 2012, 61). Eriksson ja Herberts (1994) ovat puolestaan todenneet, että usko ja terveys kuuluvat yhteen. Usko muuttaa terveyden voimavaroiksi. Ihmiset ilmaisevat

uskon sisäisenä voiman lähteenä, tarkoituksellisuutena ja merkityksellisyytenä. He toteavat myös, että ”ilman anteeksiantamuksen, rakastetuksi tulemisen ja täydellisen hyväksymisen kokemusta ei ole olemassa todellista terveyttä” (Eriksson & Herberts 1994, 164 ja 180–182.)

Anteeksianto, rakkaus ja täydellinen hyväksyminen liitetään voimallisesti kristillisen uskon ytimeen ja siten hengellisyyden olemukseen. Viljamaa toteaa terveyttä edistävän uskon auttavan tekemään valintoja ja ratkaisuja sekä tuovan turvallisuutta vaikeuksien keskelle. Terve usko sisältää vastuullisuutta ja realistista syyllisyyden tunnetta, mutta toisaalta auttaa vapautumaan jatkuvasta syyllisyyden tunteesta. Hengellisyys luo sisältöä elämään, luottamusta elämän arvokkuuteen ja mielekkyyteen sekä antaa toivoa huomisesta. (Viljamaa 2009, 104.)

Miettunen on tutkinut pro gradu -työssään hengellisiä kysymyksiä psykiatrisessa hoitoprosessissa. Miettunen totesi, että hengellisyys luo toivoa, turvallisuutta ja hyvää oloa. Toisaalta hän toteaa, ettei terveydellä ole merkitystä, jos elämällä ei ole tarkoitusta. Ihmisestä itsestään löytyvät terveyden voimavarat. Tähän ikään kuin jatkaen Ikali Karvinen on puolestaan todennut, että elämän merkityksellisyys pitää sisällään toivon näkökulman. Toivo puolestaan antaa elämälle päämäärän, joka palauttaa ihmisen sisäisen voiman. Hengellisyyden merkityksellisyys ihmisen jaksamiselle näyttää tietyllä tapaa kietoutuvan elämän merkityksellisyyden sekä toivon olemassa olon kokemuksiin. Samat teemat ovat löydettävissä aiemmin esitellyissä työn voimavarojen, sisäisen motivaation ja työn imun kuvauksista. (Karvinen 2012, 9; Miettunen 2009, 56.)

4.4 Hengellisyys voimavarana diakoniatyöntekijän työssä

Eveliina Virtanen on tutkinut opinnäytetyössään keväällä 2014 Satakuntalaisia diakoniatyöntekijöitä. Haastattelututkimuksella selvitettiin miten diakoniatyön hengellinen luonne ilmenee diakoniatyön arjessa ja miten diakoniatyöntekijät kokevat hengellisyyden merkityksen. Laadullisessa tutkimuksessa käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysia ja sen tulosten toivottiin hyödyntävän diakoniatyöntekijöiden työtettä ja työn suunnittelua. Tutkimuksessa todettiin hengellisyyden ilmenevän diakoniatyön arjessa kokemuksena Jumalan läsnä olosta ja luottamuksena johonkin itseä suurempaan. Hengelli-

syys koettiin käytännön työvälineenä, tavassa kohdata ihmisiä. Hengellisyys koettiin kantavana voimana ja työn perustana. Jatkotutkimusaiheeksi Virtanen esitti tutkimusta hengellisyyden suhteesta työssä jaksamiseen ja työviihtyvyyteen. (Virtanen, E 2014.)

Hokkanen ja Juola (2014) ovat opinnäytetyössään kirjoittaneet diakoniatyöntekijöiden kokemuksia kutsumuksesta ja sen merkityksestä työssä. Laadullisessa tutkimuksessa on teemahaastattelun avulla haastateltu kuutta diakoniatyöntekijää. Sisällön analyysiä käytettiin analyysimenetelmänä. Kutsumus todettiin merkitykselliseksi työssä. Jumalan palveleminen palkitsee; uupuessa usko ja suhde Jumalaan kantavat ja antavat voimia. Tutkimuksessa tuli ilmi, että oman hengellisen elämän hoitaminen vahvistaa kutsumuksen tunnetta. Jatkotutkimuksen aiheeksi koettiin hengellisyyden tukeminen työyhteisössä. (Hokkanen & Juola 2014.)

4.5 Hengellisyyden ja työhyvinvoinnin välisestä suhteesta

Hengellisyyden ja työhyvinvoinnin keskinäistä suhdetta ei ole toistaiseksi suoraan käsitelty suomalaisissa tutkimuksissa. Kirkon työntekijöille vuosien saatossa tehdyissä työolobarometreissa ja työhyvinvointikyselyissä on toki tullut esiin uskon ja sen ilmentämisen positiivinen vaikutus henkilökohtaiseen jaksamiseen, mutta tämän tiedon syventäminen ja aktiivinen hyödyntäminen työhyvinvoinnin edistämiseksi ovat odottaneet vielä tuleamistaan. Työyhteisön toiminnan ja esimiestyön yhdistäminen hengellisyyden voimavaraan, saati sen hyödyntämiseen, vaikuttaisi olevan vielä varsin vieras näkökulma työhyvinvoinnin edistämiseen. Toisaalta tämä ei ole ihme, sillä hengellisyyden ja työhyvinvoinnin välistä suhdetta, työpaikkahengellisyyttä, on maailmalaaajuistekin tutkittu vasta noin 20 vuoden ajan (Juntunen & Räisänen 2015, 18). Aluksi Yhdysvalloissa, sitten Euroopassa ja Suomeen näkökulma on ollut rantautumassa vasta parin vuoden ajan (Kanerva & Tanska 2015).

Lea Rättyä on 2004 tutkinut lisensiaattityössään diakoniatyöntekijöiden kuvauksia heidän työstään sekä siinä jaksamisestaan. Tässä tutkimuksessa nousee esiin myös hengellisyyden osallisuus työssä jaksamisen kokemuksiin. Rättyän tutkimuksen mukaan työn ja yksityiselämän mielekkyys edistävät työssä jaksamista (Rättyä 2004, 3). Rättyän mukaan työn mielekkyys rakentui motivaatiosta hengelliseen työhön, seurakunnalta saa-

tuun tukeen, työn palkitsevuuteen ja työn ominaispiirteisiin. Yksityiselämän mielekkyyteen vaikuttivat puolestaan oma uskon elämä, läheiset ihmiset, itsensä hoitaminen ja harrastukset. (Rättyä 2004, 71.)

Rättyä muotoili tutkimuksessa saamiensa havaintojen ja päätelmiensä pohjalta alustavan mallin diakoniatyössä olemisesta, työn sisällöstä, työssä onnistumisesta ja työssä jaksamisesta sekä niiden välisestä yhteydestä (Rättyä 2004, 81–82). Rättyä toteaa mallin osasten voivan vaikuttaa toisiinsa katalyytin tavoin. Eräs hänen jatkoajatuksistaan oli, että mallia kehitettäisiin edelleen ja käsitteiden välisiä yhteyksiä testattaisiin. Pohdinnassa hän nosti esiin kysymyksen siitä, voisiko diakoniatyöhön sisältyvä rakkaus ja usko toimia suojana työntekijän työuupumusta vastaan. (Rättyä 2004, 105 ja 100.)

Kirkon työolobarometrin 2011 mukaan 90 prosenttia työntekijöistä oli sitä mieltä, että työpaikalla oli pyritty järjestelmällisesti vaikuttamaan työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elämäntapoihin (Kirkkohallitus 2011, 37). Keväällä 2015 ilmestyneessä Kanervan ja Tanskan toimittamassa Työ ja Henki; Avaimia henkiseen ja hengelliseen työhyvinvointiin -kirjassa on useita, eri seurakunnista ja eri organisaatiotasoilta, tehtyjä havaintoja hengellisyyden ja työhyvinvoinnin keskinäisestä yhteydestä. Kirjassa esitetyt havainnot eri puolelta Suomea ovat yhtenevät; muutamaa yksittäistä poikkeustapausta lukuun ottamatta, kirkossakaan ei ole vielä osattu tietoisesti yhdistää hengellisyyttä työhyvinvointiin, joten myös sen aktiivinen hyödyntäminen odottaa vielä tulemistaan. (Kanerva & Tanska 2015.)

5. TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää diakoniatyöntekijöiden ajatuksia ja kokemuksia hengellisyyden vaikutuksista omaan työhyvinvointiin. Tavoitteenamme oli saada haastattelujen analysoinnin kautta sellaista tietoa, jota diakoniatyöntekijät ja seurakunnat yleensä, voisivat hyödyntää yksilöiden ja koko työyhteisön työhyvinvoinnin edistämiseen. Tavoitteenamme oli myös olla osaltaan nostamassa hengellisyyden ja työhyvinvoinnin välistä suhdetta keskustelun aiheeksi, ainakin niiden seurakuntien työntekijöiden keskuudessa, joihin olemme olleet opiskelumme aikana yhteydessä. Keskeisimmät opinnäytetyön käsitteet olivat hengellisyys, työhyvinvointi, työn voimavarat ja diakoniatyöntekijän työ.

Tutkimustehtävät ovat:

Millä tavoin diakoniatyöntekijät kokevat hengellisyyden vaikuttavan heidän työhyvinvointiinsa?

Mitkä tekijät vaikuttavat hengellisyyden kokemiseen työhyvinvointia tukevana tai sitä uhkaavana?

Tutkimustehtäviä lähestyttiin kolmen, haastattelukysymyksen aukaistavan, teeman kautta: 1) hengellisyys ja sen ilmentäminen, 2) työhyvinvointi sekä 3) hengellisyys työhyvinvoinnin osatekijänä. Teemojen kautta pyrittiin saamaan mahdollisimman kattava käsitys diakoniatyöntekijöiden näkemyksistä hengellisyydestä työhyvinvoinnin osatekijänä diakoniatyöntekijän työssä.

6. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

6.1 Valituista menetelmistä

Hengellisyyden ja työhyvinvoinnin määreet ovat viime kädessä henkilökohtaiseen kokemukseen perustuvia. Tämän realiteetin ja opinnäytetyön tavoitteen vuoksi päädytty tekemään laadullinen tutkimus, jossa on induktiivinen lähestymiskulma. Laadullinen lähestymistapa tutkimusaiheeseen antoi mahdollisuuden selvittää, mitä haastateltavat ajattelevat aiheesta ja miksi he ajattelevat niin kun ajattelevat tai toimivat niin kuin toimivat.

Opinnäytetyössä haluttiin tehdä ymmärtävää tutkimusta, jolloin paras menetelmä oli haastattelu. Haastattelu laadullisen tiedon saamiseksi, on menetelmänä hyvä, koska silloin on mahdollisuus toistaa kysymys, oikaista mahdolliset väärinkäsitykset, selvittää ilmausten sanamuotoa ja tarvittaessa syventää keskustelua. Tärkeintä ei ole saada vastauksia nopeasti tiettyyn järjestykseen, vaan saada mahdollisimman paljon tietoa asiasta. Tavoitteeseen pääsemiseksi on eduksi kertoa haastateltavalle tietoa tutkimuksen aiheesta jo etukäteen. Haastattelu on usein aineiston keruumenetelmänä aikaa vievä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 72–74.)

Teemahaastattelussa saadaan tietoa ihmisten tulkinnoista liittyen valittuihin teemoihin. Teemoihin kuuluu puoliavoimia ja avoimia kysymyksiä sekä tarkentavia kysymyksiä. Teemahaastattelu vaatii, että kysyjä ja haastateltava käyttävät samanlaisia ammattitermejä ja ymmärtävät tosiaan. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75–77.)

Laadullisessa tutkimuksessa perusanalyysimenetelmä on sisällön analyysi. Sisällönanalyysi toteutuu neljässä eri vaiheessa. Ensin aineisto rajataan tutkimusongelman perusteella ja kaikki muu aineisto jätetään pois. Sen jälkeen aineisto litteroidaan ja koodataan. Kolmantena kohtana on luokittelu, teemoittelu tai tyypittely. Tämä tarkoittaa aineiston pilkkomista ja ryhmittelyä erilaisten aihepiirien mukaan. Tutkimuksen tekijän on tärkeää selvittää itselleen, hakeeko aineistosta samanlaisuutta vai erilaisuutta. Viimeisessä vaiheessa kirjoitetaan yhteenveto. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91–93.)

6.2 Tutkimusjoukon valinta ja aineiston keruu

Tutkimuksen aineisto kerättiin haastattelemalla neljää Oulun seurakuntayhtymän ja kah-
ta Pedersören rovastikunnan diakoniatyöntekijää. Haastateltavat valittiin arpomalla
kaikkien kyseisissä seurakunnissa työskentelevien diakoniatyöntekijöiden joukosta.
Tutkimuksen näkökulma tiedettiin uudeksi ja Suomessa ennen tutkimattomaksi, joten
tiedonkeruussa päädyttiin keskittymään yleisellä tasolla olevaan kokemustietoon. Sillä
perusteella luovuttiin taustamuuttujien, kuten ikä, virkaikä, herätysliiketausta ja teemaan
liittyvä kouluttautuneisuus, keräämisestä.

Arvonnan kautta valituille haastateltaville lähetettiin helmi-maaliskuussa 2015 sähkö-
posti, jossa kerrottiin tutkimuksen teemasta ja toteutustavasta sekä kysyttiin halukkuutta
osallistua tutkimukseen. Kukaan ei kieltäytynyt haastattelusta, mutta yksi arvottu oli
työlomalla ja hänen tilalleen arvottiin uusi henkilö. Haastattelut toteutettiin huhti-
toukokuun aikana 2015. Haastattelut suoritettiin haastateltavien työpaikoilla.

Haastattelun aluksi haastateltaville kerrattiin tutkimuksen aihe ja läpikäytävät teemat
(liite 1) sekä muistutettiin haastattelujen luottamuksellisuudesta ja siitä, että haastattelut
nauhoitettiin. Haastattelussa edettiin teoriapohjaan tukeutuvien teemojen ja niitä syven-
tävien kysymyssarjojen mukaisesti (liite 2). Käytössä oli puoliavoimia, avoimia ja tar-
kentavia kysymyksiä. Haastattelukysymysten järjestystä muutettiin helmikuussa 2015
tehdyn testihaastattelun jälkeen, jotta henkilökohtaisiksi ja arkaluontoisiksi arvioituihin
kysymyksiin olisi helpompaa ja turvallisempaa vastata. Haastattelujen sävy pyrittiin
pitämään keskustelullisena.

6.3 Aineiston analysointi

Haastatteluaineisto analysoitiin sisällönanalyysimenetelmällä. Aluksi haastattelut puret-
tiin tekstimuotoon. Haastattelujen analysointi tehtiin yhdessä, kolmen päivän tiiviin
parityöskentelyn tuloksena. Ennen tekstien lukemista tarkennettiin ja päätettiin mitä
aineistoista haetaan, jotta osataan karsia pois sinällään mielenkiintoinen, mutta tutki-
muskysymysten ja työn tavoitteen kannalta toissijainen aineisto. Fokus pidettiin hengel-
lisyyteen liittyvissä tekijöissä. Haastattelut luettiin läpi useaan kertaan. Lukemisten yh-

teydessä nostettiin ensin esiin asioita, joiden koettiin kuvaavan työhyvinvointiin ja hengellisyteen liittyviä tekijöitä. Ilmauksista etsittiin samankaltaisuuksia joiden perusteella ilmaisut saatiin ryhmiteltyksi. Puhekieliset ilmaisut muokattiin pelkistetympään muotoon.

Ensimmäinen karkea ryhmittely tehtiin sen perusteella kokiko haastateltava asian vaikuttavan työhyvinvointiinsa positiivisesti vai negatiivisesti. Tästä muodostuivat kaksi alaluokkaa. Teemoittelussa huomattiin sekä positiivisten ja negatiivisten tekijöiden jakaantuvan kahteen selkeään teemaan; asioihin, jotka liittyvät haastateltavaan itseensä eli yksilöön ja asioihin, jotka liittyvät työyhteisöön. Näistä muodostui neljä yläluokkaa: Positiiviset yksilöön liittyvät tekijät, positiiviset työyhteisöön liittyvät tekijät, negatiiviset yksilöön liittyvät tekijät ja negatiiviset työyhteisöön liittyvät tekijät. Jokainen yllämainituista yläluokista jakaantui vielä kahteen teemaan. Esimerkiksi positiiviset yksilöön liittyvät tekijät jakautuivat kokemuksiin työn merkityksellisyydestä ja Jumalalta saadusta tuesta. Nämä teemat voitiin yhdistää yhdeksi kokoavaksi käsitteeksi eli pääluokaksi, joka positiivisten yksilöön liittyvien tekijöiden osalta oli Usko. Positiiviset työyhteisöön liittyvät tekijät yhdistyivät pääluokkaan Armollisuus. Negatiivisten yksilöön liittyvien tekijöiden pääluokka on Epäily ja negatiivisten työyhteisöön liittyvien tekijöiden pääluokka Erimielisyys. Näin ryhmitellen ja analysoiden saatiin vastaukset molempiin tutkimuskysymyksiin.

7. HENGELLISYYS TYÖYHVINVOINNIN OSATEKIJÄNÄ

7.1 Hengellisyys ilmeneminen diakoniatyöntekijän työssä

Opinnäytetyöllä haluttiin selvittää, miten diakoniatyöntekijät kokevat hengellisyysvaikuttavan heidän työhyvinvointinsa. Sen selvittämiseksi oli ensin saatava tietää miten he kokevat hengellisyysvaikutuksen liittyvän työhönsä ja itseensä. Haastateltavat kuvasivat hengellisyysvaikutuksen kristilliseksi uskoksi, josta nousi koko diakoniatyön perusta, ydin, lähtökohta ja tarkoitus. Hengellisyysvaikutus koettiin olevan keskeinen ja joskus jopa ainoa työväline.

Diakoniatyössä siitähän se kaikki lähtee hengellisyydestä ja tuota, se niinko luo perustan sille mejän työlle... Näistä mejän työvölineistä se on niinku yks tärkeimmistä.

Hengellisyysvaikutus koettiin ilmenevän työyhteisössä yhteisenä hengellisenä työn viitekehyskenttänä. Arjessa sen koettiin näyttyvän fyysisessä ympäristössä olevina kirkkorakennuksina, muina kristillisinä symboleina sekä työpaikalla olevana kuvataiteena, musiikkina ja kirjallisuutena. Myös virkapaitojen koettiin ilmaisevan työyhteisön hengellisyyttä. Tavallisimmin työyhteisön koettiin ilmaisevan hengellisyyttä yhteisten kokousten ja muiden tilaisuuksien alkuun sijoitetulla hartaudella, raamatun lukemisella tai virren laulamisella. Joissain työyhteisöissä oli luotu säännöllinen viikoittainen mahdollisuus yhdessä hiljentymiseen, rukoilemiseen ja laulamiseen. Työyhteisöissä saatettiin ilmentää hengellisyyttä elämällä kirkkovuoden mukaan, jolloin kirkkovuoden tapahtumat huomioitiin myös työyhteisössä.

Diakoniatyöntekijät kokivat, että omassa työssä hengellisyys ilmeni kokonaisvaltaisesti omassa olemisessa, asenteessa ja tavassa toimia. Hengellisyysvaikutus kuvattiin olevan läsnä omassa katseessa, kosketuksessa ja läsnäolossa toisen henkilön rinnalla. Toisaalta hengellisyysvaikutus koettiin ilmenevän konkreettisena tekemisellä; auttamistoimintana tai erilaisten ryhmien vetämisenä, tilaisuuksien järjestämisenä ja ihmisten kohtaamisena. Koska toiminta tapahtui seurakunnassa, sen ajateltiin automaattisesti ilmentävän osallistujille toiminnan hengellistä luonnetta. Konkreettisina, näkyvinä hengellisyysvaikutuksen ilmentämisen muotoina käytettiin virkapaitaa ja kristillisiä symboleja. Asiakastyössä hengelli-

syyttä ilmennettiin tavallisimmin Raamatun lukuna, rukouksina, virsien laulamisenä sekä keskusteluna hengellisistä aiheista.

Osalla haastatelluista diakoniatyöntekijöistä kristillinen usko oli niin keskeinen osa minuutta, että hengellisyyden ilmentämisen erittely oli hankalaa. Hengellisyys kuvattiin yksinkertaisesti erottamattomaksi osaksi elämää, joka ilmeni kaikessa olemisessa, ajattelussa ja toiminnassa. Rukous, hengellisen kirjallisuuden lukeminen, hengellisen musiikin kuuntelu ja laulaminen sekä enemmän tai vähemmän aktiivinen jumalanpalvelukseen osallistuminen olivat tavallisimmat tavat ilmentää hengellisyyttä. Toisaalta joku saattoi kokea itselle sopivammaksi tavaksi jättää näkyvät hengellisyyden ilmaukset pelkästään työajalle, jolloin muuna aikana hengellisyys heijastui esimerkiksi kristillisten elämän arvojen kautta.

Että en mää silla tavalla ossaa ehkä erotellakkaan sitten sitä niinko. Se nyt on, niiko, osa mun elämää, oli se sitten työssä tai vapaa-ajalla.

Ettei se elämä menis niinko liian hengelliseksi. Että pitää olla myös muita asioita ja harrastuksia.

Että ei kyllä varmaan moni joka minut vapaa-ajalla näkkee, niinku, miellä minua seurakunnan työntekijäksi

7.2 Hengellisyys työhyvinvointia uhkaavana tekijänä

Kristillisen uskon koetaan usein tuovan ihmisen elämään toivoa, lohtua, rauhaa, rakkautta ja turvallisuutta. Tämän vuoksi ajatus hengellisyydestä työn kuormituksen lisäjäjänä saatettiin aluksi kokea hämmentävänä. Pohdinnan jälkeen kaikki haastateltavat kykenivät kuvaamaan tilanteita, joissa kuormittavuus liittyy nimenomaan työn hengellisyyteen. Kuormittavat ja työhyvinvointia mahdollisesti uhkaavat elementit näyttivät liittyvän joko työntekijään itseensä; hänen tapaansa ajatella, tuntea ja toimia tai työyhteisöön; sen ilmapiiriin ja toimintatapoihin. Vastausten ryhmittelyn jälkeen näytti siltä, että työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavat tekijät saataisiin kuvatuksi parhaiten, tiivistämällä ne kysymysmuotoon: ”Olenko riittävän hyvä ja oikealla tavalla toimiva kristitty?” sekä ”Kuka työyhteisössä uskoo ja toimii oikean kristityn tavoin?”

7.2.1 Olenko riittävän hyvä ja oikealla tavalla toimiva kristitty?

Hengellisyyteen liittyvien kuormitustekijöiden käsittelyn yhteydessä diakoniatyöntekijät kuvasivat hengellisyyteen eli uskoonsa liittyviä, henkilökohtaisia, sisäisen ristiriidan tai epävarmuuden tuntemuksista. Työssä nämä ristiriitaiset tai epäilevät tuntemukset saattoivat liittyä esimerkiksi tilanteeseen, jossa työntekijä ammatillisen tilanearvion perusteella päätti olla antamatta taloudellista apua asiakkaalle tai käymättä keskustelua asiakkaan kanssa tai osallistumatta johonkin viikonlopun tilaisuuteen. Kielteinen päätös saattoi kirvoittaa mieleen työn pohjana olevat Raamatun opetukset, jotka kuitenkin osoittautuivat mahdottomiksi toteuttaa arjen realiteettien puristuksissa. Aina ei voikaan olla avuksi. Tämä saattoi herättää sisäisen epäilyksen; Onko ratkaisuni hengellisesti kestäväällä pohjalla?

Mää jouvun vaikka tekemään kielteisen päätöksen, tai näin. Niin siinä kyllä sitten kaikki tämmöset tuomiopäivän tekstit siitä, että nälkäselle ei niinku anna...Aina se tuntuu jotenki pahalta.

Diakoniatyöntekijän täysi työkalenteri ja seuraavan kauden toimintasuunnitelman tekeminen saattoivat nostaa mieleen epäilyksen; Onko työni sisältö Jumalan halun mukaista? Keskitynkö työnteossani Jumalan kannalta oleelliseen? Tässä asiassa työntekijä saattoi kokea joutuvansa arvostelun tai ainakin arvioinnin kohteeksi myös asiakkaiden, seurakuntalaisten tai luottamusmiehijohdon taholta. Työyhteisön ulkopuoliset henkilöt saattoivat perustella omilla vankoilta uskonnäkemyksillään, miksi jokin toiminta on tärkeämpää tai soveliaampaa kuin toinen.

Jos halutaan lähteä ees jollain tavalla uudistamaan työn linjoja, niin sieltähän se suurin vastustus tulee. Millon se on rienausta ja millon Jumalan pilkkaa.

Haastateltavat kuvasivat hengellisiä ristiriidan tai epäilyksen tuntemuksia liittyvän myös vuorovaikutustilanteisiin, joissa asiakkaan elämätilanteiden haasteellisuus ja hengellisyyden yksityisyys, herkkyys ja haavoittuvuus kietoutuivat toisiinsa. Epävarmuutta näytti aiheuttavan sopivan hengellisen lähestymistavan valinta, niin että loukkaamatta toista, kykenisi välittämään lohduttavaa ja toivoa antavaa hengellistä sanomaa. Toisaalta

hengellisen hämmennyksen ja ristiriidan tunteita näyttivät aiheuttavan työyhteisön ulkopuolisten yhteistyökumppaneiden tai vaikkapa asiakkaan omaisten negatiivinen suhtautuminen hengellisyyden ilmaisemiseen. Diakoniatyöntekijä oli kutsuttu paikalle, mutta samalla oli annettu ymmärtää, ettei ole sopivaa käyttää hengellisen työn välineitä, kuten virsilaulua tai puhetta Jumalasta.

Me ollaan niinko tosi vaikeitten ja haavottavien ja niinko henkilökohtasten asioitten kans tekemisissä. Se on niinko semmosta jatkuvaa hienosäätämistä.

Töissä ja työajan ulkopuolella diakoniatyöntekijä saattoi joutua pohtimaan, mikä on sopiva tapa ilmentää hengellisyyttä. Miten elää hyvä kristitty? Mikä on omasta mielestä, perheen, työkavereiden, seurakuntalaisten ja Jumalan mielestä sopiva tapa ilmaista uskoa? Pohdintaa näytti aiheuttavan pelko liiallisesta hengellisyydestä, jota saatettiin kutsua myös ”hihhuinniksi”. Toisaalta saatettiin pohtia oman kirkossa käynnin tai muun hengellisyyden ilmentämisen muodon riittävyttä oman hengellisyyden hoitamiseksi. Ulkopuolelta tulevaa painetta oli saatettu kokea sen osalta, että oma hengellisyys ei muiden mielestä näkynyt riittävästi omasta olemuksesta tai omat vapaa-ajan viettämisen tavat olivat hengellisen työn tekijälle liian maallisia ja siksi paheksuttavia.

Että osa ihmisistä aattelee, että hengellistä elämää viettävä ei tee tuommosia asioita (käy baarissa, elokuvissa, teatterissa). Niin siihenhän diakoniatyössä törmää koko ajan, että aatellaan, että ei se ollenkaan elä sillai niinko pitäs.

Kenen hyvänsä kristityn voisi hyvin kuvitella pohtivan samanlaisia kysymyksiä oman uskonsa oikeellisuudesta, riittävydestä ja sopivasta ilmaisemisen tavasta. Diakoniatyöntekijä voi kuitenkin kokea joutuvansa asettamaan oman uskonsa ja hengellisyytensä myös ulkopuolisten ihmisten arvioitavaksi, koska työn vuoksi usko ja sen ilmentäminen muuttuvat tietyllä tapaa julkisiksi.

7.2.2 Kuka työyhteisössä uskoo ja toimii oikean kristityn tavoin?

Kristillistä uskonelämää ovat värittäneet erilaiset uskontulkinnat oikeastaan koko sen historiallisen olemassaolon ajan. Kaikesta huolimatta tämä sinällään itsestään selvä ja yleisesti hyväksytytkin tosiasia, näytti haastattelujen mukaan aiheuttavan työyhteisöissä

epämiellyttäviä jännitteitä. Jännitteisyys saattoi näkyä työyhteisössä siten, että kristinuskosta keskusteltiin kyllä asiakastyössä asiakkaiden kanssa, mutta työkavereiden kanssa ei sitä vastoin juuri lainkaan. Samoin kirkkopoliittisesti haastavat, usein uskontulkintoihin liittyvät asiat saatettiin jättää kokonaan kahvipöytäkeskustelujen ulkopuolelle.

Kyllä nämä kristillisen kirkon eri tulkinnat, jotka on havaittavissa meidän kirkon työssä ja kirkon työntekijöissä, niin kyllähän ne semmosta tietynlaisista jännitettä luo. Työkavereitten kans pitää olla diplomaattinen, miten niitä omia näkemyksiä tuo esille. Ettei vaan loukkaa toisen ajatuksia.

En halua joutua väittelyihin. Vältän tilanteita, jossa joutusin ehkä väittelemään tämmösistä (uskontulkintoihin liittyvistä) asioista.

Joskus erilaiset uskontulkinnat olivat saattaneet johtaa tilanteeseen, jossa arvotettiin toisen henkilön usko tai sen ilmaisemisen tapa oikeammaksi tai paremmaksi kuin toisen. Tällöin saatettiin helposti olla tilanteessa, jossa joku koki joutuvansa hengellisen väkivallan kohteeksi. Hengellinen väkivalta koettiin todella vakavana ja vahingollisena asiana.

...entiseltä työkaveriltaan, joka oli tehnyt selväksi, että vaikka sinä niissä seurakunnan jutuissa kuljet mukana, niin pakana oot ja mulla on se oikia oppi.

Mutta tuota, kyllähän se on monessa seurakunnassa ollu, tavalla tai toisella, niinku aina, joku joka kokee olevansa altavastaja.

Son (hengellinen väkivalta) on tosi loukkaavaa. Ja mennee tosi syvälle ja haavottaa. Se vie kyllä voimia työstä.

Erilaisten uskontulkintojen saatettiin kokea vaikuttavan ajoittain negatiivisesti yhteistyön tekemiseen tai aiheuttavan erimielisyyksiä työpaikan yhteisiin tilaisuuksiin soveliaista hengellisyyden ilmentämisen tavoista. Tosin ilman uskontulkinnan erimielisyyksiäkin työpaikalle oli saattanut syntyä kulttuuri, jossa yhteisiä hartaushetkiä tai virsilaulua ei pidetty tärkeinä. Tämä saattoi tuntua hämmentävältä ja raskaalta, tilanteessa, jossa itse olisi kokenut työyhteisön yhteisen uskon ja sen yhdessä ilmentämisen tärkeäksi omalle hengellisyydelle ja jaksamiselle.

7.3 Hengellisyys työhyvinvointia lisäävänä tekijänä

Hengellisyden ja kristillisen uskon ajatellaan lähtökohtaisesti lisäävän ihmisen hyvinvointia. Haastatteluiden perusteella kuulosti kuitenkin siltä, että hengellisyden ja työhyvinvoinnin välinen yhteys, erityisesti työyhteisöön ja sen toimintaan liittyen, koettiin uudelleenlaiseksi näkökulmaksi. Vastauksista ilmeni, että hengellisyden työhyvinvointia lisäävät elementit liittyivät toisaalta henkilöön itseensä ja hänen henkilökohtaiseen uskoonsa, ja toisaalta työyhteisöön, sen ilmapiiriin, asenteeseen ja tapaan toimia. Tältä osin ryhmittely oli identtinen työkykyä uhkaavien hengellisten elementtien kanssa. Työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavat tekijät tiivistyivät kahden kysymyksen muotoon. Vastaukset näihin kysymyksiin näyttivät muotoutuvan työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavien hengellisten tekijöiden analysoinnin tuloksena.

7.3.1 Uskon, että Jumala antaa voimaa, kantaa ja armahtaa

Tuoreimmassa Diakoniabarometrissä 2013 haastatellut diakoniatyöntekijät ilmaisivat Jumalaan uskomisen olevan merkittävin ja rukouksen kolmanneksi merkittävin voimavara työssä selviytymiselle (Kiiski 2013, 62). Opinnäytetyön haastatteluvastausten myötä saatiin näkökulmaa siihen, minkä vuoksi Jumalaan uskomisen ja rukouksen koetaan auttavat jaksamaan ja jopa lisäävän työhyvinvointia.

Diakoniatyöntekijät kertoivat henkilökohtaisen kristillisen uskon vaikuttavan työhyvinvointiin positiivisesti. Haasteltavien elämän arvopohja näytti rakentuvan kristilliselle uskolle. Tästä seurasi, että työntekijät kokivat tekevänsä syvien arvojensa mukaista, merkityksellistä työtä ja olevansa tietyllä tapaa jopa etuoikeutettuja saadessaan elää henkilökohtaista uskoaan todeksi palkkatyötä tehdessään.

Sen työn ilon oon löytäny ja sen oikean paikan tehä sitä työtä. Ja senkin aattelen, että se on Jumalan johatusta, että saan olla tämmösessä työssä, jossa saan kiitosrukouksella alottaa työt.

Työntekijöiden työhyvinvointia tuntui lisäävän heidän ilonsa siitä, että työnantaja mah-

dollisti ja jopa kannusti käyttämään työssä niitä vahvuuksia ja lahjoja, joita työntekijä oli kokenut Jumalalta saaneensa. Työntekijät pystyivät muokkaamaan, priorisoimaan ja toteuttamaan työtään niin, että heidän näkemyksensä Jumalan sanasta, lähimmäisen rakkaudesta, armosta ja toivosta, uskon peruspilareista, välittyivät eteenpäin.

Mää oon saanu luoda kokoajan jotaki uutta ja kehittää uutta. Että mä oon tästä niin tykänny...tää on siis aivan uskomatonta.

Kyllä siis niinku Jumalan sanaa ja sen tuoma lohdutus, rohkasu ja toivo, mitä saa olla jakamassa, niin se on suurinta mitä on tässä työssä.

Diakoniatyöntekijät pitivät työhyvinvointinsa kannalta tärkeinä niitä kokemuksia, jossa olivat saaneet kokea Jumalan auttaneen hankalissa elämäntilanteissa olleita ihmisiä. Työhyvinvoinnin kannalta tärkeiksi ja palkitseviksi koettiin myös monenlaiset hengelliset keskustelut, joita oli käyty myös työajan ulkopuolella. Tietoisuus diakoniatyöntekijän ammatista ja kirkosta työnantajana oli saattanut herättää ihmisissä keskusteluhaluutta missä ja milloin vain.

Kyllä se niinku varjelus ja tuo Jumalan jännä tapa ohjata ja toimia ihmisten elämässä, sillä tavalla, että tulee ne pyynnöt täytetyksi ihan ittestäänki. Sen vaan jossain vaiheessa huomaa, että vastaus rukouksiin on saapunut.

Ja sen takia haluaa tuua esille sitä hengellisyyttä, lohduttaakseen ihmistä, antaakseen sille toivoa ja miten se usko tuo sitä toivoa ja sellasta lupausta siitä, että meidän asioita ja taakkoja kannetaan.

Henkilökohtaisen uskon merkityksellisyys työhyvinvoinnille näyttäytyi haastateltavien mukaan erityisesti raskaissa tai ristiriitaisissa tilanteissa. Uskonsa perusteella työntekijä saattoi luottaa siihen, että Jumala antaa voimia, kantaa ja armahtaa myös hänet. Hän saattoi myös luottaa siihen, että Jumala tekee työtään hänestä riippumatta.

Että kyllä mä niinko joka aamu pyyän sitä viisautta tuolta ylhäältä. Työ lähtee siitä rukouksesta.

Siinä sunnuntain messussa, kun mä polvistun sinne alttarille ehtoollispöytään, niin siinä yleensä sanon, että Jumala ota sinä nämä. Siinä mulla on semmonen kohta, jossa monesti ihan niinko fyysisesti tuntee miten se taakka jää siihen.

7.3.2 Olemme kaikki Jumalalla töissä

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon hengellistä työtä tekevien työntekijöiden työtä raamittavat kirkkolaki ja kirkkojärjestys, joissa on määritelty se, mihin kirkon työntekijöiden ainakin on uskottava ja miten ainakin ilmennettävä uskoa töissä ollessaan. Näin ollen, erilaisista uskontulkintoista huolimatta, työntekijöitä yhdistää perustaltaan yhteinen kristillinen usko ja sen ilmentämiseen liittyvät traditiot ja rituaalit.

Haastatellut kertoivat työyhteisön yhteisen kristillisen arvopohjan olevan merkityksellinen omalle työhyvinvoinnille. Työhyvinvointiin vaikutti positiivisesti kokemus ”meistä” uskon yhteisönä ja yhteisestä työn tarkoituksesta. Haastatellut näyttivät erityisesti arvostavan sitä, että uskontulkintojen moninaisuudesta huolimatta työkaverit pystyivät arvostamaan toisiaan, kunnioittamaan toistensa vakaumusta ja tekemään töitä yhdessä. Kokemuksen merkityksellisyyttä lisäsi se, ettei kunnioituksen ilmapiiriä pidetty itsestään selvyytenä, koska kokemuksia oli myös toisenlaisesta työyhteisön tilanteesta.

On kyllä saanu ihan vapaasti puhua niistä mitä ite ajattelee ja mikä on oma vakaumus ja kyllä on kunnioitettu. Se on kuitenkin sillai, että itekki kunnioittaa muita.

Kaikki pystyy tekemään töitä toistensa kanssa, vaikka ois hyvin eri näkemys niinko suurista kirkkopoliittisista kysymyksistä.

Työyhteisön hengellisyyden merkityksellisyys näyttäytyi myös kuormitus- tai ristiriitatilanteessa. Työyhteisö mahdollisti yhteisen keskustelun uskoon liittyvistä asioista ja sillä oli käytettävissään myös hengellisen työvälineet. Esimiestyö koettiin tältä osin erityisen merkitykselliseksi. Esimiehen koettiin kykenevän omalla asenteellaan ja toiminnallaan välittämään keskinäisen tuen ja armollisuuden ilmapiiriä. Tämän lisäksi työyhteisön jäsenten erilaiset lahjakkuudet ja niiden hyödyntäminen yhteisen tehtävän toteuttamiseksi koettiin yhteiseksi iloksi ja voimaksi.

Se on myös semmosta työnhajausta ja tiimissä puhutaan ja tuuaan ne kuulumiset, ja ne asiat mitkä kuormittaa.

Ja ainahan meillä on sitte vastaavalle mahollisuus mennä puuskahtamaan. Hän on sen tyyppinen tiimivastaava, että pittää tärkeänä, että asiat puuskahtetaan ulos.

Joillaki on niinku käsittämättömän hyvä taito puhua hengellisistä asioista. Mun mielestä mulla ei oo sitä puhumisen lahjaa sillä tavalla, niin mää oon sitten kehittäny siten tätä tekemistä.

Seurakuntayhteyden näkyminen ja tuntuminen työyhteisössä koettiin tärkeäksi. Hengellisyden ilmentäminen, muulloinkin kuin yllä mainituissa kuormitustilanteissa, oli tärkeää. Yhteisten hartauksien, yhdessä laulamisen, hiljentymisen ja rukoilun koettiin antavan voimia sekä hoitavan ja rikastuttavan myös omaa hengellisyyttä.

Työyhteisö myös antaa voimavaroja, siinä, että se tuo niin esille sitä hengellisyyttä ja tukee sillä tavalla, että tuota kokoonnutaan yhteen ja rukoillaan.

Kyllä meillä niinku hengellistä on paljon työyhteisökokouksissa ja kaikissa näissä. Mutta niissäki on tullu enemmän semmonen niinku soveltamisen vara.

Kuormitusta sillä tavalla helpottaa, että aina muistutetaan, että joo, ok, pyöritään tässä, mutta meidän velvollisuuski ja ilo ja meidän mahollisuus on hypätä siitä, pysähtyä, ja muistaa kenen työtä me tehhään.

8 JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

Diakoniatyöntekijöiden antamat haastatteluvastaukset tukivat aiemmissa tutkimuksissa (mm. Rättyä 2004, Virtanen 2014) saatuja havaintoja siitä, että hengellisyys on keskeinen elementti diakoniatyöntekijöiden työssä. Hengellisyys koettiin merkittäväksi, ellei merkittävimmäksi, työvälineeksi. Hengellisyyttä ilmennettiin työssä päivittäin sekä työyhteisön että oman ammatillisen toiminnan kautta. Lisäksi hengellisyys saatettiin kokea erottamattomaksi osaksi minuutta, jolloin se saattoi ilmetä tai sitä saatettiin ilmentää omalla tavallaan kaikissa elämän hetkissä. Näiden kuvausten pohjalta hengellisyys näyttäisi olevan keskeisessä roolissa diakoniatyöntekijöiden koko elämässä. Näin olleen on perusteltua olettaa, että hengellisyydellä on vaikusta myös diakoniatyöntekijöiden työhyvinvointiin. Tätä havaintoa vahvistaa Rättyän lisensiaattityössään tekemä löydös, hengellisyyden liittymisestä diakoniatyöntekijöiden työssä jaksamiseen, niin työn mielekkyyden, kuin yksityiselämänkin mielekkyyden kautta (Rättyä 2004, 71).

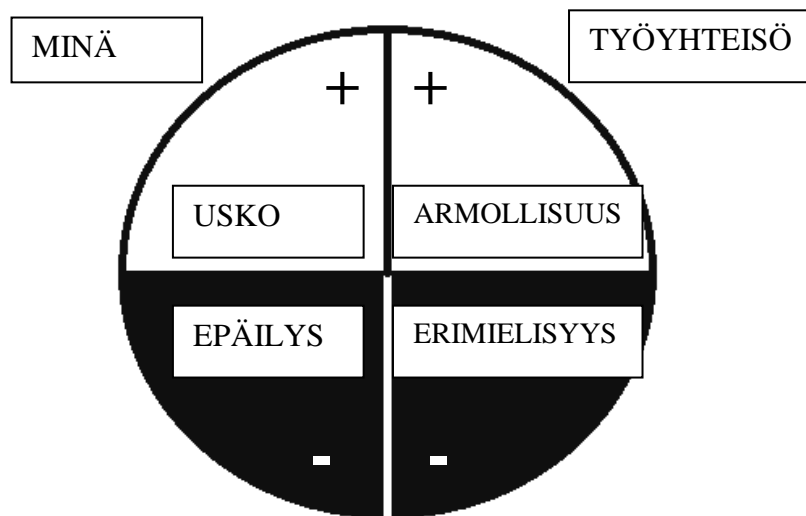
Diakoniatyöntekijät kertoivat hengellisyydellä olevan sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin. Hengellisyyden vaikutusten kuvattiin liittyvän joko henkilöön itseensä tai työyhteisöön. Hengellisyydellä koettiin olevan negatiivinen vaikutus

työhyvinvointiin silloin, kun työntekijä koki epäilevänsä omaa uskoaan, sen riittävyttä tai sopivaa ilmaisun tapaa. Mikäli henkilö koki oman uskonsa olevan selkeä ja vakaalla pohjalla, sen vaikutus koettiin työhyvinvointia lisääväksi. Tämä havainto saa tukea uskontopsykologian professori Kenneth Pargamentin orientaationsysteemistä, jota esittelee muun muassa Seppo Viljamaa kirjassa Ihmisen lähellä. Sen mukaan jokaisella henkilöllä on oma orientaationsysteeminsä, jonka tehtävänä on auttaa henkilöä pysymään omassa maailmankuvassaan – ja tässä tapauksessa uskossaan. Tietoisuus omasta orientaationsysteemistä on tärkeää, sillä se mahdollistaa turvallisen vuorovaikutuksen, niin itselle kuin toisille. (Viljamaa 2009, 100–101.)

Haastateltavat kokivat hengellisyyden olevan työhyvinvointia uhkaavaa, silloin kuin työyhteisössä ilmeni hengellisyyteen, lähinnä uskon tulkintoihin ja uskon ilmentämiseen liittyvää erimielisyyttä ja eriarvoisuutta. Sen sijaan hengellisyyden näyttäytyminen työyhteisön armollisuuden, keskinäisen kunnioituksen ja yhdessä tekemisen ilmapiirinä, koettiin työhyvinvointia parantavaksi. Diakoniatyöntekijöiden kokemukset tulevat ymmärrettäväksi, kun tarkastelee Pawinee Petchsawang ja Dennis Dunchon vuonna 2009 tutkimuksessaan hahmottelemaa työelämän hengellisyyden viittä ulottuvuutta. Keskenään vuorovaikutuksessa olevat hengellisyyden ulottuvuudet ovat 1) yhteyden tunne kollegoihin, 2) sympatian tunne kollegoita kohtaan, 3) syvä tietoisuuden tunne omasta itsestään ja omasta toiminnasta, 4) tunne työn merkityksellisyydestä 5) tunne transsendenttisuudesta eli yhteydestä itseä korkeampiin päämääriin. (Juntunen & Räisänen 2015, 25–26.)

On selvää, että työyhteisössä, joissa uskontulkintojen erimielisyydet näyttäytyvät keskinäisen kunnioituksen ja arvostuksen puuttumisena tai pahimmillaan suoranaisena hengellisenä väkivaltana, eivät edellä mainitut työelämän hengellisyyden ulottuvuudet täyty. Tämä tarkoittanee sitä, ettei hengellisyys silloin voi olla työhyvinvointia edistävä tekijä. Haastatteluvastauksissa nousi esiin useita kuvauksia armolliseksi koetusta työyhteisöstä. Niistä kuvauksista on helppo poimia konkreettisia esimerkkejä edellä mainittuihin työelämän hengellisyyden ulottuvuuksiin. Näin olleen hengellisyys armollisuuden sävyttämässä työyhteisössä näyttäisi tukevan työhyvinvointia.

Haastattelun tuloksia tarkastellessamme huomaisimme hengellisyyden ja työhyvinvoinnin välisen yhteyden alkavan mallintua (kuva 1). Diakoniatyöntekijät näyttävät kokevan henkilökohtaisen epäilyksen ja työyhteisön erimielisyyksien uhkaavan työhyvinvoinnin kokemusta, ja henkilökohtaisen uskon ja työyhteisön armollisuuden parantavan sitä. Nimesimme vastinparit, joiden välillä hengellisyyteen liittyvän työhyvinvoinnin kamppailu näytettäisiin käyvän. Ne ovat henkilökohtaisella tasolla Usko – Epäily ja työyhteisöllisellä tasolla Armollisuus - Erimielisyys.



Kuva 1. Alustava mallinnus hengellisyyden ja työhyvinvoinnin välisestä yhteydestä yksilön ja työyhteisön tasolla

Pohdimme alustavasti vastinparien sekä yksilö- ja työyhteisötason keskinäisiä yhteyksiä. Hypotesimme on, että yksilön ja työyhteisön työhyvinvoinnin kannalta ihanteellisin tilanne saavutetaan, kun yksilön usko on vahva ja työyhteisö on toisiaan kohtaan armollinen. Tuhoisin tilanne työhyvinvoinnin kannalta syntyy, kun henkilö epäilee uskoaan ja työyhteisössä vallitsee erimielisyyden ja eriarvoisuuden ilmapiiri. Työhyvinvoinnin kannalta mielenkiintoiset tilanteet muodostuvat, kun työyhteisön ilmapiiri on armollinen, mutta työntekijä on uskonsa suhteen epäilevä tai, kun työntekijän usko on vahva, mutta työyhteisön ilmapiiri erimielinen. Näissä tilanteissa yksilön työhyvinvoinnin kehittyminen on suurempi arvoitus ja kiinnostava lisätutkimuksen kohde. Niin kuin on sekin, millainen merkitys yksittäisen työntekijän vahvalla uskolla voi olla erimieliseen työyhteisön ilmapiiriin.

Hypoteesin ajatuksien voisi ajatella saavan tukea ainakin eräistä aiemmista tutkimushavainnoista. Rättyän liseniaattityössä diakoniatyöntekijöiden työstä ja työssä jaksamisesta, hengellisyys asettui osaksi diakoniatyöntekijän työssä jaksamista. Hahmottelemassaan alustavassa mallissa hän totesi diakoniatyössä olemisen, työn sisällön, työssä onnistumisen ja työssä jaksamisen olevan yhteydessä keskenään ja voivan vaikuttaa toisiinsa katalyytin tavoin. (Rättyä 2004, 81–82, 105.) Tämän lisäksi Hakasen tekemien havaintojen mukaan työntekijöiden ja työyhteisöjen vahvuuksilla on toisiaan vastavuo-roisesti vahvistavia vaikutuksia. Jopa niin, että vaikutus on sitä suurempi mitä kuormittavampaa työ on. Hakasen mukaan hyvä siis edistää hyvää. (Hakanen 2009, 42–43 ja 50–53.)

Kristinuskon perusluonteeseen ja kristittynä elämisen kokemuksiin perustuen ajatella, että tilanne, jossa yksilön epäilystä ja työyhteisön erimielisyyttä ei olisi lainkaan, ei liene realistinen. Epäily, epävarmuus ja erilaiset uskontulkinnat kuuluvat kristittynä elämiseen. Ovat kuuluneet aina, alkuseurakunnasta lähtien, mikä ilmenee muun muassa Paavalin ensimmäisessä kirjeessä korinttilaisille (Kor 1 1:10–17 ja 2:6–16).

9. POHDINTAA

9.1 Opinnäytetyön prosessi, menetelmän luotettavuus, eettisyys ja jatkotutkimusaineet

Koemme onnistuneemme opinnäytetyöprosessissa kokonaisuudessaan, myös aikataulun osalta. Haasteellisimmaksi asiaksi koimme haastattelukysymysten laatimisen, koska mielenkiintoisia näkökulmia olisi ollut useita. Maantieteellisistä ja aikataulullisista syistä johtuen teimme ja litteroimme haastattelut tahoillamme, mutta analysoinnin teimme yhdessä, huolellisesti, asian ääreen pysähtyen. Tämän kolmen päivän session koemme olleen koko opinnäytetyöprosessin antoisin ja mielenkiintoisin vaihe. Olimme innokkaat tietämään haastattelujemme tulokset. Uskomme saaneemme niiden analysoinnin ja pohdinnan kautta eniten itsellemme, niin ammatillisesti kuin oman hengellisen kasvummekin kannalta. Erityisen antoisaa on ollut pohdinta hengellisyyden merkityksestä, kristinuskosta ja sen ytimen etsimistä.

Tutkimuksen laatua ja luotettavuutta ajatellen, olisimme voineet valita haastateltaviksi erityisesti hengellisyyden hyödyntämiseen orientoituneita henkilöitä, kuten retriittiohjaajia, hengellisiä matkakumppaneita tai sielunhoitokoulutuksen käyneitä henkilöitä. Päätimme kuitenkin arpoa haastateltavat, jotta saisimme yleistettävämpää tietoa diakoniatyöntekijöiden ajatuksista ja kokemuksista. Haastateltavien kokemusten yleistettävyyden osalta on syytä huomioida, että haastattelut on suoritettu alueilla, joilla on merkittävät erityispiirteet suomalaiseseen keskivertoseurakuntaan verraten. Pedersören rovastikunta edustaa ruotsinkielistä maaseutua, jossa herätysliikkeiden toiminta on perinteisesti vahvaa. Oulun seurakuntayhtymä edustaa puolestaan pohjois-suomalaista suurkaupunkia, jossa huomionarvoisaa on vahva vanhoillislestadiolaisen herätysliikkeen vaikutus ja merkitys seurakuntaelämälle. Herätysliikkeen jäseniä on mukana kirkon kaikilla toiminnan tasoilla; seurakuntalaisina, vapaaehtoisaktiiveina, luottamusmiesjohtona ja työntekijöinä. Erityispiirteistä huolimatta koimme, että haastateltavien määräksi riitti kuusi henkilöä, sillä vastauksissa oli aineiston kylläntymistä indikoivia samankaltaisuuksia.

Eettisesti hyvätasoinen tutkimus edellyttää, että tutkimusprosessin kaikissa vaiheissa noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 23). Koemme työskennellemme eettisesti. Tutkimushenkilöille lähetettiin etukäteen sähköpositiivisesti, jossa kerrottiin tutkimuksen aiheesta, teemoista ja toteutustavasta, jotta henkilöiden oli helpompi päättää osallistumishalukkuudestaan ja toisaalta pohtia jo ennalta haastattelun teemoja. Tutkimuslupamenettelyksi riitti työntekijän oma suostumus. Haastatteluun osallistuminen oli vapaaehtoista ja luottamuksellista. Suoritimme haastattelut, nauhoitukset sekä haastattelujen litteroinnin itse, millä varmistettiin luottamuksellisen tiedon turvallinen ja asiallinen käsittely. Haastateltavien henkilöllisyyttä ei ole kerrottu kenellekään ja raportissa olevat lainaukset on esitetty siten, ettei niistä voi tunnistaa ketään.

Teemahaastattelu vaatii, että kysyjä ja haastateltava käyttävät samanlaisia ammattitermejä ja ymmärtävät tosiaan (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75–77). Tämän kriteerin täyttymistä tukee haastateltujen ja haastattelijoiden yhteinen sosiaali- ja terveystieteiden ammattilainen koulutustausta, jota kautta voi olettaa myös tutkimuksen aihepiiriin, työhyvinvoinnin, olevan tuttua. Tulimme kuitenkin haastattelujen edetessä huomaamaan, miten tärkeää oli haastattelumenetelmään kuuluva mahdollisuus toistaa kysymys, selventää ilmausten sanamuotoa ja pyytää tarkentamaan vastausta. Tuttujen käsitteiden, hengellisyiden ja työhyvinvoinnin ajattelemisen toisiinsa liittyvinä tekijöinä ja erityisesti työyhteisön rooli hengelliseen työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä näyttivät vaativan uutta ajattelua. Tästä syystä koimme kasvokkain tehdyn teemahaastattelun olleen sopivin tietojen keräämisen menetelmä. Pedersören rovastikuntaan kaksi diakoniatyöntekijää haastateltiin heidän äidinkielellään, ruotsin kielellä. Pohdimme, voisiko se vaikuttaa opinnäytetyön tulosten luotettavuuteen. Haastattelujen litteroinnin jälkeen saatoimme kuitenkin todeta, että yhteinen kielitaitomme riittää hyvin, puolin ja toisin, ymmärtämään ja analysoimaan haastattelujen sisällöt.

Mielestämme tämän opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää diakoniatyöntekijöiden ja seurakunnallisten työyhteisöjen työhyvinvoinnin edistämiseen työpaikoilla sekä ammatillisen koulutuksen yhteydessä. Henkilökohtaisesti pystymme hyödyntämään tutkimustyömme tuloksia itsemme ja työyhteisöjemme työhyvinvoinnin edistämiseksi. Toivomme, että tutkimustuloksemme herättää keskustelua hengellisyydestä, edelleen piilossa pidetystä voimavarasta, jotta sen erityislaatuinen merkitys ihmisen ja ihmisyyteen

sön hyvinvoinnille tulisi otetuksi hyötykäyttöön kaikkialla, ei vain kirkon parissa. Toivomme, että opinnäytetyömme herättää kiinnostusta aiheen jatkotutkimuksiin. Mielenkiintoinen ja työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta hyödyllinen jatkotutkimuksen aihe olisi selvitys esimiestyön merkityksestä ja vaikutusmahdollisuuksista hengelliseen työhyvinvointiin, niin yksilö- kuin työyhteisötasolla. Niin ikään olisi arvokasta saada esiin työyhteisöjen hyväksi koetut käytännöt hengellisen työhyvinvoinnin edistämiseksi.

9.2 Hengellisyys työn keskeisenä elementtinä ja kuormituksen lähteenä

Tartuimme mielestämme yhteiskunnallisesti merkittävään ja ajankohtaiseen aiheeseen, kun lähdimme selvittämään diakoniatyöntekijöiden työhyvinvointia. Työhyvinvointia lähestytään tutkimuksissa ja työyhteisöjen arjessa edelleen usein yksilön fyysisen, psyykkisen ja/tai sosiaalisen hyvinvoinnin näkökulmasta. Diakonissa-opintoihimme liittyen meistä tuntui luonnolliselta ja mielenkiintoiselta lähestyä työhyvinvointia hengellisyyden kautta. Ajattelimme itsekäästi, että voisimme hyötyä aiheeseen perehtymisestä myös itse, niin ammatillisesti kuin oman hengellisen kasvun kautta.

Aloittaessamme tutkimusaiheeseen perehtymisen, alkuoletuksemme oli, että hengellisyydellä täytyisi olla suuri merkitys diakoniatyöntekijän työssä jaksamiselle, onhan työ hengellistä aina lähtökohtaa ja työvälineitä myöten. Ajattelimme myös, että seurakunta työyhteisönä ja työympäristönä on lähtökohtaisesti hengellisyyden kyllästävä, joten silläkin täytyisi olla merkityksensä yksittäisen työntekijän työhyvinvoinnille. Perehtyessämme viimeisimmän diakoniarakettin 2013 tuloksiin, huomiomme kiinnittyi diakoniatyöntekijöiden kokemaan, työyhteisön sisältä tulevaan henkiseen väkivaltaan ja työpaikkakiusaamiseen. Lisäksi kirkon työolobarometrin 2011 mukaan 2/3 haastatelluista kirkon työntekijöistä oli sitä mieltä, että työpaikalla on paljon sellaisia piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella (Kirkkohallitus 2012, 17). Kummassakaan kyselyssä ei selvitetty liittyivätkö kiusaamisen, väkivallan tai puhumattomuuden kokemukset työn hengellisyyteen. Me pohdimme, voisiko niin olla.

Opinnäytetyön teoriaosaa rakentaessamme huomasimme, ettei hengellisyyden ja työhyvinvoinnin välistä suhdetta suoraan tarkastelevia suomalaisia tutkimuksia löytynyt. Onneksemme, keväällä 2015 ilmestyi Marjaana Kanervan ja Juha Tanskan toimittama kir-

ja, Työ ja henki - Avaimia henkiseen ja hengelliseen työhyvinvointiin. Kirjaan oli saatu kootuksi hengellisyyden ja työhyvinvoinnin teemasta ansiokas läpileikkaus aiheeseen liittyvästä teoriasta ja kirkollisista näkökulmista. Kirjoituksista saatoimme havaita, ettei suomalaisen tutkimuksen puute ollut ihme, sillä teemaan herääminen näytti olevan kirkon piirissäkin vasta aluillaan. Syntyi vaikutelma, että hengellisyys on kirkolle ja kirkon työntekijöille niin ilmiselvä asia, ettei sen yhteyttä omaan ja työyhteisön hyvinvointiin oltu osattu ajatella. Kirjan meille antama ymmärrys asioiden tilasta, antoi meille lisäintoa haastattelututkimuksen tekemiseen.

Hengellisyyden ja työhyvinvoinnin ajatukselliseen yhdistämiseen liittyvä hämmennys oli kuultavissa tekemissämme haastatteluissa. Haastateltavat huomasivat kuitenkin pian olevansa aivan tuttujen asioiden, arkisen työn ja oman kristillisen uskon äärellä. Hengellisyyden, kristillisen uskon, vahva läsnä olo työssä, työyhteisössä, ammatillisuudessa ja omassa persoonassa, liitti sen vääjäämättä keskeiseksi vaikuttajaksi diakoniatyöntekijän työhyvinvointiin. Vaikutti siltä, että haastateltavat kyllä tiesivät sen, mutta eivät olleet ajatelleet sitä. Oman hengellisyyden hoitamista pidettiin ensiarvoisen tärkeänä ja haastateltavien oli helppo tuottaa esimerkkejä tavoista, joilla pitävät huolta omasta hengellisyydestään.

Työyhteisön toiminnasta kyettiin niin ikään osoittamaan toimintoja, joilla työyhteisön hengellisyyttä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta pyrittiin pitämään yllä ja hoitamaan. Haastatteluista tuli kuitenkin esiin vaikutelma, että työyhteisön toimintatavat liittyivät enemmän traditioiden ja hyväksi koettujen kristillisten tapojen mukaiseen työyhteisön toimintaan. Ei siis syntynyt vaikutelmaa, että työyhteisö tai sen johtajat olisivat tietoisesti päättäneet rakentaa työyhteisöön toimintatavat, joilla aktiivisesti olisi pyritty niin yksilöiden kuin koko työyhteisön työhyvinvoinnin edistämiseen. Tietoisuuden tason osalta vertauksen voisi tehdä työnantajan jakamiin kuntosalilippuihin tai kulttuuriseteleihin. Kaikki työyhteisön jäsenet tietävät, että harrasteseteleitä ei jaeta tavan vuoksi, vaan niiden funktio on työhyvinvoinnin edistämisessä.

Diakoniatyöntekijöiden työssä on moninainen kirjo kuormittavia, työhyvinvointia nakeruvia elementtejä. Haastattelujen myötä saimme lisävalaistusta myös siihen, miten hengellisyys yhdistyy työn kuormittavuuteen. Rättyä nosti tutkimuksessaan esiin Niemelän aiemmin tekemän huomion, jonka mukaan näytti siltä, että parhaiten sopusoin-

nussa työmääränsä kanssa olivat henkilöt, jotka kokivat olevansa vähemmän uskonnollisia (Rättyä 2004, 100). Tämä havainto voisi olla viittaamassa tekemäämme huomioon uskon mukanaan tuomista lisävaatimuksista työn sisältöön ja toteutukseen.

Uskontulkintojen erilaisuus on kirkon piirissä itsestään selvyys, ääneen tunnustettu tosi asia. Kuitenkin uskontulkintojen eroavuudet voivat saada työyhteisössä ilmenemismuotoja, jotka voivat olla äärimmäisen tuhoavia paitsi yksilöiden, koko työyhteisön kannalta. Haastateltavat todistivat omilla kokemuksillaan, että on täysin mahdollista rakentaa työyhteisö, jossa näkemyseroista huolimatta, arvostetaan aidosti yhteisön jäseniä, kunnioitetaan heidän vakaamustaan ja kyetään tekemään rinta rinnan työtä yhteisen tavoitteen puolesta. Tämä edellyttäne kykyä ja halua tietynlaiseen diplomatiaan ja kompromisseihin, keskinäiseen armollisuuteen. Mielenkiintoinen pohdinnan aihe on, missä vaiheessa yhteiseen hyvään tähtäävä diplomatia kääntyykin työyhteisössä välttelyksi, vetäytymiseksi tai omien ajatusten ja tunteiden väkivaltaiseksi tukahduttamiseksi eli kuormittavaksi ja työhyvinvointia uhkaavaksi tekijäksi. Mittari lienee tältä osin henkilökohtainen. Yksilön ja työyhteisön työhyvinvointia ajatellen, tämän rajan havaitseminen voi kuitenkin olla hyvin tärkeää. Havaitseminen edellyttäne yhteistä keskustelua ja pohdintaa asiasta.

Haastatteluissamme kävi ilmi sama asia, jonka Jantunen ja Ojala-Haapala olivat havainneet seurakuntavierailuillaan; seurakunnassa hengellisyyteen eli uskoon, liittyvistä asioista keskusteleminen työporukassa näyttää olevan kiusallista ja jopa vaikeaa. Jantunen ja Ojala-Haapalan arvion mukaan keskustelu hengellisyydestä koetaan arkaluonteiseksi. Arasta ja henkilökohtaisesta aiheesta voitaneen päästä avoimeen keskusteluun vain, jos ympäristö on riittävän turvallinen eikä henkilöllä ole vaaraa tulla satutetuksi. Tässä asiassa esimiehen asenteen ja esimerkin koettiin olevan ensisijaisen tärkeä. Myös Jantunen ja Ojala-Haapala olivat huomanneet, että avoimella, luottavaisella, kunnioittavalla ja rennolla ilmapiirillä on positiivinen vaikutus työhyvinvointiin ja työn voimavaroihin. (Jantunen & Ojala-Haapala 2015, 135–137.)

9.3 Kirkon ja diakoniatyöntekijöiden erityinen mahdollisuus hengellisyyden hyödyntämiseen

Kirkolla työyhteisönä ja sen kaikilla työntekijöillä on käsissään erityislaatuinen aarre; yhteinen kristillinen usko. Vain harvassa työpaikassa ja ammatissa voi olla yhtä varma työpaikan olemassa olon tarkoituksesta, sen ydintehtävästä ja siitä, että jokainen työntekijä paitsi tuntee tarkoituksen, on myös sitoutunut siihen, sydänjuuriaan myöten. Lähtökohtaisesti siis kaikki tietävät olevansa Jumalalla töissä, välittämässä hänen rakkauttaan ja sanomaansa kaikkialle maailmaan. Tämän lisäksi kirkolla on työntekijöidensä kautta käytettävissään maan paras asiantuntemus ja käytännön taito ilmentää, hoitaa ja pitää yllä koko organisaation yhteistä missiota, tarkoitusta. Ostopalveluita ja ulkopuolisia konsultteja ei tarvita. Myös fasilitetit ovat erinomaiset ja mahdollistavat niin yksilöille kuin suurillekin ihmisjoukoille hengellisyyden ilmentämiseen sopivan ympäristön.

Kaiken lisäksi kirkollisen toiminnan arki on suoraan kiinni toiminnan missiossa. Kirkossa missio siis elää joka hetki, toisin kuin monessa muussa työpaikassa, jossa mission olemassa oloa muistutellaan kerran vuodessa toimintasuunnitelman esittelyn yhteydessä. Hengellisyyden ottaminen työhyvinvoinnin edistämisen työvälineeksi työyhteisöllisellä tasolla ei siis ole vaikeaa eikä edellytä kalliita investointeja. Työyhteisöissä on lähtökohtaisesti olemassa jo kaikki osaaminen ja välineistö mitä hengellisyyden hyväksikäyttö edellyttää. Tarvitaan vain yhteinen asian huomaaminen sekä halu tarttua yhdessä aktiivisesti tähän työhyvinvoinnin edistäjään.

Työntekijöiden sanotaan olevan yrityksen tärkein voimavara ja menestystekijä. Tämä kuitenkin edellyttää, että työntekijä voi työssään hyvin. Diakoniatyöntekijän työhyvinvointia tarkastellessa erityisen aarteen, uskon, merkitys tulee selvästi esiin. Hakanen puhuu työhyvinvointia käsittelevissä tutkimuksissaan sisäisen motivaation ja työn imun merkityksestä. Siihen liittyen Hakanen on ajatellut työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta tärkeäksi kysymyksen: Miksi työntekijät pitävät työstään, ovat siitä ylpeitä ja nauttivat sen tuloksista ja mitä hyvää työntekijän aidosta hyvinvoinnista mahdollisesti seuraa? (Hakanen 2009).

Haastattelemamme diakoniatyöntekijät kertoivat tekevänsä työtä, joka oli heidän syvimmän elämänarvonsa, kristillisen uskonsa, mukaista. Heillä oli myös työssään mah-

dollisuus ilmentää uskoaan haluamallaan tavalla. Elämänarvojen mukainen työ koettiin merkitykselliseksi. Diakoniatyöntekijöiden mukaan työn merkityksellisyys näyttäytyi paitsi arkisina ammatillisen onnistumisen kokemuksina, myös transsendenttisuutena eli kokemuksina työn teon liittymisestä itseä suurempaan päämäärään. Diakoniatyöntekijät kertoivat voivansa vaikuttaa siihen miten työtään tekevät ja sen järjestävät. He kokivat pääsevänsä hyödyntämään Jumalalta saamiaan lahjoja ja vahvuuksia työn tekemisessä. He kokivat jakavansa saman arvopohjan koko työyhteisön kanssa ja tekevänsä yhdessä työtä yhteisen tavoitteen ja tarkoituksen suuntaan.

Edellä mainittuja kokemuksia tarkastellessa voisi ajatella, että jos jossain työssä sisäisen motivaation, työn imun ja sitä kautta työhyvinvoinnin rakentuminen on mahdollista, niin se on sitä nimenomaan diakoniatyöntekijän työssä. Sisäisesti motivoitunut ihminen vihkiytyy asialleen, josta seuraa myönteisiä vaikutuksia sekä yksilön että organisaation kannalta – yksilö sekä kykenee että haluaa antaa parhaansa työlleen. Jotta näin kävisi, sisäisen motivaation rakennusaineiksia on vaalittava. Oman hengellisyyden hoitaminen on syytä ottaa vakavasti. Työhyvinvoinnin kannalta on todella perusteltua alkaa aktiivisesti kiinnittämään huomiota oman ja työyhteisön hengelliseen hyvinvointiin sekä järjestää omaa aikaa ja työyhteisön arkea siten, että hengellisyyden hoitaminen yhdessä ja yksin mahdollistuvat. Kristinuskon ilmentämisen rituaalit, kuten jumalanpalvelus, rukous ja musiikki mahdollistavat mainiosti yhteisen uskon vahvistumisen omia tulkintoja hylkäämättä.

Opinnäytetyömme teoriaosassa mainitsimme Alister E. McGrathin (Kotila & Vatanen 2003) määrittävän kristillisen hengellisyyden pyrkimyksenä liittää yhteen kristillisen uskon oppi ja kokemus elämästä, jota eletään kristillisen uskon pohjalta. Kyseessä on sisäisen kokemuksen, ulkoisten rakenteiden, rituaalien sekä opin välinen yhteys. Sitä kirkko ja sen työntekijät, diakoniatyöntekijät mukaan luettuina, elävät todeksi. Sen onnistumista evästettäköön Paavalin kirjeellä efesolaisille:

”Minä, joka olen Herran vuoksi vankina, kehotan teitä siis elämään saamanne kutsun arvoisesti, aina nöyrinä, lempeinä ja kärsivällisinä. Auttakoon rakkaus teitä tulemaan toimeen keskenänne. Pyrkikää rauhan sitein säilyttämään Hengen luoma ykseys. On vain yksi ruumis ja yksi Henki, niin kuin myös se toivo, johon teidät on kutsuttu, on yksi. Yksi on Herra, yksi usko, yksi kaste! Yksi on Jumala, kaikkien Isä! Hän hallitsee kaikkea, vaikuttaa kaikessa ja on kaikessa” (Ef 4:1-6).

LÄHTEET

- Aalto, Kirsti & Hanhiova, Marjaana. 2009. Hengellisyys hoitotyössä. Kirjassa Ihmisen lähellä. Esa Print Oy. Lahti.
- Eriksson, Katie. Herberts, Siv. 1994. Usko terveyden palveluksessa. Kirjassa Usko ja terveys - johdatus hoitoteologiaan. Toim. Eriksson, Katie. da Silva, Antonio. Sairaanhoidajien Koulutussäätiö. Vaasa
- Hakanen, Jari. 2009. Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? Kohti laadukasta työelämää. Selvitys. Työsuojelurahasto.
- Hokkanen, Auli & Juola Marjaana. 2014. Velvollisuudesta iloon. Diakoniatyöntekijöiden kokemuksia kutsumuksesta ja sen merkityksestä työssä. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.
- Häyrynen, Seppo; Kotila, H; Vatanen O. 2003. Spiritualiteetin käsikirja. Gummerus Kirjapaino. Jyväskylä.
- Jantunen, Kai. Ojala-Haapala, Johanna. 2015. Hengellinen hyvinvointi hengellisessä työyhteisössä – keskusteluja Lapuan hiippakunnassa. Kirjassa Työ ja Henki. Avaimia henkiseen ja hengelliseen työhyvinvointiin. Toim. Kanerva, Marjaana. Tanska, Juha. Kirjapaja. Helsinki.
- Juntunen, Elina. Räisänen, Reijo. 2015. Spiritualiteetti työelämässä. Kirjassa Työ ja Henki. Avaimia henkiseen ja hengelliseen työhyvinvointiin. Toim. Kanerva, Marjaana. Tanska, Juha. Kirjapaja. Helsinki.
- Kanerva, Marjaana. Tanska, Juha (toim.). 2015. Työ ja Henki. Avaimia henkiseen ja hengelliseen työhyvinvointiin. Kirjapaja. Helsinki

- Karvinen, Ikali. Kylmä, Jari. Ojanen, Eero. Pentikäinen, Juha. Vaskilampi, Tuula. 2012. Henki ja toivo hoitotyössä. e-kirja. Klaava Media/Andalys Oy
- Kiiski Jouko. 2013. Diakoniatyöntekijä rinnalla kulkija ja kaatopaikka. Diakoniabarometri 2013. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 33
- Kirkkohallitus. 2010. Diakonian viranhaltijan ydinosaaminen. Viitattu 21.9.2015. Saatavissa <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp2?open&cid=Content2B8D94>
- Kirkkohallitus. Työturvallisuuskeskus. Tilastokeskus. 2012. Kirkon työolobarometri 2011. Raportti kirkon työntekijöiden työoloista. Helsinki.
- Kirkkolaki. 26.11.1993/1054. www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931054#L1P1
- Luoma, Tapio. Tulevaisuuden johtaminen – tulevaisuuden kirkko. Teoksessa Työ ja Henki. Avaimia henkiseen ja hengelliseen työhyvinvointiin. Toim. Kanerva, Marjaana. Tanska, Juha. Helsinki: Kirjapaja
- Miettunen, Sirpa. 2009. Hengelliset kysymykset psykiatrisessa hoitoprosessissa. Pro gradu. Joensuun yliopisto, teologinen tiedekunta.
- Meriläinen, Juha. 2015. Kirkon organisaation ja hallinnon nykytila. Selvitys. löydettävissä www.sakasti.evl.fi. Viitattu 22.8.2015
- Raamattu. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkolliskokouksen vuonna 1992 käyttöön ottama suomennos. Helsinki: Kirjapaja
- Rättyä, Lea. 2004. Diakoniatyöntekijöiden kuvauksia työstään ja siinä jaksamisestaan. Licensiaattitutkimus. 2004. Oulun Yliopisto. LTK. Hoitotieteen ja terveyshallinnon laitos. Diakonia Ammattikorkeakoulun julkaisuja. A Tutkimuksia 24. Tampere. 2009

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. Viitattu 24.20.2015. Saatavissa
www.stm.fi/tyohyvinvointi

Suomen evankelis-luterilainen kirkko. Aamenesta Öylättiin. Viitattu 22.8.2015. Saatavissa www.ev12.fi/sanasto/index.php.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Helsinki. Tammi

Viljamaa, Seppo. 2009. Psykkisesti sairaan hengellinen tuki. Kirjassa Ihmisen lähellä. Toim. Aalto, Kirsi. Gothoni, Raili. Kirjapaja. Helsinki.

Virtanen, Eveliina. 2014. ”Henkeä älkää sammuttako” - Hengellisyys diakoniatyön arjessa diakoniatyöntekijän kokemana. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Virtanen Petri; Sinokki Marjo. 2014. Hyvinvointia työstä – Työhyvinvoinnin kehittymisen, perusta ja käytännöt. Tietosanoma Oy. Tallinna 2014.

LIITE 1

Haastattelun johdanto

Diakoniabarometrin 2013 mukaan diakoniatyöntekijät kokevat työnsä mielekkäänä ja tärkeänä, jossa on monta ilon lähdettä. Diakoniatyöntekijöiden työkenttä on moninainen ja haastava. Haastavuutta lisää maailmassa, ympäröivässä yhteiskunnassa ja kirkon organisaatiossa tapahtuvat muutokset, jotka pakottavat pohtimaan työn painopisteitä ja toteutusta. Muutokset vaikuttavat myös työhyvinvointiin.

Työhyvinvointi on edellytys työssä jaksamiselle ja selviytymiselle. Usein työhyvinvointi jaetaan fyysisiin, psyykkisiin ja sosiaalisiin osa-alueisiin, neljännen osa-alueen, hengellisyys, jäädessä unohtuiksi. Kirkollisessa työssä hengellisyys tulee luontevasti esiin työn perustana, mutta millainen merkitys sillä on työhyvinvoinnille? Millaiseksi diakoniatyöntekijät kokevat hengellisyys ja työhyvinvoinnin välisen yhteyden? Tätä asiaa haluamme nyt haastattelututkimuksella selvittää.

Inledning

Enligt Diakoniabarometern 2013 upplever diakoniarbetarna sitt arbete som meningsfullt och viktigt. Arbetsfältet är varierande och utmanande. De förändringar som sker i samhället och i kyrkans organisation tvingar diakonin att fundera över arbetets tyngdpunkt och förverkligande.

Förändringarna påverkar också arbetsvälmåendet. Arbetsvälmåendet är en förutsättning för att orka i och klara av arbetet. Ofta delas arbetsvälmåendet in i fysiska, psykiska och sociala delområden. Det fjärde delområdet andlighet glöms ofta bort. I kyrkans arbete är andligheten en naturlig grund men vilken betydelse har andligheten för arbetsvälmåendet? Med vår temaintervju vill vi ta reda på hur diakoniarbetarna upplever att andligheten påverkar arbetsvälmåendet.

LIITE 2

Haastattelukysymykset:**A. Hengellisyyden ilmentäminen**

1. Mitä mielestäsi tarkoitetaan hengellisyydellä?
2. Miten hengellisyys ilmenee tai sitä ilmennetään työyhteisössäsi?
3. Miten hengellisyys ilmenee tai ilmennät sitä työssäsi?
4. Mikä merkitys sinulle on sillä, että hengellisyys on työvälineesi?
5. Miten hengellisyys ilmenee tai ilmennät sitä vapaa-ajallasi?

B. Hengellisyys työhyvinvointia uhkaavana tekijänä

6. Jokaisessa työssä on kuormittavia tekijöitä. Mitkä asiat sinä koet työssäsi kuormittavina, siten, että ajattelet kuormituksen liittyvän työsi hengellisyyteen?
7. Mikä merkitys sinulle on sillä, että hengellisyys, jonka pääsääntöisesti ajatellaan olevan voimavara, voi olla myös kuormitustekijä?
8. Oletko havainnut työssäsi hengellistä väkivaltaa tai hengellisyyteen liittyvää työpaikkakiusaamista (=työyhteisön jäsenen kohdistettu eristäminen, työn mitätöinti, uhkaaminen, selän takana puhuminen tai muuta painostaminen)?
9. Mitä merkitys työhyvinvoinnillesi on sillä että hengellisyys voidaan käyttää myös satuttamaan työkaveria?

C. Hengellisyys työhyvinvoinnin edistäjänä

10. Miten olette työyhteisössänne pyrkineet vähentämään työn hengellistä kuormitusta?
11. Miten olet itse pyrkinyt vähentämään hengellistä kuormittumista?
12. Mitkä oman hengellisyytesi ilmentämisen tavat olet kokenut työssä jaksamista edistävänä?
13. Miksi tai millä tavoin ne auttavat sinua?
14. Jos lisäisit hengellisyyden hyödyntämistä työhyvinvointisi edistämiseen, millä tavoin sen tekisit?
15. Miten toivoisit työyhteisösi tukevan hengellisyyttä?
16. Mitä muuta haluaisit sanoa?

Tarvittaessa pyydämme haastateltavaa tarkentamaan vastaustaan

Intervjufrågor

A. Andlighet och andliga resurser

1. Vad menas enligt dig med andlighet?
2. Hur lyfter ni fram eller hur märks andligheten i din arbetsgemenskap/bland dina medarbetare?
3. Hur lyfter du fram eller hur märks andligheten i ditt arbete?
4. Vad betyder det för dig, att andligheten är ditt arbetsredskap?
5. Hur märks eller hur lyfter du fram andligheten i ditt privatliv?

B. Andligheten som ett hot mot arbetsvälmåendet

6. I varje arbete finns belastande faktorer. Vilka belastningar i ditt arbete upplever du att beror på att ditt arbete är andligt?
7. Vilken betydelse har det för dig, att andligheten som i huvudsak upplevs som en resurs, kan vara belastande?
8. Har du upplevt andligt våld eller arbetsplatsmobbing som hänför sig till andlighet i ditt arbete?
9. Vilken betydelse har det för ditt arbetsvälmående att andligheten också kan användas i negativt syfte och t.ex. såra arbetskamraterna?

C. Hur andligheten befrämjar arbetsvälmåendet

10. På vilket sätt har ni bland medarbetarna i din arbetsgemenskap försökt minska andliga belastningsfaktorer?
11. Hur har du själv försökt minska andliga belastningsfaktorer?
12. Vilka andliga resurser hjälper dig att orka i ditt arbete?
13. Hur hjälper de dig?
14. Hur skulle du kunna dra mer nytta av andligheten för att befrämja ditt arbetsvälmående?
15. Hur önskar du att din arbetsgemenskap/församlingen skulle stöda andligheten?
16. Vill du ännu berätta något?

Vid behov ber vi om förtydligande.